



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

**Sistema inspectivo de trabajo en la reducción de la informalidad
laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Bermudez Flores, Milagros María (orcid.org/0000-0003-1955-4567)

ASESOR:

Dr. Pajuelo Camones, Carlos Heraclides (orcid.org/0000-0003-1901-0770)

CO-ASESORA:

Dra. Apaza Cruz, Carmen Rocio (orcid.org/0000-0002-8393-7290)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres Rodolfo y Doris, quienes día a día me han motivado y alentado para culminar esta investigación. A mi hija Karina Alessandra, quien es mi fortaleza y motivo para mi desarrollo profesional; y, quien me ha apoyado para culminar esta investigación. A mi esposo Uraldo, quien me ha animado en todo momento para poder terminar la presente investigación.

Agradecimiento

A Dios todopoderoso, por darme salud y darme fortaleza en todo momento, lo que, ha permitido que pueda culminar esta investigación. A mi asesor, Dr. Carlos Heraclides Pajuelo Camones, por las enseñanzas brindadas para la culminación de esta investigación, la exigencia académica; y, el apoyo incondicional brindado en cada etapa del desarrollo de esta investigación. A aquellas personas que han contribuido con sus conocimientos para el desarrollo de mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	17
III. METODOLOGÍA	31
3.1. Tipo y diseño de investigación	31
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	32
3.3. Escenario de estudio	35
3.4. Participantes	35
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.6. Procedimientos	38
3.7. Rigor científico	38
3.8. Método de análisis de la información	38
3.9. Aspectos éticos	39
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	60
VII. PROPUESTA	62
REFERENCIAS	66
ANEXOS	69

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Matriz de codificación</i>	33
Tabla 2 <i>Característica de los entrevistados</i>	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Teorías sobre el Sistema Inspectivo de Trabajo</i>	15
Figura 2 <i>Articulación público privado</i>	29
Figura 3 <i>Sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas en la reducción de la informalidad laboral</i>	40
Figura 4 <i>Sistema inspectivo de trabajo en su fase instructora en la reducción de la informalidad laboral</i>	43
Figura 5 <i>Sistema inspectivo de trabajo en su fase sancionadora en la reducción de la informalidad laboral</i>	46
Figura 6 <i>Sistema inspectivo de trabajo en la reducción de la informalidad laboral</i>	54

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera el sistema inspectivo de trabajo influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, durante el año 2021. El enfoque fue cualitativo, tipo básica y diseño no experimental, para lo cual, se consignó como categorías: sistema inspectivo de trabajo e informalidad laboral. El escenario de estudio fue la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL, para lo cual, se tuvo como participantes a todos los trabajadores que intervienen en cada etapa del sistema inspectivo de trabajo. La técnica aplicada fue la entrevista y el instrumento fue la guía de preguntas de la entrevista. Se obtuvo como conclusión que el sistema inspectivo de trabajo no influye de forma significativa en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021 porque no existe un mecanismo eficaz para el cumplimiento de los derechos y beneficios sociales de los trabajadores, en virtud a que, si el trabajador no obtiene en la vía administrativa el pago de los derechos y beneficios sociales que le corresponden por Ley, tiene que acudir a la vía judicial para reclamar por ello, porque en el caso de la SUNAFIL solo existe una sanción hacia el empleador frente al incumplimiento laboral. A su vez, el rol de la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL en relación a la reducción de la informalidad laboral continúa siendo insuficiente, debido a que, existe un limitado número de inspectores, existe falta de recursos para llegar oportunamente a todo el departamento de San Martín y atender la demanda que se genera.

Palabras clave: Sistema inspectivo de trabajo, informalidad laboral, derechos y beneficios sociales.

Abstract

The objective of this research was to determine how the labor inspection system influences the reduction of labor informality in SUNAFIL in the San Martín region, during the year 2021. The approach was qualitative, basic type and non-experimental design, to which was consigned as categories: labor inspection system and labor informality. The study scenario was the San Martín Regional Administration of SUNAFIL, for which all the workers involved in each stage of the labor inspection system were taken as participants. The applied technique was the interview and the instrument was the interview question guide. It was concluded that the labor inspection system does not significantly influence the reduction of labor informality in SUNAFIL of the San Martín region during the year 2021 because there is no effective mechanism for compliance with the rights and social benefits of the workers, by virtue of the fact that, if the worker does not obtain the payment of the rights and social benefits that correspond to him by law through administrative channels, he has to go to court to claim for it, because in the case of SUNAFIL There is only one sanction against the employer in the face of labor non-compliance. In turn, the role of the SUNAFIL San Martín Regional Intendancy in relation to the reduction of labor informality continues to be insufficient, due to the fact that there is a limited number of inspectors, there is a lack of resources to reach the entire sector in a timely manner. department of San Martín and meet the demand that is generated.

Keywords: Labor inspection system, labor informality, rights and social benefits.

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi determinar como o sistema de inspeção do trabalho influencia na redução da informalidade do trabalho em SUNAFIL na região de San Martín, durante o ano de 2021. A abordagem foi qualitativa, tipo básico e desenho não experimental, ao qual, foi registrado como categorias: sistema de inspeção do trabalho e informalidade do trabalho. O cenário do estudo foi a Administração Regional de San Martín da SUNAFIL, para a qual foram incluídos como participantes todos os trabalhadores envolvidos em cada etapa do sistema de inspeção do trabalho. A técnica aplicada foi a entrevista e o instrumento foi o roteiro de perguntas da entrevista. Concluiu-se que o sistema de inspeção do trabalho não influi significativamente na redução da informalidade trabalhista na SUNAFIL na região de San Martín durante o ano de 2021 porque não há um mecanismo efetivo para o cumprimento dos direitos e benefícios sociais dos trabalhadores, em virtude da facto de que, se o trabalhador não obtiver o pagamento dos direitos e prestações sociais que lhe correspondem por Lei pela via administrativa, tem de recorrer ao tribunal para o reclamar, porque no caso da SUNAFIL só existe uma sanção contra empregador por descumprimento trabalhista. Por sua vez, o papel da Administração Regional SUNAFIL de San Martín em relação à redução da informalidade do trabalho continua insuficiente, devido ao número limitado de fiscais e à falta de recursos para atingir toda a força de trabalho em tempo hábil departamento de San Martín e atender a demanda que é gerada.

Palavras-chave: sistema de inspeção do trabalho, informalidade do trabalho, direitos e benefícios sociais.

I. INTRODUCCIÓN

En la indagación desarrollada según Espejo (2022) quien es investigador de la Comisión Económica para América Latina - CEPAL respecto a informalidad laboral destacó que, es algo particular en Latinoamérica y también del Caribe, además, en dicha investigación se manifestó que, la Organización Internacional de Trabajo concluyó que, el 53,1% de los que laboran en un territorio que representa a 130 millones de ciudadanos, estaban en situación de informales durante el año 2016, algo que se estima que empeorará por las consecuencias ocasionadas por la pandemia causada por el COVID-19; lo cual, definitivamente va a generar un retraso en cuanto a lo evolucionado en el aspecto de formalidad laboral en el transcurso de los años y el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 8 de la Agenda 2030 (p. 7). Asimismo, en la investigación desarrollada por Acevedo (2021) para el Banco Interamericano de Desarrollo se destacó que, los países latinoamericanos tienen altos niveles de informalidad laboral, siendo que, el empleo informal se da con mayor frecuencia en las mujeres, además en las zonas rurales y en los jóvenes que tienen entre 15 a 24 años de edad.

A su vez, en una investigación efectuada por la Organización Internacional de Trabajo (2021) se concluyó que, los trabajadores que son informales, son aquellas personas de bajos niveles de capacidad; siendo que, las empresas pequeñas han resultado ser las más perjudicadas por la pandemia causada por el COVID-19, a su vez, en dicha investigación se sostuvo que en Latinoamérica y el Caribe, el panorama laboral es de mucha preocupación por el poco crecimiento del empleo que existe desde el año 2020.

Además, según Cárdenas et al. (2020) en su investigación sobre la crisis que ocasionó la pandemia, indicó que los países latinoamericanos se han visto perjudicados en mayor medida porque al haberse generado pérdidas económicas, el empleo informal ha aumentado en gran medida, ocasionándose un menoscabo en el progreso de los países.

También, Lotta et al. (2020) precisó que esta pandemia causada por el COVID-19 ha ocasionado muchas dificultades en los países de América Latina, lo cual, ha generado que el empleo informal aumente y que existan contrataciones de empleadores que no están reguladas en la Ley.

Salcedo et al. (2021) añade que, en el empleo informal no se da la observancia de las normas tributarias, debido a que, las actividades que desarrolla una empresa informal no son de conformidad con lo establecido por la norma, por ende, esta empresa no paga impuestos, no está constituida legalmente y no paga los derechos que les corresponde a sus trabajadores.

Miranda (2020) muy acertadamente, indicó que, en Latinoamérica desde 1980 se ha visto afectada en cuanto al aspecto laboral, ello porque la regulación no es adecuada y la defensa al trabajador por parte del Estado no es efectiva.

Según la investigación efectuada por la CEPAL (2015) la informalidad laboral se da con mayor frecuencia en las microempresas y empresas que son pequeñas, en este caso, los trabajadores tienen una inclusión laboral transitoria y también insegura, no cuentan con contratos de trabajo, lo cual, implica que no tengan acceso a los derechos laborales que les corresponde.

Anaya et al. (2021) acota que el grupo que se encuentra dentro de la informalidad laboral son los trabajadores por su cuenta, también se encuentran vendedores que muchas veces son ambulantes, las empleadas domésticas, trabajadores de empresas pequeñas, trabajadores de empresas familiares, entre otros.

Aunado a ello, según la Organización Internacional de Trabajo (2018) la ocupación informal se da mayormente en las mujeres; y, sobre todo en personas jóvenes y adultos mayores; a su vez, en aquellos trabajadores que tienen un bajo nivel educativo, y, el empleo informal se da con mayor frecuencia en zonas rurales y en actividades agrícolas.

En cuanto a aquellos que trabajan en la informalidad, Ocampo et al. (2016) manifiesta que, se caracterizan por tener poca producción, es decir, no realizan sus funciones de manera óptima y adecuada buscando el progreso de la compañía, por otra parte, estos trabajadores no tienen cobertura en seguridad social, en el aspecto de salud, no tienen un régimen de pensiones y aparte que, se someten a riesgos laborales.

Ruíz et al. (2015) refiere que, los trabajadores que son informales no tienen un contrato laboral y por ende son despedidos en cualquier momento, lo cual, les genera un perjuicio.

Según Castro (2018) la informalidad en el ámbito laboral es un problema que permanece en el transcurso de los años y además no se ha conseguido que se disminuya en Latinoamérica; es así que, los países latinoamericanos y también del Caribe presentan demasiada informalidad laboral, encontrándose primero el país de Honduras con el 70.7%, después viene Perú con 68.8%, se encuentra también Paraguay que registra un 65.8%, además está El Salvador que tiene 65.7%, Colombia que presenta un 56.8%; incluso se encuentra México que presenta un 54.2% (p. 204).

Siguiendo lo señalado por Castro (2018), Céspedes (2020) refiere que en estos tiempos existe poca reducción de la informalidad, siendo que, aquellos países que están en desarrollo son quienes en mayor medida han experimentado la alta tasa de informalidad laboral, debido a sus fallidas políticas empleadas para reducir ello, aunado al hecho que la pandemia ha agravado el índice de informalidad.

López et al. (2015) también concuerda con los autores referidos en el párrafo anterior y refiere que la informalidad en el ámbito laboral es un fenómeno que perdura en el transcurrir de los años en América Latina y países sub desarrollados.

En ese sentido, la informalidad laboral viene a ser un problema que no ha podido erradicarse, pese al esfuerzo que han puesto en marcha los gobernantes.

En el caso de México, Medina, et al. (2019), indican que, existe mucha informalidad laboral; y, este empleo informal es como especie de un ataque que se realiza a los trabajadores, que básicamente se encuentra expresado en el menoscabo de sus ingresos salariales y condiciones de índole laboral; lo cual, debe preocupar al gobierno mexicano, a fin de, lograr que se cumplan y respeten lo que por ley y/o norma les corresponde a los trabajadores.

También, Levy et al. (2016) concluyó que, en México la informalidad ha aumentado, pese a que el país se ha preocupado por brindar una mejor educación a los ciudadanos e imponer sus esfuerzos en dicho tema.

En Colombia, según Ariza et al. (2021) existe bastante informalidad laboral, desarrollándose principalmente en hombres que tienen una edad entre cuarenta a cincuenta años y que laboran especialmente en el sector de industria, transportes y comercio.

En Honduras, según Pineda (2019) determinó que, el problema que enfrenta dicho país es que, no se ofrecen a los trabajadores las condiciones laborales

mínimas que señala la Ley; y, obviamente no se respetan sus derechos laborales, siendo esto una cuestión que implica el trabajo informal, dándose, con mayor frecuencia en las zonas rurales; y, donde existe mayor cantidad de informalidad laboral es en los sectores de: construcción civil, agricultura, textilera, albañilería, etc.

Según Herrera (2019) refiere que los programas que se aplican en los países latinoamericanos, no tienen herramientas necesarias que contribuyan hacia la formalización de las empresas, por ende, es necesario que se desarrollen políticas que tengan por objetivo el desarrollo de las competencias laborales, se debe extender la protección social, e incluso desarrollar maniobras para la mejora local, que de alguna u otra manera fortifiquen a las organizaciones involucradas en el sector informal, que, son en su gran parte las pequeñas empresas; y, que, justamente, colisionan en cuanto a su crecimiento; y, lo cual, también impide que ofrezcan productos de calidad; y, sobre todo, quienes se ven afectados son los trabajadores porque no se cumple con sus derechos.

Incluso, el autor referido en el párrafo anterior destaca una necesaria e imprescindible articulación de los gestores públicos con el sector privado para contribuir a la reducción de la informalidad. Por otro lado, señala que, es en la economía informal en la cual se presenta carencia de capacidades laborales; por ello, existen bajos niveles de producción de ingresos y lo peor aún, no hay inversión en capacitación.

Un aspecto importante que menciona Silva et al. (2021) es que, el empleo informal no solo afecta negativamente en la economía de un país, sino también en el aspecto de salud, porque los trabajadores informales no cuentan con un seguro para poder atenderse y mucho menos tienen seguro social de salud y pensiones; lo cual, afecta grandemente a estos trabajadores.

Según Herrera (2019) manifiesta al respecto que, se debe fortalecer las capacidades del entorno laboral porque ayuda a que las personas que trabajan puedan tener un superior nivel de calidad de vida, se origina mayores ingresos para los trabajadores, se enaltece la producción de la empresa, se perfecciona el servicio que ofrece la empresa hacia el público y las condiciones de trabajo. Por lo cual, para salir o disminuir la informalidad laboral, se debe proponer o contar con programas que establezcan el impulso de las competencias de las empresas,

además, que se ajusten a las actividades que realizan las empresas; a partir de ello, se debe participar con todos los involucrados, a fin de, generar mejores competencias en el ámbito informal y elevar tanto el aspecto productivo y lo referente a competitividad de la empresa; de esta forma, se contribuirá a que se formalicen.

Opinión similar, es la que señala el autor Bhattacharya (2019), cuando refiere que, las políticas públicas del gobierno muestran buena disposición para reducir la informalidad laboral; sin embargo, no cuentan con una buena base o tienen un enfoque distinto para enfrentar lo que llamamos como informalidad en el aspecto laboral.

Según Julián (2017) indica que, el empleo informal surge porque el Estado no ha efectuado un análisis adecuado para disminuir esta problemática, aunado al hecho que, no ha implementado medidas pertinentes que disminuyan esta problemática.

En el caso de Perú, según Navarro (2019), en su investigación realizada en el sector manufacturero en Lima, precisó que, siendo nuestro país, uno de los que cuenta con una economía sobresaliente y con un potencial de desarrollo muy fructífero, presenta debilidades, siendo una de ellas, la informalidad.

Además, el autor referido en el párrafo anterior en su investigación concluyó que, pese a que, los empleadores que son informales proporcionan trabajo para miles de ciudadanos; lo cierto es que, restringe el desarrollo de la economía del país; pero, justamente, esto se da con mayor frecuencia en las pequeñas empresas; siendo, las causas que originan la informalidad laboral, los complicados trámites, la tributación, la falta de tecnología, la falta de capacitación para las empresas que son pequeñas por parte del gobierno; y, la falta de implementación de algunos programas que otorguen incentivos o beneficios laborales para la formalización.

No obstante, según Porras et al. (2018) acota que las empresas informales se aprovechan y atraen la mano de obra cuando no existe bastante empleo, justamente debido a que, es una mano de obra que no es costosa para aquellas funciones que no son trabajos complicados o técnicos.

Según Carvajal et al. (2017) manifiesta que el trabajo de las personas debe ser de calidad, porque no solo mejora el aspecto personal del colaborador, sino

también promueve el desarrollo de la sociedad, por ende, la generación de empleo debe ser otorgando las condiciones y derechos que están establecidos en la ley.

De los datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022), la tasa de empleo informal en el Perú en el 2021 ascendió al 76,8%, siendo que, las compañías que están mayoritariamente en el sector informal son las microempresas que presentan entre uno a diez trabajadores y el sector más afectado es el agrícola.

En el Diagnóstico realizado por SUNAFIL (2019) en la Encuesta Nacional de Hogares – (ENAHOG, 2018) se concluyó que el promedio de la informalidad laboral a nivel regional es 72%, la región San Martín se encuentra por encima del promedio 84,6%; en ese sentido, los trabajadores informales ascienden aproximadamente a un total de 398,504 en la región, siendo los sectores más representativos: agricultura (232,590), servicio (79,926), comercio (48,915), manufactura (20,396), construcción (15,982), minería con 695 trabajadores informales.

Así también, en el caso de la región San Martín puede verificarse que, a nivel nacional, es una de las regiones con más índices de informalidad laboral; y, sobre todo esta problemática se da con mayor frecuencia en las empresas pequeñas; y, pese a que, se ha implementado una entidad fiscalizadora en el ámbito laboral para fortalecer el sistema inspectivo y lograr que se dé mayor cumplimiento a la ley en el aspecto laboral por parte de las empresas, las denuncias laborales se han incrementado; y, justamente porque no existe una adecuada articulación con el sector privado, ello de parte de las instituciones del Estado que fiscalizan la observancia de la normativa laboral, lo cual, permite señalar que, no se ha implementado una buena estrategia o política pública por parte de la autoridad, a fin de, erradicar esta problemática, que contribuye a que nuestra región no se desarrolle de manera óptima.

El problema general de la investigación fue: ¿De qué manera el sistema inspectivo de trabajo influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, durante el año 2021?, los problemas específicos fueron: (a) ¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?, (b) ¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo en la fase instructora influye en la reducción de la

informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?, (c) ¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?, (d) ¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo tiene una regulación adecuada para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?, (e) ¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo ejerce una adecuada fiscalización para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?; y, (f) ¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo tiene un procedimiento complejo para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?.

El objetivo general de la investigación fue: determinar de qué manera el sistema inspectivo de trabajo influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, durante el año 2021.

Los objetivos específicos fueron: (a) determinar si el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín 2021, (b) determinar si el sistema inspectivo de trabajo en la fase instructora influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín 2021, (c) determinar si el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín 2021, (d) determinar si el sistema inspectivo de trabajo tiene una regulación adecuada para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021, (e) determinar si el sistema inspectivo de trabajo establece una adecuada fiscalización para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021; y, (f) determinar si el sistema inspectivo de trabajo tiene un procedimiento complejo para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021.

Mi investigación se justificó por lo siguiente: i) justificación teórica, a través de la presente investigación se determinó si es que el sistema de inspección de trabajo influye en la disminución de la informalidad en el ámbito laboral, si es que el sistema inspectivo de trabajo en sus diferentes etapas contribuye en el pago de las obligaciones laborales, si el sistema inspectivo de trabajo tiene una regulación

adecuada en cuanto a la disminución de la informalidad laboral, si el sistema inspectivo de trabajo posee una fiscalización apropiada, y; si es que el sistema inspectivo de trabajo tiene un procedimiento complejo para la disminución de la informalidad en el aspecto laboral; ii) justificación metodológica, por intermedio de esta investigación se desarrollaron instrumentos que fueron validados por expertos en la materia para medir las variables de estudio; y, verificar si es el sistema inspectivo de trabajo influye significativamente en la disminución de la informalidad laboral; y, en cuanto a la iii) justificación práctica, la indagación permitió identificar si el sistema inspectivo de trabajo influye de forma positiva en la disminución de la informalidad laboral; es decir, si es que el estado a través de los organismos públicos está aplicando las políticas públicas eficientes para poder lograr que se reduzca la informalidad laboral que existen en nuestro país, según Hernández et al. (2018).

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales, se ha considerado a Berens et al. (2019), quien en su investigación titulada “Brechas laborales, informalidad y regulación: la opinión pública sobre el derecho laboral en América Latina” se enfocó en analizar qué opinan los ciudadanos sobre la legislación laboral y gestión pública en el ámbito laboral en los países latinoamericanos. Este estudio tuvo por objetivo examinar la opinión de los ciudadanos latinoamericanos en materia laboral, las categorías de estudio fueron escepticismo en la ley laboral, estado de empleo y derecho laboral, método de estudio cualitativo, los resultados conseguidos en la investigación realizada dan cuenta que las personas que se encuentran desempleadas son aquellos que señalan que la regulación laboral es deficiente y por ende la gestión del Estado en el ámbito laboral no está funcionando, por lo que, existen muchas personas con desempleo; por ello, se debería cambiar de estrategia; y, los ciudadanos que están trabajando opinan que las leyes laborales necesitan números cambios; y, para disminuir el índice de informalidad laboral, el Estado debe emplear otras estrategias.

Rivera (2018), quien en su investigación titulada “Heterogeneidad en las microempresas informales mexicanas: evidencia empírica y algunas implicaciones de política” se enfocó en examinar que variables están relacionadas al éxito del desarrollo y crecimiento de una empresa. Esta indagación tuvo como objetivo proponer las políticas que deben aplicarse para cada tipo de empresa informal, las categorías de estudio fueron características de las empresas y características de los empresarios, método de estudio fue cualitativo, en la cual, se concluyó que entender las características de cada tipo de microempresas es esencial para la creación de políticas públicas, de esa forma, se reducirá los índices de informalidad laboral, asimismo, se promoverá el bienestar social y económico de trabajadores y empresas, por otro lado, se concluyó que las políticas del gobierno mexicano a la fecha no están funcionando, por ende, se propone emplear una nueva estrategia para el sector informal en México, para lo cual, se deben propiciar diferentes estudios, a fin de, tener estadística sobre el entorno y las nociones específicas de cada subsector que forman parte de las microempresas informales; y, en función a ello, se debe articular con este sector microempresarial, a fin de, establecer programas de apoyo.

Fonseca (2019), quien en su investigación titulada “La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines” se enfocó en efectuar un estudio sobre la historia del derecho al trabajo y realizar un análisis respecto del derecho al trabajo actual. Esta investigación tuvo como objetivo realizar un examen a través de la historia del derecho del trabajo y a partir de ello formular críticas, la categoría de estudio fue el derecho al trabajo, método de estudio fue cualitativo, en la que se concluyó que existe demasiada informalidad laboral, existe transgresión de los derechos laborales en Colombia, desde los años 90; por otro lado, el futuro del trabajo obedece básicamente a los intereses que se presenten en la sociedad colombiana; de los acuerdos entre empleadores y colaboradores, de las políticas públicas establecidas por el poder central, en el aspecto legislativo y judicial; y, de las alternativas trascendentes que muestren los primordiales representantes sociales, como los sindicatos, etc.; por esta razón, es importante, que se participe de forma pacífica en la restauración del derecho laboral, con la ambición de incrementar las condiciones laborales obtenidas.

Salcedo, et al. (2020) quien en su investigación titulada “Economía informal en Colombia: iniciativas y propuestas para reducir su tamaño” se enfocó en describir el contexto de hoy en día respecto del empleo informal en Colombia y describir sobre la ley del empleo que existe en dicho país, así como proponer soluciones que permitan reducir la informalidad laboral. Esta investigación tuvo como objetivo analizar las distintas alternativas para disminuir la informalidad laboral en Colombia, la categoría de estudio fue economía informal, método de estudio fue cualitativo, siendo la principal conclusión que, brindar asistencia técnica y capacitar a las pequeñas empresas sobre el ámbito laboral son aspectos imprescindibles y urgentes que van a lograr hacer que se reduzca la informalidad laboral, también es importante involucrar a otros actores estratégicos en dichas capacitaciones y asistencia técnica.

Ibarra, et al. (2021) quien en su investigación titulada “Estimación de la informalidad en México a nivel subnacional” se enfocó en estudiar sobre el incumplimiento del aspecto laboral en México. Esta indagación tuvo como objetivo la evaluación de la informalidad en México, la categoría de estudio fue informalidad laboral, el método de estudio fue cualitativo, siendo el principal resultado que, las políticas públicas para erradicar la informalidad se han elaborado y efectuado en

México, sin tomar en cuenta las discrepancias indiscutibles que existe entre ciudades de un mismo Estado. Estas diferencias principalmente en el tema económico y de la distribución de la economía local— han hecho que prevalezca la informalidad y sus peculiaridades cambien de forma significativa a lo largo del territorio, por ello, es imprescindible y urgente emplear políticas públicas que hagan que disminuya la informalidad laboral tomando una orientación territorial.

Entre los antecedentes nacionales se ha considerado a Inostroza (2019) quien en su tesis doctoral titulada “Normas socio laborales y su influencia en el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017” se enfocó en la influencia de las normas laborales en el empleo formal. Esta investigación tuvo como objetivo calcular como influyen las normas laborales respecto del empleo formal en la IRE La Libertad 2017, las variables de estudio fueron normas socio laborales y empleo formal, el método de estudio fue cuantitativo, teniendo como conclusión principal que la aplicación de las normas sociolaborales, es deficiente (78.2%), y un 21.9% (80 participantes) señalaron que es bueno, por otro lado, se determinó que el nivel de trabajo formal es defectuoso con un 78.1%.

Vilchez et al., (2020) en su investigación titulada “Capacitación, remuneración promedio e impuestos como factores que explican la actitud hacia la regulación laboral en contextos de informalidad” se enfocó en la evaluación de la informalidad laboral. Esta indagación tuvo como objetivo examinar de que forma influye la transformación tributaria y laboral en la formalización de las empresas pequeñas de Perú, siendo el objeto de estudio verificar un piloto que manifieste la actitud frente a la regulación laboral, la variable de estudio fue informalidad laboral, método de estudio fue exploratorio de corte transversal, concluyéndose que la formalización de las empresas pequeñas en el país permite que aumenten su prestigio, permite aprovechar los beneficios que ofrece el mercado y fortificar la disposición de los emprendedores y las autoridades, en cumplir con las regulaciones normativas; pese a que, esto puede implicar un alto costo, la gestión estatal; es la que, realmente hace que se reduzca la informalidad, además concluyó que, la informalidad se va a reducir solo si el Estado mejora su gestión y empieza a articular con el sector privado, creando, por ejemplo, programas que apoyen a las MYPES para su formalización.

Pérez (2019), en su investigación titulada “Tendencias del empleo formal privado de Perú: un análisis con planilla electrónica (2008-2018)” se enfocó en el estudio de los probables cambios a consecuencia del empleo formal del Perú. Esta indagación tuvo como objetivo analizar de que forma ha ido evolucionando la informalidad en el Perú desde el 2010 al 2018, la variable de estudio fue empleo formal y crecimiento económico, método de estudio fue cualitativa, se concluyó que, entre el mes de agosto del año 2010 y agosto del año 2018, de 25 regiones, en 15 regiones (principalmente en el Sur) el sector formal tuvo un crecimiento de 10% en promedio mensual en dicho periodo, siendo que, ese incremento se debió básicamente a la gestión de las regiones, ya que, se preocuparon por implementar un programa de beneficios para las empresas que se formalicen, siendo las excepciones las ciudades de la costa, como: Arequipa, Ucayali, entre otras, donde no se empleó ninguna gestión adicional.

Tuesta et al. (2018) en su trabajo de investigación titulada “Influencia de la reforma tributaria laboral en la formalización de MYPE en la región Lambayeque, Perú” se enfocó en analizar el proceso de reforma tributario y laboral para las empresas pequeñas. Esta investigación tuvo como propósito evaluar de que modo influye la reforma tributaria en el ámbito laboral en MYPES del 2010 al 2016, las categorías de estudio fueron reforma tributaria laboral y formalización, método de estudio fue cualitativo, llegando a la conclusión que el resultado demuestra que las normas de tributación para las MYPE no han podido hacer que se formalicen, tanto en el espacio nacional como en el espacio departamental, y, en el aspecto laboral, a nivel nacional no se registran con frecuencia trabajadores formales y en Lambayeque también es muy ínfimo el registro de trabajadores formales, por lo que, se necesita un cambio de estrategia por parte del Estado urgente.

Ramírez (2022) en su tesis doctoral titulada “Rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín y el pago de los beneficios sociales a los trabajadores. 2019-2020” se enfocó en analizar la gestión de la Intendencia Regional de San Martín y en cuanto al otorgamiento de los derechos laborales. Esta investigación tuvo como objetivo establecer de que forma los inspectores contribuyen en la observancia del pago de los derechos laborales a los trabajadores, las categorías de estudio fueron sistema inspectivo de trabajo y beneficios sociales, método de estudio fue cualitativo, teniendo como conclusiones que la Intendencia Regional de

San Martín de la SUNAFIL en la observancia del pago de los derechos laborales durante el tiempo 2019-2020 fue limitado para los trabajadores, debido a que su función es solamente fiscalizar y sancionador; a su vez, la gestión de los inspectores también resultó ser poco significativa en el acatamiento del pago de los derechos laborales a los trabajadores, ello porque solo una cantidad pequeña de órdenes de inspección fueron archivadas por el acatamiento del pago de los derechos laborales.

Ferrer (2019) en su tesis doctoral titulada “La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017” se enfocó en el estudio de la gestión en la fiscalización en el ámbito laboral. Esta indagación tuvo como objetivo especificar la correlación de la gestión por resultados con la inspección laboral, las variables de estudio fueron gestión por resultados y fiscalización laboral, método de estudio fue cuantitativo, siendo la conclusión principal que la gestión de los que laboran en la SUNAFIL La Libertad se encuentra en el nivel medio y bajo, así también, la labor de inspección laboral de los que laboran en la SUNAFIL La Libertad es medio y bajo; lo cual, quiere decir que, esta institución no está desarrollando adecuadamente su labor para con los trabajadores.

En cuanto a las teorías que han servido de apoyo para esta investigación, se tiene la teoría de la disuasión impuesta por Becker (1968), dicha teoría implica el miedo a las consecuencias de los posibles infractores de la Ley, implica o tiene por estrategia fiscalizar y emitir una sanción al que infringe la normativa laboral, según el cual las leyes se cumplen siempre que haya una elevada posibilidad de que las infracciones sean descubiertas y fuertemente sancionadas; entonces, la medida más eficiente para evitar el incumplimiento de las normas es acrecentar la posibilidad de su detección y emplear una sanción pecuniaria elevada.

Esta teoría de la disuasión establece que la mejor estrategia para evitar el incumplimiento de la norma laboral por parte de los empleadores es recurrir a una sanción monetaria excesiva; lo cual, desde mi punto de vista no es la más acertada porque la medida en lugar de disuadir la conducta infractora en realidad lo que hace es desalentar el cumplimiento de la norma por parte del empleador.

Fairman et al. (2005) cuestiona a esta teoría de la disuasión; y, señala que es muy dificultoso valorar el precio de ser descubierto y que las disposiciones en

las empresas se hacen con una lógica restringida, lo que se confirma en varias investigaciones relacionadas a agencias de inspección.

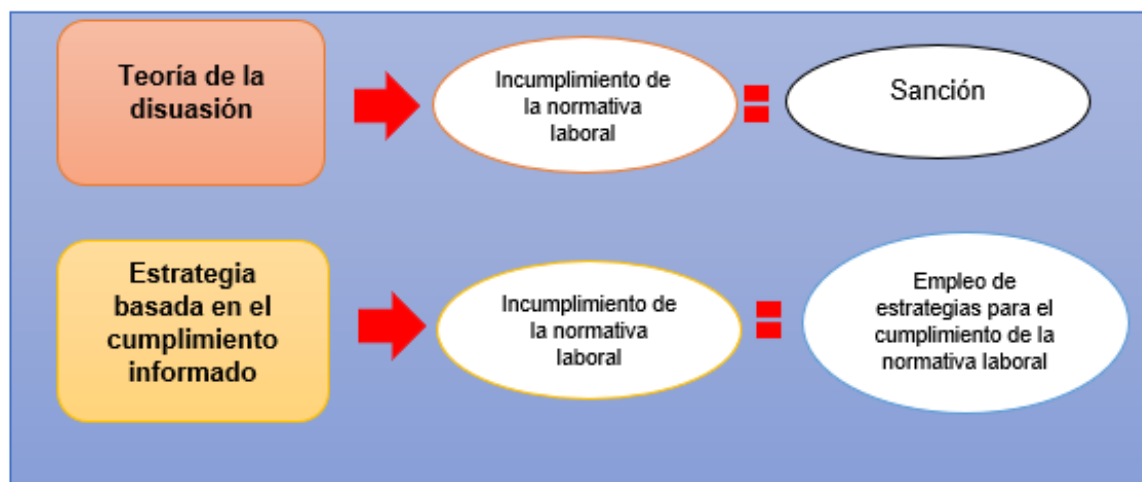
Por el contrario, Piore et al. (2007) proponen que en los países latinoamericanos en cuanto al sistema inspectivo de trabajo debe emplearse una estrategia basada en el cumplimiento negociado; es decir, se debe asesorar, prevenir e intervenir de forma proactiva, dejando de lado los procesos juiciosos y las sanciones solo deberían ser como último recurso; en ese sentido, los inspectores de trabajo deberían tener la posibilidad de emplear estrategias y negociar con los empleadores para hacer que cumplan la normativa laboral; es decir, deberían ser flexibles; y, atendiendo a las circunstancias y aspectos que presentan los empleadores, negociar para que cumplan con la normativa en el aspecto laboral, de esta forma, el inspector se vuelve en un gestor público y no solamente en un servidor público que actúa de forma rígida para hacer cumplir la Ley.

La teoría señalada por el autor referido en el párrafo anterior resulta ser más acertada; puesto que, para lograr que las empresas cumplan con la norma laboral es más conveniente buscar que se emplee una negociación entre el fiscalizador (inspector) y el empleador, de esta manera el inspector puede emplear alguna maniobra y dialogar con el representante de la empresa para lograr que cumpla con pagar los derechos que les corresponde a los trabajadores, en ese sentido, tanto el trabajador como el empleador saldrían victoriosos; por ejemplo: el inspector podría ser como un conciliador y tratar de que tanto trabajador y empleador lleguen a un acuerdo.

En cuanto a las teorías que versan sobre el sistema inspectivo de trabajo, se puede resumir de la siguiente forma:

Figura 1

Teorías sobre el Sistema Inspectivo de Trabajo



Nota. En esta figura se detallan las teorías que versan sobre el sistema inspectivo de trabajo basada en Becker (1968) y Piore et al. (2007).

Luego de haber expuesto sobre las teorías que sirvieron de fundamento a la presente investigación, se hará referencia a la primera categoría desarrollada para la presente investigación, siendo que, esta categoría es el sistema inspectivo de trabajo, según lo establecido en el artículo 1° de la Ley General de Inspección de Trabajo - “Ley N° 28806” es un sistema de naturaleza única, que está conformado por diferentes áreas, servidores públicos, y, está instituido en base a la ley y herramientas que colaboran con el aspecto de fiscalización, además, en la norma se indican respecto de las materias que se pueden inspeccionar, siendo que están relacionadas a incorporación en planilla, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, el aspecto de trabajo infantil, fomento del empleo y formación para el trabajo, y otras materias.

De acuerdo a lo señalado en la ley, podría decirse que el sistema inspectivo de trabajo es un proceso conformado por distintos órganos y trabajadores cuya finalidad es proteger y vigilar la observancia de la norma en el aspecto laboral, logrando de esta manera que el trabajador labore en condiciones adecuadas y reciba sus derechos de conformidad con lo prescrito por la norma.

Según Bueno (2018) es quien ha servido de sustento para la presente investigación para la categoría de sistema inspectivo de trabajo, que señala que todo sistema inspectivo de trabajo debe contar con una ley que establezca las

funciones y competencias, así como las facultades de los inspectores y servidores públicos, una autoridad que sepa articular con otras instituciones que desarrollan actividades semejantes, una infraestructura adecuada con colaboradores y técnicos eficientes, para lograr la observancia de la ley en el ámbito laboral.

Concuero con este concepto, debido a que el sistema inspectivo de trabajo es todo proceso que, en principio debe estar establecido en una norma, a través de la cual, se especifiquen las labores y responsabilidades, además de las potestades de los inspectores y los colaboradores; al mismo tiempo debe ser un sistema en el que los miembros que la conforman deben buscar interactuar con otras instituciones que desarrollan labores parecidas, ello con el fin de lograr la observancia de la norma laboral.

Batista (2019) refiere que la inspección del trabajo es una facultad con la que cuenta el Estado (en este caso, la Autoridad Administrativa de Trabajo) para inspeccionar la observancia de la norma en el aspecto laboral y sobre seguridad y salud en el trabajo.

Este autor tiene una apreciación muy acertada sobre la inspección de trabajo, ya que es una herramienta que tiene la autoridad administrativa para hacer cumplir la norma laboral a los empleadores.

Tavara et al. (2020) también concuerda con lo señalado por la autora Batista, quien añade que la actuación de la inspección laboral es imprescindible porque fiscaliza que las organizaciones cumplan no solamente con las cuestiones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, sino además con pagar los derechos que les corresponde a los que trabajan.

Al respecto, se hace necesario indicar que, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) es la entidad que a nivel mundial se encarga de velar y proponer normativas laborales que protejan al trabajador. Estas normativas laborales se dan a través de convenios y sugerencias que realiza la OIT, los convenios de la OIT son compromisos que asumen los estados miembros de la OIT; mientras que, las sugerencias son directrices que buscan el refuerzo de los derechos que tienen los trabajadores, con ambas herramientas, se busca que la normativa laboral sea pareja a nivel mundial. Y, nuestro país forma parte de la OIT.

En el caso de Perú, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es la encargada de fiscalizar la observancia de la normativa sociolaboral y el

sistema inspectivo laboral está regido por la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; básicamente los inspectores son los encomendados en fiscalizar la obediencia de la normativa laboral. El sistema inspectivo, básicamente comprende las siguientes fases o etapas: a) una inspección se origina por una denuncia de algún trabajador o de oficio por la autoridad administrativa; y, para ello el inspector de trabajo tiene diez (10) días hábiles para efectuar la fiscalización en el lugar donde se encuentra ubicada la empresa, b) una vez realizada la inspección en el centro de trabajo, el inspector tiene un plazo hasta de 30 días hábiles para realizar las investigaciones correspondientes (realizar requerimientos, comparencias, etc.) y emitir el informe de archivo o acta de infracción donde se muestre las presumibles infracciones detectadas, c) posteriormente, el acta de infracción es recepcionada por la Sub Intendencia de Fiscalización e Instrucción, quien se encarga de realizar la imputación de cargos y notificar al administrado para que se defienda; luego, elabora el informe final de instrucción, d) habiéndose recibido el informe final de instrucción, la Sub Intendencia de Sanción notifica el informe final de instrucción al administrado y le concede al administrado un término de cinco días hábiles con el afán que pueda efectuar sus descargos; y, con los descargos o sin él, posteriormente al vencimiento del plazo de presentación, emite la resolución final ya sea archivando o sancionando al administrado; y, d) finalmente, esta resolución puede ser apelada en un periodo como máximo de quince días hábiles y la Intendencia Regional es la que resuelve dicha apelación, para lo cual, tiene treinta días hábiles; posteriormente, contra la resolución expedida por la autoridad de segunda instancia que resolvió infracciones muy graves puede ser cuestionada a través de un recurso de revisión, el mismo que es resuelto por el Tribunal de Fiscalización Laboral en el periodo máximo de treinta días hábiles, y, con dicho pronunciamiento se agota la vía administrativa.

Toyama et al. (2019) acota que la SUNAFIL es una especie de “Sunat en el aspecto laboral”; es decir, es la máxima instancia a nivel nacional especialista en prevenir y fiscalizar en el ámbito laboral.

Efectivamente, concuerdo con lo señalado por este autor, debido a que, la autoridad administrativa de trabajo es la autoridad suprema para vigilar la observancia de la norma laboral.

En cuanto al proceso inspectivo, Mendizabal (2019) añade que el problema que muestra la inspección laboral en casi todos los países de Latinoamérica es la corrupción, no hay suficientes inspectores para fiscalizar el cumplimiento de la norma; y, sobre todo existe muchas falencias en cuando al modelo del sistema inspectivo de trabajo porque no es preventivo, sino es más represivo; ello debido a que se emplea un castigo (sanción monetaria) frente a un incumplimiento de la norma, en vez de buscar la conciliación o negociación entre las partes.

Lo señalado por esta autora es conforme a la realidad del país, ya que, el modelo del sistema inspectivo de trabajo es coercitivo porque frente a la inobservancia de la norma por parte de la entidad se lo sanciona pecuniariamente, sin antes actuar de manera preventiva, en este caso el inspector no tiene la facultad de negociar con el empleador para requerirle el cumplimiento de la norma; y, pese a que se a implementado la conciliación hasta la fecha no se realiza, lo que genera un perjuicio hacia el trabajador porque tiene que esperar un determinado tiempo para que se revuelva su proceso.

Toyama et al. (2019) en cuanto a la importancia de la inspección de trabajo manifiesta que, es una función que tiene el Estado y por ende la responsabilidad de asegurar el empleo digno. Así es el Estado quien asume la responsabilidad de propiciar el empleo en condiciones que sean adecuadas para el crecimiento tanto social como en el aspecto económico, entonces, no solo es cuestión que existan leyes sobre el aspecto laboral, sino también deben efectuarse políticas públicas tanto de fiscalización como preventivas adecuadas.

En cuanto a las sub categorías del sistema inspectivo de trabajo, para esta investigación se ha tomado en cuenta lo señalado en la Ley N° 28806, Ley General del Sistema Inspectivo de Trabajo, las mismas que son: a) actuaciones inspectivas, que vienen a ser aquellas actividades que los inspectores realizan para verificar la observancia de la normativa laboral, así también en esta etapa pueden efectuarse medidas inspectivas hacia los empleadores, es decir, pueden realizarse recomendaciones, advertencias y medidas inspectivas de requerimiento para solicitar el cumplimiento del aspecto laboral, b) fase instructora, está a cargo del Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción e inicia con la puesta en conocimiento de la imputación de cargos al infractor a fin que conozca las infracciones imputados en su contra y tenga la posibilidad de presentar sus descargos, posterior a ello la

autoridad instructora emite el informe final de instrucción que es derivado al Sub Intendente de Sanción, c) fase sancionadora, está a cargo del Sub Intendente de Sanción e inicia con la comunicación del informe final de instrucción al administrado, a quien se le otorga cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos a dicho informe, posterior a ello se emite la resolución sea sancionando o archivando el proceso.

En cuanto a las actuaciones inspectivas, Toyama et al. (2019) señala que antes del proceso sancionador, cuando se recepciona una denuncia de parte o se inicia una fiscalización de oficio, se genera una orden de inspección en la que se consigna el inspector a cargo de la investigación, quien es el encargado de desarrollar ciertas actuaciones como: requerimientos de información, visitas a centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la ley en materia laboral por parte del empleador; y, en caso de verificarse la vulneración de la norma, el inspector está en la facultad de poder efectuar recomendaciones, advertencias, entre otros a fin de solicitar la observancia de la norma.

Conforme lo señaló el referido autor, efectivamente en las actuaciones inspectivas, los inspectores utilizan todos los mecanismos que les faculta la ley para comprobar la observancia de la norma laboral por parte del empleador; sin embargo, no realizan ninguna conciliación o negocian con el representante de la empresa para que cumpla con la ley y evitar llegar a un proceso engorroso.

Según Bueno (2018) al hacer referencia a las actuaciones inspectivas, menciona que en los Convenios 81 y 129 que versan sobre inspección de trabajo, se establece que los inspectores tienen potestad para realizar investigaciones y verificar el cumplimiento de la norma en el ámbito laboral por parte de las empresas, en ese sentido esas actuaciones pueden ser visitas a los centros de trabajo que se ejecutan sin previo aviso en cualquier momento del día, a su vez, se pueden ejecutar preguntas a los trabajadores y representantes de la empresa, recabar documentación, entre otros, para el análisis respectivo.

Un aspecto fundamental que señala la autora antes referida es el hecho que dentro de las actuaciones inspectivas, los inspectores puedan realizar visitas a los centros de trabajo sin avisar al empleador; además que, se pueden realizar preguntas a los trabajadores de la organización, lo cual, ayuda en la investigación.

Por otro lado, Loyens et al. (2021) manifiesta que los inspectores no tienen las facultades legales suficientes para poder identificar a todos los trabajadores informales y que son víctimas de explotación.

Ello debido a que, si bien la ley autoriza a los inspectores para realizar intervenciones en los centros de trabajo e investigar la obediencia de la normativa laboral, no tienen otras facultades para determinar si el trabajador es explotado por su empleador.

Es importante también referir que, según Taheri (2018) el sistema inspectivo de trabajo se implementó para conseguir el acatamiento de las leyes laborales por parte de las empresas, siendo que, en función a ello, los inspectores de trabajo son quienes se encargan de fiscalizar en dicha materia y por lo tanto deberían tener todas las prerrogativas para poder lograr que se dé el cumplimiento del otorgamiento de los derechos con que cuentan los trabajadores.

Sin embargo, pese a que se cuenta con un sistema inspectivo de trabajo y con inspectores que fiscalizan el cumplimiento de la norma, pues la ley, solo les otorga facultad para ello, para verificar si cumplen con la normativa, no pudiendo tomar algunas medidas como ser un conciliador entre el empleador y trabajador para lograr el arribo a un acuerdo.

En cuanto la fase Instructora, Toyama et. al (2019) menciona que está a cargo de la autoridad instructora y es una etapa anterior a la fase sancionadora, en la cual, se pone de conocimiento la imputación de cargos con el acta de infracción al administrado, dándole la posibilidad al administrado de presentar sus descargos en un plazo que no debe exceder los cinco (5) días hábiles, posterior a ello, la autoridad instructora emite el informe final de instrucción que es puesto a consideración del órgano sancionador.

Entonces, en la fase instructora solo se inicia el proceso sancionador en contra de la empresa, notificándole la imputación de cargos a través del cual, se le da a conocer las infracciones atribuidas en su contra.

Danós (2019) también concuerda con lo señalado por Toyama et al. (2019) y manifiesta que a la autoridad instructora es a quien le incumbe el inicio del proceso sancionador, además de evaluar los descargos del administrado y realizar todas aquellas actuaciones pertinentes para verificar el cumplimiento de la norma,

finalmente es quien emite el informe final de instrucción que señala la proposición de sanción a aplicarse o el archivamiento del caso.

Algo trascendental que menciona Danós (2019) es que en esta fase se evalúa los descargos presentados por parte del administrado y se emite el informe final de instrucción, así como la autoridad instructora puede desarrollar otras actuaciones si lo considera pertinente para el esclarecimiento de los hechos.

Respecto de la fase sancionadora, Toyama et. al (2019) precisa que empieza cuando se comunica el informe final de instrucción al órgano sancionador, dicho informe es puesto de conocimiento al administrado, a quien se le otorga cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, posterior a ello, el órgano sancionador emite una resolución, ya sea archivando o declarando fundado el caso.

Al respecto, concuerdo con lo señalado por Tirado (2021) al mencionar que se debe motivar adecuadamente la resolución que impone la sanción al administrado, a fin de evitar la vulneración de derechos por parte del administrado.

Vega et al. (2013) manifiesta que el sistema inspectivo de trabajo tiene una doble función. Por un lado, inspecciona que se aplique lo establecido en la norma en cuanto a los derechos laborales de los trabajadores y, por otro lado, debe suministrar información y asesorar a las empresas, colaboradores, así como a los representantes de las empresas sobre el tema laboral.

Después de haber visto los conceptos fundamentales sobre el sistema inspectivo de trabajo, se hará referencia a las teorías sobre la informalidad, que son las siguientes: a) teorías focalizadas. – según la autora Chen (2012) la economía informal es distinta; por ello, la mayoría de las empresas no cumplen con la ley laboral, esto sea porque no se consigna a los colaboradores en planilla, no se les otorga el seguro social de salud y pensiones, etc., b) teoría dualista. – Hart et al. (1978) afirman que, los aparatos productivos como las acciones o actividades informales no están involucrados en la economía formal. Por ende, existen dos mundos, uno formal y otro informal que conviven en una misma sociedad; y, que uno de ellos está regulado, pero, el otro no; y, por ello el sector informal es menos beneficiado. Pues, justamente los trabajadores informales son personas invisibles para el Estado y no se cumple con sus derechos laborales, c) teoría voluntarista. - se concentra en el sector informal, la autora Chen (2012) señala que, los empresarios informales saben a lo que se someten; y, por ello, buscan evadir la

normativa estatal; y, sobre todo el pago de los impuestos porque conciben que se les está atribuyendo un pago indebido. Para esta autora, las empresas pequeñas buscan operar en el mercado de manera informal porque al haber realizado un análisis del costo-beneficio les conviene ser informales; sin embargo, deberían cumplir con las obligaciones al igual que el resto de empresarios que si son formales porque son identificables y también para eliminar de esta forma la competencia desleal entre empresas, d) teoría estructuralista. – Castells et al. (1989) indica que la parte que es informal es una unidad de naturaleza pequeña; y, siendo una parte diminuta está en sumisión del sector formal; lo cual, ocasiona que las compañías que si se encuentran en la formalidad sean más competitivas, e) teoría legalista. – para el autor De soto (1986), la informalidad laboral se determina por el incumplimiento del marco legal, por lo que, es una opción para la empresa para abaratar sus costos no formalizarse. Todas estas teorías concluyen en que la informalidad laboral se da por la inobservancia de la normatividad.

Henríquez (2018) es quien ha servido de sustento para la presente investigación para la categoría de informalidad laboral, quien establece que, es una figura en el que median varios aspectos, como: i) económicos, que se refiere a que debido al incremento económico en su mayoría descienden los niveles de informalidad; pero, lamentablemente en cuestión de Latinoamérica y el Caribe la informalidad es un aspecto que perdura así la economía prospere, ii) estructurales, implica que la disminución del aspecto contributivo en los países de Latinoamérica se encuentra muy ligada a la diversidad productora y la permanencia de las grietas de producción entre los sectores y entre compañías de diferente tamaño, iii) los procesos de globalización, externalización y subcontratación, que establece que la falta de ordenación que existe en casi todos los países de Latinoamérica y la insuficiente inspección de las cadenas productivas implica que los países no se encuentran en la facultad de poder ejercer un control adecuado de las consecuencias de la informalidad; y, iv) factores institucionales y políticas, implica que los temas institucionales y políticas públicas no implementadas adecuadamente por el Estado influyen para que no se dé la formalización laboral.

Concuerdo con lo precisado por esta autora porque la informalidad laboral es un aspecto que sucede porque los empleadores no cumplen con estar conformados conforme a la ley; y, por otro lado, no cumplen con el otorgamiento de

los derechos laborales; siendo que, esto sucede por diversas causas, como: económicas, políticas, etc. que generan un retraso en el desarrollo del país.

Medina et al. (2019) precisa que la informalidad laboral implica un menoscabo en los ingresos y las condiciones de índole laboral para aquellos ciudadanos que se encuentran laborando porque no perciben los derechos que les corresponde, aunado a ello, no tienen un seguro social, no están afiliados a un sistema de pensiones, entre otros aspectos.

Enfocándose en otro aspecto, Osorio (2016) añade que, la informalidad laboral es una especie de fenómeno que se muestra en países desarrollados y no desarrollados, sin embargo, los países en desarrollo son los que tienen mayor cantidad de índice de informalidad laboral.

Lo resaltado por el autor resulta ser muy cierto, puesto que, la informalidad laboral no solo se da en los países que se encuentran en desarrollo, sino también en los países que son desarrollados, pero en menor medida, porque las políticas públicas implementadas por estos estados son más eficientes y los empleadores tienden a cumplir con lo dispuesto por la norma.

Herrera (2018) manifiesta que, el ser humano para poder subsistir ha creado un conjunto de normas, para lograr una convivencia pacífica y armónica. Desde esta figura, la formalidad en el aspecto laboral implica la observancia de lo que prescribe la norma, tanto para la creación de la empresa, el pago de impuestos, el pago de los derechos y el pago de beneficios sociales a los trabajadores; situación que, lamentablemente en el aspecto informal no se cumple.

Carretero (2017) refiriéndose al empleo informal, manifiesta que es una actividad de índole laboral de quienes laboran y perciben sus remuneraciones sin que exista un control por parte del gobierno y sin tomar en cuenta las normas en materia laboral.

Al respecto, considero que, las empresas informales se aprovechan de que no están constituidas conforme a ley, para evadir sus impuestos y sobre todo perjudicar a sus trabajadores, ya que, no les pagan el salario que realmente corresponde.

Por otro lado, Garzón et al. (2017) hace referencia al trabajador informal y señala que, es un colaborador de una empresa que presta sus servicios a cambio

de una contraprestación que no es conforme a la ley; pero, igualmente trabaja para subsistir y no reclama por lo que le corresponde.

En cuanto, la economía informal, según la Resolución Relativa al Trabajo Decente y la Economía Informal de la Conferencia Internacional del Trabajo (2002), está asociado al conjunto de acciones que desarrollan las empresas y trabajadores que están fuera del marco de la Ley.

Otra opinión muy acertada es la señalada por Martínez et al. (2019), quien refiere que las empresas informales no tienen un aumento en cuanto a su productividad, por lo tanto, los trabajadores informales no pueden mejorar el aspecto de su remuneración; en ese sentido, para cambiar esto, es necesario se empleen políticas públicas acertadas por el gobierno.

Ahora, se hará referencia a las sub categorías relacionadas con la categoría informalidad laboral, las mismas que han sido definidas por Henríquez (2018) y que han valido de sustento para esta investigación, que son: a) regulación adecuada, está asociado al hecho que, el sistema inspectivo de trabajo no tiene una normativa que sea pertinente y adecuada para la reducción de la informalidad laboral, b) fiscalización, está referido a la falta de capacidad que tienen las instituciones del Estado para poder fiscalizar a todas las empresas, aunado al hecho que, las instituciones públicas no articulan entre sí; por otro lado, el costo de fiscalizar a empresas pequeñas es importante; pero, el aporte en temas tributarios es pequeño; y, c) procedimientos complejos, está referido al hecho que el sistema inspectivo de trabajo tiene un proceso complicado para que se cumpla con el otorgamiento de los derechos que les incumbe a los trabajadores.

Flores et al. (2019) concuerda con la opinión de la autora Henríquez, puesto que los factores más asociados a la informalidad laboral en las empresas pequeñas son principalmente, la regulación inadecuada existente en los países latinoamericanos, quiere decir que, existen muchas normas o no son las más idóneas para lograr la formalización de las empresas, por otro lado, los gobiernos no emplean una adecuada fiscalización hacia las empresas porque no tienen los recursos necesarios y los procesos de la formalización son complicados.

Williams et al. (2016) en cuanto al aspecto de regulación adecuada, señaló que, el enfoque neoliberal insinúa que la economía informal sucede porque la regulación normativa en los países es muy extensa y costosa, aunado al hecho que

las normas laborales no son las más adecuadas para disminuir la informalidad laboral.

Al respecto, Dávila (2021) señala que, los estados deberían brindar apoyo a las empresas informales para lograr condiciones mínimas para los trabajadores y la ciudadanía en general. Con lo cual concuerdo, debido a que, el gobierno se encuentra en el deber de implementar nuevas políticas públicas como articular con el sector privado, a fin de lograr que cumplan con la normativa laboral.

En el caso de nuestro país, De Soto (1986) acota que las reglamentaciones complejas que existen imposibilitan que las empresas que son pequeñas pasen a ser formales; es así que, los que se encuentran en la formalidad son expuestos a varios controles por parte del estado sobre temas tributarios y laborales; a su vez, las empresas que no son formales, en su mayoría son talentosas que aspiran hacer crecer su negocio, pero no cuentan con el apoyo y/o el financiamiento necesario.

Algo muy interesante es lo que señala el autor Williams et al. (2016), quien refiere que la teoría de la economía política sustenta que la informalidad laboral es la consecuencia del control por parte del Estado de manera inadecuada y la existencia de la falta de salvaguarda hacia los trabajadores.

Según Loayza et al. (2005) en Perú existe una regulación muy excesiva, que es rígida, que acrecienta los costos para hacer participación del sector formal, lo que se empeora cuando estos costos son trasladados a los trabajadores, lo cual es otra causa para seguir laborando en el sector informal; razón por la cual, los países que tienen economías con aspectos reguladores muy excesivos tienen menor crecimiento y suelen ser más informales.

El Perú cuenta con una amplia normatividad en cuanto al aspecto de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y enfermedades ocupacionales, y su obediencia es muy costosa y además complicada. El Instituto Peruano de Economía (2018), mencionó que, el conjunto de normas laborales de 2017 está conformado por ciento treinta y seis normas, entonces, no es sensato que una empresa pequeña tenga la suficiencia para poder cumplir con toda esa normativa.

Sánchez (2020) resalta un aspecto muy importante sobre la fiscalización y menciona que la misma no debe consistir en un camino previo que traerá como consecuencia un proceso sancionador y una sanción, sino debe ser entendida

como una herramienta que tiene el Estado para lograr la obediencia y respecto de la ley.

Weil (2008), añade que, actualmente los sistemas inspectivos de trabajo tienen las siguientes deficiencias: a) carencia de inspectores que obliguen al cumplimiento de la normativa, que implica que, las instituciones públicas no cuentan con el suficiente personal que fiscalice a las empresas a fin de comprobar la observancia de la normativa laboral, b) la compleja labor por el incremento de la informalidad, que obedece al hecho que, el sector informal ha ido creciendo, por ello, la fiscalización se torna más compleja, c) falta de recursos, que implica que, los organismos públicos no pueden desempeñar adecuadamente sus funciones porque se carece de personal, los inspectores no reciben una adecuada capacitación y formación, así como, remuneración adecuada, d) falta de estímulo y apoyo a las actividades de fiscalización, que obedece al hecho que, el Estado debe emplear estrategias adecuadas para la fiscalización hacia los empleadores y hacer que cumplan la ley.

Lo señalado por el autor antes referido resulta ser muy cierto, puesto que, la autoridad administrativa de trabajo no tiene los suficientes inspectores para poder cubrir todas las denuncias laborales, existe falta de capacitación hacia los fiscalizadores sobre el ámbito laboral porque solo se enfocan en verificar el cumplimiento de la norma, sin antes actuar de forma preventiva con el empleador y buscar emplear una estrategia para lograr el pago de lo adeudado al trabajador.

Ello, justamente porque el Estado solo se preocupa en otorgar leyes y contratar inspectores sin brindarles capacitaciones para que realicen sus funciones adecuadamente.

Al hablar de procedimientos complejos, Rivera et al. (2016) manifiesta que el proceso inspectivo en los países de Latinoamérica es complicado; puesto que, exige la presentación de una serie de documentación para acreditar el cumplimiento de la ley, aunado a ello, en el proceso inspectivo, el inspector no tiene la capacidad de actuar como un negociador o conciliador entre las partes para lograr el arribo de un acuerdo que beneficie a ambas partes. Por otro lado, el conjunto de trámites que se requieren para que una empresa sea formal es excesiva, lo que, acarrea que se opte por la informalidad.

Sobre lo señalado, Levaggi (2013) menciona que, el fin que debe perseguir el Estado es conseguir que los trabajadores y los empleadores pasen a la modernidad; es decir, se formalicen; para lo cual, se debe fortalecer el hecho de establecer alianzas o articular con el sector privado para ayudarlos a formalizarse; y, por otro lado, dar mayor acceso a créditos a las empresas pequeñas para permitir que mejoren sus ingresos.

Choy et al. (2011) añade que, al Estado le corresponde establecer un sistema fiscalizador menos complicado, para que, las empresas pequeñas que son informales pasen a ser formales; teniendo en cuenta además que, debe existir una adecuada comunicación y asistencia técnica por parte de los órganos públicos para conseguir la observancia de la norma laboral y tributaria por parte de los informales, lográndose que las empresas pequeñas se formalicen.

Como puede verificarse, según lo señalado líneas arriba, el sistema inspectivo de trabajo debe ser menos complejo para que las empresas informales pasen a la formalidad; esto es, en vez de requerirse documentos que permitan comprobar el cumplimiento de la ley (y que el empleador no la tiene), debe brindarse asistencia técnica gratuita a estas empresas informales para ayudarlos a ser formales, así como el estado debe emplear políticas públicas como el otorgamiento de créditos a los pequeños empresarios para que puedan ser formales. Aunado a ello, en un proceso de fiscalización, el inspector debería tener la posibilidad de negociar con la empresa para conseguir el acatamiento respecto de la norma y de esta forma ayudar a miles de trabajadores a que se les otorgue los derechos que les corresponde.

Sánchez (2020) al respecto, indica que, la formalización de los trabajadores debería ser un problema de análisis urgente por parte de los gobiernos, porque disminuirá el porcentaje de pobreza y genera el desarrollo de un país.

Es importante hacer referencia también a las micro y empresas pequeñas (MYPE), ciertamente son compañías que están conformadas bien sea por un individuo natural o por una persona que es jurídica; por lo que, si su demanda anual no supera a 150 UIT es considerada como una microempresa y si las ventas anuales de una organización es mayor a 150 UIT y con el tope de 1700 UIT es una empresa pequeña; aunado a ello, debe encontrarse registrada en el registro de micro y pequeñas empresas.

Según el diario Gestión (2019), el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en una investigación correspondiente al año 2018, señaló que en nuestro país existen 2 millones 332 mil 218 empresas, en tanto más del 95% se encuentran en el régimen de micro y empresas pequeñas.

Asimismo, según el reporte anual Doing Business del Banco Mundial (2019), nuestro país ocupó el puesto 51 de 190 economías en el pilar protección de los inversionistas minoritarios. Por ello, es imprescindible el reconocimiento de la estimación de las empresas pequeñas en la mejora económica de nuestro país, debido a la alta tasa que existe de estas empresas y a su alta contribución a la economía.

En ese sentido, es importante que las MYPES en su mayoría estén formalizadas y tengan ciertos beneficios laborales. Además, que, ingresar a la formalidad permitirá el acceso a mercados tanto internos como exteriores, ampliando el campo empresarial; a su vez, el acceso a créditos y mayor competitividad en el mercado.

Ahora, es necesario hacer hincapié al concepto de buena práctica laboral, Ruedra et al. (2005) señalan que, una buena práctica laboral es la que permite el progreso social en cuanto a la protección y defensa de los trabajadores, garantizando de esta forma el surgimiento de la economía del país; es decir, aquella práctica en donde se cumple con los derechos laborales que le incumben al trabajador; y, eso acarrea el desarrollo de la empresa y contribución en la economía del país. En ese sentido, estos autores proponen que, se apliquen las llamadas alianzas estratégicas a fin de optimizar el acatamiento de las leyes laborales y la conducta del empleador; y, de esta forma se evitará la informalidad laboral en los países, se trata pues, de implementar programas de asesoría y monitoreo para las empresas, a fin que, cumplan con la normativa laboral y de esta manera se formalicen; para obtener un premio por parte del Estado a su buena conducta; por ende, son articulaciones públicos - privados para generar confianza y establecer buenas relaciones.

Al haber hecho referencia a articulación pública privada, la autora Flórez (2016), indica al respecto que, las alianzas del sector público con el sector privado son un modelo de desarrollo que busca imponer cambios en la forma en como los representantes perciben su papel en la sociedad y con el Estado; en ese sentido,

las alianzas son prometedoras, porque producen soluciones innovadoras, ya que, los riesgos se reducen, se aumenta la productividad, las relaciones son más solidas y confiables; y, por ende, las empresas se vuelven más responsables y colaboran con el Estado, a fin de lograr ser mejor vistas en el mercado; por ello, la articulación pública privado es un mecanismo muy eficiente para el sector laboral, lo señalado se puede traducir en la siguiente figura:

Figura 2

Articulación público privado



Nota. En esta figura se detalla sobre el concepto de articulación pública privada según Flórez (2016).

En cuanto a las políticas de formalización para las microempresas y pequeñas empresas, en el caso de Brasil según la autora Pochman (2015) existe un organismo que se denomina Servicio Brasileño de Apoyo a la Micro y Pequeñas Empresas (SEBRAE), la cual es una institución privada pero que no tiene fines de lucro que se encuentra en todos los estados de dicho país, y ejerce la función de brindar apoyo a empresas pequeñas a través de programas de capacitación, tecnología, impulso económico, acceso a créditos, entre otros, básicamente tiene como finalidad suscitar la competencia y el progreso de forma sustentable de las empresas pequeñas, así como el hecho que cumplan la normativa laboral.

En el caso de Chile, Alburquerque (2015) explica que existe un programa de buenas prácticas laborales que busca que se formalicen las empresas de menor tamaño, que básicamente radica en brindar asistencia técnica a los empleadores y colaboradores para el acatamiento de las leyes en el aspecto laboral y sobre aspectos de salud y seguridad en el trabajo; y, también busca generar adecuadas

relaciones en el interior del centro de trabajo; aunado a ello, las empresas que se encuentran en cualquier rubro pueden acceder al programa siempre y cuando no hayan tenido sanciones ni reclamos con anterioridad a los seis meses; estas empresas se someten de forma voluntaria a una fiscalización por parte de la autoridad del sistema inspectivo de trabajo; siendo que, a pedido del empleador, esta auditoría se puede perfeccionar por unas reuniones de capacitación que son de forma gratuita dada por los mismos servidores públicos; y, una vez que el empleador cumple con la normativa laboral, se le otorga una acreditación como empresa con buenas prácticas laborales, la misma que tiene una duración de un año; y, en el transcurso de este tiempo la empresa no es fiscalizada, a menos que, exista una denuncia de por medio; siendo que, cada año, en Chile se certifican cerca de 180 empresas.

Un aspecto importante que manifiesta Vega (2013) es que, la inspección de trabajo tiene como función supervisar en relación con los aspectos de informalidad, que mayormente se dan en empresas pequeñas.

Al respecto, la autora considera que se deben desarrollar medidas concretas y además de campañas específicas para poder conseguir el acatamiento de lo establecido por ley en todos los sectores económicos.

Sobre lo señalado por los autores antes referidos, considero que primordialmente el Estado para poder disminuir la informalidad en el ámbito laboral debe realizar un análisis del marco regulatorio, sobre todo de las funciones y competencias asignadas a la autoridad administrativa de trabajo; en ese sentido, se debería cambiar el enfoque del sistema inspectivo de trabajo por uno más preventivo que fiscalizador, buscando otorgar mayores facultades a los inspectores como el hecho que tengan la posibilidad de negociar y/o ser conciliadores para poder lograr que tanto trabajador como empleador lleguen a un acuerdo.

Además, es indispensable que exista un trabajo conjunto entre la autoridad administrativa y otras instituciones que tienen funciones similares (protección de los derechos laborales) para lograr erradicar la informalidad laboral. Es necesario también que se establezca un programa que brinde apoyo a las pequeñas empresas para que puedan pasar a la formalización, como brindar asesoramiento técnico gratuito para el cumplimiento de lo señalado en la norma.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, según Delgado (2021) este tipo de investigación conlleva a la indagación de nuevos tipos de conocimiento y tiene como finalidad extraer información sobre un contexto determinado para de esta manera engrandecer el conocimiento científico. En esta investigación se buscó mostrar como el sistema inspectivo de trabajo incide en la disminución de la informalidad laboral; para lo cual, se indagó sobre cuál es el rol del sistema inspectivo de trabajo para hacer cumplir la normativa laboral a las empresas, evaluar el rol del sistema inspectivo de trabajo en sus diferentes etapas, a fin de verificarse si se obtiene el cumplimiento por parte de los empleadores de los derechos que les corresponde a los trabajadores y evaluar la gestión del sistema inspectivo de trabajo para disminuir la informalidad laboral.

Según su enfoque, la investigación fue de tipo cualitativa; así pues, según Fassio (2018) el método cualitativo indaga conceptualizar respecto de un determinado contexto tomando en cuenta los conocimientos, las cualidades y los valores que gobiernan el comportamiento de los seres humanos en un determinado tiempo y espacio. Por ello, en esta investigación se estudió la influencia del sistema inspectivo de trabajo en la reducción de la informalidad laboral, para lo cual, los objetivos específicos que se plantearon permitieron adquirir conocimientos y respuestas jurídicas sobre la forma en que el sistema inspectivo de trabajo influye para reducir este problema de informalidad laboral.

Es de paradigma interpretativo, ya que se indaga profundamente en la investigación, es la consecuencia del conocimiento humano, según Miranda et al. (2020). En la investigación se estudió como el sistema inspectivo de trabajo contribuye en la disminución de la informalidad laboral; describiéndolo tal cual sucede en la realidad.

El diseño es no experimental, que es aquella investigación que se efectúa sin que exista una manipulación de las variables estudiadas; es decir, se observan los fenómenos tal y como suceden en el terreno de los hechos, ello según el autor Hernández et al. (2014).

Es inductivo, según Pietro (2017) es aquel proceso metódico que en virtud a los fenómenos particulares trata de conseguir definiciones y conocimientos generales, porque parte de lo particular para llegar a obtener lo general.

Es de estudio de casos, según Saavedra (2017) el objetivo de este método es observar, examinar y comprender en específico y de manera profunda las peculiaridades de lo que se está investigando; es decir, es una evaluación exhaustiva de un determinado fenómeno, que incluye estudios de un individuo, empresa, institución sea pública o privada, entre otros aspectos. La investigación buscó estudiar como el sistema inspectivo de trabajo influye en la reducción del aspecto informal laboral; investigar sobre cuál es el rol del sistema inspectivo de trabajo para hacer cumplir la normativa laboral a las empresas, y evaluar sobre la normatividad, fiscalización y procesos implementados por el sistema inspectivo de trabajo en cuando a la observancia del otorgamiento de los derechos laborales.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

La categoría y subcategorías que se establecieron para la investigación fueron:

Tabla 1
Matriz de codificación

Categoría	Subcategoría	Códigos
Sistema Inspectivo de Trabajo	Actuaciones inspectivas	C1:SC1
	Fase instructora	C1:SC2
	Fase sancionadora.	C1:SC3
Informalidad Laboral	Regulación adecuada.	C2:SC1
	Fiscalización.	C2:SC2
	Procedimiento complejo.	C3:SC3

Nota. Se demuestra las categorías y subcategorías con su respectiva codificación.

En la tabla 1 se puede apreciar las categorías y sub categorías con las que se ha trabajado para la presente investigación, las mismas que han sido definidas por la investigadora Bueno (2018) y Henríquez (2018), ambas investigadoras de la Organización Internacional de Trabajo.

C1: Sistema inspectivo de trabajo

Según Bueno (2018) todo sistema inspectivo de trabajo debe contar con una ley que establezca las funciones y competencias, así como las facultades de los inspectores y servidores públicos, una autoridad que sepa articular con otras instituciones que realizan actividades de naturaleza similar, una infraestructura adecuada con profesionales y técnicos eficientes, para lograr el cumplimiento de la normativa laboral.

SC1: actuaciones inspectivas: son aquellas diligencias que los inspectores efectúan de oficio; esto de forma anterior al inicio del proceso sancionador, para efectos de, verificar si se cumple con la normativa laboral.

SC2: fase instructora: esta fase se inicia en virtud al acta de infracción suscrita por el inspector, comprende: la imputación de cargos y el informe final de instrucción que se notifica al empleador.

SC3: fase sancionadora: esta fase está compuesta por la comunicación del informe final de instrucción a la empresa denunciada y culmina con la emisión de la resolución que emite el sub intendente de sanción.

C2: Informalidad laboral

Según Henríquez (2018) la informalidad laboral es una figura en el que median varios factores económicos, estructurales, de naturaleza institucional y de índole político y quebrantan el proceso de globalización y progreso económico de un país.

SC1: regulación adecuada: está asociado al hecho que, el sistema inspectivo de trabajo no tiene una normativa que sea pertinente y adecuada para la reducción de la informalidad laboral.

SC2: fiscalización: está referido al hecho que no existe un sistema adecuado para controlar y fiscalizar a las micro y pequeñas empresas.

SC3: procedimiento complejo: está referido al hecho que el sistema inspectivo de trabajo tiene un proceso complicado para que se cumpla con el otorgamiento de los derechos y beneficios sociales que les incumbe a los trabajadores.

3.3. Escenario de estudio

Correspondió a la Intendencia Regional de San Martín de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que es una institución pública que fiscaliza la observancia de la norma laboral y sobre seguridad y salud en el trabajo, el representante máximo es el Superintendente Nacional; siendo que, las intendencias regionales tienen como jefe máximo al Intendente Regional, quien tiene cargo de confianza. Las Intendencias Regionales tienen las siguientes áreas: i) subintendencia de fiscalización e instrucción, ii) subintendencia de sanción, iii) inspectores, iv) especialistas legales, v) especialista en prevención y asesoría, vi) secretaria; y, vii) auxiliares administrativos. La investigación se desarrolló en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL, ubicada en el Jr. Antonio Raymondi N° 519, distrito de Tarapoto y provincia de San Martín.

3.4. Participantes

En la investigación los participantes fueron: el jefe de la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL, inspectores de trabajo y auxiliares, el sub intendente de fiscalización e instrucción, el subintendente de sanción, los especialistas legales y la especialista en prevención y asesoría, siendo los siguientes:

Tabla 2*Característica de los entrevistados*

N°	CARGO	PROFESIÓN	FUNCIONES
1	INTENDENTE REGIONAL DE SAN MARTÍN DE LA SUNAFIL	ABOGADO	Dirigir la institución. Su función es resolver en segunda instancia los procesos sancionadores.
2	SUBINTENDENTE DE FISCALIZACIÓN E INSTRUCCIÓN	ABOGADO	Planear y vigilar la ejecución de las acciones investigativas de los inspectores con el afán de asegurar la observancia de la ley en materia laboral y sobre el aspecto de la salud y seguridad en el trabajo. Encargado en instruir sobre el proceso sancionador y emitir los informes finales de instrucción.
3	SUBINTENDENTE DE SANCIÓN	ABOGADO	Emitir resoluciones en primera instancia, ya sea archivando o declarando fundada una denuncia en materia laboral.
4	ESPECIALISTA LEGAL	ABOGADO	Emitir imputaciones de cargo que dan inicio a la fase sancionadora y los informes finales de instrucción que son puestos de conocimiento a la empresa denunciante.
5	ESPECIALISTA LEGAL	ABOGADO	Notificar los informes finales de instrucción a la empresa denunciante y proyectar la resolución de primera instancia.

6	ESPECIALISTA PREVENCIÓN ASESORÍA	DE Y	CONTADORA	Organizar y brindar charlas sobre el aspecto laboral.
7	INSPECTORES TRABAJO AUXILIARES	DE Y	CONTADORES, ABOGADOS, INGENIEROS, etc.	Realizar inspecciones a fin de verificar la observancia de la norma en el aspecto laboral.

Nota. Esta tabla muestra los cargos y funciones de las personas a entrevistar.

En la tabla 2 se puede apreciar los cargos, profesiones y funciones que desarrollan las personas que se entrevistó para la presente investigación, las mismas que laboran en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó en la presente investigación fue la entrevista a profundidad, siendo que, los autores Troncoso et al. (2017) explican que esta técnica es como una interrelación entre dos individuos, planeada y que, responde un fin, en el que, es el entrevistado quien emite su percepción sobre un determinado tema y el entrevistador toma y analiza la opinión del entrevistado. En la investigación la entrevista a profundidad se efectuó a los servidores públicos que realizan sus labores en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL, que son: Intendente Regional, Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción, Sub Intendente de Sanción, inspectores de trabajo y auxiliares, especialistas legales y especialista en prevención y asesoría. El instrumento de recolección de datos que se aplicó en la investigación correspondió a la guía de entrevista, eso simboliza que se ha diseñado un guion para efectuar la entrevista, que tiene los aspectos que se procura investigar y están efectuados por intermedio de preguntas, las mismas que están interrelacionadas.

3.6. Procedimientos

La presente investigación se efectuó de la siguiente forma: los instrumentos para el recojo de los datos (guía de entrevista), fueron validados por el juicio de expertos; ahora, para poder entrevistar a los participantes, se solicitó a la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL la autorización para que sus trabajadores puedan desarrollar dicha entrevista, la entrevista se ejecutó personalmente a cada participante en su centro de labores, siendo que cada participante tuvo como máximo treinta (30) minutos para absolver las preguntas elaboradas en la entrevista.

3.7. Rigor científico

Esta investigación al ser de enfoque cualitativa, tuvo como propósito el recojo de información de las unidades informantes, quienes tienen conocimiento y además cuentan con experiencia sobre el tema investigado y sobre el derecho laboral.

3.8. Método de análisis de la información

En la presente indagación se aplicó las siguientes etapas para el análisis e interpretación de la información que se consiguió después de la aplicación de la entrevista a los informantes: i) codificación. - es un aspecto fundamental para el estudio de los datos que se obtengan en la investigación, Sánchez et al. (2021) señala que el código es una deducción simple y muy sencilla, que el que está investigando crea para poder expresar una parte de los datos, lo que, genera que se pueda analizar totalmente la información proporcionada, cada código de interrelaciona entre ellos, y también, con la información teórica, ii) triangulación: según Sánchez et al. (2021) es un proceso que tiene como propósito reunir la información obtenida en la investigación de todos los que han sido unidades informantes; y, luego, permite vincular la información obtenida con el objetivo de la investigación, utilizando los instrumentos precisos e idóneos. Para la investigación se analizó los datos obtenidos de los trabajos de investigación, tesis y artículos científicos que están relacionados con el tema de investigación; y, se entrelazaron con los datos que se obtuvo de las entrevistas que se efectuaron a los servidores públicos de la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL.

3.9. Aspectos éticos

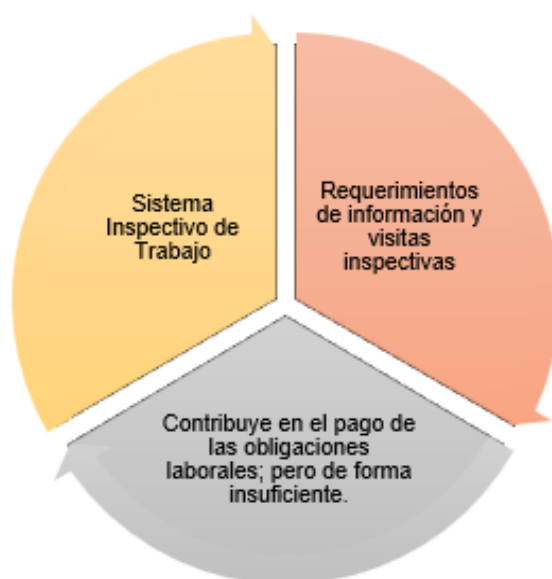
Para la investigación, se persiguió los siguientes principios éticos, que son: i) principio de autonomía, implica que en la presente investigación se obtuvo el consentimiento por parte de las unidades informantes para la ejecución de la entrevista, ii) principio de justicia, la presente investigación servirá para obtener un panorama sobre si el sistema inspectivo de trabajo influye en la reducción de la informalidad laboral, lo cual, servirá para que el estado enfrente nuevas políticas públicas sobre el tema que se está investigando, iii) principio de beneficencia, a las unidades informantes se les comunicó que las opiniones obtenidas serán utilizadas para fines académicos; y, se les explicará sobre el trabajo de investigación, los objetivos que se han trazado para la misma, el aspecto metodológico y en que aportarán sus conocimientos en cuanto al trabajo de investigación; y, iv) principio de no maleficencia, implica que para la presente investigación de forma voluntaria las unidades informantes contestaron las preguntas incluidas en la entrevista y expondrán su punto de vista, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia que tienen sobre la materia investigada, según Acevedo (2002).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En cuanto al primer objetivo específico de la investigación referente a determinar si el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín 2021, se obtuvo el siguiente resultado:

Figura 3

Sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas en la reducción de la informalidad laboral



Nota. La figura muestra las respuestas obtenidas por los entrevistados en relación al primer objetivo específico de la investigación.

Los participantes señalaron que, a través de las visitas inspectivas si se contribuye a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales a sus trabajadores, ya que, ante la presencia de la autoridad se genera presión frente al empleador; y, una vez que el empleador toma conocimiento de la inspección busca cumplir con sus obligaciones laborales para evitar una sanción. Aunado a ello, en la visita inspectiva el inspector interactúa con el empleador y explica sobre el objeto de la inspección y los efectos del incumplimiento de las normas laborales.

En cuanto a los requerimientos de información que realizan los inspectores al empleador, también los participantes indicaron que, contribuye a que el mismo pague los derechos laborales y beneficios sociales a sus trabajadores porque es

un mecanismo a través del cual, la autoridad solicita información al empleador para comprobar el cumplimiento de la normativa laboral; no obstante, resulta insuficiente para conminar al empleador a cumplir con sus obligaciones. Por otro lado, cuando se ejecutan las actuaciones inspectivas lo que hace el inspector es recabar información con la finalidad de determinar si existe algún incumplimiento laboral; consecuentemente si no se ha determinado la existencia de algún incumplimiento, no se puede hablar de que dicha actuación contribuye al pago de algún beneficio o derecho laboral.

Los resultados obtenidos se condicen con los resultados obtenidos en la investigación de Ferrer (2019) quien en su tesis doctoral que estuvo enfocada en el estudio de la gestión en la fiscalización en el ámbito laboral y tuvo como objetivo especificar la correlación de la gestión por resultados con la inspección laboral, concluyó que la labor de inspección laboral en la SUNAFIL La Libertad es medio y bajo; lo cual, quiere decir que, esta institución no está desarrollando adecuadamente su labor para con los trabajadores.

A su vez, estos resultados de la presente investigación se relacionan con los resultados obtenidos por Ramírez (2022), quien en su tesis doctoral que tuvo como finalidad analizar la gestión de la Intendencia Regional de San Martín en cuanto al otorgamiento de los derechos laborales, concluyó que la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL en cuanto a la gestión de los inspectores resultó ser poco significativa en el acatamiento del pago de los derechos laborales a los trabajadores, ello porque solo una cantidad pequeña de órdenes de inspección fueron archivadas por el acatamiento del pago de los derechos laborales.

De acuerdo a lo referido, puede comprobarse que en la etapa de actuaciones inspectivas los inspectores no realizan una adecuada gestión, debido a que, son pocos los empleadores que cumplan con otorgar los derechos laborales que corresponde a sus trabajadores en dicha etapa, pese a la intervención del inspector.

Un aspecto que resulta importante mencionar es que, según Vega (2009) en el caso latinoamericano, la tendencia mayoritaria es que los inspectores de trabajo tienen capacidad para ver respecto de todo el aspecto laboral, que abarca las condiciones y medios de ambientes de trabajo (aquí se encuentran: países de América Central, Uruguay y Brasil), además en algunos países también se agrega el tema de la seguridad social (como en el caso de Argentina, Bolivia, Colombia,

Cuba, Chile, Paraguay, Perú, etc.); y, otros aspectos como la migración laboral que se da en Panamá; lo cual, quiere decir que, en el caso de Latinoamérica el inspector es quien tiene la facultad de fiscalizar y requerir la observancia de la normativa laboral hacia los empleadores.

Siguiendo la misma línea, Mendizabal (2019) añade que el problema que muestra la inspección laboral en casi todos los países de Latinoamérica es que existe muchas falencias en cuanto al modelo del sistema inspectivo de trabajo porque no es preventivo, sino es más represivo; ello debido a que se emplea un castigo (sanción monetaria) frente a un incumplimiento de la norma, en vez de buscar la conciliación o negociación entre las partes.

Esto, quiere decir que los inspectores de trabajo a través de las funciones que tienen por ley, como realizar visitas inspectivas a los centros de trabajo y requerir información a las empresas para comprobar la observancia de la norma no resultan ser las más adecuadas, debido a que, a través de estos mecanismos solo se evalúa el cumplimiento o incumplimiento de la norma, más no se exige o emplea algún mecanismo para con el empleador a fin que cumpla con otorgar lo que reclama o adeuda al trabajador afectado, solo existe una interacción entre el inspector y el empleador a través del cual puede obtenerse el cumplimiento de la norma por parte del empleador.

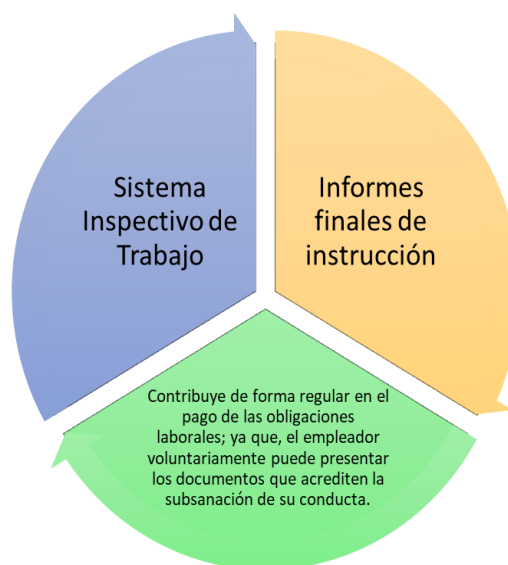
Lo señalado guarda relación con lo manifestado por Bueno (2018) al hacer referencia que a través de las actuaciones inspectivas, los inspectores solo tienen facultad para desarrollar investigaciones y verificar el respeto de la norma en el ámbito laboral por parte de las empresas.

Frente a lo expuesto, considero que, si bien a través de las visitas inspectivas y requerimientos de información los inspectores pueden requerir al empleador el cumplimiento de la normativa laboral, ello no es suficiente, debido a que, existen empleadores que se muestran renuentes a cumplir con la Ley; en ese sentido, sería apropiado que los inspectores tengan la posibilidad de establecer estrategias y poder negociar con los empleadores para hacer que cumplan con la normativa laboral; de esta manera el inspector optaría por emplear determinados mecanismos para lograr que se pague lo que está reclamando el trabajador denunciante y poder de esta forma, resarcir el daño causado hacia el trabajador en el menor tiempo posible.

En cuanto al segundo objetivo específico de la investigación referente a determinar si el sistema inspectivo de trabajo en la fase instructora influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín 2021, se obtuvo el siguiente resultado:

Figura 4

Sistema inspectivo de trabajo en su fase instructora en la reducción de la informalidad laboral



Nota. La figura muestra las respuestas obtenidas por los entrevistados en relación al segundo objetivo específico de la investigación.

Los participantes opinaron que en la etapa instructora que comprende el informe final de instrucción se contribuye de forma regular a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales denunciados por el trabajador, debido a que, en esta fase con la comunicación de la imputación de cargos se da a conocer al empleador las infracciones imputadas en su contra, dándosele la oportunidad de adjuntar sus argumentos en un plazo que no supera los cinco (5) días hábiles, en dicho documento, puede presentar los documentos de prueba que acrediten la subsanación de las conductas infractoras imputadas en su contra. Sin embargo, en esta fase la autoridad instructora no realiza ningún requerimiento al empleador para la observancia de sus obligaciones laborales; y, el informe final de instrucción no es un acto administrativo, éste solo propone archivar o continuar con

el proceso administrativo sancionador, así como proponer la multa que será impuesta por el órgano sancionador.

Estos resultados obtenidos en la presente investigación guardan relación con la investigación realizada por Ferrer (2019) quien en su tesis doctoral que se orientó en el estudio de la gestión en la fiscalización en el ámbito laboral, concluyó que la gestión de los que laboran en la SUNAFIL La Libertad se encuentra en el nivel medio y bajo.

Lo cual, quiere decir que, la labor que realizan los trabajadores de la SUNAFIL no es adecuada.

En cuanto a la labor que se desarrolla en la fase instructora, Toyama et. al (2019) menciona que está a cargo de la autoridad instructora y es una etapa anterior a la fase sancionadora, en la cual, se pone de conocimiento la imputación de cargos con el acta de infracción al administrado, dándole la posibilidad al administrado de presentar sus descargos en un plazo que no exceda los cinco (5) días hábiles, posterior a ello, la autoridad instructora emite el informe final de instrucción que es puesto a consideración del órgano sancionador.

Danós (2019) también concuerda con lo señalado por Toyama et al. (2019) y manifiesta que a la autoridad instructora es a quien le incumbe el inicio del proceso sancionador, además de evaluar los descargos del administrado y realizar todas aquellas actuaciones pertinentes para verificar el cumplimiento de la norma, finalmente es quien emite el informe final de instrucción que señala la proposición de sanción a aplicarse o el archivamiento del caso.

De acuerdo a lo mencionado, en esta etapa instructora la única función que realiza la autoridad instructora es notificar las infracciones imputadas al empleador para que se defienda; y, se presente o no el escrito de defensa, se emite el informe final de instrucción que es puesto a consideración del Sub Intendente de Sanción.

Al respecto, considero que en la etapa instructora debería ampliarse la facultad del órgano instructor; es decir, debería tener la potestad de solicitar a la empresa la subsanación de las conductas infractoras o propiciar una audiencia de conciliación entre las partes, a fin que, se pueda establecer un acuerdo entre las mismas y se solucione prontamente el problema que presenta el trabajador.

Lo señalado en el párrafo anterior concuerda con lo mencionado por Toyama et al. (2019) en cuanto a la importancia de la inspección de trabajo es que, es una

función que tiene el Estado y por ende la responsabilidad de asegurar el empleo digno. Así es el Estado quien asume la responsabilidad de propiciar el empleo en condiciones que sean adecuadas para el crecimiento tanto social como en el aspecto económico, entonces, no solo es cuestión que existan leyes sobre el aspecto laboral, sino también deben efectuarse políticas públicas tanto de fiscalización como preventivas adecuadas.

Opinión muy apropiada por parte de este autor, debido a que, la inspección de trabajo no solo debe enfocarse en verificar la observancia de la ley, sino también, es importante que se empleen políticas públicas adecuadas para prevenir la informalidad laboral y lograr que los empleadores cumplan con la norma.

Por todo lo mencionado, se puede concluir que, en cuanto al sistema inspectivo de trabajo en su fase instructora, lo que se realiza en esta etapa es, notificar la imputación de cargos al empleador denunciado, a través del cual, se le da a conocer las infracciones imputadas en su contra para que se defienda, y, posterior a ello, se emite el informe final de instrucción a través del cual se propone la sanción a imponer al empleador si se verifica la comisión de la o las infracciones; sin embargo, ello no implica que, en esta etapa se contribuya con el pago de las obligaciones laborales porque no se requiere al empleador cumplir con ello, tan solo se le da a conocer sobre las infracciones imputadas en su contra.

Ahora, sobre el tercer objetivo específico de la investigación consistente en determinar si el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín 2021, se obtuvo el siguiente resultado:

Figura 5

Sistema inspectivo de trabajo en su fase sancionadora en la reducción de la informalidad laboral



Nota. La figura muestra las respuestas obtenidas por los entrevistados en relación al tercer objetivo específico de la investigación.

Los participantes opinaron que en la fase sancionadora con la emisión de la resolución de primera instancia en cierta forma se contribuye a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales denunciados por el trabajador, debido a que, en esta fase se pone de conocimiento al empleador el informe final de instrucción que establece la propuesta de sanción frente a las infracciones incurridas por el empleador, entonces, en ocasiones el empleador decide presentar los medios probatorios que acreditan la subsanación de su conducta infractora o de su compromiso de subsanación de su conducta, lo cual, se evalúa y resuelve en la resolución de primera instancia, a fin de determinar si existe eximentes de responsabilidad, reducción porcentual de la multa o acoger la sanción propuesta por la autoridad instructora.

Además, los entrevistados opinaron que, en la fase sancionadora con la emisión de la resolución de segunda instancia, al ser esta una etapa recursiva, lo que busca el empleador en casi todos los casos es revertir la sanción impuesta; sin

embargo, el empleador en esta etapa tiene la opción de subsanar su conducta o presentar el compromiso de subsanación de la misma, a fin que, ello sea evaluado y resuelto en la resolución de segunda instancia. En ambas etapas, solo se determina la existencia de responsabilidad administrativa y ello no asegura que se le pague al trabajador los derechos y beneficios sociales correspondientes.

Los resultados obtenidos guardan cierta similitud con los resultados obtenidos por Rivera (2018), quien en su investigación que tuvo como objetivo proponer las políticas que deben aplicarse para cada tipo de empresa informal, concluyó que el gobierno debe articular con el sector microempresarial, a fin de, establecer programas de apoyo.

Es decir, el hecho de establecerse una sanción frente al incumplimiento de una infracción administrativa no asegura que el administrado cumpla con resarcir el daño ocasionado o revertir su conducta; para ello, según Rivera (2018) la mejor estrategia sería aplicar programas de apoyo en favor de las empresas pequeñas y ayudar en su formalización.

Lo señalado anteriormente de condice con la investigación efectuada por Salcedo, et al. (2020) que se enfocó en describir el contexto de hoy en día respecto del empleo informal en Colombia y describir sobre la ley del empleo que existe en dicho país, así como proponer soluciones que permitan reducir la informalidad laboral, en la cual concluyó que, brindar asistencia técnica y capacitar a las pequeñas empresas sobre el ámbito laboral son aspectos imprescindibles y urgentes que van a lograr hacer que se reduzca la informalidad laboral, también es importante involucrar a otros actores estratégicos en dichas capacitaciones y asistencia técnica.

Por otro lado, se hace imprescindible indicar sobre la teoría de la disuasión que implica el temor a las consecuencias de los posibles infractores de la Ley, implica o tiene por estrategia fiscalizar y emitir una sanción al que infringe la normativa laboral, su origen tiene fundamento en Becker (1968), según el cual las leyes se cumplen siempre que haya una elevada posibilidad de que las infracciones sean descubiertas y fuertemente sancionadas; entonces, la medida más eficiente para evitar el incumplimiento de las normas es acrecentar la probabilidad de su detección y emplear un monto de sanción elevado.

Dicha estrategia señalada por el autor en el párrafo anterior no es adecuada, ya que, el imponer una sanción pecuniaria no implica que el empleador va a cumplir con la norma, debido a que, muchas veces la sanción es inferior al monto adeudado al trabajador; por lo que, la empresa prefiere pagar la multa y no lo que adeuda al trabajador; aunado a ello, simplemente el empleador puede hacer caso omiso a la sanción impuesta por incumplimiento de la norma.

Con referencia a lo indicado, puede precisarse que, a través de la fase sancionadora no se contribuye en el cumplimiento del pago de las obligaciones laborales, ello debido a que, en esta etapa, la labor que realiza la autoridad administrativa es evaluar si el empleador ha cometido la o las infracciones que se han imputado en su contra, sin que, exista un requerimiento o cualquier otro mecanismo que obligue al empleador a pagar al trabajador los derechos y beneficios sociales que está denunciando. Lo que sucede es que, en el caso de nuestro país tenemos un sistema inspectivo que es represivo, debido a que, la estrategia empleada es fiscalizar y emitir una sanción frente al incumplimiento de una norma laboral, lo cual, no resulta ser lo más beneficioso posible, porque algunos empleadores optan por no cumplir con la normativa laboral pese a que, exista una sanción de por medio.

Respecto del cuarto objetivo específico consistente en determinar si el sistema inspectivo de trabajo tiene una regulación adecuada para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021, los participantes opinaron que, el sistema inspectivo de trabajo no tiene una regulación adecuada para la reducción de la informalidad laboral porque el sistema inspectivo no está diseñado para una fase preventiva, no tiene interconexión con otras entidades del Estado; y, los planes de formalización indicados en la norma, no se han implementado. Por otro lado, los entrevistados mencionaron que, se debe desarrollar otros mecanismos de solución de los conflictos como es el caso de la conciliación y otorgar a los órganos resolutivos otras funciones para poder garantizar que se cumpla lo verificado en el proceso sancionador.

A su vez, en la resolución que emite la autoridad administrativa de primera instancia debería imponerse una medida correctiva hacia el empleador, para que, en un plazo determinado pague los derechos y beneficios laborales adeudados al

trabajador, siendo que, si se incumple con ello, el trabajador tenga la posibilidad de denunciar por este incumplimiento a SUNAFIL.

Otros entrevistados mencionaron que, debido a que en el ejercicio de la función inspectiva, se ha evidenciado vacíos y omisiones que no permiten tener un trabajo efectivo y eficiente, dado que el sistema propio, el trámite administrativo, la falta de inspectores de trabajo y la sobrecarga laboral, no permite el desarrollo óptimo en contra la informalidad laboral.

Los resultados obtenidos guardan similitud con los resultados obtenidos en la investigación de Berens et al. (2019) sobre la legislación laboral y gestión pública en el ámbito laboral en los países latinoamericanos, en la cual concluyó que las personas que se encuentran desempleadas son aquellos que señalan que la regulación laboral es deficiente y por ende la gestión del Estado en el ámbito laboral no está funcionando.

A su vez, los resultados que se obtuvieron en la presente investigación tienen relación con los resultados obtenidos por Inostroza (2019) quien en su tesis doctoral sobre la influencia de las normas laborales en el empleo formal, concluyó que la aplicación de las normas sociolaborales es deficiente (78.2%), y un 21.9% (80 participantes) señalaron que es bueno.

Al respecto, de lo señalado en los párrafos anteriores, puede mencionarse que en nuestro país lamentablemente las normas en el aspecto laboral son deficientes.

Ahora, cuando se hace referencia a regulación adecuada, Henríquez (2018) establece que está asociado al hecho que, el sistema inspectivo de trabajo no tiene una normativa que sea pertinente y adecuada para la reducción de la informalidad laboral.

Al respecto, Flores et al. (2019) concuerda con la opinión de la autora Henríquez, puesto que los factores más asociados a la informalidad laboral en las empresas pequeñas son principalmente, la regulación inadecuada existente en los países latinoamericanos, quiere decir que, existen muchas normas o no son las más idóneas para lograr la formalización de las empresas.

Williams et al. (2016) en cuanto al aspecto de regulación adecuada, también señala un aspecto importante y refiere que el enfoque neoliberal insinúa que la economía informal sucede porque la regulación normativa en los países es muy

extensa y costosa, aunado al hecho que las normas laborales no son las más adecuadas para disminuir la informalidad laboral.

En el caso de Perú, existen demasiadas normas en materia laboral que el empleador tiene que cumplir, ahora haciendo referencia específicamente al sistema inspectivo de trabajo, la regulación empleada no es pertinente porque solo se busca imponer una sanción al empleador frente a un incumplimiento legal; sin actuar de manera preventiva, buscando primero negociar con el empleador para lograr el cumplimiento de la ley.

En atención a lo mencionado anteriormente, es de indicar que, el sistema inspectivo de trabajo no tiene una regulación adecuada para la reducción de la informalidad laboral, ello principalmente porque, el sistema inspectivo solo tiene por finalidad hacer que las empresas cumplan con la normativa laboral, sino, son posibles de una sanción administrativa, sin otorgar mayores beneficios a los trabajadores, asimismo, no existen mecanismos alternativos para solucionar el conflicto laboral, como la conciliación; y, los órganos resolutivos no tienen la función de exigir el cumplimiento de la normativa laboral, tan solo evalúan si se ha cometido la infracción imputada en contra del empleador. Por otro lado, sería imprescindible que, se implemente una medida correctiva al empleador denunciado en la emisión de la resolución de primera instancia, con el fin que, en un plazo determinado el empleador cumpla con pagar los derechos y beneficios sociales adeudados al trabajador; y, en caso de incumplimiento, el trabajador debería tener la opción de reclamar por ello ante la misma SUNAFIL.

Sobre el quinto objetivo específico consistente en determinar si el sistema inspectivo de trabajo establece una adecuada fiscalización para la reducción de la informalidad laboral, los entrevistados opinaron que, el sistema inspectivo de trabajo no ejerce adecuadamente su rol de fiscalización para la reducción de la informalidad laboral, por múltiples factores que son: falta de personal inspectivo y administrativo para que realice inspecciones, lo que ocasiona que existan muchos empleadores que no son fiscalizados. Por otro lado, no existe una intervención estratégica con otras instituciones públicas como: Ministerio Público, SUNAT, MINSA, PNP, a fin de colaborar con la disminución de la informalidad; aunado a ello, hace falta incorporar medidas y mecanismos más eficientes que aseguren

realmente el goce efectivo de los derechos y beneficios sociales por parte de los trabajadores denunciados.

Los resultados obtenidos se asemejan con la investigación de Pérez (2019) quien se enfocó en el estudio de los probables cambios a consecuencia del empleo formal del Perú; y, concluyó que, entre el mes de agosto del año 2010 y agosto del año 2018, de 25 regiones, en 15 regiones (principalmente en el Sur) el sector formal tuvo un crecimiento de 10% en promedio mensual en dicho periodo, siendo que, ese incremento se debió básicamente a la gestión de las regiones, ya que, se preocuparon por implementar un programa de beneficios para las empresas que se formalicen, siendo las excepciones las ciudades de la costa, como: Arequipa, Ucayali, entre otras, donde no se empleó ninguna gestión adicional

Efectivamente, no solo es el hecho de fiscalizar a las empresas para verificar el cumplimiento de la norma, sino el emplear otros mecanismos que coadyuven a ello como implementación de programas beneficiosos para las empresas.

Por otro lado, cuando se hace referencia a fiscalización, Sánchez (2020) resalta un aspecto muy importante sobre la fiscalización y menciona que la misma no debe consistir en un camino previo que traerá como consecuencia un proceso sancionador y una sanción, sino debe ser entendida como una herramienta que tiene el Estado para lograr la obediencia y respeto de la ley.

Lo cual quiere decir que, la fiscalización no debe suponer el inicio de un proceso sancionador en contra de la empresa, sino que a través de dicho instrumento el estado debe conseguir el acatamiento por parte de las empresas de lo establecido en la ley; aspecto que a la fecha no se cumple.

Sobre lo señalado, Weil (2008), añade que actualmente los sistemas inspectivos de trabajo tienen las siguientes deficiencias: i) existe carencia de inspectores que obliguen al cumplimiento de la normativa, que implica que, las instituciones públicas no cuentan con el suficiente personal que fiscalice a las empresas a fin de verificar la observancia de la normativa laboral, ii) existe una compleja labor por el incremento de la informalidad, que obedece al hecho que, el sector informal ha ido creciendo, por ello, la fiscalización se torna más compleja, iii) existe falta de recursos, que implica que, los organismos públicos no pueden desempeñar adecuadamente sus funciones porque se carece de personal, los inspectores no reciben una adecuada capacitación y formación, así como,

remuneración adecuada; y, iv) hay falta de estímulo y apoyo a las actividades de fiscalización, que obedece al hecho que el Estado debe emplear estrategias adecuadas para la fiscalización hacia los empleadores y hacer que cumplan la ley.

Bueno (2018) también resalta un aspecto muy importante al señalar que todo sistema inspectivo de trabajo debe contar con una ley que establezca las funciones y competencias, así como las facultades de los inspectores y servidores públicos, una autoridad que sepa articular con otras instituciones que desarrollan actividades semejantes, una infraestructura adecuada con profesionales y técnicos eficientes, para lograr la observancia de la ley en el ámbito laboral.

De lo mencionado, se puede acotar que, el sistema inspectivo de trabajo no establece una adecuada fiscalización para la reducción de la informalidad laboral, debido a la falta de inspectores, no existe un trabajo de forma conjunta con otras instituciones públicas que también tienen competencia sobre el cumplimiento de la normativa laboral; y, también el hecho que no se han implementado otros mecanismos para hacer cumplir el otorgamiento de los derechos y beneficios laborales a los trabajadores.

Sobre el sexto objetivo específico consistente en determinar si el sistema inspectivo de trabajo tiene un procedimiento complejo para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021, los entrevistados mencionaron que en cuanto a la exigencia del cumplimiento del pago de los derechos y beneficios sociales a los empleadores, el sistema inspectivo de trabajo a través de la implementación de la casilla electrónica ha logrado facilitar el acceso y la presentación de la documentación (boletas de pago, hojas de liquidación, entre otros) por parte de los empleadores, además que, existen protocolos de actuación inspectiva en cuanto a informalidad laboral. Sin embargo, es necesario contar con procedimientos más céleres y expeditivos, que ayuden asegurar de forma oportuna los derechos que son objeto de denuncia, algunos de estos mecanismos, lo constituyen, por ejemplo, la conciliación.

Estos resultados obtenidos se asemejan con los resultados de Tuesta et al. (2018), quien en su trabajo de investigación que tuvo por finalidad evaluar la influencia de la reforma tributaria laboral en MYPES del 2010 al 2016, concluyó que, en el aspecto laboral, se necesita un cambio de estrategia por parte del Estado

urgente, lo que, hace denotar que, los trámites no son muy accesibles para los empleadores frente a una inspección laboral.

Como puede verse, los trámites que exige el sistema inspectivo de trabajo para lograr la formalización no son accesibles para el empleador.

En cuanto a los procedimientos complejos, Henríquez (2018) refiere que el sistema inspectivo de trabajo tiene un proceso complicado para que se cumpla con el otorgamiento de los derechos y beneficios sociales que les incumbe a los trabajadores.

Lo cual, guarda correspondencia con lo manifestado por Rivera et al. (2016) quien manifiesta que el proceso inspectivo en los países de Latinoamérica es complicado; puesto que, exige la presentación de una serie de documentación para acreditar el cumplimiento de la ley, aunado a ello, en el proceso inspectivo, el inspector no tiene la capacidad de actuar como un negociador o conciliador entre las partes para lograr el arribo de un acuerdo que beneficie a ambas partes. Por otro lado, el conjunto de trámites que se requieren para que una empresa sea formal es excesiva, lo que, acarrea que se opte por la informalidad.

Efectivamente, en el caso peruano, el sistema inspectivo de trabajo ha implementado un procedimiento para verificar y sancionar el cumplimiento de la normativa laboral, el cual comprende la fase inspectiva, fase instructora y sancionadora, siendo que, en la etapa inspectiva se requiere al empleador la acreditación a través de documentación pertinente del cumplimiento de la norma, en la etapa instructora se le notifica las infracciones imputadas en contra del empleador y en la etapa sancionadora se castiga con multa en caso de verificarse la comisión de infracciones.

Al respecto, considero que, frente a una denuncia, debería primero establecerse una conciliación entre las partes, en caso de no llegarse a ningún acuerdo, recién debería pasarse a una fiscalización al empleador.

Por otro lado, si se emplearían programar de apoyo a los informales, sería también idóneo porque se contribuiría a que cumplan con la norma y de esta forma los trabajadores saldrían beneficiados.

Sobre lo manifestado, Dávila (2021) concuerda con ello, ya que, menciona que los gobiernos deben brindar apoyo a las empresas informales para lograr condiciones mínimas para los trabajadores y la ciudadanía en general. Con lo cual

coincido, debido a que, el Estado está en la obligación de implementar nuevas políticas públicas como articular con el sector privado, a fin de lograr que las empresas cumplan con la normativa laboral.

De acuerdo a lo expuesto, se puede concluir que, el sistema inspectivo de trabajo tiene un procedimiento complejo para la reducción de la informalidad laboral, debido a que, para poder acreditar el cumplimiento de la normativa laboral, se tiene que, presentar varios documentos como: boletas de pago, liquidaciones, constancias de depósito, etc. que acrediten el pago de los derechos y beneficios laborales que reclama el trabajador; siendo que, debería implementarse otros mecanismos a fin que, el empleador pueda cumplir con la normativa laboral, como: la implementación de la conciliación.

Finalmente, en cuanto al objetivo general de la investigación referente a determinar de qué manera el sistema inspectivo de trabajo influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021, se obtuvo el siguiente resultado:

Figura 6

Sistema inspectivo de trabajo en la reducción de la informalidad laboral



Nota. La figura muestra las respuestas obtenidas por los entrevistados en relación al objetivo general de la investigación.

Los participantes opinaron que el sistema inspectivo de trabajo influye pero no de forma significativa en la disminución de la informalidad laboral; debido a que, no existe un enfoque proactivo; ya que actualmente el sistema inspectivo se enfoca en el sector formal y en las empresas que son grandes, dejando de lado las empresas pequeñas; razón por la cual, es importante desarrollar un enfoque preventivo de la inspección, es decir, debe brindarse asistencias técnicas a las empresas, a fin que, se formalicen y cumplan con la normativa laboral. Por otro lado, el sistema inspectivo de trabajo no asegura el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador, las cuales necesariamente deben exigirse en vía judicial (en procesos extensos) por los trabajadores. Asimismo, los participantes señalaron que, el sistema inspectivo de trabajo necesita de mayores recursos, personal capacitado y difusión respecto al rol que cumple la SUNAFIL como órgano rector del sistema inspectivo.

Los resultados obtenidos tienen semejanza con los resultados de Ramírez (2022) en su tesis doctoral que se enfocó en analizar la gestión de la Intendencia Regional de San Martín en cuanto al otorgamiento de los derechos laborales, en la cual concluyó que la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL en la observancia del pago de los derechos laborales durante el tiempo 2019-2020 fue limitado para los trabajadores, debido a que su función es solamente fiscalizar y sancionador.

En ese sentido, se observa que el sistema inspectivo de trabajo (en este caso, la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL) no influye de forma apropiada en la reducción de la informalidad laboral.

Un aspecto importante que añade Salcedo, et al. (2020) es el hecho que brindar asistencia técnica y capacitar a las pequeñas empresas sobre el ámbito laboral son aspectos imprescindibles y urgentes que van a lograr hacer que se reduzca la informalidad laboral, siendo que, también es importante involucrar a otros actores estratégicos en dichas capacitaciones y asistencia técnica.

Flórez (2016), como parte de una de las estrategias para lograr reducir la informalidad laboral, indica al respecto que, las alianzas del sector público con el sector privado son un modelo de desarrollo que busca imponer cambios en la forma en como los representantes perciben su papel en la sociedad y con el Estado; en ese sentido, las alianzas son prometedoras, porque producen soluciones

innovadoras, ya que, los riesgos se reducen, se aumenta la productividad, las relaciones son más solidas y confiables; y, por ende, las empresas se vuelven más responsables y colaboran con el Estado, a fin de lograr ser mejor vistas en el mercado; por ello, la articulación pública privado es un mecanismo muy eficiente para el sector laboral.

Lo cual, se condice con lo señalado por Levaggi (2013), quien menciona que, el fin que debe perseguir el Estado es conseguir que los trabajadores y los empleadores pasen a la modernidad; es decir, se formalicen; para lo cual, se debe fortalecer el hecho de establecer alianzas o articular con el sector privado para ayudarlos a formalizarse; y, por otro lado, dar mayor acceso a créditos a las micro y empresas de menor tamaño para permitir que mejoren sus ingresos y de esta forma los trabajadores salgan beneficiados.

Como puede comprobarse, el sistema inspectivo de trabajo no influye de forma significativa en la reducción de la informalidad laboral, ello debido a que, la estrategia empleada por parte del sistema inspectivo de trabajo para reducir la informalidad laboral no es la más adecuada, porque, se opta solo por fiscalizar a las empresas grandes que son formales, en vez de, optarse por realizar asistencias técnicas a las micro y pequeñas empresas para que cumplan con la normativa laboral; aunado a ello, considero que sería fundamental articular con el sector privado; es decir, que se establezcan alianzas estratégicas entre el sector público y privado para lograr el cumplimiento de la normativa laboral. Aunado a ello, debería existir un mecanismo eficaz para que se cumpla con los derechos y beneficios laborales de los trabajadores, ya que, si el trabajador no obtiene en la vía administrativa el pago de los derechos y beneficios laborales que le incumbe por Ley, tiene que concurrir a la vía jurisdiccional para demandar por ello.

V. CONCLUSIONES

Primera: El sistema inspectivo de trabajo no influye de forma significativa en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021 porque no tiene una estrategia adecuada para la reducción de la informalidad laboral, debido a que, solo se opta por fiscalizar a las empresas para verificar el cumplimiento de la normativa laboral, sin que se brinden asistencias técnicas y/o cualquier otro mecanismo para contribuir a que las empresas se formalicen; a su vez, no existe un mecanismo eficaz para el cumplimiento de los derechos y beneficios sociales de los trabajadores, en virtud a que, si el trabajador no obtiene en la vía administrativa el pago de los derechos y beneficios sociales que le corresponden por Ley, tiene que acudir a la vía judicial para reclamar por ello, porque en el caso de la SUNAFIL solo existe una sanción hacia el empleador frente al incumplimiento laboral. Aunado a ello, el rol de la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL en relación a la reducción de la informalidad laboral continúa siendo insuficiente, debido a que, existe un limitado número de inspectores, existe falta de recursos para llegar oportunamente a todo el departamento de San Martín y atender la demanda que se genera.

Segunda: El sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas contribuye de forma regular en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín 2021, ya que, a través de las visitas inspectivas y requerimientos de información los inspectores pueden requerir al empleador el cumplimiento de la normativa laboral, sin embargo, ello no es suficiente, debido a que, existen empleadores que se muestran renuentes a cumplir con la Ley; en ese sentido, sería apropiado que los inspectores tengan la posibilidad de establecer estrategias y poder negociar con los empleadores para hacer que cumplan con la normativa laboral.

- Tercera:** El sistema inspectivo de trabajo en la fase instructora contribuye de forma regular en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín 2021, ya que, en esta etapa el empleador es quien de forma voluntaria puede subsanar su conducta y cumplir con el otorgamiento de los derechos y beneficios sociales adeudados al trabajador, siendo que, la autoridad instructora no tiene la facultad de exigir el cumplimiento de la normativa laboral.
- Cuarta:** El sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora contribuye de forma regular en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín 2021, ya que, en esta etapa la labor que realiza la autoridad administrativa es evaluar si el empleador ha cometido la o las infracciones que se han imputado en su contra, sin que, exista un requerimiento o cualquier otro mecanismo que obligue al empleador a pagar al trabajador los derechos y beneficios sociales que le corresponde.
- Quinta:** El sistema inspectivo de trabajo no tiene una regulación adecuada para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021, ello porque solo tiene por finalidad hacer que las empresas obedezcan lo establecido en la normativa laboral, sino, son pasibles de una sanción administrativa, sin otorgar mayores beneficios a los trabajadores; aunado a ello, los órganos resolutivos no poseen como atribución exigir la observancia de la normativa laboral, tan solo evalúan si se ha cometido la infracción imputada en contra del empleador.
- Sexta:** El sistema inspectivo de trabajo no establece una adecuada fiscalización para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021 debido a la falta de inspectores, no existe un trabajo de forma conjunta con otras instituciones públicas; y, también porque no se han implementado otros mecanismos para hacer cumplir el otorgamiento de los derechos y beneficios laborales a los trabajadores.

Séptima: El sistema inspectivo de trabajo tiene un procedimiento complejo para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021, ya que, para poder acreditar el cumplimiento de la normativa laboral el empleador tiene que presentar diferente documentación que demuestre el cumplimiento del aspecto laboral; a su vez, debería existir otros mecanismos a fin que, el empleador pueda cumplir con la normativa laboral, como: la implementación de la conciliación.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL: realizar asistencias técnicas en materia de formalización laboral a las micro y pequeñas empresas, a fin que, los empleadores conozcan sobre los beneficios de la formalización y los derechos y beneficios sociales que les corresponde a los trabajadores; así como, implementar otros mecanismos para que los inspectores y órganos administrativos coadyuven a que el trabajador obtenga de forma más celeridad el pago de sus derechos y beneficios sociales. Asimismo, asignar mayor cantidad de inspectores para poder fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral en todo el departamento de San Martín.

Segunda: A la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL: a través de un proyecto de ley, proponer que, la autoridad instructora y la autoridad sancionadora tengan la facultad de poder exigir el cumplimiento del pago de los derechos y beneficios laborales que les corresponde a los trabajadores, con la finalidad que, los trabajadores obtengan de forma más celeridad el pago de lo que les corresponde por Ley.

Tercera: A la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL: interactuar de forma conjunta con otras instituciones públicas que también fiscalizan la normativa laboral, a fin que, se desarrollen asistencias técnicas gratuitas a las empresas para que cumplan con la normativa laboral, entre ellos: el pago de los derechos y beneficios sociales que les corresponde a los trabajadores; así como, desarrollar asistencias técnicas gratuitas a las empresas informales, para que puedan formalizarse.

Cuarta: A la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL: proponer la implementación de la conciliación, ya que, ello se encuentra establecido en la Ley; lo cual, ayudaría en la resolución de forma más rápida de las denuncias laborales; pero hasta la fecha, el procedimiento de conciliación no se aplica en ninguna oficina de la SUNAFIL.

Quinta: A los Inspectores: en las visitas inspectivas y requerimientos de información que realizan los inspectores, éstos deberían tener la facultad de poner a negociar con el empleador para que cumplan con la normativa laboral; es decir, la Ley debería otorgar la facultad al inspector de ser un mediador entre el trabajador afectado y el empleador, con la finalidad que, éstos puedan conciliar y salir ganadores ambas partes.

Sexta: A la Sub Intendencia de Fiscalización e Instrucción: siendo que, la autoridad instructora solo tiene la función de ser instructor del proceso sancionador (notificar la imputación de cargos y emitir el informe final de instrucción), a través de la Ley, debería otorgársele la posibilidad de poder exigir al empleador el cumplimiento del otorgamiento de los derechos y beneficios laborales del o los trabajadores involucrados en el proceso, a fin que, el trabajador pueda obtener de forma celerante lo reclamado.

Séptima: A la Sub Intendencia de Sanción: siendo que, la autoridad administrativa solo tiene la función de evaluar si el empleador ha cometido la o las infracciones que se han imputado en su contra y emitir la resolución sea sancionando o archivando el caso, a través de la Ley, debería implementarse que, la Sub Intendencia de Sanción en la resolución imponga una medida correctiva al empleador, con la finalidad que, en un determinado plazo cumpla con pagar los derechos y beneficios sociales que le corresponde al trabajador; y, si no cumple con dicha medida correctiva, el trabajador debería tener la posibilidad de denunciar por dicho incumplimiento, lo cual, sería pasible de una multa al empleador.

VII. PROPUESTA

IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

7.1 Priorización de los problemas

En la presente investigación se han identificado diversos problemas, que son los siguientes: el sistema inspectivo de trabajo; en este caso, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral no ha implementado una estrategia adecuada para la reducción de la informalidad laboral; es decir, solo se encarga de fiscalizar a las empresas que son formales; y, aquellas empresas informales no son fiscalizadas; por otro lado, no existe una asistencia técnica o apoyo por parte de la autoridad administrativa a las micro y pequeñas empresas para ayudarlos en el cumplimiento de la normativa laboral.

Por otro lado, existe poca cantidad de inspectores, a fin que, fiscalicen el cumplimiento de la normativa laboral por parte de las empresas; lo cual, genera que, muchos empleadores incumplan con la normativa laboral.

Aunado a ello, en el proceso inspectivo, solo los inspectores tienen la facultad de requerir el cumplimiento de la normativa laboral, siendo que, la autoridad instructora y los órganos resolutivos no tienen la facultad de requerir al empleador el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

7.2 Argumentación de la solución

Lo que propongo es que, se implemente un programa de buenas prácticas laborales dirigido a las micro y pequeñas empresas que consiste principalmente en brindar asistencia técnica gratuita a este tipo de empresas para el cumplimiento de la normativa laboral; es decir, se realizaría una auditoría por parte de los inspectores de la SUNAFIL para verificar si existe cumplimiento de la normativa laboral; y, en caso se verifiquen aspectos que se están incumpliendo, se efectuarían charlas gratuitas y asesoramiento al empleador para el cumplimiento de ello. Esto con la finalidad de contribuir a la formalidad laboral y también los trabajadores se verían beneficiados, ya que, obtendrían el pago de sus derechos y beneficios sociales según lo establecido por Ley; aunado al hecho que, se encontrarían laborando en una empresa que les va a otorgar las condiciones adecuadas para que trabajen adecuadamente.

Siendo que, la SUNAFIL es el ente encargado de fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las empresas privadas, es quien, tiene la facultad de implementar nuevas formas y mejorar la gestión pública que viene desarrollando con referencia a la informalidad laboral.

7.3 Objetivos de la propuesta

El objetivo de la implementación del programa de buenas prácticas laborales dirigido a las micro y pequeñas empresas es que se realicen asistencias técnicas gratuitas a estas empresas para la observancia de lo establecido en la norma laboral, lo cual, va a contribuir con la reducción de la informalidad laboral; y, se va a lograr que se otorguen los derechos y beneficios sociales que les corresponde a los trabajadores.

7.4 Acciones

El programa de buenas prácticas laborales dirigido a las micro y pequeñas empresas consiste en brindar asistencia técnica justamente a estas empresas pequeñas y trabajadores, en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo y en la promoción de óptimas relaciones laborales en la empresa.

En principio, cualquier micro empresa y pequeña empresa podría solicitar ser parte de este programa de buenas prácticas laborales; para lo cual, las empresas se someterían voluntariamente a una auditoría de fiscalización por parte de los inspectores de la SUNAFIL. Una vez que, los inspectores emitan su informe con los incumplimientos laborales encontrados, se programaría la realización de asistencias técnicas gratuitas por parte de los mismos inspectores que realizaron la auditoría, a fin de, ayudar a la empresa a subsanar los incumplimientos laborales encontrados; siendo que, las asistencias técnicas gratuitas serían como lo requiera la empresa. Posterior a estas asistencias técnicas gratuitas, los inspectores nuevamente verificarían si la empresa cumplió con subsanar todos los incumplimientos encontrados; y, una vez que, la empresa cumpla con la normativa laboral y de seguridad y salud en el trabajo, la misma recibiría una acreditación como empresa con Buenas Prácticas Laborales, que tendría la vigencia de un año; y, por ende, lograría tener un alto prestigio en el mercado. Por otro lado, durante

dicho año, la empresa no sería fiscalizada por SUNAFIL, a no ser que exista una denuncia de algún trabajador.

7.5 Presupuesto

En cuanto al presupuesto, considero que se ejecutarían como máximo 8 auditorías en el mes por parte de los inspectores de la SUNAFIL, entonces se tendría que contratar mayor cantidad de inspectores para realizar esta función por parte de la SUNAFIL.

7.6 Documentos de apoyo

Los documentos de apoyo son:

- ✓ Ley N° 29981 - Ley de creación la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.
- ✓ Ley N°28806 - Ley General de Inspección del Trabajo.
- ✓ Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y sus modificatorias.
- ✓ Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Programa de buenas prácticas laborales en MIPYME que se aplica en Chile.

7.7 Impacto de la propuesta

La aplicación de este programa de buenas prácticas laborales tendría un impacto positivo en las micro y pequeñas empresas, así como en los trabajadores, porque el estado a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es quien va a brindar apoyo de forma gratuita para que las empresas se formalicen; aunado a ello, las empresas tendrían una categorización de empresa con buenas prácticas laborales, que coadyuvaría a que, la misma tenga un alto prestigio en el mercado porque cumple con la normativa laboral; lo cual, ayudaría en el hecho que los ciudadanos deseen contratar los servicios y/o comprar los productos de dicha empresa.

Por otro lado, los trabajadores se verían beneficiados, debido a que, la empresa cumpliría con otorgarles todos los derechos y beneficios sociales que les corresponde de acuerdo a la Ley.

A su vez, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) sería una entidad del estado con buen prestigio en la sociedad, porque contribuye con la disminución de la informalidad laboral al realizar asistencias técnicas gratuitas a las empresas pequeñas para contribuir en la observancia de la normativa laboral y sobre seguridad y salud en el trabajo.

REFERENCIAS

- Acevedo Pérez, I. (2002). Ethical Issues In Cientific Research. *Ciencia y Enfermería*, 8(1), 15-18. IDB Working Paper Series, No. IDB-WP-01232, Inter-American Development Bank (IDB). <http://dx.doi.org/10.18235/0003220>.
- Albuquerque, M. (2015). Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en Chile. En Linda Deelen (Ed.), *Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en américa latina* (pp.121-134). Organización Internacional del Trabajo. <https://www.sela.org/media/3205137/politicas-para-la-formalizacion-de-las-pymes-en-america-latina.pdf>.
- Acevedo, I., Castellani, F., Lotti, G. y Székely, M. (2021). *Informalidad en los tiempos del COVID-19 en América Latina: implicaciones y opciones de amortiguamiento*. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0003220>.
- Ariza, J. y Retajac, F. A (2021). Composition and Evolution of the Labor Informality in Colombia During 2009-2019. *Apuntes del Cenes*, 40(72), 115-148. <https://doi.org/10.19053/01203053.v40.n72.2021.12598>.
- Anaya Narvaez, A. R., Pinedo López, J. W. y Lora Ochoa, C. (2021). Causas de la informalidad laboral en Montería, Colombia. Un modelo econométrico Probit. *Cuadernos de economía*, 44, 23-32. <https://doi.org/10.32826/cude.v44i124.271>.
- Batista Torres, J. (2019). Una mirada a la inspección el trabajo. Retos para la ordenación laboral cubana. *Derechos en Acción*, 11(11), 313-340. <https://doi.org/10.24215/25251678e278>.
- Berens, S., y Kemmerling, A. (2019). Labor Divides, Informality, and Regulation: The Public Opinion on Labor Law in Latin America. *Journal of Politics in Latin America*, 11(1), 23–48. <https://doi.org/10.1177/1866802X19843362>.
- Bhattacharya, R. (2019). ICT Solutions for the informal sector in developing economies: What can one expect?. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 85(3), 2075. <https://doi.org/10.1002/isd2.12075>.

- Becker, G. (1968). Crime and Punishment: An Economic Approach. *The Journal of Political Economy*, 76 (2), 169-217. https://doi.org/10.1007/978-1-349-62853-7_2.
- Bueno, C. (2018). Inspecciones de Trabajo. En Salazar Xhirinai, vJ. y Chacaltana, J. (Eds). *Políticas de formalización en américa latina: avances y desafíos* (pp. 72-105). Organización Internacional de Trabajo. <https://www.ilo>.
- Cárdenas, J., Robles Rivera, F. y Martínez Vallejo, D. (2020). Business Elites and Inequality in Times of Pandemic in Latin America. *Revista Española de Sociología*, 29(3), 1-19. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3620577>.
- Carretero Ares, J. L., Cueva Oliver, B., Vidal Martínez, A., Rigo Martínez, M. V. y Lobato Cañón, J. R. (2017). Economía informal: un problema de salud laboral. *Prevención de Riesgos Laborales*, 20(1), 30-32. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2017.20.01.5>.
- Carvajal Calderón, A. N., Cárdenas Hernández, L.Y. y Estrada Cañas, I. (2017). Determinantes socioeconómicos de la informalidad laboral y el subempleo en el área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Equidad y Desarrollo*, (29), 53-82. <https://doi.org/10.19052/ed.4171>.
- Castro Guiza, Omar Ernesto. (2018). La indecencia del trabajo informal en Colombia. *Justicia*, (33), 200-223. <https://dx.doi.org/10.17081/just.23.33.2889>.
- Castells, M., y Portes, A. (1989). World underneath: The origins, dynamics, and effects of the informal economy. *The informal economy: Studies in advanced and less developed countries*.
- Céspedes, N. (2020). Informalidad, productividad y flexibilidad laboral. *Revista de Análisis Económico y Financiero*, 3(1), 34-42. <http://dx.doi.org/10.15446/ing.investig.xxxx>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2015). Panorama Social de América Latina. (LC/G.2691-P). Santiago 2016.
- Chen, M. A. (2005). Rethinking the informal economy: Linkages with the formal economy and the formal regulatory environment. *Economic & Social Affairs*, 10, 18-27.

- Choy Zevallos, E. y Montes Farro, E. A. (2011). Informality in the economic and tax evasion of taxes in Peru. *Quipuramayoc*, 18(35), 11-15. <https://doi.org/10.15381/quipu.v18i35.6805>.
- Dávila Mora, R. C. (2021). Empleo en la economía informal: mayor amenaza que la pandemia del covid-19. *Telos*, 23(2), 403-412. <https://doi.org/10.36390/telos232.12>.
- Danós Ordóñez, J. (2019). La regulación del procedimiento administrativo sancionador en el Perú. *Revista De Derecho Administrativo*, (17), 26-50. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/22164>.
- De Soto, H. (1986). *El otro sendero: la revolución de la economía informal*. Editorial El Barranco. https://www.elcato.org/pdf_files/Prologo-Vargas-Llosa.pdf.
- Delgado Bardales, J. M. (2021). La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2385-2386. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.476.
- Espejo, A. (2022). *Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47726/4/S2100889_es.pdf.
- Fairman, R. y Charlotte, Y. (2005). Enforced Self-Regulation, Prescription, and Conceptions of Compliance within Small Businesses: The impact of Enforcement. *Law & Policy*, 27 (4), 491-519. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9930.2005.00209.x>.
- Fassio Adriana, N. (2018). Reflections about qualitative methodology for organizational studies. *Ciencias administrativas*, 12, 73-84. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e028>.
- Ferrer Sánchez, L. (2019). *La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017* [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30954>.

- Fonseca Alfonso, Y. (2019). La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines. *Derecho Y Realidad*, 17(33). <https://doi.org/10.19053/16923936.v17.n33.2019.9375>.
- Flórez, M. (2016). La Articulación Público-Privada. *Evolución*, 1, 9-10. <http://www.ikonscorp.com/publicaciones/wp-content/uploads/2017/01/170120-El-Estado-del-Arte-de-la-RSS-en-la-Articulaci%C3%B3n-P%C3%ABlico-Privada.pdf>.
- Flores Guzman, M. H., Cabrera Jaramillo, R. E. y Londoño Toro, C. M. (2019). Prácticas contables y tributarias que adoptan los pequeños negocios en Colombia. *Via Inveniendi et Iudicandi*, 14(1), 207-223. <https://doi.org/10.15332/s1909-0528.2019.0001.08>.
- Garzón Duque, M. O., Cardona Arango, M. D., Rodríguez Ospina, F. L. y Segura Cardona, A. M. (2017). Informalidad y vulnerabilidad laboral: aplicación en vendedores con empleos de subsistencia. *Revista de salud pública*, 51(89), 1-17. <https://doi.org/10.11606/S1518-8787.2017051006864>.
- Herrera Lemus, K.C., Narváez Zurita, I. y Erazo, J. (2019). Do the programs oriented to the informal economy develop competences?. *Apuntes Contables*, 23, 39-65. <https://doi.org/10.18601/16577175.n23.04>.
- Herrera, B. (2018), Derechos de los animales: la legislación nacional interna como barrera legal para el reconocimiento de la subjetividad jurídica animal. *Via Inveniendi et Iudicandi*, 13(1), 55-93. <http://dx.doi.org/10.15332/s1909-0528.2018.0001.02>.
- Hernández Sampieri, R. F. (2018). *Metodología de la investigación*. Inc. McGRAW-HILL (6a ed.).
- Henriquez, L. y Deelen, L. (2018). Inspecciones de Trabajo. En Salazar Xhirinai, J. y Chacaltana, J. (Eds), *Esquemas especiales para micro y pequeñas empresas* (pp. 215-242). Organización Internacional de Trabajo.
- Ibarra Olivo, E. A. (2021). *Estimación de la informalidad en México a nivel subsanacional*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46789/1/S2000736_es.pdf.

- Inostroza (2019), J. (2020). *Normas socio laborales y su influencia en el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017* [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31474>.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *Producción y empleo informal en el Perú: cuenta satélite de la economía informal 2007-2018*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1701/libro.pdf.
- Instituto Peruano de Economía (2018, 8 de abril). La maraña laboral peruana. El Comercio. <https://www.ipe.org.pe/portal/la-marana-laboral-peruana>.
- Julián Vejar, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27–46. <https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66382>.
- Levy, S. y Székely, M. (2016). ¿Más escolaridad, menos informalidad? Un análisis de cohortes para México y América Latina. *El trimestre económico*, 83(332), 499-548. <https://doi.org/10.20430/ete.v83i332.232>.
- Loayza, N., Oviedo, A.M, Servén, L. (2005). The impact of regulation on growth and informality - Cross country evidence. <http://hdl.handle.net/10986/8222>.
- Levaggi, V. (2013). Informalidad y democracia: algunas reflexiones y sugerencias. *Perspectiva laboral* 1(1), 13-24.
- López Ruiz, M., Artazcoz, L. y Martínez, J.M. (2015). Informal employment and health status in Central America. *BMC Public Health*, 15(698), 2-12. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-2030-9>.
- Loyens, K. y Paraciani, R. (2021). Who is the ("ideal") Victim of Labor Exploitation? Two Qualitative Vignette Studies on Labor Inspectors' Discretion. *SOCIOLOGICAL QUARTERLY*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/00380253.2021.1974321>.
- Lotta, G. y Kuhlmann, E. (2020). When informal work and poor work conditions backfire and fuel the COVID-19 pandemic: Why we should listen to the lessons from Latin. *The International Journal of Health Planning and Management*, 36(3), 599-1010. <https://doi.org/10.1002/hpm.3104>.

- Martínez Luis, D., Pérez Fernández, A., Pat Fernández, L. A., Caamal Cauich, I., Franco Gutiérrez, M. J. y García Cabrera, L. G. (2019). El sector informal en la Ciudad de México. Caso de estudio de la Delegación Iztapalapa. *Estudios sociales. Revista de alimentación contemporánea y desarrollo regional*, 29(53), 2-22. <https://doi.org/10.24836/es.v29i53.725>.
- Mendizábal Bermudez, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de derecho social*, 28, 157-190. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.28.13147>.
- Medina Gomez, O. y Oliva Lopez, A. (2019). Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(7), 2583-2592. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018247.14342017>.
- Miranda Guatumillo, M. A., Zambrano Velasco, B., Castellanos Espinoza, E. B. y Zatzabal Morán, K. (2021). La realidad del mercado informal de Quito en tiempos de pandemia COVID-19, 2020. *Revista Publicando*, 8(30), 47-56. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2187>.
- Miranda Beltrán, S. y Ortiz Bernal, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 64. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (20 de abril de 2022). *Tablero interactivo del empleo informal*. <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/observatorio-de-la-formalizacion-laboral/tableros-interactivos/tablero-interactivo-del-empleo-informal-observatorio/>.
- Sánchez Maream, J., Fernández, M., y Diaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107-121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>.
- Navarro, M. A. (2019). *La informalidad en el sector manufacturero en Lima-Perú: factores que limitan la formalización de las micro y pequeñas empresas* [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Archivo digital. <http://eprints.uanl.mx/19028/1/manv.pdf>.

- Ocampo, J. G., y Osley Garzón, M. (2016). El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal. *Opinión Jurídica*, 15(30), 183-204. <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a9>.
- Osorio Copete, L. M. (2016). Tax reform and labor informality in Colombia: A dynamic and stochastic general equilibrium análisis. *Ensayos sobre política económica*, 34, 126-145. <https://doi.org/10.1016/j.espe.2016.03.005>.
- Organización Internacional de Trabajo (2021). Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf.
- Pérez Coaguila, J. (2019). Tendencias del empleo formal privado de Perú: un análisis con planilla electrónica (2008-2018). *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, 32, 34-56. <https://doi.org/10.35319/lajed.201932398>.
- Pineda Talavera, M. (2019). Honduras: Labor Precarity in the Salaried Class During the Model of Neoliberal Accumulation. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 63, 101-123. <https://dx.doi.org/10.17141/iconos.63.2019.3421>.
- Prieto Castellanos, B. J. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46), 56-82. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cc18-46.umdi>.
- Piore, M. J. y Schrank, A. (2008). Gestión de la flexibilidad e inspección del trabajo en el mundo latino. *Revista Internacional del Trabajo*, 127 (1), 1-25. <https://doi.org/10.1111/J.1564-9148.2008.00021>.
- Porrás Bulla, J. y Climent, V. (2018). An analysis of informal work: The case of sub-Saharan waste pickers in the city of Barcelona. *Intangible Capital*, 14 (4), 536-568. <https://doi.org/10.3926/ic.1335>.
- Ramírez Pinedo, E. (2022). *Rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín y el pago de los beneficios sociales a los trabajadores. 2019-2020*. [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78466/Ram%C3%ADrez_PEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Rivera Huerta, R. (2018). Heterogeneidad en las microempresas informales mexicanas: evidencia empírica y algunas implicaciones de política. *Perfiles Latinoamericanos*, 26(51), 63-87. <https://doi.org/10.18504/pl2651-003-2018>.
- Rivera Huerta, R., López, N. y Mendoza, A. (2016). Políticas de apoyo a la productividad de la microempresa informal ¿dónde está México?. *Problemas del desarrollo*, 47(184), 87-109. <https://doi.org/10.1016/j.rpd.2016.01.005>.
- Ruiz, M. E., Tarafa Orpinell, G., Jódar Martínez, P., y Benach, J. (2015). ¿Es posible comparar el empleo informal en los países de América del Sur?: análisis de su definición, clasificación y medición. *Gaceta Sanitaria*, 29(1), 65-71. <http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2014.07.015>.
- Saavedra, M. L. (2017). El estudio de caso como diseño de investigación en las Ciencias Administrativas. *Iberoamerican Business Journal*, 1(1), 72-97. <https://doi.org/10.22451/3002.ibj2017.vol1.1.11005>.
- Sánchez Povich, L. A. (2020). La fiscalización administrativa en el ordenamiento peruano: de la heterogeneidad a la regulación común. *IUS ET VERITAS*, 60, 38-64. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202001.002>.
- Sánchez Torres, R. M. (2020). Poverty and labor informality in Colombia. *IZA Journal of Labor Policy*, 10(1), 1-20. <https://doi.org/10.2478/izajolp-2020-0006>.
- Salcedo Pérez, C. M. (2020). Economía informal en Colombia: iniciativas y propuestas. *Revista Espacios* 41(3), 22. ISSN 0798 1015.
- Salcedo Muñoz, R. y Campoverde Nivicela, L. J. (2021). El Comercio Informal en la ciudad de Machala en Situación Post-Pandemia en el año 2020; regulación en el Ordenamiento Jurídico y Propuesto de Ordenanza. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 1-25. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.3011>.
- Silva Peñaherrera M., López Ruiz M. y Merino Salazar P. Association between informal employment and mortality rate by welfare regime in Latin America and the Caribbean: an ecological study. *BMJ Open*, 11(8). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-044920>.
- Taheri, A. (2018). A Comparative Study on Powers and Duties of Labor Inspectors in ILO's Standards and Iran's Legal System. *Public Law Studies Quarterly*, 48(1), 223-241. <https://doi.org/10.22059/jplsq.2018.216215.1354>.

- Tavara Romero, M. y Chira Rivero, G. E. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *Revista de investigación de la Facultad de Derecho* 9(2), 73-87. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i2.459>.
- Tirado Barrera, J. A., (2021). Notas sobre el acto de inicio del procedimiento administrativo sancionador. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 16,173-189. <https://doi.org/10.24965/reala.i16.10979>.
- Toyama Miyagusuki, J. y Rodríguez García F.(2019). *Manual de Fiscalización Laboral*. Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.
- Tuesta Bardalez, S., Chafloque Céspedes, R. (2018). Influencia de la reforma tributaria laboral en la formalización de MYPE en la región Lambayeque, Perú. *Tzhoecoen*, 10(4),673-685. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.429246>.
- Troncoso Pantoja, C., y Amaya Placencia, A. (2017). Interview: a practical guide for qualitative data collection in health research. *Rev Fac Med*, 65(2), 329-332. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>.
- Vega Ruíz, M. y René, R. (2013). *Sanciones de la Inspección del Trabajo: Legislación y práctica de los sistemas nacionales de Inspección del Trabajo*. Organización Internacional de Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_246308.pdf.
- Vílchez Román, C., Rojas Mendoza, A., y Huapaya Huapaya, A. (2019). Capacitación, remuneración promedio e impuestos como factores que explican la actitud hacia la regulación laboral en contextos de informalidad. *Contaduría y Administración*, 65(1), 152. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1790>.
- Weil, D. (2008). Un planteamiento estratégico de la inspección del trabajo. *Revista Internacional de Trabajo*, 127(4), 390-419.
- Williams Colin; H. y Loana, A. (2016). An institutional theory of the informal economy: some lessons from the United Kingdom. *International Journal of Social Economics*, 43(7), 722-738. <https://doi.org/10.1108/IJSE-12-2014-0256>.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: El sistema inspectivo de trabajo en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, 2021									
Problemas		Objetivos		Categorías y sub categorías					
Problema General:		Objetivo general:		Categoría 1: Sistema Inspectivo de Trabajo					
				Sub categorías	Indicadores	Ítems	Instrumento		
¿De qué manera el sistema inspectivo de trabajo influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, durante el año 2021?		Determinar de qué manera el sistema inspectivo de trabajo influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, durante el año 2021.		Actuaciones inspectivas	Visitas Inspectivas. Requerimientos de información.		Entrevista		
Problemas Específicos:		Objetivos Específicos		Fase instructora	Informe final de instrucción.				
¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?		Determinar si el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín 2021.							
¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo en la fase instructora influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?		Determinar si el sistema inspectivo de trabajo en la fase instructora influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín 2021.							
¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?		Determinar si el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín 2021.		Fase sancionadora	Resoluciones administrativas de primera instancia.				
¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo tiene una regulación adecuada para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?		Determinar si el sistema inspectivo de trabajo tiene una regulación adecuada para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021.			Resoluciones administrativas de segunda instancia.				
				Categoría 2: Informalidad laboral					
				Sub categorías	Indicadores	Ítems	Instrumento		
¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo ejerce una adecuada fiscalización para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?		Determinar si el sistema inspectivo de trabajo establece una adecuada fiscalización para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021.		Regulación adecuada	Normatividad rígida.		Entrevista		
¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo tiene un procedimiento complejo para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?		Determinar si el sistema inspectivo de trabajo tiene un procedimiento complejo para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021.		Fiscalización	Escasos recursos.				
				Procedimiento complejo	Trámites rigurosos.				
Diseño de investigación:		Escenario de estudio y Participantes:		Técnicas e instrumentos:		Rigor científico:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cualitativo Tipo: Estudio de casos Diseño: No experimental		Escenario de estudio: Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL Participantes: jefe de la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL, inspector de trabajo, el sub intendente de fiscalización e instrucción, subintendente de sanción, especialistas legales y la especialista en prevención y asesoría..		Técnicas: Entrevista Instrumentos: Guía de entrevista		Esta investigación tiene como propósito el recojo de información de las unidades informantes, quienes poseen experiencia sobre el tema y derecho laboral.		Codificación Triangulación	

ANEXO 2: Tabla de categorización

Problemas	Objetivos	Categoría	Subcategoría	Códigos
<p>¿De qué manera el sistema inspectivo de trabajo influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, durante el año 2021?</p>	<p>Determinar de que manera el sistema inspectivo de trabajo influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, durante el año 2021.</p>	<p>Sistema Inspectivo de Trabajo</p>	<p>Actuaciones inspectivas</p>	<p>C1:SC1</p>
			<p>Fase instructora</p>	<p>C1:SC2</p>
<p>¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?</p>	<p>Determinar si el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021.</p>		<p>Fase sancionadora</p>	<p>C1:SC3</p>
<p>¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo en la fase instructora influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la</p>	<p>Determinar si el sistema inspectivo de trabajo en la fase instructora influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de</p>			

<p>región San Martín durante el año 2021?</p>	<p>la región San Martín 2021.</p>			
<p>¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?</p>	<p>Determinar si el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora influye en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín 2021.</p>			
<p>¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo tiene una regulación adecuada para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?</p>	<p>Determinar si el sistema inspectivo de trabajo tiene una regulación adecuada para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021.</p>	<p>Informalidad Laboral</p>	<p>Regulación adecuada</p>	<p>C2:SC1</p>

<p>¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo ejerce una adecuada fiscalización para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?</p>	<p>Determinar si el sistema inspectivo de trabajo establece una adecuada fiscalización para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021.</p>		<p>Fiscalización</p>	<p>C2:SC2</p>
<p>¿En qué medida el sistema inspectivo de trabajo tiene un procedimiento complejo para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021?</p>	<p>Determinar si el sistema inspectivo de trabajo tiene un procedimiento complejo para la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín durante el año 2021.</p>		<p>Procedimiento complejo</p>	<p>C2:SC3</p>

ANEXO 3: Instrumento de recolección de información



ESCUELA DE POSGRADO SEMIPRESENCIAL DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ENTREVISTA

Nombres y apellidos:

Institución o entidad:

Lugar:

Fecha:

Hora:

Indicaciones:

Para responder a esta entrevista deberá tener en cuenta:

- a. El objetivo de la presente investigación es conocer la opinión especializada sobre el tema de investigación: "Sistema Inspectivo de trabajo en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, 2021".
- b. Se solicita su colaboración profesional, para poder responder las preguntas de forma clara y sincera.
- c. El tiempo aproximado que usted tendrá para brindar su opinión será de treinta (30) minutos.

Preguntas:

CATEGORÍA (1): Sistema Inspectivo de Trabajo			
Sub-categoría (1): Actuaciones Inspectivas	Visita inspectiva	01	¿Considera usted que, el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas con las visitas inspectivas que realizan los inspectores contribuye a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales a sus trabajadores? ¿Por qué?
	Requerimientos de información	02	¿Considera usted que, el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas con los requerimientos de información que realizan los inspectores contribuye a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales a sus trabajadores? ¿Por qué?
Sub-categoría (2): Fase instructora	Informe final de instrucción	03	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo en la fase instructora con la emisión del informe final de instrucción contribuye a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales denunciados por el trabajador? ¿Por qué?



Sub-categoría (3): Fase sancionadora	Resoluciones administrativas de primera instancia	04	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora con la emisión de las resoluciones administrativas de primera instancia contribuye con el pago de los derechos y beneficios sociales denunciados por el o los trabajadores? ¿Por qué?
	Resoluciones administrativas de segunda instancia	05	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora con la emisión de las resoluciones administrativas de segunda instancia contribuye con el pago de los derechos y beneficios sociales denunciados por el o los trabajadores?

CATEGORÍA (2): Informalidad laboral

Sub-categoría (1): Regulación adecuada	Normatividad rígida	06	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo tiene una regulación adecuada pese a que posee una normatividad rígida, para la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué?
Sub-categoría (3): Fiscalización	Escasos recursos.	07	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo ejerce una adecuada fiscalización pese a que existen escasos recursos, para la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué?
Sub-categoría (4): Procedimiento complejo	Trámites rigurosos.	08	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo tiene un procedimiento complejo en cuanto a que se presenta trámites rigurosos, para la exigencia del cumplimiento del pago de los derechos y beneficios sociales a los empleadores, que contribuya a la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		09	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo influye en la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué?
		10	¿Cómo evaluaría el rol de la SUNAFIL San Martín en cuanto a la reducción de la informalidad laboral en el periodo 2021?

ANEXO 4: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr.:
RENÉ FELIPE RAMOS GUEVARA
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Sistema inspectivo de trabajo en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Matriz de operacionalización.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Firma

Nombre completo: MBA. Milagros María Bermudez Flores
DNI: 46583512

Recibido
20-10-2022
J

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA CATEGORÍA SISTEMA INSPECTO DE TRABAJO

N°	CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Categoría 1: Sistema Inspectivo de Trabajo							
1	¿Considera usted que, el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas con las visitas inspectivas que realizan los inspectores contribuye a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales a sus trabajadores? ¿Por qué?	X		X		X		
2	¿Considera usted que, el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas con los requerimientos de información que realizan los inspectores contribuye a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales a sus trabajadores? ¿Por qué?	X		X		X		
3	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo en la fase instructora con la emisión del informe final de instrucción contribuye a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales denunciados por el trabajador? ¿Por qué?	X		X		X		
4	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora con la emisión de las resoluciones administrativas de primera instancia contribuye con el pago de los derechos y beneficios sociales denunciados por el o los trabajadores? ¿Por qué?	X		X		X		
5	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora con la emisión de las resoluciones administrativas de segunda instancia contribuye con el pago de los derechos y beneficios sociales denunciados por el o los trabajadores?	X		X		X		
6	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo influye en la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué?	X		X		X		
7	¿Cómo evaluaría el rol de la SUNAFIL San Martín en cuanto a la reducción de la informalidad laboral en el periodo 2021?	X		X		X		



Rene Felipe Ramirez Stevora
C.A.A. 02107
DOCTOR EN DERECHO

Observaciones (precisar si hay
suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del validador. Ramos Guevara, Rene Felipe
DNI: 30415441

Especialidad del
validador: DERECHO CONSTITUCIONAL
.....
.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o
dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

21 del mes octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

Rene Felipe Ramos Guevara
C.A.A. 02197
DOCTOR EN DERECHO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA CATEGORÍA INFORMALIDAD LABORAL

N°	CATEGORIA / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ⁴		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Categoría 2: Informalidad laboral							
1	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo tiene una regulación adecuada pese a que posee una normatividad rígida, para la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo ejerce una adecuada fiscalización pese a que existen escasos recursos, para la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué? laboral? ¿Por qué?	X		X		X		
3	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo tiene un procedimiento complejo en cuanto a que se presenta trámites rigurosos, para la exigencia del cumplimiento del pago de los derechos y beneficios sociales a los empleadores, que contribuya a la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué?	X		X		X		


Rene Felipe Ramos Guerrero
C.A.A. 02107
DOCTOR EN DERECHO

Observaciones (precisar si hay
suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del validador. Ramos Guevara Rene Felipe
DNI: 30415441

Especialidad del
validador: DERECHO CONSTITUCIONAL
.....

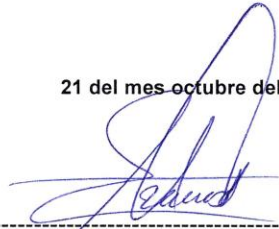
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

21 del mes octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

Rene Felipe Ramos Guevara
C.A.A. 02197
DOCTOR EN DERECHO

Mirko Juniors Morales Ramírez

ORCID iD. N° 0000-0002-8593-2346

“Año del fortalecimiento de la soberanía nacional”

Tarapoto, 15 de noviembre de 2022

CARTA N° 030-2022-MJMR

Sra.

Milagros Bermúdez Flores

Ciudad.-

Asunto: Certificados de validez sobre instrumentos de Tesis

Por la presente saludarle y alcanzarle los Certificados de validez de contenido de los instrumentos de las categorías: Sistema inspectivo de trabajo e Informalidad laboral de la tesis: *“Sistema inspectivo de trabajo en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, 2021”*; indicando que en los mismos hay suficiencia en su contenido, siendo aplicable.

Asimismo, adjunto sugerencias para la matriz de consistencia que podría tener en cuenta para fortalecer su investigación.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
MORALES RAMIREZ Mirko
Juniors FAU 20521296789 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/11/2022 19:10:40-0500

MORALES RAMIREZ, MIRKO JUNIOR S

Docente Universitario: Universidad Nacional de San Martín y Universidad Peruana Unión
Doctor en Derecho / Mtro. en Gestión Pública / Mtro. en Medio Ambiente, Gestión Sostenible y Responsabilidad Social Abogado CAU N° 741 – Bach. Ciencias de la Comunicación
Firmado digitalmente

Adjunto:

1.- Formato para validación de instrumentos cualitativos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA CATEGORÍA: SISTEMA INSPECTIVO DE TRABAJO

N.º	CATEGORÍA 3 / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Categoría 1: Sistema Inspectivo de Trabajo							
1	¿Considera usted que, el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas con las visitas inspectivas que realizan los inspectores contribuye a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales a sus trabajadores? ¿Por qué?	X		X		X		Ninguna
2	¿Considera usted que, el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas con los requerimientos de información que realizan los inspectores contribuye a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales a sus trabajadores? ¿Por qué?	X		X		X		Ninguna
3	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo en la fase instructora con la emisión del informe final de instrucción contribuye a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales denunciados por el trabajador? ¿Por qué?	X		X		X		Ninguna
4	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora con la emisión de las resoluciones administrativas de primera instancia contribuye con el pago de los derechos y beneficios sociales denunciados por el o los trabajadores? ¿Por qué?	X		X		X		Ninguna
5	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora con la emisión de las resoluciones administrativas de segunda instancia contribuye con el pago de los derechos y beneficios sociales denunciados por el o los trabajadores?	X		X		X		Ninguna
6	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo influye en la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué?	X		X		X		Ninguna
7	¿Cómo evaluaría el rol de la SUNAFIL San Martín en cuanto a la reducción de la informalidad laboral en el periodo 2021?	X		X		X		Ninguna



Firmado digitalmente por:
MORALES RAMIREZ Mirko
 Juniors FAU 20521288769 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 15/11/2022 19:09:12-0500

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA
CATEGORIA: INFORMALIDAD LABORAL**

N.º	CATEGORIA / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Categoría 2: Informalidad laboral							
1	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo tiene una regulación adecuada pese a que posee una normatividad rígida, para la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué?	X		X		X		Ninguna
2	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo ejerce una adecuada fiscalización pese a que existen escasos recursos, para la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué?	X		X		X		Ninguna
3	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo tiene un procedimiento complejo en cuanto a que se presenta trámites rigurosos, para la exigencia del cumplimiento del pago de los derechos y beneficios sociales a los empleadores, que contribuya a la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué?	X		X		X		Ninguna



Firmado digitalmente por:
MORALES RAMIREZ Mirko
Juniors FAU 20521288760 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/11/2022 19:09:12-0500

Observaciones: Hay suficiencia en el contenido del instrumento de la categoría informalidad laboral.

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

Apellidos y nombres del juez validador: MORALES RAMÍREZ, MIRKO JUNIORS

DNI: 45935246

Especialidad del validador: Derecho administrativo y Gestión Pública.

Tarapoto, 15 de noviembre de 2022



Firmado digitalmente por:
MORALES RAMIREZ Mirko
Juniors FAU 20521280709 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/11/2022 19:09:21-0500

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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.

MORALES RAMIREZ, MIRKO JUNIORS

Doctor en Derecho / Mtro. en Gestión Pública / Mtro. en Medio Ambiente, Gestión Sostenible y Responsabilidad Social
Abogado CAU N° 741 – Bach. Ciencias de la Comunicación
ORCID ID 0000-0002-8593-2346



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra.:
ELSA MÁVILA RAMÍREZ PINEDO
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Sistema inspectivo de trabajo en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Matriz de operacionalización.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo: MBA. Milagros María Bermudez Flores
DNI: 46583512

Recibido

20/10/25

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA CATEGORÍA SISTEMA INSPECTO DE TRABAJO

Nº	CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Categoría 1: Sistema Inspectivo de Trabajo							
1	¿Considera usted que, el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas con las visitas inspectivas que realizan los inspectores contribuye a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales a sus trabajadores? ¿Por qué?	X		X		X		
2	¿Considera usted que, el sistema inspectivo de trabajo en la etapa de actuaciones inspectivas con los requerimientos de información que realizan los inspectores contribuye a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales a sus trabajadores? ¿Por qué?	X		X		X		
3	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo en la fase instructora con la emisión del informe final de instrucción contribuye a que el empleador pague los derechos laborales y beneficios sociales denunciados por el trabajador? ¿Por qué?	X		X		X		
4	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora con la emisión de las resoluciones administrativas de primera instancia contribuye con el pago de los derechos y beneficios sociales denunciados por el o los trabajadores? ¿Por qué?	X		X		X		
5	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo en la fase sancionadora con la emisión de las resoluciones administrativas de segunda instancia contribuye con el pago de los derechos y beneficios sociales denunciados por el o los trabajadores?	X		X		X		
6	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo influye en la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué?	X		X		X		
7	¿Cómo evaluaría el rol de la SUNAFIL San Martín en cuanto a la reducción de la informalidad laboral en el periodo 2021?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Ramírez Pinedo, Elsa Mavila
DNI: 70470285

Especialidad del validador: Doctora en Derecho

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Día del mes del 20....


Elsa Mavila Ramírez Pinedo
ABOGADA
CASH: 906
DOCTORA EN DERECHO

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA CATEGORÍA INFORMALIDAD LABORAL

N°	CATEGORIA / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ⁴		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Categoría 2: Informalidad laboral							
1	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo tiene una regulación adecuada pese a que posee una normatividad rígida, para la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo ejerce una adecuada fiscalización pese a que existen escasos recursos, para la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué? laboral? ¿Por qué?	X		X		X		
3	¿Considera usted que el sistema inspectivo de trabajo tiene un procedimiento complejo en cuanto a que se presenta trámites rigurosos, para la exigencia del cumplimiento del pago de los derechos y beneficios sociales a los empleadores, que contribuya a la reducción de la informalidad laboral? ¿Por qué?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir

No

Apellidos y nombres del juez validador: Ramírez Pinedo, Elsa Mavila
DNI: 70470285

Especialidad del validador: Doctora en Derecho

Día del mes del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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


Elsa Mavila Ramirez Pinedo
ABOGADA
CASM: 906
DOCTORA EN DERECHO

Firma del Experto Informante.

ANEXO 5: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 21 de noviembre de 2022

Carta P. 1499-2022-UCV-EPG-SP

Abg.

CAROLINA LUCY VALER RAMOS

Jefa de la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL
SUNAFIL



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **BERMUDEZ FLORES MILAGROS MARÍA**; identificado(a) con DNI/CE N° 46583512 y código de matrícula N° 7000758512; estudiante del programa de **DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD** en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de **DOCTOR(A)**, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado;

SISTEMA INSPECTIVO DE TRABAJO EN LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA SUNAFIL DE LA REGIÓN SAN MARTÍN, 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MSc. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 6: Autorización de la organización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20555195444
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL-SUNAFIL	
Nombre del Titular o Representante legal: Lenny Varinia Goicochea Diaz	
Nombre del Jefe de la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL: Carolina Lucy Valer Ramos	DNI: 06850440

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Sistema inspectivo de trabajo en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, 2021	
Nombre del Programa Académico: Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad	
Autor: Nombres y Apellidos Milagros María Bermudez Flores	DNI: 46583512

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Tarapoto, 25 de noviembre de 2022.



Firmado digitalmente por:
VALER RAMOS Carolina Lucy
FAU 20555195444.ssh
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/11/2022 17:00:12-0600

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " F " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 7: Fotografías de las entrevistas realizadas









UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAJUELO CAMONES CARLOS HERACLIDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Sistema inspectivo de trabajo en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, 2021", cuyo autor es BERMUDEZ FLORES MILAGROS MARÍA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 27 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAJUELO CAMONES CARLOS HERACLIDES DNI: 32117673 ORCID: 0000-0003-1901-0770	Firmado electrónicamente por: CHPAJUELO el 12- 01-2023 07:55:25

Código documento Trilce: TRI - 0503091