



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de
trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima
2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Aguirre Tarazona, Evelyn Fatima (orcid.org/0000-0002-9181-1436)

Cerdan Garcia, Jessica Crystell (orcid.org/0000-0002-9395-0245)

ASESOR:

Dr. Carbajal Mendoza, Merlin Josue (orcid.org/0000-0002-0538-1397)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

Para nuestra comunidad, más para los jóvenes trabajadores que desconocen los beneficios de la formalización. Sobre todo, a mis compañeros de la carrera de Derecho de la Universidad César Vallejo para que encuentren la motivación por medio del presente trabajo.

AGRADECIMIENTO

Primero a dios, por concedernos un día más de vida, a nuestras familias por el constante apoyo que nos han brindado a lo largo de nuestros años de estudio, a nuestro asesor de la tesis, por brindarnos motivación, información y pautas para realizar un buen aporte científico.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARBAJAL MENDOZA MERLIN JOSUE, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "INFLUENCIA DE LA FISCALIZACIÓN LABORAL EN LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES ADOLESCENTES AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, LIMA 2022", cuyos autores son CERDAN GARCIA JESSICA CRYSTELL, AGUIRRE TARAZONA EVELYN FATIMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, 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, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERLIN JOSUE CARBAJAL MENDOZA DNI: 43297941 ORCID: 0000-0002-0538-1397	Firmado electrónicamente por: MGARBAJALME01 el 17-12-2023 10:30:18

Código documento Trilce: TRI - 0880725



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, AGUIRRE TARAZONA EVELYN FATIMA, CERDAN GARCIA JESSICA CRYSTELL estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "INFLUENCIA DE LA FISCALIZACIÓN LABORAL EN LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES ADOLESCENTES AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, LIMA 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CERDAN GARCIA JESSICA CRYSTELL DNI: 73131874 ORCID: 0000-0002-9395-0245	Firmado electrónicamente por: JCCERDANIC el 24-11-2023 18:19:30
AGUIRRE TARAZONA EVELYN FATIMA DNI: 71002920 ORCID: 0000-0002-9181-1436	Firmado electrónicamente por: EAGUIRRETA el 22-11-2023 22:11:14

Código documento Trilce: INV - 1499256

Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I- INTRODUCCIÓN.....	1
II- MARCO TEÓRICO	4
III- METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Categorías, sub categorías y matriz de categorización.....	14
3.3. Escenario de estudio.....	15
3.4. Participantes.....	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.6. Procedimiento	17
3.7. Rigor científico.....	18
3.8. Método de análisis de datos.....	19
3.9. Aspectos éticos	20
IV- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
V- CONCLUSIONES.....	73
VI- RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS.....	75
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Categorías y subcategorías	15
Tabla 2: Participantes	16
Tabla 3: Validación de la Guía de Entrevista	18
Tabla 4: Resultados de la pregunta 1	23
Tabla 5: Resultados de la pregunta 2	28
Tabla 6: Resultados de la pregunta 3	35
Tabla 7: Resultados de la pregunta 4	39
Tabla 8: Resultados de la pregunta 5	43
Tabla 9: Resultados de la pregunta 6	49
Tabla 10: Resultados de la pregunta 7	53
Tabla 11: Resultados de la pregunta 8	57
Tabla 12: Resultados de la pregunta 9	62

RESUMEN

El presente desarrollo de investigación de Tesis titulado “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022” el cual constata como objetivo determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022.

La metodología utilizada para el desarrollo de nuestra investigación corresponde al tipo básico, teniendo además un nivel descriptivo, con un diseño de teoría fundamentada, la recopilación de datos obtenida corresponde a, artículos científicos, tesis y libros en relación al tema planteado.

Los resultados de la investigación señalan que, debe de existir un ambiente saludable, reuniendo los componentes necesarios para que los empleadores se sientan satisfechos y motivados en su labor, y un plan sólido que beneficie a la organización y a las empresas locales.

Por consiguiente, se llegó a la conclusión que, la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada es una actividad que se ha ido realizando a los diversos campos laborales en las cuales el Estado a través de las legislaciones y entidades fiscalizadoras competentes como la (SUNAFIL) adoptando diversos mecanismos para la protección de los derechos laborales entre estos el sistema de inspección del trabajo por lo que resulta tener un impacto positivo en las instituciones privadas.

PLABRAS CLAVE: Fiscalización laboral, derechos laborales, trabajadores adolescentes

ABSTRACT

The present Thesis research development entitled “Influence of labor inspection on the formalization of adolescent workers to the private activity regime, Lima 2022” which aims to determine how inspection influences the formalization of adolescent workers to the regime of private activity, Lima 2022.

The methodology used to develop our research corresponds to the basic type, also having a descriptive level, with a grounded theory design, the data collection obtained corresponds to scientific articles, theses and books in relation to the topic raised.

The results of the research indicate that there must be a healthy environment, bringing together the necessary components so that employers feel satisfied and motivated in their work, and a solid plan that benefits the organization and local companies.

Consequently, it was concluded that the supervision of the formalization of adolescent workers to the private activity regime is an activity that has been carried out in the various labor fields in which the State, through legislation and supervisory entities. competent authorities such as (SUNAFIL) adopting various mechanisms for the protection of labor rights, including the labor inspection system, which results in having a positive impact on private institutions.

KEYWORDS: Labor supervision, labor rights, adolescent workers

I. INTRODUCCIÓN

La actividad de fiscalización es realizada por la entidad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL que busca vigilar y/o exigir el cumplimiento de las normas socio-laborales que se antepongan ante situaciones salud y seguridad, en vista de la reducción de riesgos propios de la actividad laboral, así como se menciona en la ley N° 28806, por otra parte Mendizábal (2019) sostuvo que, el servicio público realizado sirve en vista de exigir el empleo de las responsabilidades administrativas, de igual manera su orientación y asesoramiento de estas mismas, bajo el convencimiento de la necesidad que existe en el empleo de la ley en el centro de trabajo.

Como bien se sabe, incluso en la actualidad se siguen viviendo situaciones en donde se presentan altos índices de violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores. Es por ello, que dichas diligencias son de vital importancia para los empleadores y trabajadores, la generación de este espacio de interacción entre ellos y los representantes del Estado en una mira de contrarrestar, el constante incumplimiento de las normativas orientadas a la seguridad y salud en el ámbito laboral. Para Kamichi, M. (2023) uno de los aspectos importantes que adopta la fiscalización laboral es la función pedagógica que está destinada a fomentar una cultura de cumplimiento que enaltezca la búsqueda de buenas condiciones de trabajo por su bienestar, en lugar de temor por las represalias de las sanciones administrativas por las exigencias contenidas por la normativa.

Por otra parte, en opinión del tema de la formalidad laboral, nuestro país cuenta con un alto índice de trabajadores informales, Varela y Retamoza (2023) menciona que solo dos de cada diez trabajadores se encuentran dentro de la formalidad y esto se limita particularmente a las zonas rurales alcanzando hasta un porcentaje de hasta el 70% de informales y el porcentaje solo aumenta si estos son jóvenes menores de 25 años, situaciones como estas son en las que se producen incidentes de salud y seguridad de trabajadores que además, de no contar con las herramientas de trabajo necesarias en su rubro, no están sujetos ni protegidos de ninguna manera por un seguro dejando a estas personas a su propia suerte esto

se da principalmente porque no se consideraron las medidas preventivas de las condiciones de trabajo.

Uno de los casos más sonados se suscitó hace cinco años con el incendio en las Malvinas en la cual se pudo constatar de primera mano las extremas condiciones laborales a la que fueron sometidas estas jóvenes víctimas que eran literalmente esclavizadas a completar extenuantes horas de trabajo sin jornadas de descanso alimento o espacio acondicionado, partiendo de este caso podemos recalcar la importancia de formalizar su negocio y las condiciones laborales de los trabajadores que la conforman, si bien estas irregularidades son toleradas debido a la flexibilidad de horarios, las implicancias de ser su propio jefe, el aumento de los ingresos, mantener el control del negocio y no pagar impuestos a esto, sumándole los pocos puestos laborales.

De esta manera, habiendo abordado ya un poco al tema central, se presentaron los problemas en la cual se sostiene la investigación; con respecto al **problema general** se señaló ¿De qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022? Asimismo, como el **problema específico 1**, señaló ¿Qué impacto tienen las estrategias fiscalizadoras a la formalización laboral en los trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada? En cuanto al **problema específico 2**, señaló ¿Qué aspectos contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada respecto al ámbito geográfico?

Posterior a lo indicado, es necesario señalar la **justificación de la investigación**. Con relación a la **justificación teórica** se tiene que, se buscó entender la influencia que existe entre la fiscalización y la formalización laboral de adolescentes y comprender como esta labor fiscal realizada a los centros laborales, ayudan o promueven la formalización laboral, si estas diligencias resultan ser efectivas o, si aún carece de ciertos aspectos que obstaculizan su finalidad. Por otro lado, en relación a la **justificación práctica** se tiene que, con la investigación se logró reconocer el impacto que genera la formalización laboral en beneficio de los adolescentes trabajadores, ya que, se llegaron a conocer cuáles son las acciones preventivas de orientación y también aquellas que fueron destinadas

como asistencia técnica del empleador perteneciente al régimen de la actividad privada. Finalmente, la **justificación metodológica** se sustentó en el empleo de técnicas de investigación como la guía de entrevista realizada a los abogados y jueces especializados en la materia de Derecho Laboral y que esta a su vez fue aplicada en futuras investigaciones.

De igual manera, es necesario precisar los objetivos de la investigación; respecto al **objetivo general** se estableció determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022. Con referencia al **objetivo específico 1**, se estableció identificar el impacto que tienen las estrategias fiscalizadoras ante la formalización laboral de los adolescentes trabajadores en el régimen de la actividad privada, Lima 2022. Asimismo, en relación al **objetivo específico 2**, se estableció el identificar los aspectos que contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes del régimen de la actividad privada en el ámbito geográfico, Lima 2022

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a los **antecedentes nacionales**, se tiene lo indicado por Araujo (2020), en su tesis, que tuvo como objetivo el analizar la dinámica del trabajo informal, concluyendo que existen limitaciones y obstáculos por el lado de la construcción informal frente a la legalización de la actividad económica, por lo que se debe hacer un mayor seguimiento a los empleadores y trabajadores para que adquieran conocimientos a través de una formación adecuada para que puedan tener en cuenta las estrategias propuestas en el sector informal de la construcción del arrozal. Cuba (2022) señaló que la informalización laboral de las MYPE en el Perú está presente en las microempresas, alcanzando al 90% de los trabajadores, pero llegando al 50% y al 19% en las pequeñas empresas. Asimismo, las leyes imperfectas provocan la informalidad laboral, porque se permiten ciertos oportunismos y dificultan el cumplimiento de otras leyes.

Asimismo, para Solís (2021), en su tesis, tuvo como objetivo, implementar medidas encaminadas a mejorar las condiciones educativas y la calidad de la educación en la sociedad a fin de preparar mejor el capital humano y aumentar las oportunidades de empleo en el sector público. Esto se pudo lograr de varias maneras, pero una de las principales es a través de la evaluación general y las cualidades pedagógicas de los maestros de escuela teniendo en cuenta no solo el conocimiento de la materia que se enseña, sino también que los estudiantes pueden interpretar como orientaciones vocacionales desde la escuela y el hogar que fomentan la formalización.

En ese sentido Echegoyen, Ramírez y Vadillo. (2021), en su investigación titulada la cual tuvo como objetivo el crecimiento económico del Perú durante el cual, la falta de una planificación nacional y políticas públicas integrales y un énfasis insuficiente en el empleo informal ha llevado a una disminución proporcional en los índices de empleo informal y pobreza. Como resultado, es poco lo que puede hacer para prevenirlo, para ello, utilizaron métodos deductivos, descriptivos y aplicados mediante cuestionarios y técnicas de análisis de documentos.

Asimismo, para Bernal y Pulido (2021), en su tesis, busco implementar estrategias que puedan promover la importancia de capacitar a los contribuyentes para cumplir formalmente con sus impuestos. Los Estados buscaron crear o incentivar a las empresas y negocios que se están formalizando para que abran puertas a nuevos mercados, mediante la adopción de estrategias comerciales, tanto en producción como en ventas, y también pueden abrir puertas a préstamos de instituciones bancarias, terminando también está la oportunidad de entrar o participar en concursos que permitan al estado actuar como subcontratista de sí mismo.

Por último, para Guizado (2021), en su tesis, tuvo como objetivo determinar la política pública en el sector laboral, al igual que las distintas políticas y protocolos que la rigen, cambia en el corto plazo y no ofrece mucha estabilidad, del mismo modo, no hay continuidad en el gobierno, ya que solo en 2020 hubo cuatro ministros de Trabajo, excepto por la rotación constante de los jefes de departamento. Esto se debió a que se trata de puestos de confianza.

Por otro lado, en relación a los **antecedentes internacionales**, se pudo contar con lo comentado por Ortega, Rodríguez y Hernández (2017) en su trabajo que habla sobre la importancia de la seguridad de los trabajadores que tiene el mercado laboral para el desarrollo del país y el bienestar social mediante el cumplimiento de las normas laborales siendo este, uno de los campos más extensos por su impacto en la sociedad y la sustentabilidad de los ciudadanos, por consiguiente, de allí sobreviene la necesidad constante que estos realicen sus labores en un ambiente óptimo rescatando la relevancia de la formalidad y como esta ayuda a la formación y desarrollo del País.

Para Faggioni (2022) en su revista sobre los estudios sociológicos de introducción al derecho italiano de la seguridad social e incidencias laborales que surgieron en Latinoamérica partiendo de las diferencias que existen entre todos los sistemas de los diversos países la mayoría de ellos están orientados a ser un sistema mixto es decir que, la combinación en sus diligencias tanto la asesoría como la sanción asumida por agencias fiscalizadoras diferenciándose de aquellos sistemas que se centran únicamente a la función pedagógica como el sistema francés ofreciendo a los inspectores un amplio margen de actuación frente a estas

irregularidades por otra, parte también menciona el sistema que busca elevar la calificación sancionadora impuesta por el incumplimiento de las normas laborales, siendo este el sistema estadounidense que busca el acato de dichas normas mediante el miedo de las fuertes y estrictas sanciones.

Para Nascimento y Coelho (2020) en su revista hizo referencia a la importancia y razón de ser de la inspección del trabajo de igual manera brinda un enfoque respecto a las necesidades difusivas de este régimen haciendo mención a las cuestiones socioeconómicas en México para el desarrollo de los sujetos laborales frente a los efectos jurídicos que brinda su legislación, desde los medios de subsistencia necesarios hasta la posibilidad de ascender en el estrato de la sociedad de igual manera con la relación empleado y empleador (empresa) quien a su vez obtuvo más estabilidad en el sentido económico y social y adquiriendo de igual manera posibilidades de mantenerse a flote en el mercado, al contar y cumplir con la normativa que deben asumir como entidad empleadora.

Así mismo la constante regularización de las leyes y reglamentos de esta materia resultado de vital importancia dado a los constantes avances de la tecnología y la creación de nuevas formas de trabajo no antes conocidas y ajustándose al contexto social cambiante el cual, de no ser constante, los trabajadores podrían no contar con la protección de estas autoridades o entidades reguladoras del trabajo. De igual manera lo complementa Kurczyn (2022) mencionando que en el derecho laboral mexicano se implementaron una serie de reformas constitucionales en vista de salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores siempre buscando la modernización de los sistemas y mecanismos de actuación ante situaciones imprevistas como la reciente pandemia del COVID-19 sin embargo esto solo sería un punto a tratar de los diversos factores impulsores del cambio y surgimiento de nuevos tipos de trabajos a veces quedando ajeno a las regulaciones antes previstas por su ordenamiento.

Con relación a las **teorías relativas** del tema según lo indicado por Ramírez (2021) sustentó que la **fiscalización laboral** es una actividad que se ha ido realizando a los diversos campos laborales en las cuales el Estado a través de las legislaciones y entidades fiscalizadoras competentes como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) adoptando diversos mecanismos para la protección de los derechos laborales entre estos el sistema de inspección

del trabajo. De igual manera se señalaron las posibles causas respecto a las problemáticas que tiene nuestro sistema de fiscalización entre estas llega a mencionar situaciones como la corrupción, haciendo menoscabo del potencial humano el cual vino entorpeciendo la efectividad de la actividad fiscalizadora, además de los imperfectos que puedan existir en el mismo sistema, dado que la SUNAFIL teniendo la labor de fomentar, fiscalizar y supervisar el correcto cumplimiento de los estándares laborales correspondientes, demostrando no ser suficiente pese a existir un marco normativo y entidades especializadas.

Por otra parte, Egúsqiza e Illa (2022) en su Tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desarrollaron un mapeo con datos recopilados respecto a la distribución de la fuerza inspectora en la cual se pudo apreciar un estancamiento de mano de obra señalando que la contratación de inspectores resultó fundamental para el mejoramiento de la cobertura sin embargo, también se señaló que la cobertura multidisciplinaria de los profesionales contratados permite asimilar temas de seguridad y salud de los trabajadores, dicho de esta manera recomienda la especialización de las inspecciones de acuerdo al régimen laboral del profesional inspector, esto en razón de que sin tener en cuenta las profesiones estos terminan tomando todo tipo de materias sin tener en cuenta la realidad laboral ni su enfoque profesional. Silveiro (2022) en su artículo titulado *The social protection of independent workers in Portugal* concretizó de manera comparativa la singularidad que existe en Portugal respecto a la protección social que reciben los trabajadores en lo que respecta a los riesgos comunes los cuales incluye a la los casos de accidente o enfermedad y los supuestos subsecuentes de la muerte del trabajador también asimila casos de desempleo y la enfermedad contrarios a los derivados de accidentes de trabajo buscando la preservación el trabajo con un estándar digno y decente.

Por último, para Guizado (2021), en su tesis, tuvo como objetivo identificar las cuestiones planteadas en diversos estudios sobre las medidas gubernamentales que deberían proponerse para reducir la informalidad, ninguno de los estudios reconoce el papel de los sistemas de inspección del trabajo en la informalidad

laboral y mucho menos el marco legal bajo el cual se realizan las inspecciones en los lugares de trabajo. Los inspectores del trabajo prestaron especial atención a las irregularidades laborales en este ámbito, ya que se pudo definir como una característica inherente a nuestro entorno.

Sobre los **beneficios que incentivan la formalización** Trujillo (2019) realiza una recopilación de datos que corresponden a las mejoras económicas suscitadas en México los cuales demostraron que en relación con los procesos de formalización laboral ha generado un gran impacto en el mercado de trabajo en vista de la generación de nuevos puestos de trabajo y el ingreso que estos perciben, por lo que consecuentemente aportan a la sustentabilidad familiar, en vista que el evidente incremento de trabajadores con salarios estables formaban parte de aquellos que se encontraban debidamente registrados, esta tasa asemeja hasta el 44% del aumento de la distribución salarial que percibe la familia de igual manera es preciso mencionar que un 80% de este ingreso percibido es esencial mente de la actividad laboral realizada por los integrantes por lo que en adición de la materia investigada se dio a conocer la razón de ser de tan súbito incremento económico en argentina. Si bien es cierto tanto la realidad social como laboral puede discrepar con la realidad peruana sin embargo se es preciso mencionar que la esencia que se maneja en ambos casos es la misma, mayor formalización laboral es mayor el ingreso y estabilidad laboral y salarial.

Por otra parte, Judzik, Trujillo, y Villafañe (2017) en su artículo argumentó en base a los análisis de contextos macroeconómicos, la situación del mercado de trabajo y las políticas de protección social llevando a concluir que la constante evolución de los mecanismos utilizados por las instituciones y también del mercado laboral generan un gran impacto positivo en lo que respecta los ingresos laborales. Para Abramo, L., Cecchini, S. y Morales, B. (2019) en su artículo trató sobre la diversificación de programas sociales que ayuden a la superación de la pobreza y la desigualdad laboral, el tema de los diferentes incentivos que orienta la oferta laboral en base a la formalización laboral como un instrumento que orienta la estabilidad de igual manera con el trabajo independiente orientando su crecimiento bajo las regularizaciones correspondiente y siempre buscando crear un ambiente óptimo para el trabajador y empleador.

Machado (2022) en su informe técnico donde se señalaron los logros y metas estandarizados por el ministerio de trabajo señala la promoción de la formalización laboral en los empleadores y los trabajadores señalando un (56.7%) de concretización de este indicador alegando un estándar de (676 /1,197) trabajadores formalizados bajo la implementación de instrumentos o estrategias realizadas por las instituciones como servicios de orientación entre ellas, las capacitaciones y asistencias técnicas de las buenas prácticas laborales hasta la generación de propuestas sobre nuevos mecanismos laborales para la mejora de las relaciones laborales orientadas a la seguridad y bienestar de los trabajadores.

Por último, Ariza y Cedano (2018) manifestó que existe una deficiencia en lo que respecta a la generación de empleo y la formalización laboral para trabajadores jóvenes la cual se encuentra totalmente enfocada en los incentivos fiscales, además de evidenciar una deficiencia al brindar una adecuada inserción laboral de calidad a los jóvenes.

Con respecto a las **Estrategias Fiscalizadoras** en base a la resolución ministerial N° 071-2018-TR (2018) la cual resolvió la promoción sectorial para la formalización laboral mediante la definición de objetivos y las líneas de acción estratégicas para llevar a cabo las metas planteadas, estableciendo parámetros sectoriales de competencia para la realización de la intervención correspondiente a los planes de acción, la identificación de los enfoques específicos del problema de cada sector, la aplicación de las estrategias que mejor efecto produzcan, etc.

Según Ore (2018) el cual señaló la disposición del tipo penal ante la negligencia u omisión de las condiciones de seguridad y salud dentro del trabajo en todo caso dicha infracción normativa como el no entregar instrumentos de protección acorde a su rama laboral como mascarillas en casos de trabajar con insumos tóxicos o químicos, ante esto se comentó la imprudencia de dicha omisión considerando que estamos ante un estado democrático el cual se centró en proteger la integridad de los ciudadanos en este caso de los trabajadores desprendiendo así, la responsabilidad de promover estos estándares de seguridad para la prevención de los riesgos que podrían suscitarse la cual, dichas disposiciones van en aumentos paralelos con nuevas invenciones de rubros laborales.

De acuerdo al tema de **Formalización de trabajadores adolescentes**, para Colina (2021), en su tesis, tuvo como objetivo argumentar que los países deberían de aplicar el criterio de validez en un sentido puramente legal y se debe de relacionar con los conceptos de confiar en la eficacia de las leyes de tutela legal de menores. Si bien la mayoría sigue los procedimientos de verificación vigentes, se ha observado que los niños, niñas y jóvenes trabajaban sin conocer sus derechos y sufren abusos sin el conocimiento de sus empleadores, por ello, el impacto de este criterio fue muy diferente del impacto deseado en la realidad partiendo de los requisitos mínimos para contratar a menores y evitar repercusiones legales. Por su parte Bobadilla (2020) haciendo hincapié en la realidad peruana de los jóvenes trabajadores que, aun habiendo un sistema normativo vigente para su protección este no se ha ejercido de manera adecuada por estos mismos jóvenes, es por ello que la SUNAFIL reconoció la necesidad de medidas más efectivas en cuanto a pruebas, ya que se debieron de tomar acciones y medidas, aunque afectaron a la mayoría de los casos en varios sectores del país, debido a que estas situaciones ponen a los jóvenes en riesgo, sin embargo, el miedo o la ignorancia a menudo impiden que se informen los incidentes o incluso los informes de sus denuncias no son procesados de manera oportuna y efectiva.

Por último, para Bonifacio, J (2021), en su tesis, nos brindó como referencia de que el empleado, tiene las facultades de poder tomar una decisión frente a la oferta laboral que ofrece el empleador, sin ningún tipo de obligación. Morán, L (2018) manifiesta que los trabajadores jóvenes o adultos ya tienen ese derecho de la plena libertad para distribuir y dividir su tiempo entre el trabajo y el ocio, y se le proporciona a cambio de su contribución, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, el medio ambiente y la calidad general, ofrecen puestos de trabajo de acuerdo con los salarios reales. Al mismo tiempo, puede recibir una compensación destinada a satisfacer sus necesidades básicas, el aumento de los salarios aumenta el costo de oportunidad del ocio, haciéndolo relativamente caro los salarios más altos conducen a una mayor actividad económica y viceversa.

En lo que respecta a las **Incidencias laborales de trabajadores adolescentes**, para Castro (2018), en su revista tuvo como objetivo sintetizar la mayoría de los niños y jóvenes trabajadores del país que viven en zonas rurales

que sufren altos niveles de pobreza el trabajo infantil es negativo debido a factores psicológicos, ya que puede ser agotador y causar tensión indebida, porque todo niño tiene derecho a la educación. Por lo que Cáceres (2023), en su revista, tuvo como objetivo señalar que, si bien es cierto que los estados han tratado de prohibir y controlar el empleo de menores de edad a través de la legislación, y han "pedido" a los menores de edad que no continúen con sus actividades laborales a través del Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Joven Trabajador, cabe precisar que estas medidas no son suficientes porque estas campañas deben ir acompañadas de cursos de formación para menores y sus familias, apoyo socioeconómico y vigilancia juvenil etc. Gonzales (2023) indicó que; los jóvenes en esta forma de trabajo modifican sus expectativas de vida y su estatus, lo que a su vez altera su comportamiento en el seno social y familiar. Todo esto lleva a un cambio en el rol de los menores, en su percepción del mundo y en cómo lo ven.

En lo que respecta a las **áreas con mayor informalidad de trabajadores adolescentes**, para Carmelo, S (2020), en su tesis tuvo como objetivo las lesiones relacionadas con el lugar de trabajo son comunes entre los trabajadores jóvenes. Estas lesiones a menudo son causadas por muchos de los peligros que normalmente existen en un lugar de trabajo, como cuchillos afilados y pisos de restaurantes resbaladizos. La experiencia laboral limitada o nula y la falta de capacitación en seguridad también contribuyen a las altas tasas de lesiones. Los estudiantes de secundaria y preparatoria que trabajan pueden no tener la fuerza muscular o las habilidades cognitivas necesarias para realizar ciertas tareas, y pueden correr un mayor riesgo de lesionarse. Por lo que Jiménez (2019) El trabajo juvenil es una de las peores formas de explotación y atenta contra el desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social de los jóvenes y el principio de bienestar que antepone sus derechos a los de los demás, es una situación amenazante. En este sentido, el vínculo entre el trabajo juvenil y la pobreza es claro, pero no es la única causa de la pobreza, también están presentes otros factores como la cultura, los prejuicios sociales, el escaso acceso a la educación y el trabajo temprano.

Por último, para Mallqui, C y Muñoz, K (2019), en su tesis, tuvo como objetivo el problema real es que el trabajo infantil no es una parte cíclica del sistema de producción, sino un factor importante en la expansión de las economías de

mercado. El uso de mano de obra infantil preocupa a muchos empleadores porque paga menos, es más manejable y es más vulnerable a las amenazas que los adultos. La mayoría de los niños trabajadores pertenecen al mercado laboral informal, son familiares y están confinados a entornos locales, lo que los hace visibles dentro de los marcos legales que protegen al resto de la fuerza laboral. Por qué el trabajo infantil siempre ha sido un fenómeno socioeconómico difícil de cuantificar.

Gomero R y Francia J (2018), en su tesis, tuvo como objetivo debido a la naturaleza multidisciplinaria del PST, debe complementar las medidas organizacionales de salud y seguridad y formar la base de una política nacional coherente entre la salud pública y la seguridad en el lugar de trabajo, esto no solo mejorará la salud de los trabajadores, sino también la productividad de la organización. Como regla general, los profesionales de la salud deben participar de manera proactiva y competente en este proceso junto con otros profesionales de la salud. Identificar, planificar y ejecutar las estrategias y programas necesarios. Garantizar la participación efectiva de los representantes de las organizaciones y de los trabajadores a todos los niveles con la implementación de programas de bienestar debe planificarse con la participación de los trabajadores, sus familias y la comunidad.

En lo que respecta a la **conciencia del bienestar laboral de trabajadores adolescentes**, para, González et al. (2018) tuvo como objetivo conocer y analizar las condiciones fundamentales para que exista un ambiente saludable, reuniendo los componentes necesarios para que los empleadores se sientan satisfechos y motivados en su labor, y un plan sólido que beneficie a la organización y a las empresas locales. Desde un punto de vista metodológico, el análisis factorial muestra cómo los tipos de estudios que corresponden a la estadística descriptiva miden el respeto a los funcionarios, el seguimiento, la dirección, los problemas y sus soluciones, la capacidad de respuesta, por lo que se precisa el principal elemento de Impacto en la dinámica de la variable dependiente. Pérez J y Gomero J (2020), señala que las incidencias laborales juveniles, es un problema real y reconocido por la mayoría de los peruanos debido a su estadística que se incrementa diariamente.

Para Ortiz et al. (2021) La felicidad se entiende como el estado en el que los

trabajadores expresan un cierto nivel de satisfacción con sus actividades y emociones dentro de la organización. Angulo et al. (2021) concretó que el bienestar laboral es el estado en el que los empleados describen su experiencia en el trabajo percibiéndola positivamente y expresando satisfacción con ella. En la misma línea de ideas Stete, (2021) Señala que la felicidad se entiende como un grado de satisfacción percibido positivamente por experiencias y emociones positivas que conduce a un mayor disfrute del trabajo. Para ello se requiere una visión crítica para no reducirlo a valor económico y se proporcione un reconocimiento a través de una entidad socializada.

Por último, para Vargas (2018), en su revista, tuvo como objetivo analizar que en Perú se ofrece una protección integral y diversificada a los niños y jóvenes trabajadores. Sin embargo, la falta de políticas efectivas dirigidas a la abolición del trabajo infantil, que asegure que los menores trabajadores no sean explotados, por ello sería una gran ventaja de crear mecanismos y canales a nivel judicial, no solo para que se respeten los derechos laborales de los niños trabajadores, sino que esta garantía debe ser pronta, eficaz, lo más eficiente y de corta duración posible; hace falta. Un paso sería capacitar a los jueces laborales en principios tales como el interés superior del niño al adjudicar reclamos de asistencia social presentados por menores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación que fue utilizado en el trabajo es la básica, ya que su único objetivo es incrementar el conocimiento previamente obtenido en razón de la fiscalización laboral, por lo que no se buscara un cambio de la realidad. Según Gallardo (2017) la investigación básica se centra en la reafirmación o la incrementación de alguna postura puesta como tema de investigación por lo que no tiene el afán de la resolución de problemas y solo genera más conocimiento.

Además, el presente estudio tuvo un enfoque cualitativo, es decir se centró en el estudio de una realidad problemática o que genere cierta crítica o controversia en la sociedad actual en este punto señaló la gran cantidad de casos y desprotección de los derechos laborales de nuestros jóvenes trabajadores al no estar debidamente formalizados.

De igual manera, el diseño de esta investigación correspondería a la Teoría Fundamentada, siendo que tiene como finalidad la adecuación de diversas teorías partiendo de los diferentes tipos de fuentes o materiales de naturaleza legal que utilizaremos para sustentar nuestro tema de investigación. Para Palacios (2021) sostuvo que en base a la Teoría Fundamentada los conceptos formulados son analíticos para ser generalizados y se utilizaron para dar cierto impacto al tema de estudio es decir busca dar una imagen significativa en donde estos datos cuadren con la imagen que se quiere dar.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Las categorías utilizadas para la investigación ayudaron a delimitar nuestras problemáticas planteadas, que a su vez estará sistemáticamente conceptualizada utilizando las subcategorías derivadas de las categorías las cuales fueron elaboradas basándonos en el enfoque que buscamos resaltar en nuestro trabajo de investigación.

En vista de los antes mencionados Aguaded, Piston, Pegalajar y Omeldo (2020) manifestaron que la categorización está sujeta a las ideas iniciales constituidas hasta antes del proceso de recopilación de información, dado que

partiendo de estas ideas se pudo deducir el tipo de información que se necesitaría y las subcategorías están derivadas de estas ideas que serían los ejes temáticos emergiendo estos temas derivados.

Tabla 1.

Categorías y Subcategorías

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: Fiscalización laboral	Estrategias Fiscalizadoras
	Beneficios que incentivan la formalización
Categoría 2: Formalización laboral de trabajadores adolescentes	Áreas con mayor informalidad de trabajadores adolescentes
	Conciencia del bienestar laboral de trabajadores adolescentes

Fuente: Elaboración propia (2022)

La matriz de categorización del presente estudio de investigación se encuentra anexada en el Anexo 1.

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio fue importante en la investigación dado que este radica en el lugar en donde se produce la problemática que es materia de estudio, de igual manera Cadena, Rendón, Aguilar, Salinas, de la Cruz y Sangerman (2017) argumentaron que es un ambiente en el cual es posible comprobar los enfoques y teorías analizadas, dicho de esta manera el escenario de estudio elegido fue en Lima 2022.

3.4. Participantes

Aquellos participantes que apoyaran en esta investigación mediante el aporte de sus respuestas en las guías de entrevista corresponden a 10 participantes, los cuales estarán divididos en cuatro abogados especialistas en derecho laboral y un juez de materia penal, los cuales fueron elegidos basándonos en su amplia experiencia en materia laboral y aquellos que partiendo de sus vivencias sean capaces aportar énfasis a nuestro trabajo de investigación. Por lo que, Quecedo, R y Castaño, C (2022) señalaron que los participantes son seleccionados basados en ciertos criterios que los vuelven indispensables para garantizar la fiabilidad y la validez del estudio realizado la cual mediante la guía de entrevista se permitirá conocer las ideas o conceptos de estos expertos.

Tabla 2.
Participantes

Especialista	Profesión	Experiencia laboral	Años de experiencia
Ponce Quispe; Jose Reynaldo	Abogado ,2ºEspecialidad en Derecho de Trabajo y Seguridad Social	Sunafil	09 años
Bejar Cardenas; Elio Abimael	Inspector Auxiliar	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	07 años
Flores Cornejo; Fabian Osiris	Abogado, Socio y Maestrante	Be Lawyer Sac	06 años
Cordova Morillo; Gustavo Carlos	Abogado	Abogado especialista en derecho laboral	05 años
Quispe Chavez; Araceli Rocio	Abogada	Abogado especialista en derecho laboral	05 años
Ordinola Arroyo; Anyelo Alexis	Abogado	Abogado especialista en derecho laboral	06 años
Merejildo; Vicuña Wilbert	Abogado	Abogado especialista en derecho laboral	05 años
Campos Vara; Yarit Flor	Abogada	Abogado especialista en derecho laboral	05 años
Condori Ccori; Rufino	Abogado	Abogado especialista en derecho laboral	05 años
Garcia Rodriguez; Gino	Abogado	Abogado especialista en derecho laboral	07 años

Fuente: Elaboración propia (2022)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron para el presente estudio de investigación corresponden a la entrevista y al análisis de fuente documental. En relación a la entrevista, Romero S, Alcívar E y Moreira F (2019), comentó que el objetivo de una entrevista es obtener información de forma oral y personalizada sobre

acontecimientos, experiencias, opiniones de personas.

De igual manera que este último puede ser una sola persona o un grupo de personas. Ahora, en relación al análisis de fuente documental, Romero S, Alcívar E y Moreira F (2019) consistiendo en la búsqueda, crítica y análisis de información de fuentes documentales, las cuales resultan de gran importancia en la problemática planteada.

En relación a los instrumentos de investigación, se empleó la guía de entrevista, instrumento conformado por preguntas o interrogantes cuya base son los objetivos de la investigación donde se plasmarán las respuestas obtenidas de nuestros participantes.

Asimismo, se usó la guía de análisis documental, instrumento que nos ayudará a recabar toda la información obtenida de revistas científicas, tesis, libros y otras fuentes.

La Guía de Entrevista se encuentra anexada en el Anexo 2.

3.6. Procedimiento

Habiendo señalado puntos arriba que la investigación tuvo un enfoque cualitativo, con la base de un diseño de teoría fundamentada, el procedimiento de la investigación se dio a partir de la recolección de datos las que serán obtenidas desde un análisis documental, con toda la información recabada de las investigaciones de autores nacionales e internacionales, publicaciones en revistas indexadas y libros, material que forma parte del marco teórico y que serán aplicadas en la guía de análisis documental.

Asimismo, se obtuvieron los datos de la recopilación de información que nos proporcionará los expertos participantes en la investigación. Por lo que, para ello, se realizó la coordinación directa con cada de uno de los Abogados especializados, los cuales, nos señalarán el día y horario para la realización de la entrevista, donde se obtendrá los resultados que darán respuestas a nuestros objetivos planteados en la investigación.

Es necesario señalar que, para que esta investigación, no fue necesario solicitar permiso a las entidades privadas y públicas, ya que, cada uno de los entrevistados se encuentra a cargo de su área de trabajo. Iño W. (2018) señaló que

el procedimiento es una actividad o secuencia que transforma entradas en salidas. Por ende, lo más importante es que esta transformación agrega valor, de lo contrario, debe ser rediseñado o eliminado tanto el procedimiento, la descripción de la secuencia y la forma en que se realizan estas acciones, aquí se incluye el alcance del procedimiento, el responsable de la ejecución y otros aspectos importantes.

3.7. Rigor científico

Teniendo en cuenta que el rigor científico implica la valoración de la credibilidad y calidad de la investigación, para el presente estudio cualitativo y antes de aplicarse el instrumento de recolección de datos se ha solicitado que tres especialistas en la materia de investigación científica realicen la validación de dicho instrumento, es decir de la guía de entrevista, la cual procedió a tener el resultado de aceptable, tal como se puede observar en la Tabla 3.

Sánchez M, Fernández M, & Diaz, Juan (2021) comentó que son mecanismos que se utilizan para reunir y medir información de forma organizada y con un objetivo específico. Usualmente se utilizaron en investigación científica y empresarial, estadística y marketing por lo que cada uno de las técnicas permite recopilar información de diferente tipo por este motivo es fundamental conocer sus cualidades y tener claros los objetivos para elegir aquellas que permitan recoger la información apropiada.

Tabla 3.

Validación de la Guía de Entrevista

Validación de la guía de entrevista		
Validador	Cargo	Condición
Dr. Lidia Lucrecia Marchinares Ramos	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	Aceptable
Mgtr. Ángel Fernando La Torre Guerrero	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	Aceptable

Dr. Álvarez Corzo Miguel Angel	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	Acceptable
-----------------------------------	--	------------

Fuente: Elaboración propia (2022)

3.8. Método de análisis de datos

Para el presente estudio de investigación, se aplicó el método de análisis descriptivo, ya que, realizamos una descripción de los resultados finales obtenidos de los instrumentos de recolección de datos, los cuales se basaron netamente en las respuestas de los entrevistados en relación a sus experiencias y lo regulado en la normativa vigente en relación a la fiscalización laboral y su influencia en la formalización de jóvenes trabajadores. Asimismo, hay que tener en cuenta que, la guía de análisis documental será rellena a partir de la revisión de artículos, revistas y ciertas tesis, Borjas J (2020), señaló que el método de análisis de datos es el proceso de evaluar datos haciendo uso de una o más herramientas analíticas la cual se pudo determinar la importancia de la información así comunicada para las metas y objetivos de la organización. Por ende, la información de varias fuentes se recopila, investiga y finalmente analiza para llegar a una conclusión o conclusiones.

De igual manera, se aplicó el método hermenéutico con el objetivo de realizar un análisis e interpretación de toda la información obtenida en la guía de análisis documental. Y por último desarrollamos el método inductivo, mediante el cual intentaremos estudiar nuestro problema de investigación, es decir como es la influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada.

Así mismo, Vizcaino P, Maldonado I y Cedeño R (2023) nos orientó en su investigación científica que el rigor científico es una selección de temas y el análisis de datos debe ser imparcial. Esto incluye la determinación del tamaño de muestra óptimo para su estudio para que pueda estar más seguro de que no hay falsos positivos o falsos negativos. Esto requiere investigación que probablemente se repetirá en su propio laboratorio y en otros laboratorios.

3.9. Aspectos éticos

Finalmente, de acuerdo a los aspectos éticos, lo correspondiente a los datos e información del presente estudio de investigación, pertenecen a fuentes fidedignas, confiable y veraz, ya fue desarrollado en cumplimiento de los estándares de la Universidad. Asimismo, la información obtenida para dicha investigación fue citada respetando las normas APA 7ma edición, de esta manera se cumplió y respetó los derechos de autor establecidos en la normativa peruana.

De igual manera, se realizó la respectiva paráfrasis, respetando siempre lo señalado por parte de dichos autores, sin ninguna manipulación de la información obtenida. Por ello señaló que el presente estudio está desarrollado respetando los principios éticos de la investigación. Borjas J (2020), mencionó que el Rigor científico consiste en la adecuación de las investigaciones desarrolladas, y la relevancia, en relación a la importancia y significación que cada artículo debe suponer para la comunidad científica y para la sociedad en su conjunto.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

TÍTULO: Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022

CATEGORÍA 1: Fiscalización laboral

SUB CATEGORÍA 1: Estrategias Fiscalizadoras

SUB CATEGORÍA 2: Beneficios que incentivan la formalización

1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿Cómo influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada?

2.- Cree usted que, ¿La SUNAFIL que tiene la labor de fomentar, fiscalizar y supervisar el correcto cumplimiento de los estándares laborales, no es suficiente pese a existir un marco normativo y entidades especializadas? Podría fundamentar su respuesta.

3.- Estaría usted de acuerdo en que ¿Los inspectores del trabajo deben prestar especial atención a las irregularidades laborales en este ámbito, por definirse como una característica inherente a nuestro entorno social?, ¿Por qué?

4.- De acuerdo a su criterio, ¿Podría establecer los beneficios de la fiscalización en la formalización laboral de los adolescentes trabajadores?

5.- De acuerdo a su experiencia. ¿Considera que en el Perú se ofrece una protección integral y diversificada a los niños y jóvenes trabajadores del régimen de la actividad privada? ¿Sí o no? Explique

6.- ¿De qué manera considera Usted, que la formalización laboral viene a ser un instrumento que orienta la estabilidad del joven trabajador?

CATEGORÍA 2: Formalización Laboral de trabajadores adolescentes

SUBGATEGORÍA 1: Áreas con mayor informalidad de trabajadores adolescentes

SUBCATEGORÍA 2: Conciencia del bienestar laboral de trabajadores adolescentes

7.- ¿De qué manera la formalización de trabajadores adolescentes son un factor que contribuye al régimen de la actividad privada?

8.- ¿Podría indicar que factores impiden que se informen los incidentes laborales o incluso los informes de denuncias no sean procesados de manera oportuna y efectiva?

9.- Según su experiencia ¿Cuál cree usted que sea la causa de los altos índices de informalización laboral? ¿Cree que se deba a leyes imperfectas, porque permiten ciertos oportunismos y dificultan el cumplimiento de otras leyes? Explique

4.1. RESULTADOS

PREGUNTA N° 1:

Se logró obtener los siguientes resultados a través de la técnica de entrevista de los participantes y a partir de los objetivos propuestos:

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022.

TABLA 4.

CATEGORÍA – Fiscalización laboral

SUBCATEGORÍA - Estrategias Fiscalizadoras

Pregunta 1	E. 1 PONCE	E. 2 BEJAR	E.3 FLORES	E.4 CORDOVA	E.5 QUISPE	E.6 ORDINO LA
1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿Cómo influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes	En SUNAFI L, existe un grupo especializado el GEIT – TFI que se encarga de fiscalizar el trabajo adolescente. La mayoría de las	No influye significativamente. La prueba está en que, tras muchos años de trabajo de formalización a través de la fiscalización laboral, las cifras de informalidad se han mantenido	La fiscalización juega un papel importante en la formalización de trabajadores adolescentes en el régimen de la actividad	La fiscalización tiene un impacto significativo en la formalización de trabajadores adolescentes en el régimen de la	Influye positivamente en razón a que a través de esta se logra identificar las condiciones de los mencionados trabajadores	La fiscalización laboral de los trabajadores adolescentes influye de manera positiva en las instituciones privadas por las

entes al régimen de la actividad privada?	veces los trabajos adolescentes no cuentan con autorización de la autoridad administrativa de trabajo competente o realizan trabajos que son catalogados como peligrosos para ellos. En el primer supuesto, se permite que el empleador corrija la infracción	estables. Atribuyo este fenómeno a algunas causas. En primer lugar la fiscalización laboral en materia de formalización solamente verifica la incorporación en las planillas electrónicas, pero no verifica si el trabajador cuenta con estabilidad laboral absoluta o si se encuentra sindicalizado, el trabajador puede ser formalizado	privada. La formalización se refiere al proceso mediante el cual los trabajadores y empleadores cumplen con todas las normativas legales y regulaciones laborales establecidas por el gobierno. En el caso de los trabajadores adolescentes	actividad privada. Cuando las autoridades laborales supervisan de manera efectiva las empresas y hacen cumplir las normas laborales, se reduce la probabilidad de que las empresas contraten adolescentes de	y así poder salvaguardar el cumplimiento de obligaciones de los empleadores.	siguientes razones: i) inserta en el mercado laboral a mano de obra capacitada, pues muchos adolescentes han realizado estudios formativos y especializados y ii) genera que exista un equilibrio remunerativo de estos adolescentes con sus pares mayores de edad que
--	---	---	---	--	--	--

	<p>n a fin de que se permita al adolescente laborar, pero bajo el régimen que establece el Código de Niños y Adolescentes, y al ver que no es muy beneficioso o solo han dado trabajo para ayudar a la familia no motiva a su corrección y</p>	<p>a través de un contrato de trabajo temporal y sin estar sindicalizado, de este modo, cuando el empleador formaliza a una cantidad de trabajadores, estos pueden ser despedidos, no renovados o des formalizados cuando acabe la inspección dada que asegura la permanencia del trabajador en la formalidad, puesto que</p>	<p>ntes, esto implica garantizar que se respeten sus derechos laborales y que se cumplan las leyes relacionadas con el trabajo infantil y adolescente.</p>	<p>manera informal o incumplan las regulaciones relacionadas con el trabajo juvenil.</p>		<p>realizan las mismas labores. Sin embargo, se debe tener en cuenta que existen labores para las cuales hay límites mínimos de edad para que los adolescentes puedan realizar labores para el empleador.</p>
--	--	---	--	--	--	---

	<p>queda como una infracción insubsanable. En el segundo caso, el Inspector no puede formalizar el trabajo adolescente, ya que es un trabajo prohibido por ley.</p>	<p>carecen de estabilidad laboral absoluta y no cuentan necesariamente con sindicatos que los defiendan.</p>				
--	---	--	--	--	--	--

E. 7 MEREJILDO	E.8 CAMPOS	E.9 CONDORI	E.10 GARCIA
<p>Puedo señalar que la fiscalización influye de manera positiva, algunos de</p>	<p>El papel de la fiscalización en estos casos resulta ser de vital importancia a fin de</p>	<p>No impacta de manera significativa a la formalización de los trabajadores adolescentes, si bien su función es la prevención o</p>	<p>El impacto en materia de jóvenes trabajadores teóricamente resulta ser positivo en razón de resguardar los derechos de estos</p>

<p>estos casos se busca la formalización de estos mismos trabajadores adolescentes siempre que estos no pongan en peligro la seguridad física y mental de estos jóvenes.</p>	<p>reconocer y actuar en consecuencia para no afectar negativamente a los jóvenes que realizan sus actividades laborales.</p>	<p>regularización de esta clase de situaciones de vulneración de derechos, la realidad es que el efecto que este proporciona una seguridad integral propia de su cargo en razón de que este al no estar debidamente contratado puede ser no tiene estabilidad laboral incluso después de la inspección.</p>	<p>mismos, por otra parte, no ponemos descarta el hecho de que, en medio de estas inspecciones la situación laboral de estos puede variar rápidamente por realizarse formalizaciones temporales.</p>
--	---	---	--

Fuente: Elaboración propia (2023)

FUENTE ENTREVISTA APLICADA:

INTERPRETACIÓN: Teniendo en consideración del objetivo general “¿DETERMINAR DE QUÉ MANERA INFLUYE LA FISCALIZACIÓN EN LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES ADOLESCENTES AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, LIMA 2022?”, respecto a la primera pregunta de la entrevista, se puede advertir que Ponce, Flores, Cordova, Quispe, Ordinola, Merejildo, Campos y Garcia manifestaron que la fiscalización laboral resulta tener un impacto positivo en las instituciones privadas por las siguientes razones, como su inserción en el mercado laboral a mano de obra capacitada, pues muchos adolescentes han realizado estudios formativos y especializados además que genera que exista un equilibrio remunerativo de estos adolescentes; este resultado se relaciona con la investigación de Trujillo (2019) que arriba como conclusión al realizar una recopilación de datos que corresponden a la influencia de este tema de la fiscalización señala tanto la realidad social como laboral puede discrepar con la realidad peruana sin embargo se es preciso mencionar que la esencia que se maneja en ambos casos es la misma, mayor formalización laboral es mayor el

ingreso y estabilidad laboral y salarial sobre todo si nos centramos esencialmente en los jóvenes trabajadores quienes tienen una situación de vulnerabilidad.

PREGUNTA N° 2:

Se logró obtener los siguientes resultados a través de la técnica de entrevista de los participantes y a partir de los objetivos propuestos:

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022.

TABLA 5.

CATEGORÍA – Fiscalización laboral

SUBCATEGORÍA - Estrategias Fiscalizadoras

Pregunta 2	E. 1 PONCE	E. 2 BEJAR	E.3 FLORES	E.4 CORDOVA	E.5 QUISPE	E.6 ORDINOLA
2.-Cree usted que, ¿La SUNAFIL que tiene la labor de fomentar, fiscalizar y supervisar el correcto cumplimiento de	El trabajo adolescente en el Perú es una problemática que no solo puede ser abordada por SUNAFIL, ya	No existe en el mundo la cantidad de inspectores suficientes para fiscalizar todas y cada una de las empresas y emplead	La SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) cumple un papel importante en la supervisión y fiscalizaci	La SUNAFIL desempeña un papel crucial en la promoción de la fiscalización de los estándares	No considero suficiente la labor realizada por SUNAFIL toda vez que aún existe un incremento	Considero que la SUNAFIL es suficiente para poder fomentar, fiscalizar y supervisar el correcto cumplimiento de los

<p>los estándares laborales, no es suficiente pese a existir una marco normativo y entidades especializadas? Podría fundamentar su respuesta.</p>	<p>que aunque el Código de Niños y Adolescentes establece ciertos estándares como tener autorización del MTPE, que el trabajo no suponga dejar los estudios, tener una jornada de seis horas diarias o 36 horas</p>	<p>ores de determinado país. El cumplimiento efectivo de los derechos laborales no depende ni puede depender solo de la autoridad, sino también, y, sobre todo, de la existencia de un modelo socioeconómico que garantice productividad a las pequeñas y microem</p>	<p>ón del cumplimiento de los estándares laborales en Perú, y su existencia es un paso significativo hacia la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de prácticas laborales justas y formales. Sin embargo, la efectividad de la SUNAFIL y otras entidades similares en otros</p>	<p>laborales en el Perú. Sin embargo, su efectividad puede verse limitada por la falta de recursos y personal, así como por la complejidad de las relaciones laborales en el país. Aunque existe un marco normativo sólido y entidades especiali</p>	<p>progresivo en la informalidad laboral, lo cual requiere que el personal a cargo sea debidamente calificado (idóneo) y sea numéricamente proporcional a las actuaciones a realizar. Por otro lado, resulta necesario un cambio de</p>	<p>estándares laborales. Sin embargo, debido a la cantidad de órdenes de inspección que se presentan cada año, resulta insuficiente la cantidad de supervisores inspectores, inspectores y auxiliares inspectores con los que se cuentan</p>
--	---	---	--	--	---	--

<p>semana les, entre otros, estos estánda res no se adecua n a la realidad , ya que los requisit os para obtener dicha autoriza ción no debería n ser engorro sos o tener plazos perento rios, el MINED U debería saber que adolesc</p>	<p>presas y de la existenci a de organiza ciones sindicale s en cada uno de los centros de trabajo. El primer factor mencion ado permite que las empres as cuent en con los recursos para sustentar la formaliza ción y el segundo factor garantiza que los trabajado</p>	<p>países puede depender de varios factores, y puede haber situacione s en las que no sea suficiente por sí sola. A continuaci ón, se presentan algunas considera ciones para fundament ar esta respuesta: Recursos limitados, Economía informal, Concienci a y cultura laboral, Coordinaci ón interinstitu</p>	<p>zadas, es necesari o un esfuerza conjunto de las institucio nes y una asignaci ón adecuada de recursos para abordar de manera más efectiva el cumplimi ento de las normas laborales .</p>	<p>mentalid ad de los emplead ores quienes muchas veces prefieren pagar multas antes que el cumplimi ento de los derechos laborales de sus trabajad ores y, es meneste r contar con un diseño sistemati zado de inspecci ones que sean eficiente</p>	<p>actualme nte. Aunado a ello, debe tenerse en considera ción que, con la implemen tación del Tribunal de Fiscaliza ción Laboral, se ha generado una predictibil idad en las resolucio nes de las subintend encias e intendenc ias a nivel nacional, ello debido a los</p>
---	---	---	--	--	---

	<p>entes se encuentran en este régimen para que a través de las instituciones educativas haya personas que cauteleen el derecho a la educación, y si las necesidades de las familias hacen que el adolescente tenga</p>	<p>res tengan un respaldo organizacional para exigir el cumplimiento de sus derechos allí donde los inspectores no pueden estar presentes.</p>	<p>cional, Cambios en las regulaciones laborales.</p>		<p>s y eficaces.</p>	<p>precedentes administrativos emitidos.</p>
--	---	--	---	--	----------------------	--

	que trabajar y estudiar permitir hacerlo sin que ello le genere infracci ones al emplea dor orientá ndole desde que accede a hacer el trámite para la autORIZA ción.					
--	---	--	--	--	--	--

E. 7 MEREJILDO	E.8 CAMPOS	E.9 CONDORI	E.10 GARCIA
<p>Sí, considero que la SUNAFIL como entidad fiscalizadora en sus preceptos y finalidades logra abarcar la capacidad de supervisar a los trabajadores y sus respectivos empleadores, por otra parte, se requiere de mucho más apoyo en lo que respecta la mano de obra, aunque las directrices y planteamientos de prevención y actuación estén legalizados estas medidas no son capaces de tener un efecto del 100 % en nuestra sociedad y he ahí la problemática de informalidad que nos aflige en la actualidad.</p>	<p>La SUNAFIL como una entidad fiscalizadora que cumple ciertos estándares para el resguardo de los derechos de los trabajadores, sin embargo, por diversas consideraciones no resulta dar suficiente abastecerse por su propia cuenta en entre estos se puede mencionar el fuerte impacto de la economía informal la falta de regularización de estas microempresas es capaces de eludir fácilmente el cumplimiento de dichas normas.</p>	<p>Considero que este tema de trabajadores adolescentes es una problemática en el sector social laboral muy renuente pese a existir ciertos estándares para la participación de estos jóvenes en este campo con justos derechos en base a su condición, y estando protegidos por el código del niño y del adolescente lo cierto es que no se aplican adecuadamente en la realidad por lo que considero que la actuación de la entidad de la SUNAFIL y su labor de regular la vigencia de sus derechos</p>	<p>La labor de la SUNAFIL por muy bien estructurada que este requiere de una organización continua para llevar a cabo sus actividades regulatorias de inspección desde la actuación de agencias o instituciones como el ministerio de trabajo o de educación los cuales podrían generar un impacto mucho más eficaz cuando se trata en el aspecto preventivo de la vulneración de las regularizaciones laborales.</p>

		laborales no es suficiente.	
--	--	-----------------------------	--

Fuente: Elaboración propia (2023)

FUENTE ENTREVISTA APLICADA:

INTERPRETACIÓN: Teniendo en consideración del objetivo general **“DETERMINAR DE QUÉ MANERA INFLUYE LA FISCALIZACIÓN EN LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES ADOLESCENTES AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, LIMA 2022”**, respecto a la segunda pregunta de la entrevista, se puede advertir Ponce, Flores, Cordova, Ordinola, Merejildo, Condori, y Garcia, manifestaron que no creen que la SUNAFIL como entidad fiscalizadora es insuficiente para garantizar el cumplimiento de las normas y estándares laborales toda vez que aún existe un incremento progresivo en la informalidad laboral; este resultado se relaciona con la investigación de Ramírez (2021), que arriba como conclusión sustenta que la fiscalización laboral es una actividad que se ha ido realizando a los diversos campos laborales en las cuales el Estado a través de las legislaciones y entidades fiscalizadoras competentes como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) adopta diversos mecanismos para la protección de los derechos laborales convirtiéndose esto en una lucha constante ante el constante incremento de la informalidad.

PREGUNTA N° 3:

Se logró obtener los siguientes resultados a través de la técnica de entrevista de los participantes y a partir de los objetivos propuestos:

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022.

TABLA 6.

CATEGORÍA – Fiscalización laboral

SUBCATEGORÍA - Estrategias Fiscalizadoras

Pregunta 3	E. 1 PONCE	E. 2 BEJAR	E.3 FLORES	E.4 CORDOVA	E.5 QUISPE	E.6 ORDINO LA
<p>3.- Estaría usted de acuerdo en que ¿Los inspectores del trabajo deben prestar especial atención a las irregularidades laborales en este ámbito, por definirse como una característica inherente a nuestro entorno social?,</p>	<p>Sí, de hecho, en SUNAFI L existe un grupo especial izado que analiza, fiscaliza y sancion a todas aquellas infraccio nes que no se encuent ran acorde al régimen del trabajo adolescente establecido en el Código</p>	<p>Claro que sí. Esa es la preocupaci ón principal de la SUNAF IL y sus inspect ores. Es la razón de ser de la existencia de sistemas de inspecci ón en todo el mundo.</p>	<p>Sí, estoy de acuerdo en que los inspectores del trabajo deben prestar especial atención a las irregularid ades laborales en el ámbito laboral, ya que estas irregularid ades a menudo se considera n una característ ica inherente a ciertos entornos</p>	<p>Si, los inspectores del trabajo deben de prestar atención a las irregularidades laborales en el ámbito de los adolescentes trabajad ores. Este se debe a que los jóvenes son más vulnerables y pueden estar sujetos a condicio</p>	<p>Por supuesto, dado que está en juego el interés superior del menor (adolescente) al ser el sector de la población económic amente activa más vulnerabl e.</p>	<p>Considero que los inspector es sí deben prestar una atención debida a las irregularid ades en la contrataci ón de adolescen tes. Debido a que la mayoría de empresas buscan evadir la formalizac ión laboral por generar costos “excesivos” en el</p>

<p>¿Por qué?</p>	<p>de los Niños y Adolescentes. La formación de este grupo obedece a que estos casos merecen un tratamiento particular por la especial trascendencia que tiene la protección del menor de edad en nuestra Constitución y que</p>		<p>sociales. Aquí hay algunas razones para respaldar esta afirmación: Desigualdades socioeconómicas, Explotación de grupos vulnerables, Economía informal.</p>	<p>nes de trabajo precario s o abusivas . Proteger los derechos laborales de los adolescentes es esencial para garantizar un desarrollo justo y equitativo de nuestra sociedad.</p>		<p>desarrollo de la contratación (tales como sometimientos a exámenes médicos, contratar seguros de vida, ley, pensión, SCTR) y al término de la relación laboral (específicamente con el pago de los beneficios sociales). Además de ello, recordemos que los inspectores</p>
-------------------------	--	--	--	---	--	--

	requieren realizar intervenciones de oficio y no esperar a recibir denuncias para recién actuar.					pueden iniciar fiscalizaciones de oficio, por lo que sería conveniente la aplicación de estas para buscar una mayor formalización en las empresas .
--	--	--	--	--	--	---

E. 7 MEREJILDO	E.8 CAMPOS	E.9 CONDORI	E.10 GARCIA
Ciertamente la condición de vulnerabilidad de los trabajadores adolescentes los cuales requieren una protección	Si creo que se requiere de una atención especial en este ámbito si bien los jóvenes son los más vulnerables como trabajadores independientemente de su condición edad merecen tener	Sí debería de prestarse un grado de atención especial a estas irregularidades en particular para la protección de los menores adolescentes que por su condición	Claro que se debería de ofrecer especial atención al considerarse a este grupo como el sector más vulnerable económicamente al tratarse de jóvenes trabajadores que muchas veces

especial es imperativa.	un trato justo en donde se le sean reconocidos los derechos laborales de estos mismos.	es el sector más vulnerable.	aceptan los que se les da ya sea por inexperiencia o por ignorancia de sus derechos por ser menores adolescentes.
-------------------------	--	------------------------------	---

Fuente: Elaboración propia (2023)

FUENTE ENTREVISTA APLICADA:

INTERPRETACIÓN: Teniendo en consideración del primer objetivo específico “**DETERMINAR DE QUÉ MANERA INFLUYE LA FISCALIZACIÓN EN LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES ADOLESCENTES AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, LIMA 2022**”, respecto a la tercera pregunta de la entrevista, se puede advertir que la totalidad de los entrevistados, así como Ponce, Bejar, Flores, Cordova, Quispe, Ordinola, Merejildo, Campos, Condori y Garcia manifestaron que los inspectores del trabajo deben de prestar especial atención a las irregularidades laborales en el ámbito de los adolescentes trabajadores esto principalmente porque los jóvenes son más vulnerables y pueden estar sujetos a condiciones de trabajo precarios; este resultado se relaciona con la investigación de Guizado (2021), que arriba como conclusión tuvo como objetivo identificar las diversas medidas gubernamentales que deberían proponerse para reducir la informalidad se realizan las inspecciones en los lugares de trabajo considerando así que los inspectores del trabajo prestaron especial atención a las irregularidades laborales en este ámbito,

PREGUNTA N° 4:

Se logró obtener los siguientes resultados a través de la técnica de entrevista de los participantes y a partir de los objetivos propuestos:

SEGÚN EL OBJETIVO ESPECÍFICO 1): Identificar el impacto que tienen las estrategias fiscalizadoras ante la formalización laboral de los adolescentes trabajadores en el régimen de la actividad privada, Lima 2022

TABLA 7.

CATEGORÍA – Fiscalización laboral

SUBCATEGORÍA - Beneficios que incentivan la formalización

Pregunta 4	E. 1 PONCE	E. 2 BEJAR	E.3 FLORES	E.4 CORDOVA	E.5 QUISPE	E.6 ORDINOLA
<p>4.- De acuerdo a su criterio, ¿Podría establecer los beneficios de la fiscalización en la formalización laboral de los adolescentes trabajadores?</p>	<p>En realidad, la fiscalización debe estar pensada para aquellos casos graves y de atención urgente donde se vulneren la prohibición de trabajo adolescente en actividades peligrosas. Para la mayoría de</p>	<p>No tengo experiencia suficiente en materia de formalización de trabajadores adolescentes. Pero los beneficios son mínimos atendido a que, en primer lugar, los adolescentes formalizados son demasiado poco</p>	<p>Protección de derechos laborales: La fiscalización garantiza que los empleadores cumplan con las leyes y regulaciones laborales que protegen los derechos de los trabajadores adolescentes, como las</p>	<p>La fiscalización de la formalización laboral de los adolescentes trabajadores aporta varios beneficios, como garantizar que los jóvenes reciban un salario justo, tengan acceso a la seguridad social y</p>	<p>Los beneficios de la fiscalización en la formalización laboral de los adolescentes trabajadores son: La detección de casos de explotación laboral de adolescentes, La orientación para la promoción</p>	<p>Los beneficios de la fiscalización laboral en adolescentes considero que son amplios; sin embargo, entre los más importantes destaco los siguientes: ingreso a planilla con el pago de los beneficios sociales correspondientes (gratificación)</p>

sectores como las microempresas y personas naturales con negocio, se debe enfatizar la orientación y la asistencia técnica para incentivar a la formalización de trabajadores adolescentes en trabajos permitidos por ley.	debido a que donde hay trabajo adolescente existe generalmente explotación y lo que denominamos peores formas de trabajo, de tal modo que lo que allí importa no es la formalización, sino la liberación del adolescente de ese	restricciones de edad, las horas de trabajo permitidas y las condiciones de trabajo seguras. Esto reduce la explotación laboral y mejora las condiciones laborales de los adolescentes	estén protegidos contra el trabajo infantil. Además de fomentar la creación de empleos de calidad para la población, contribuyendo así a su desarrollo profesional y personal.	n del acatamiento de las normas laborales Y - La prevención de nuevas infracciones laborales	ones, vacaciones, cts., y demás). Asimismo, ello permitirá que los adolescentes puedan seguir escalando dentro de cada organización y al término de su relación laboral, existirá una acreditación (representada en el certificado de trabajo) que respaldará la labor efectivamente realizada y
--	---	--	--	--	--

		sistema de trabajo, es decir, impedir que siga trabajando.				su especialización en el desarrollo de un puesto de trabajo.
--	--	--	--	--	--	--

E. 7 MEREJILDO	E.8 CAMPOS	E.9 CONDORI	E.10 GARCIA
Entre los beneficios se puede mencionar partiendo de la actividad fiscalizadora esta que se cometa actos de vulneración con esos menores como son la explotación laboral, su ingreso a un sistema estable del estado con todos los beneficios correspondientes	Se puede considerar la prevención del trabajo infantil. - la mejora de la condición de trabajo de los adolescentes La formalización de su empleo que le permita acceder a ciertos beneficios.	Considero que dentro de estos sectores o empresas donde se permite el acceso al trabajo a un menor siempre va a existir una situación de vulnerabilidad, pero considero que una de las cuestiones más importantes a tratar es evitar que se produzca la explotación infantil.	Los benéficos de la fiscalización representan una oportunidad de que estos jóvenes sean capaces de acceder al sistema de manera que si le sean considerados su tiempo de labor bajo la regularización pertinente esto de igual manera lo ayudara a desarrollarse o desenvolverse en el espacio laboral.

que su condición requiere.			
----------------------------	--	--	--

Fuente: Elaboración propia (2023)

FUENTE ENTREVISTA APLICADA:

INTERPRETACIÓN: Teniendo en consideración del primer objetivo específico **“IDENTIFICAR EL IMPACTO QUE TIENEN LAS ESTRATEGIAS FISCALIZADORAS ANTE LA FORMALIZACIÓN LABORAL DE LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, LIMA 2022”**, respecto a la cuarta pregunta de la entrevista, se puede advertir que la totalidad de los entrevistados así como, Ponce, Bejar, Flores, Cordova, Quispe, Ordinola, Merejildo, Campos, Condori y Garcia manifestaron una serie de beneficios en las cuales muchos de ellos concordaron simultáneamente en algunos de ellos tales como la prevención de la explotación infantil y las mejoras de las condiciones de trabajo de los adolescentes permitiéndolo acceder a ciertos beneficios con su ingreso a planilla con el pago de los beneficios sociales; este resultado se relaciona con la investigación de Ariza y Cedano (2018) que arriba como conclusión manifestó que existe una deficiencia en lo que respecta a la generación de empleo y la formalización laboral para trabajadores jóvenes la cual se encuentra totalmente enfocada en los incentivos fiscales, además de evidenciar una deficiencia al brindar una adecuada inserción laboral de calidad a los jóvenes.

PREGUNTA N° 5:

Se logró obtener los siguientes resultados a través de la técnica de entrevista de los participantes y a partir de los objetivos propuestos:

SEGÚN EL OBJETIVO ESPECÍFICO 1): Identificar el impacto que tienen las estrategias fiscalizadoras ante la formalización laboral de los adolescentes trabajadores en el régimen de la actividad privada, Lima 2022.

TABLA 8.

CATEGORÍA – Fiscalización laboral

SUBCATEGORÍA - Beneficios que incentivan la formalización

Pregunta 5	E. 1 PONCE	E. 2 BEJAR	E.3 FLORES	E.4 CORDOVA	E.5 QUISPE	E.6 ORDINOLA
5.- De acuerdo a su experiencia. ¿Considera que en el Perú se ofrece una protección integral y diversificada a los niños y jóvenes trabajadores del régimen de la actividad privada? ¿Sí o no?	Si bien el Código de los Niños y Adolescentes establece un régimen de edades para acceder a trabajar en ciertas actividades económicas, lo cierto es que por la realidad misma de nuestro país impera el trabajo informal incluso para trabajador	No existe protección integral ni diversificada de trabajador es menores de edad porque no se analiza las particularidades del trabajo infantil o adolescente en cada contexto sociocultural. Es cierto que en determinadas zonas este trabajo constituye una forma de	En resumen, aunque Perú ha tomado medidas para proteger a los niños y jóvenes trabajadores en el régimen de la actividad privada, todavía existen desafíos en términos de trabajo informal, cumplimiento de regulaciones y acceso a educación y	No, en el Perú aún existen desafíos significativos en la protección integral y diversificada de los niños y jóvenes trabajadores del régimen de la actividad privada. A pesar de los avances normativos, la realidad muestra que	No, porque pese a existir un marco normativo vigente que busca una protección especial para niños y jóvenes trabajadores, no se ha logrado a la fecha su eficacia normativa y, estando	Considero que en el Perú no se ofrece una protección integral a los niños y jóvenes trabajadores. No debemos de dejar de lado que existe una edad mínima para que ciertos adolescentes puedan prestar sus labores en algunas

<p>Explique</p>	<p>es mayor de edad jóvenes; por lo que se hace más complicado aún que los adolescentes puedan entrar en un régimen de formalidad laboral. Empresas que tienen conocimiento de las normas no contratan trabajador es adolescentes. Estos laboran en su mayoría</p>	<p>explotación e incluso de esclavismo, por lo que estamos de acuerdo en que se debe erradicar; pero existen otros contextos en los que el trabajo adolescente, incluso el infantil, puede ayudar con la formación y educación del menor; hay ocasiones en las que su trabajo es la única manera de garantizar</p>	<p>formación. Por lo tanto, no se puede afirmar que haya una protección integral y diversificada en todos los casos. La mejora continua en la implementación de políticas y la concientización son esenciales para abordar estos desafíos y brindar una mayor protección a los</p>	<p>persisten casos de trabajo infantil y condiciones laborales precarias para los adolescentes, lo que demuestra que se requiere de un mayor esfuerzo para garantizar una protección completa</p>	<p>a que no existe uniformidad en cuanto a la edad mínima adecuada para trabajadores del régimen de la actividad privada, siendo que depende del tipo de trabajo realizado (en "trabajos ligeros", el mínimo exigible es 12 años, mientras</p>	<p>Objetivo específico 1 Identificar el impacto que tienen las estrategias fiscalizadas ante la formalización laboral de los adolescentes trabajadores en el régimen de la actividad privada, Lima 2022. Partiendo de esta premisa, podría decir que las</p>
------------------------	--	--	--	---	--	--

	<p>para personas naturales con negocio o microempresas, que desconocen en la legislación del trabajo adolescente.</p>	<p>su educación. Pero como existe una cultura institucionalizada del abolicionismo del trabajo de menores de edad, no se observan estas particularidades</p>	<p>niños y jóvenes trabajadores en el país</p>		<p>s que, para otros sectores, 14 años de edad).</p>	<p>empresas formales evitan contratar a trabajadores adolescentes para evitar posibles fiscalizaciones e imposiciones de multas por parte de la SUNAFIL. Ahora, si revisamos a las empresas informales, allí sí existe la contratación de menores de edad</p>
--	---	--	--	--	--	---

						<p>inclusive por debajo de la edad mínima para trabajar. Empero, éstas resultan ser contrataciones informales y sin derechos laborales y de seguridad y salud en el trabajo, las cuales podrían generar sin duda, una grave afectación irreversible</p>
--	--	--	--	--	--	---

						le a la integridad de los niños y adolescentes.
--	--	--	--	--	--	---

E. 7 MEREJILDO	E.8 CAMPOS	E.9 CONDORI	E.10 GARCIA
En nuestro país ha habido un avance continuo en lo que respecta a los derechos de los niños y adolescentes más a aun en lo que respecta al campo laboral podemos diversificar una serie en situaciones en las que el marco legal resulta ser insuficiente.	Por mi parte considero que no se da dicha protección integral a los menores de edad, objetivamente antes que tratar estos casos de abuso o explotación laboral debería de esquematizarse un sistema en el cual no se esté en contra de que el adolescente trabaje más lugar de eso debería de ponerse más rico en un sistema que apoye la actividad laboral de un	No creo que sea del todo cierto, aunque en nuestra normativa se halla planteado de manera imperativa la protección de los derechos del niño y del adolescente como trabajadores, deja mucho que desear en lo que respecta al planteamiento en la realidad en vista de que no hay mucho impacto por su ineficacia normativa.	En nuestra realidad social y laboral lo cierto es que las empresas que están debidamente formalizadas evitan la contratación de adolescentes a fin de evitar conflictos por lo que la contratación de estos se da particularmente en microempresas informatizadas, por lo que considero que no existe dicha protección integral del niño o adolescente trabajador.

	adolescente ya aquí ayuda su desarrollo social dentro de su comunidad.		
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia (2023)

FUENTE ENTREVISTA APLICADA:

INTERPRETACIÓN: Teniendo en consideración del primer objetivo específico **IDENTIFICAR EL IMPACTO QUE TIENEN LAS ESTRATEGIAS FISCALIZADORAS ANTE LA FORMALIZACIÓN LABORAL DE LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD**

PRIVADA, LIMA 2022, respecto a la quinta pregunta de la entrevista, se puede advertir que la totalidad de los entrevistados así como; Ponce, Bejar, Flores, Cordova, Quispe, Ordinola, Merejildo, Campos, Condori y Garcia manifestaron que No existe protección integral ni diversificada de trabajadores menores de edad porque no se analiza las particularidades del trabajo infantil o adolescente en cada contexto sociocultural. Es cierto que en determinadas zonas este trabajo constituye una forma de explotación; este resultado se relaciona con la investigación de Vargas (2018), que arriba como conclusión en su revista, tuvo como objetivo analizar que en Perú se ofrece una protección integral y diversificada a los niños y jóvenes trabajadores. Sin embargo, la falta de políticas efectivas dirigidas a la abolición del trabajo infantil, que asegure que los menores trabajadores no sean explotados, por ello se plantea la necesidad de crear mecanismos y canales a nivel judicial, no solo para que se respeten los derechos laborales de los niños trabajadores.

PREGUNTA N° 6:

Se logró obtener los siguientes resultados a través de la técnica de entrevista de los participantes y a partir de los objetivos propuestos:

SEGÚN EL OBJETIVO ESPECÍFICO 1): Identificar el impacto que tienen las estrategias fiscalizadoras ante la formalización laboral de los adolescentes trabajadores en el régimen de la actividad privada, Lima 2022

TABLA 9.

CATEGORÍA – Fiscalización laboral

SUBCATEGORÍA - Beneficios que incentivan la formalización

Pregunta 6	E. 1 PONCE	E. 2 BEJAR	E.3 FLORES	E.4 CORDOVA	E.5 QUISPE	E.6 ORDINOLA
<p>6.- ¿De qué manera considera Usted, que la formalización laboral viene a ser un instrumento que orienta la estabilidad del joven trabajador?</p>	<p>La formalización laboral es solo un mecanismo para hacer cumplir la legislación laboral aplicable al trabajo adolescente. Sin embargo, esto no necesariamente garantiza que el trabajador se quede en la empresa, una vez se venza el plazo del</p>	<p>La formalización no contribuye con la estabilidad del joven trabajador debido a que no es lo único que la garantiza. Para poder garantizar la estabilidad, la formalización debería exigir también el goce</p>	<p>Seguridad laboral: La formalización laboral implica que un joven trabajador esté empleado bajo un contrato legalmente reconocido y tenga acceso a los derechos laborales básicos,</p>	<p>La formalización laboral es un instrumento que brinda estabilidad al joven trabajador al garantizar que tenga un contrato de trabajo adecuado, beneficios laborales y protección legal. Esto</p>	<p>Considero que la formalización laboral es un instrumento que orienta la estabilidad del joven trabajador en la medida en que es una garantía para él del mantenimiento de su vínculo laboral mediante</p>	<p>Considero que la formalización laboral viene a ser un instrumento orientador para la estabilidad del joven trabajador debido a que muchas veces las empresas realizan la contratación de los jóvenes (no adolescentes) mediante la suscripción de contratos</p>

	<p>permiso para trabajar del menor adolescente o este cumpla la mayoría de edad. De hecho, el Sector Empleo es que él debe poder canalizar estas necesidades de los jóvenes para poder acceder a puestos de trabajo con una formación técnica y profesional adecuada.</p>	<p>de la estabilidad laboral absoluta, es decir, que tenga un contrato laboral a plazo indefinido y que solamente se le pueda despedir por una causa justa prevista en la ley; además, se debe garantizar el efectivo goce del derecho de libertad sindical</p>	<p>como un salario mínimo, horas de trabajo reguladas y condiciones laborales seguras. Esto brinda una mayor seguridad laboral en comparación con el trabajo informal o no registrado.</p>	<p>permite que los adolescentes planifiquen su futuro laboral con mayor seguridad y confianza en el sistema.</p>	<p>beneficios mutuos.</p>	<p>modales que en su mayoría se encuentran desnaturalizados. Ante una fiscalización y al advertirse que no se cuenta con la causa objetiva de la contratación temporal se requiere a la empresa el reconocimiento a plazo indeterminado. Ahora, esta estabilidad del joven resulta ser beneficiosa para la empresa, debido a</p>
--	---	---	--	--	---------------------------	--

		<p>para que el trabajador no tenga ningún temor, miedo o reparo en formar un sindicato o afiliarse al que exista en búsqueda de protección de sus derechos laborales.</p>				<p>que cuenta con mano de obra que ya conoce el proceso productivo de la institución. Asimismo, no se debe dejar de lado que existen medidas laborales que generan un incentivo tributario a las empresas para fomentar la contratación de jóvenes, como por ejemplo la emisión de la Ley N° 31828.</p>
--	--	---	--	--	--	---

E. 7 MEREJILDO	E.8 CAMPOS	E.9 CONDORI	E.10 GARCIA
De por sí esta actividad fiscalizadora y la orientación de la formación laboral están orientadas a atenuarse ante las normativas laborales que permitan la obtención de un trabajo decente. Sin embargo, este tema debería tratarse en razón del sector de empleabilidad para la deducción de la actividad laboral de jóvenes trabajadores.	Si considero que es un mecanismo orientador dado que la fiscalización fomenta la contratación de estos mismos, además que le serán reconocidos ciertos incentivos por la adición de estos jóvenes a las empresas.	Considero que actúa tanto como un mecanismo orientador a la estabilidad del joven adolescente trabajador como se menciona, pero también actúa como una especie de seguro o garantía de la equidad en la relación laboral.	Si actúa como un mecanismo orientador a la estabilidad, ya que a largo plazo el joven trabajador debidamente reconocido y protegido por el sistema tendrá más oportunidades de desarrollo tanto a nivel personal como profesional.

Fuente: Elaboración propia (2023)

FUENTE ENTREVISTA APLICADA:

INTERPRETACIÓN: Teniendo en consideración del segundo objetivo específico **¿IDENTIFICAR EL IMPACTO QUE TIENEN LAS ESTRATEGIAS FISCALIZADORAS ANTE LA FORMALIZACIÓN LABORAL DE LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, LIMA 2022**, respecto a la sexta pregunta de la entrevista, se puede advertir que casi la totalidad de los entrevistados así como; Ponce, Quispe, Ordinola, Campos Y Garcia manifestaron que la formalización laboral es un instrumento que brinda estabilidad al joven trabajador al garantizar que tenga un contrato de trabajo adecuado, beneficios laborales y protección legal; este resultado se relaciona con la investigación de Colina (2021), que arriba como

conclusión tuvo como objetivo argumentar que los países deberían de aplicar el criterio de validez en un sentido puramente legal y se debe de relacionar con los conceptos de confiar en la eficacia de las leyes de tutela legal de menores, dado que se han presentado una serie de casos en donde los jóvenes trabajaban sin conocer sus derechos y sufren abusos sin el conocimiento de sus empleadores.

PREGUNTA N° 7:

Se logró obtener los siguientes resultados a través de la técnica de entrevista de los participantes y a partir de los objetivos propuestos:

SEGÚN EL OBJETIVO ESPECÍFICO 2): Identificar los aspectos que contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes del régimen de la actividad privada en el ámbito geográfico, Lima 2022.

TABLA 10.

CATEGORÍA –: Formalización Laboral de trabajadores adolescentes

SUBCATEGORÍA - Áreas con mayor informalidad de trabajadores adolescentes

Pregunt a 7	E. 1 PONCE	E. 2 BEJAR	E.3 FLORE S	E.4 CORDOV A	E.5 QUISPE	E.6 ORDIN OLA
7.- ¿De qué manera la formaliz ación de trabajad ores adolesc entes son un	El trabajo formal adolescente permite que las empresas desarrollen responsabilidad	Como indiqué, la formalización en sí misma y como se enfoca actualmente no	La formalización de trabajadores adolescentes beneficioso para el	La formalización de trabajadores adolescentes contribuye al régimen de la	La formalización de trabajadores adolescentes contribuye al régimen de la actividad privada mediante el aumento de	La formalización de los trabajadores adolescentes es un factor que sí contribu

<p>factor que contribuye al régimen de la actividad privada ?</p>	<p>social en torno a la realidad con la que conviven. Deben saber que actividad es puede permitírsele al adolescente trabajar con todos sus derechos en beneficio s de la familia y sin descuidar la educació n, así como evitar la contrataci ón de trabajado res para</p>	<p>contribuye con el joven, adolescente ni con el mercad o laboral en la actividad privada.</p>	<p>régimen de la actividad privada al garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, promover la competencia justa, crear registros laborales, generar ingresos fiscales, fomentar la educaci ón y formaci</p>	<p>actividad privada al generar una fuerza laboral joven con el potencial para contribuir al crecimiento económico del país. Además, al cumplir con las regularizaciones laborales, las empresas mejoran su imagen y sostenibilidad a largo plazo.</p>	<p>la productividad laboral y los beneficios tributarios.</p>	<p>ye al régimen de la actividad privada, ello debido que al contrata rse a trabajad ores adolescentes generará que exista una nueva visión en las empres as, debido que la mayoría de jóvenes tienen ideas innovadoras</p>
--	---	---	--	--	---	---

	trabajos que se encuentren en prohibidos para los adolescentes.		ón, brindar seguridad social y contribuir al desarrollo económico sostenible. Esto crea un entorno laboral más justo, equitativo y eficiente.			que pueden repercutir de manera positiva en cada institución, además que los jóvenes pueden resultar más productivos en comparación a las personas adultas o de la tercera edad que haya en cada empresa.
--	---	--	---	--	--	---

E. 7 MEREJILDO	E.8 CAMPOS	E.9 CONDORI	E.10 GARCIA
Este factor influye en la actividad privada de manera que al acatar las regularizaciones correspondientes mejoran su imagen como empresa y por supuesto están provistos de sostenibilidad a largo plazo.	Contribuye a crear un ambiente laborales más equitativo y justo con mano de obra más eficiente esto se da al crear registros laborales, generar ingresos fiscales, fomentar la educación y formación de estos mismos.	No considero que construya de alguna manera tal y como está estructurado nuestro sistema de fiscalización laboral no proporciona este enfoque del mercado laboral.	Este contribuye al aumento de los beneficios laborales tales como la ley N° 31828 que proporciona benéficos por la integración de e jóvenes trabajadores al mismo tiempo que mejora la productividad laboral al estar más comprometidos con este trabajo fijo.

Fuente: Elaboración propia (2023)

FUENTE ENTREVISTA APLICADA:

INTERPRETACIÓN: Teniendo en consideración del segundo objetivo específico **IDENTIFICAR LOS ASPECTOS QUE CONTRIBUYEN A LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES ADOLESCENTES DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA EN EL ÁMBITO GEOGRÁFICO, LIMA 2022;** respecto a la séptima pregunta de la entrevista, se puede advertir que la casi la totalidad de los entrevistados así como; Bejar, Flores, Cordova, Quispe, Ordinola, Merejildo Campos y Garcia manifestaron que la formalización de los trabajadores adolescentes es un factor que sí contribuye al régimen de la actividad privada al garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, promover la competencia justa, crear registros laborales, generar ingresos fiscales, fomentar la educación y formación, brindar seguridad social y contribuir al desarrollo económico; este resultado se relaciona con la investigación de Gomero R y Francia J (2018), que

arriba como conclusión señalando que la naturaleza multidisciplinaria de la Promoción de la Salud en el Trabajo, debe complementar las medidas organizacionales de salud y seguridad y formar la base de una política nacional coherente entre la salud pública y la seguridad en el lugar de trabajo, esto no solo mejorará la salud de los trabajadores, sino también la productividad de la organización, adicionando que el buen desempeño de los trabajadores se lograra si están en un ambiente óptimo para su desarrollo.

PREGUNTA N° 8:

Se logró obtener los siguientes resultados a través de la técnica de entrevista de los participantes y a partir de los objetivos propuestos:

SEGÚN EL OBJETIVO ESPECÍFICO 2): Identificar los aspectos que contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes del régimen de la actividad privada en el ámbito geográfico, Lima 2022.

TABLA 11.

CATEGORÍA - Formalización Laboral de trabajadores adolescentes

SUBCATEGORÍA - Áreas con mayor informalidad de trabajadores adolescente

Pregunta 8	E. 1 PONCE	E. 2 BEJAR	E.3 FLORES	E.4 CORDOVA	E.5 QUISPE	E.6 ORDINOLA
8.- ¿Podría indicar que factores impiden que se	El trabajo adolescente no es denunciado. La actividad de fiscalización de SUNAFIL	Las denuncias de incumplimientos laborales no se procesan con la celeridad	Miedo a represalias: Los trabajadores pueden temer represalias por parte de	Varios factores pueden impedir que se informen los incidentes	Los factores que impiden que se informen los incidentes	Los factores que impiden que se informen los incidentes y denuncias

<p>inform en los incidentes laborales es o incluso los informes de denuncias no sean procesados de manera oportuna y efectiva?</p>	<p>se basa en operativos que son coordinados con el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú, las Municipalidades y otras autoridades es que dan cuenta por su actividad sospechosa de trabajo adolescente prohibido o informal.</p>	<p>adecuada debido, por una parte, a la poca cantidad de inspectores laborales con que cuenta el país; pero, en segundo lugar, teniendo en cuenta que ningún ejército de inspectores, por numeroso que sea, puede inspeccionar todas las empresas y empleados del</p>	<p>sus empleados si informan incidente laboral o denuncian problemas en el lugar de trabajo. Falta de conocimiento: Cultura de silencio:</p>	<p>laborales o que los informes de denuncias no sean procesados de manera oportuna y efectiva, como la falta de conocimiento o la falta de acceso a recursos legales. Además, la burocracia y la falta de recursos en las instituciones</p>	<p>s laborales o informes de denuncia no se procesen de forma oportuna y efectiva n a la negligencia del personal a cargo, falta de comunicación, protocolos ineficientes, falta de transparencia y actos de corrupción.</p>	<p>considero que son los siguientes: i) desconocimiento del uso de las plataformas de la SUNAFIL para la presentación de las denuncias, ii) temor por parte de las posibles personas denunciantes de perder sus puestos de trabajo y iii) las represalias por parte de los empleadores al enterarse de la</p>
---	--	---	--	---	--	---

		país, también se debe tomar en cuenta que el trabajador, al no contar con un medio de defensa idóneo en el centro de trabajo, que podría ser un Sindicato, no le queda más remedio que acudir a la autoridad lo cual contribuye con que el caudal de denuncias supere las		encargadas de la fiscalización también pueden ser obstáculos.		interposición de denuncias. Ahora, respecto a la oportunidad y efectividad de Objetivo específico 2 Identificar los aspectos que contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes del régimen de la actividad privada en el ámbito geográfico, Lima 2022. las
--	--	---	--	---	--	--

		capacidades de la Sunafil.				denuncias e incidentes estas se presentan con retraso, debido a que conforme fue desarrollado en las preguntas precedentes, ello es debido a la disminuida cantidad de inspectores con los que se cuentan actualmente.
--	--	----------------------------	--	--	--	--

E. 7 MEREJILDO	E.8 CAMPOS	E.9 CONDORI	E.10 GARCIA
En otros ámbitos puede plantearse muchas razones por las que hay	Existe un entroncamiento en nuestro sistema que	Esto se debe principalmente a un factor interno tales como la	Considero que estos casos se deben principalmente al

<p>entroncamiento a la hora de realizar estas denuncia o informes sin embargo cuando hablamos de denuncias en las se plantee el trabajo adolescente entonces estamos a otra realidad y es que estos casos particularmente no se dan por lo que estas actividades irregulares son captadas más que todo por los operativos de fiscalización que se realizan.</p>	<p>imposibilita la rápida acción además de nuestra deficiencia en la mano de obra superando nuestro propio sistema porque no son debidamente procesados de manera efectiva, además de la ignorancia o el miedo, y es que al estar en una condición de necesidad y vulnerabilidad complica la situación del posible demandante o trabajador vulnerado.</p>	<p>negligencia, la falta de comunicación y los actos de corrupción, de una manera estandarizada no se considera apropiado hablar sobre incidentes o problemas en el lugar de trabajo convirtiéndose esto en una condición mutua.</p>	<p>desconocimiento del sistema virtual que maneja la entidad de la SUNAFIL en la que se sitúa opciones como la denuncia anónima incluso, por otra parte, también podemos mencionar las deficiencias de nuestro sistema por su retraso en la actuación frente a los informes.</p>
---	---	--	--

Fuente: Elaboración propia (2023)

FUENTE ENTREVISTA APLICADA:

INTERPRETACIÓN: Teniendo en consideración del segundo objetivo específico **“IDENTIFICAR LOS ASPECTOS QUE CONTRIBUYEN A LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES ADOLESCENTES DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA EN EL ÁMBITO GEOGRÁFICO, LIMA 2022”**, respecto a la octava pregunta de la entrevista, se puede advertir que la totalidad de los entrevistados así como; Ponce, Bejar, Flores, Cordova, Quispe, Ordinola, Merejildo, Campos, Condori y Garcia manifestaron que existe un extensa variedad de factores que impiden que

impiden que se informen los incidentes y denuncias entre los cuales ellos de manera simultánea señalan un entroncamiento en nuestro sistema que imposibilita la rápida acción, el miedo por las represalias de odio de sus empleadores o que estos no sean procesados de manera oportuna y efectiva; este resultado se relaciona con la investigación de que Jiménez (2019) que arriba como conclusión señala que el trabajo juvenil es una de las peores formas de explotación y atenta contra el desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social de los jóvenes y el principio de bienestar que antepone sus derechos a los de los demás, es una situación amenazante dejando en claro que la mayoría de las actuaciones de la SUNAFIL se basa en operativos.

PREGUNTA N° 9:

Se logró obtener los siguientes resultados a través de la técnica de entrevista de los participantes y a partir de los objetivos propuestos:

SEGÚN EL OBJETIVO ESPECÍFICO 2): Identificar los aspectos que contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes del régimen de la actividad privada en el ámbito geográfico, Lima 2022

TABLA 12.

CATEGORÍA – Formalización Laboral de trabajadores adolescentes

SUBCATEGORÍA –Conciencia del bienestar laboral de trabajadores adolescentes

Pregunta 9	E. 1 PONCE	E. 2 BEJAR	E.3 FLORES	E.4 CORDOVA	E.5 QUISPE	E.6 ORDINOLA
9.- Según su experiencia ¿Cuál cree	Una de las causas es el desconocimiento mismo de	La informalidad, depende de varios factores: 1) El	Los altos índices de informalización laboral pueden deberse a	Los altos índices de informalización laboral	Creo que la causa de los altos índices de informalid	Los altos índices de informalidad laboral

<p>usted que sea la causa de los altos índices de informalización laboral? ¿Cree que se deba a leyes imperfectas, porque permiten ciertos oportunos y dificultan el cumplimiento de otras leyes? Explique</p>	<p>la legislación laboral en materia de trabajo adolescente para los empleados que también se encuentran en situación de informalidad. Y en otros casos al enterarse de un régimen de protección del trabajo adolescente les parece a los empleados</p>	<p>modelo social y económico actual promueve solamente la productividad de las grandes empresas (bancos, AFP, agroindustria, empresas transnacionales, supermercados, mineras, petroleras, etc.) y posterga a las microempresas que son, junto con</p>	<p>una combinación de factores, y no hay una sola causa que explique completamente esta situación. Sin embargo, uno de los factores importantes que contribuyen a la informalización laboral puede ser la presencia de leyes laborales imperfectas o la falta de aplicación efectiva</p>	<p>en el Perú pueden atribuirse a una combinación de factores que incluyen leyes laborales imperfectas, que pueden ser difíciles de cumplir para las empresas y ciertos oportunos en el cumplimiento de las normas. También influyen las</p>	<p>ad laboral se origina en la inexistencia de un marco legal que facilite que dichas empresas cumplan con los requerimientos legales para constituirse como formales - por desconocimiento o burocracia - permitiendo así, velar por el respeto de los derechos laborales de sus</p>	<p>considero que se deben a los errores de los empleadores de “evitar los gastos” que implican la formalización. Además, que los empleadores evitan la formalidad para poder desvincular a los trabajadores sin el pago</p>
--	---	--	--	--	---	---

	<p>res muy engorrosos o hacer el trámite o tener que pagarle beneficios laborales al tratarse de negocios pequeños o que son de subsistencia.</p>	<p>la agricultura no industrial, las que más empleo generan en el país. No existen créditos baratos para ellos, se firman tratados internacionales que permiten el ingreso de productos a bajo precio que compiten con las pequeñas y microem</p>	<p>de estas leyes. Aquí hay algunas razones para considerar:</p> <p>Complejidad de las regulaciones: En algunos casos, las leyes laborales pueden ser complejas y difíciles de entender tanto para los empleados como para los trabajadores. Esto puede llevar a la informaliz</p>	<p>condiciones económicas y la falta de educación sobre dichos derechos laborales. Para abordar este problema, se necesita una revisión de las leyes laborales y un esfuerzo conjunto para mejorar la conciencia y el cumplimiento de los</p>	<p>trabajadores.</p>	<p>de sus beneficios sociales y sin siquiera seguir un procedimiento correcto de despido. No considero que la informalidad laboral se deba a las leyes con las que contamos actualmente. Es importante tener en cuenta</p>
--	---	---	--	---	----------------------	--

		<p>presas, incluso el hecho de que los salarios se mantengan en niveles bajos también impacta en las pequeñas y microempresas por que los asalariados somos los principales consumidores de ellas. 2) No existe cultura sindical que permita que</p>	<p>ación, ya que algunos empleados pueden optar por evitar el cumplimiento de las regulaciones debido a la falta de claridad o a la dificultad de seguirlas. Falta de incentivos para la formalización: Si no se ofrecen incentivos para que los empleados formalicen sus</p>	<p>derechos laborales en el país.</p>		<p>que la informalidad laboral en gran medida se debe a la captación de mano de obra barata no calificada, ello debido que muchos de los trabajadores informales inclusive no han podido terminar su educación secund</p>
--	--	--	---	---------------------------------------	--	---

		<p>exista negociaciones entre los empleadores y trabajadores, y la defensa de los derechos de estos últimos;</p> <p>3) No se puede dejar de lado que existe un factor cultural, es decir, la informalidad ha penetrado en los hábitos del empresario peruano etc.</p>	<p>operaciones, como beneficios fiscales o acceso a financiamiento, es menos probable que opten por la formalización.</p> <p>Baja conciencia de los derechos laborales: Tanto los trabajadores como los empleados pueden no estar plenamente conscientes de sus derechos y</p>			<p>aria, por lo cual el acceso al empleo formal resulta ser cada vez más complicado.</p>
--	--	---	--	--	--	--

			responsabilidades laborales, lo que dificulta el cumplimiento de las leyes laborales.			
--	--	--	---	--	--	--

E. 7 MEREJILDO	E.8 CAMPOS	E.9 CONDORI	E.10 GARCIA
Entro las causas podemos mencionar tanto el desconocimiento como también el desapego nuestro sistema por los tramites que se requieren sin considerar además que fuera de las oportunidades de gestionar la posibilidad de acceder al sistema, los lugares de trabajo también resultan estar en una situación de informalidad.	La informalidad que abunda en nuestra sociedad está ligada al conformismo y el desapego a nuestro sistema dado que evitan formalizar sus propios negocios de esta manera al estar fuera del ojo estatal no se dispondrán suspicacias con respecto a las condiciones de trabajo de sus empleados , además opino que fuera de tratarse	Si considero que un factor clave para los altos índices de informalidad se debieron a las deficiencias de nuestro marco legal dado que solo se promueve la productividad de grandes empresas dejando en el olvido aquellos pequeños negocios las cuales a comparación de las grandes empresas	Los altos índices de informalización laboral pueden ser el resultado de una combinación de factores, y las leyes laborales imperfectas o la falta de aplicación efectiva de estas leyes pueden ser una de las razones que contribuyen a esta situación. Para abordar este problema, es importante que los gobiernos trabajen en la simplificación de

	<p>de un factor de legal o la excesiva carga administrativa o la falta de recursos, se busca sacar provecho en los beneficios económicos que esto supondría la captación de trabajadores negligentes de sus situación laboral.</p>	<p>abundan en nuestro país.</p>	<p>regulaciones laborales, en la fiscalización efectiva y en la promoción de la formalización a través de incentivos y educación sobre derechos laborales.</p>
--	--	---------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia (2023)

FUENTE ENTREVISTA APLICADA:

INTERPRETACIÓN: Teniendo en consideración el primer objetivo específico **“IDENTIFICAR LOS ASPECTOS QUE CONTRIBUYEN A LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES ADOLESCENTES DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA EN EL ÁMBITO GEOGRÁFICO, LIMA 2022”**, respecto a la novena pregunta de la entrevista, se puede advertir que la totalidad de los entrevistados entrevistados así como; Ponce, Bejar, Flores, Cordova, Quispe, Ordinola, Merejildo, Campos, Condori y Garcia manifestaron en concordancia unos con otros las posibles causas de los altos índices de la informalidad tales como parece a los empleadores muy engorrosos hacer el trámite la presencia de leyes laborales imperfectas o la falta de aplicación efectiva de estas leyes, la causalidad al factor cultural, la informalidad se ha vuelto algo arraigado los hábitos del empresario peruano además del desconocimiento como también el desapego nuestro sistema por los trámites que se requiere; este resultado se relaciona con la investigación de Mallqui, C y Muñoz, K (2019) que arriba como conclusión señala que el problema real del trabajo infantil no radica en el sistema de producción, sino un factor importante en la expansión de las economías de mercado a esto podemos aumentar el uso de mano de obra infantil cuya paga menos, es más manejable y

es más vulnerable a las amenazas que los adultos. Para esto recomienda proporcionar una fiscalización efectiva que aporte a la promoción de la formalización a través de incentivos y educación sobre derechos laborales.

4.2. DISCUSIÓN

Referente a la discusión del Objetivo General: Determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022 se consiguió como resultados, que, efectivamente que la fiscalización laboral resulta tener un impacto positivo en las instituciones privadas por las siguientes razones, como su inserción en el mercado laboral a mano de obra capacitada, pues muchos adolescentes han realizado estudios formativos y especializados además que genera que exista un equilibrio remunerativo de estos adolescentes, sin embargo también creen que la SUNAFIL como entidad fiscalizadora es insuficiente para garantizar el cumplimiento de las normas y estándares laborales toda vez que aún existe un incremento progresivo en la informalidad laboral en vista de que los inspectores del trabajo deben de prestar especial atención a las irregularidades laborales en el ámbito de los adolescentes trabajadores esto principalmente porque los jóvenes son más vulnerables y pueden estar sujetos a condiciones de trabajo precarios.

Estos resultados guardan relación con lo precisado en el Marco Teórico con el razonamiento de Trujillo (2019), quien afirma que al realizar una recopilación de datos que corresponden a la influencia de este tema de la fiscalización señala tanto la realidad social como laboral puede discrepar con la realidad peruana sin embargo se es preciso mencionar que la esencia que se maneja en ambos casos es la misma, mayor formalización laboral es mayor el ingreso y estabilidad laboral y salarial sobre todo si nos centramos esencialmente en los jóvenes trabajadores quienes tienen una situación de vulnerabilidad. Los resultados también son congruentes con la investigación de Ramírez (2021) sustenta que la fiscalización laboral es una actividad que se ha ido realizando a los diversos campos laborales en las cuales el Estado a través de las legislaciones y entidades fiscalizadoras competentes como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) adopta diversos mecanismos para la

protección de los derechos laborales convirtiéndose esto en una lucha constante ante el constante incremento de la informalidad; en este mismo contexto, Guizado (2021), el cual tuvo como objetivo identificar las diversas medidas gubernamentales que deberían proponerse para reducir la informalidad se realizan las inspecciones en los lugares de trabajo considerando así que los inspectores del trabajo prestaron especial atención a las irregularidades laborales en este ámbito.

Referente a la discusión del Primer Objetivo Específico: Identificar el impacto que tienen las estrategias fiscalizadoras ante la formalización laboral de los adolescentes trabajadores en el régimen de la actividad privada, Lima 2022, se consiguió como resultados, que, efectivamente una serie de beneficios en las cuales muchos de ellos concordaron simultáneamente en algunos de ellos tales como la prevención de la explotación infantil y las mejoras de las condiciones de trabajo de los adolescentes permitiéndolo acceder a ciertos beneficios con su ingreso a planilla con el pago de los beneficios sociales, pero que debido a las deficiencias de nuestro sistema no existe protección integral ni diversificada de trabajadores menores de edad porque no se analiza las particularidades del trabajo infantil o adolescente en cada contexto sociocultural. Es cierto que en determinadas zonas este trabajo constituye una forma de explotación. Estos resultados guardan relación con lo precisado en el Marco Teórico con el razonamiento de Ariza y Cedano (2018) Quien afirma que existe una deficiencia en lo que respecta a la generación de empleo y la formalización laboral para trabajadores jóvenes la cual se encuentra totalmente enfocada en los incentivos fiscales, además de evidenciar una deficiencia al brindar una adecuada inserción laboral de calidad a los jóvenes siendo que la formalización laboral es un instrumento que brinda estabilidad al joven trabajador al garantizar que tenga un contrato de trabajo adecuado, beneficios laborales y protección legal. Los resultados también son congruentes con la investigación de Vargas (2018), que arriba como conclusión en su revista, tuvo como objetivo analizar que en Perú se ofrece una protección integral y diversificada a los niños y jóvenes trabajadores. Sin embargo, la falta de políticas efectivas dirigidas a la abolición del trabajo infantil, que asegure que los menores trabajadores no sean explotados, por ello se plantea la necesidad de crear mecanismos y canales a nivel judicial, no solo para que se respeten los derechos

laborales de los niños trabajadores; en este mismo contexto, Colina (2021) quien sustenta que los países deberían de aplicar el criterio de validez en un sentido puramente legal y se debe de relacionar con los conceptos de confiar en la eficacia de las leyes de tutela legal de menores, dado que se han presentado una serie de casos en donde los jóvenes trabajaban sin conocer sus derechos y sufren abusos sin el conocimiento de sus empleadores.

Referente a la discusión del Segundo Objetivo Específico: “Identificar los aspectos que contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes del régimen de la actividad privada en el ámbito geográfico, lima 2022”, obteniendo como resultados de las respuestas de los entrevistados que, se puede advertir la totalidad de los entrevistados que manifestaron que la formalización de los trabajadores adolescentes es un factor que sí contribuye al régimen de la actividad privada al garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, promover la competencia justa, crear registros laborales, generar ingresos fiscales, fomentar la educación y formación, brindar seguridad social y contribuir al desarrollo económicos, efectivamente que existe una extensa variedad de factores impiden, que se informen los incidentes y denuncias de manera simultánea señalando, un entroncamiento en nuestro sistema que imposibilita la rápida acción, el miedo por las represalias de odio de sus empleadores o que estos no sean procesados de manera oportuna. Por lo tanto, las posibles causas de los altos índices de la informalidad tales como parece a los empleadores muy engorrosos hacen el trámite la presencia de leyes laborales imperfectas o la falta de aplicación efectiva de estas leyes, la causalidad al factor cultural, la informalidad se ha vuelto algo arraigado los hábitos del empresario peruano además del desconocimiento como también el desapego nuestro sistema por los trámites que se requieren.

Estos resultados están relacionados con lo señalado en el marco teórico con el razonamiento de Stete, (2021), la formalización de trabajadores adolescentes “rompen el concepto de infancia”, se requiere una visión crítica para no reducirlo a valor económico y se proporcione un reconocimiento a través de una entidad socializada, proporcionando identidad siempre que estén protegidas y no interfieran en el aprendizaje del menor. Todavía hay muchas deficiencias en las relaciones laborales con los adolescentes violación de sus derechos, falta de empleo estable,

falta de seguridad social, el salario es inferior al mínimo legal y sobre todo no conocen sus derechos como empleado, son factores que dejan a los adolescentes en un estado de total impotencia trabajo, en ese contexto, Pérez y Gamero (2020) señalan que las incidencias laboral juvenil, es un problema real y reconocido por la mayoría de los peruanos debido a su estadística que se incrementa todos los días, provocando consecuencias negativas expresadas en el uso de un tiempo precioso para la formación intelectual, física y mentalmente debido al desempeño laboral, vulnerable y enfermedad hasta tal punto que puede causar un gran sufrimiento y en casos extremos, incluso se encuentran en situaciones humillantes. Desastre; por tanto, este es uno de los principales problemas característicos. Los resultados también son congruentes con la investigación de Sotelo, (2021), quien señala las áreas con mayor informalidad, agropecuarias y pesca (32%), comercio (19%), así como transporte y comunicaciones (9%) es un patrón que refleja la ocurrencia de salarios por encima del nivel de eficiencia, posiblemente debido al miedo a ser despedidos, el poder monopólico de las corporaciones, las barreras burocráticas que limitan el acceso al sector formal, las percepciones de la calidad del sector formal. Prestación de servicios como inclusión financiera, selección negativa de productores, aversión al riesgo de perder el empleo durante largos períodos de tiempo.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA CONCLUSIÓN: Se sostiene que la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada es una actividad que se ha ido realizando a los diversos campos laborales en las cuales el Estado a través de las legislaciones y entidades fiscalizadoras competentes como la (SUNAFIL) adoptando diversos mecanismos para la protección de los derechos laborales entre estos el sistema de inspección del trabajo por lo que resulta tener un impacto positivo en las instituciones privadas por las siguientes razones, como su inserción en el mercado laboral a mano de obra capacitada, pues muchos adolescentes han realizado estudios formativos sin embargo, tenemos que resaltar que nuestro sistema resulta insuficiente para garantizar el cumplimiento de las normas ,es por ello que los inspectores del trabajo deben de prestar especial atención a las irregularidades laborales.

SEGUNDA CONCLUSIÓN: Se tiene que el impacto que tienen las estrategias fiscalizadoras ante la formalización laboral de los adolescentes trabajadores en el régimen de la actividad privada, esto a razón que las medidas de protección se imponen como consecuencia de ser explotados, sin embargo, no existe protección integral ni diversificada de trabajadores menores de edad porque no se analiza las particularidades del trabajo infantil. es cierto que en determinadas zonas este trabajo constituye una forma de explotación y para ello se debe de radicar la prevención de la explotación infantil y las mejoras de condición de trabajo de los adolescentes permitiéndolo acceder a ciertos beneficios con su ingreso a planilla.

TERCERA CONCLUSIÓN: Se obtuvo que los aspectos contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes del régimen de la actividad privada en el ámbito geográfico; esto por las funciones que desempeñan la SUNAFIL; Sin embargo, pese a la presencia de estas, su ineficacia radica las posibles causas de los altos índices de la informalidad tales como parece a los empleadores muy engorroso hacer el trámite la presencia de leyes laborales imperfectas o la falta de

aplicación efectiva de estas leyes, desconocimiento como también el desapego nuestro sistema por los tramites.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA RECOMENDACIÓN: se recomienda a La Superintendencia Nacional de la Fiscalización laboral (Sunafil) deben de prestar especial atención a las irregularidades laborales en el ámbito de los adolescentes trabajadores esto principalmente porque los jóvenes son más vulnerables y pueden estar sujetos a condiciones de trabajo precarios que la formalización de los trabajadores adolescentes es un factor que sí contribuye al régimen de la actividad privada al garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, promover la competencia justa, crear registros laborales, generar ingresos fiscales, fomentar la educación y formación, brindar seguridad social y contribuir al desarrollo económicos,

SEGUNDA RECOMENDACIÓN: El Ministerio de Trabajo (N°29381) debe de fortalecer la supervisión de las empresas privadas para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la ley N°28806, cumpla con exigir la aplicación de las normas socio-laborales que se antepongan ante situaciones de salud y seguridad, consolidando que las empresas cumplan obligatoriamente con la inclusión de jóvenes trabajadores y el artículo 232 de la y N° 27337 del nuevo código de los niños y adolescentes. La supervisión rigurosa es fundamental para garantizar la efectividad de las leyes y promover un entorno más inclusivo.

TERCERA RECOMENDACIÓN: La Superintendencia Nacional de la Fiscalización laboral (Sunafil) debe de implementar un mecanismo de control más riguroso y seguimiento anual para verificar el cumplimiento del artículo 3 y 48, literal f, de la ley 27867. Es esencial que las empresas cumplan con esta norma para promover la justicia y la seguridad de los jóvenes trabajadores y mejorar la calidad de vida.

REFERENCIAS

Abramo, L., Cecchini, S. y Morales, B. (2019). Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral. *Comisión Económica Para América Latina y El Caribe*, 1–282. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44602>

Aguaded, Piston, Pegalajar y Omeldo (2020). The Category System as a tool to understand the Life Stories of unaccompanied foreign minors. *Revista Espacios* Vol. 41. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n41/a20v41n41p12.pdf>

Angulo et al. (2021) Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones (Instituto Universitario De Tecnología De Cabimas De Venezuela) <HTTPS://WWW.REDALYC.ORG/JOURNAL/5713/571360738003/HTML>

Araujo, C. (2020). Informalidad laboral de la MYPE en el Perú: una revisión sistemática de la literatura científica últimos 10 años. (Universidad Privada del Perú) <file:///C:/Users/Downloads/Araujo%20Chirinos%20Gisella%20Suley.pdf>

Ariza, J y Cedano, P (2018). Empleo y formalización laboral juvenil en Colombia. Una evaluación de la ley del primer empleo. *Revista de Economía Laboral* 14, pg. 40-59 <http://www.aeet.eu/images/RePEc/rel/journal/rel/121-1-259-1-10-20180521.pdf>

Bernal y Pulido (2021), “Evasión Tributaria y las estrategias para la formalización de las Mypes del Rubro Ferretero de Jicamarca - 2020. (UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71482>

Bobadilla, M. (2020). Normativa laboral para adolescentes en el Perú y la eficacia normativa. *Desde el Sur*, 12(1), pp. 127-139.

Bonifacio, J. (2021), “Condiciones laborales de los adolescentes trabajadores en el mercado mayorista – Huancayo”.(universidad nacional del

centro del Perú facultad de trabajo social)
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6321/T010_75513130_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Borjas García, JE, (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5 (15), 79-97.

Cáceres (2023), Legislación comparada sobre Trabajo Adolescente Doméstico. El caso de Brasil, Paraguay, Colombia y Perú
<file:///C:/Users/Fatima/Downloads/TrabajoInfantilDomesticoOITComparadoBRA-PAR-COL-PERU>

Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., de la Cruz, F. y San Germán, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617.

Carmelo, S. (2020), “Cumplimiento de las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo en los restaurantes turísticos de Los Olivos 2022” (universidad cesar vallejo 2020)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98389/Carmelo_SR_ESD.pdf?sequence=4en

Castro (2018), en su revista organización internacional del trabajo Caso individual (CAS) - Discusión: 2019, Publicación: 108ª reunión CIT (2019)

Colina, M. (2021), “La crisis laboral juvenil y la regulación de la oferta laboral como iniciativa del estado. (universidad nacional Pedro Ruiz Gallo facultad de derecho y ciencias políticas)
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10390/Gamarra_Cubillas_Ilvin_Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuba, E. (2022) La Informalidad Laboral. Lampadia. Lima-Perú. (Universidad Privada del Perú) <https://www.lampadia.com/opiniones/elmer-cuba/la-informalidad-laboral/>

Echegoyen, Ramírez y Vadillo. (2021), Análisis de la probabilidad de formalización de los trabajadores que se ubican en el sector informal de la

economía del Perú en el periodo 2007-2015. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Egúsquiza, B e Illa, M (2022). La actualidad de la inspección del trabajo y la irrupción de la tecnología: algunas propuestas normativas y de gestión para mejorar su proceso de modernización [Tesis para optar el grado académico de Magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23653/EG%C3%9ASQUIZA_PALACIN_ILLI_PANTIGOSO.pdf?sequence=5

Faggioni, C (mayo, 2022). Introduction to Italian social security law. ACDCT, VOL. XIII, Pg. 125-149. <https://acdct.es/wp-content/uploads/2022/09/07-faggioni-acdct-xiii-2021.pdf>

Gallardo, E (2017, julio). Metodología de la Investigación: manual auto formativo interactivo. Huancayo: Universidad Continental. Recuperado de <http://repositorio.continental.edu.pe/>

Gomero R y Francia J (2018). La promoción de la salud en el lugar de trabajo, una alternativa para los peruanos. *Rev. Perú. med. exp. salud pública* [online], vol.35, n.1, pp.139-144. ISSN 1726-4634. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2018.351.3561>.

Gómez et al. (2019) El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza (Universidad de Granada Granada, España) <file:///C:/Users/Downloads/56751267012>.

Gonzales (2023). Factores de Riesgo y Factores de Protección en la Adolescencia: Análisis de Contenido a través de Grupos de Discusión https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071848082011000100009

González et al. (2018). La importancia de un ambiente saludable - Integral Management Consulting Maste <https://mxintegralmc.com/la-importancia-de-un-ambiente-de-trabajo-saludable/>

Guizado (2021), “Calidad de políticas públicas en el sector trabajo del Perú, 2020. (Universidad Cesar Vallejo)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59997/Guizado_PCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guizado (2021). "Calidad de políticas públicas en el sector trabajo del Perú, 2020. (Universidad Cesar Vallejo)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59997/Guizado_PCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. (2019, mayo). Empleo informal en el país sigue creciendo más que el formal. *Económica. Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/inei-informal-pais-sigue-creciendo-formal-266936-noticia/>

Iño, W. (2018). Investigación educativa desde un enfoque cualitativo: la historia oral como método. *Voces De La Educación*, 3(6), 93-110. Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetInvestigacionEducativaDesdeUnEnfoqueCualitativo-6521971.pdf>

Jiménez, R. (2019). "De regreso al trabajo", necesidad empresarial para la adecuada implementación de los procesos de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Signos - Investigación En Sistemas De gestión*. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/4935>

Judzik, D; Trujillo L y Villafañe S (2017) A tale of two decades: income inequality and public policy in Argentina (1996-2014). *Cuadernos de economía*, 36 (72): 233-264. Disponible en: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9983/pr.9983.pdf

Kamichi, M. (2023). La realidad de la informalidad en el Perú previo a su bicentenario. *Desde el Sur*, 15(1), e0013.

Kurczyn, P (Septiembre, 2022). Mexican labor law one hundred years after the political constitution of 1917. *ACDCT*, VOL. XIII. Pg. 151-174 <https://acdct.es/wp-content/uploads/2022/09/08-kurczyn-villalobos-acdct-xiii-2021.pdf>

Machado, S (2022) Informe de avances y resultados de los indicadores y metas de los objetivos y acciones estratégicas PEI 2017- 2025 del MTPE, al i semestre 2022. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3836633/INFORME%20T%C3%89CNICO%20PEI%202022.pdf>

Mallqui, C y Muñoz, K (2019), Situación socioeconómica de los niños, niñas y adolescentes que trabajan en los alrededores del mercado mayorista y Rael Patiño-fiscalización (universidad nacional del centro del Perú facultad de trabajo social). https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6706/T010_74623702_T.pdf?sequence=1

Mendizábal, 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>

Nascimento, L y Coelho, J (octubre, 2020). The response of the Brazilian labor law to the crisis caused by the pandemic derived from covid-19]. *ACDCT*, VOL. XII, Pg. 55-71 <https://acdct.es/wp-content/uploads/2021/10/Moraes-Coelho-ACDCT-XII-2020-5.pdf>

Oré, E., (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Derecho PUCP*, (81), 197-225. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201802.007>

Ortega J, Rodríguez J, y Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8 (14), 155-176.

Ortiz et al. (2021) El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización (INSTITUTO EMPRESA Y HUMANISMO FACULTAD DE ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES PROGRAMA DOCTORAL EN GOBIERNO Y CULTURA DE LAS ORGANIZACIONES) file:///C:/Users/Downloads/Tesis_GarciaTamariz20.

Palacios R (2021). Grounded theory: origin, assumptions and perspectives Social interstices. Universidad Autónoma de San Luís Potosí, México, (pp. 47-70) <https://www.redalyc.org/journal/4217/421769000003/html/>

Pérez, J y, Gamero, J (2020). Perú-Impacto de la covid-19 en el empleo y los Ingresos Laborales. *Nota técnica país*. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjNid67_suCAxVhrZUCHYSzBsUQFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmssp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---americas%2F-rolima%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms_756474.pdf&usg=AOvVaw21AV3LXPvxC8MxKxc_Qkrk&opi=89978449

Quecedo, R., y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-39. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>

Ramírez, E (octubre 2021). El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, México. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1059_p10156

REOP, C. (2020). Memoria anual 2020. *REOP - Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 31(3), 177–183. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.31.num.3.2020.29271>

Resolución Ministerial N° 071-2018-TR, Estrategia Sectorial para la formalización laboral 2018-2021. 07 de marzo 2018 https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/355675/Estrategia_Sectorial_para_la_Formalizaci%C3%B3n_Laboral..._2018-2021.pdf

Rodriguez C, Breña J, y Esenarro D (2021). Las Variables: En La Metodología De La Investigación Científica, : <https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78>

Romero S, Alcívar E y Moreira F (2019): “La entrevista como estrategia flexible que aplica el trabajador social: intervención profesional en personas con

discapacidad de la Universidad Técnica de Manabí”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales (abril 2019). En línea <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/04/entrevista-trabajador-social.html>

Sánchez M, Fernández M, & Diaz, Juan (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>

Silveiro, M (Abril, 2022). [The social protection of independent workers in Portugal]. ACDCT, VOL. XIII, Pg. 245-257 <https://acdct.es/wp-content/uploads/2022/09/11-silveiro-de-barros-acdct-xiii-2021.pdf>

Solís, M (2021), “Factores que influyen en la informalidad laboral desde la perspectiva de la oferta laboral en la provincia de Lima, Perú, en el año 2018” (Universidad ESAN del Perú) <file:///C:/Users/Downloads/Araujo%20Chirinos%20Gisella%20Suley.pdf>
[file:///C:/Users/Downloads/2021_ECYNI_21-2_01_T\(1\).pdf](file:///C:/Users/Downloads/2021_ECYNI_21-2_01_T(1).pdf)

Stete, J. (2021), “Condiciones laborales y jurídicas de los adolescentes trabajadores en relación de dependencia de la ciudad de Pilar”. (Universidad Nacional de Pilar de ciencias jurídicas) <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/1006/1377/>

Trujillo, L (2019). Formal employment and distribution of salary income in Argentina. A study of inequality decompositions in the period 2003-2014. *Revista Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*. doi: <https://doi.org/10.32870/eees.v26i75.7059>

Varela, R., & Retamoza, R. (2023). Labor Informality, Economic Growth and Public Spending in Mexico 2005-2019. *Ensayos Revista de Economía*, 42(1), 57-82, <http://dx.doi.org/10.29105/ensayos42.1-3>

Vargas (2018), Análisis jurídico del trabajo infantil en el Perú, desde la perspectiva de la Doctrina de Protección Integral (PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ) <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12943>.

Vera et al. (2018) Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169285632020000200118

Verdera, F, (2021) El empleo en el Perú: Un nuevo enfoque (1 ed.). Lima, Perú: IEP Ediciones. Recuperado el 08 de octubre de 2021, de https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/548/verdera_elemploenelperu

Vizcaino P, Maldonado I y Cedeño R (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar Julio-Agosto, 2023, Volumen 7, Número 4.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

ANEXOS

PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB – CATEGORÍAS	PARTICIPANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Problema General: ¿De qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué impacto tienen las estrategias fiscalizadoras a la formalización laboral en los trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada? ¿Qué aspectos contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada respecto al ámbito geográfico? 	<p>Objetivo General: Determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Identificar el impacto que tienen las estrategias fiscalizadoras ante la formalización laboral de los adolescentes trabajadores en el régimen de la actividad privada. Identificar los aspectos que contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes del régimen de la actividad privada en el ámbito geográfico. 	<p>Categoría 1 Fiscalización laboral</p> <p>Categoría 2 Formalización de trabajadores adolescentes</p>	<p>FISCALIZACIÓN LABORAL: La actividad de fiscalización es realizada por la entidad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL que busca vigilar y/o exigir el cumplimiento de las normas socio-laborales que se antepongan ante situaciones salud y seguridad, en vista de la reducción de riesgos propios de la actividad laboral.</p> <p>FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES ADOLESCENTES: La formalización es el conjunto de trámites y procedimientos necesarios para que cumpla con las normativas y regulaciones laborales, sanitarias, municipales, tributarias, entre otras, en especial de los jóvenes que laboran, pero por su misma condición de menores no perciben adecuadamente dichos beneficios</p>	<p>-Estrategias Fiscalizadoras</p> <p>-Beneficios que incentivan la formalización</p> <p>- Incidencias laborales de trabajadores adolescentes</p> <p>-Conciencia del bienestar laboral de jóvenes adolescentes</p>	<p>Abogados litigantes expertos en Derecho laboral</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas - Análisis Documental: <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de preguntas Entrevista

Anexo 1: Matriz de categorización

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: " Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022".

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿Cómo influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada?

.....
.....
.....
.....

2.- Cree usted que, ¿La SUNAFIL que tiene la labor de fomentar, fiscalizar y supervisar el correcto cumplimiento de los estándares laborales, no es suficiente pese a existir un marco normativo y entidades especializadas? Podría fundamentar su respuesta.

.....
.....

.....
.....

3.- Estaría usted de acuerdo en que ¿Los inspectores del trabajo deben presta especial atención a las irregularidades laborales en este ámbito, por definirse como una característica inherente a nuestro entorno social?, ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 1
Identificar el impacto que tienen las estrategias fiscalizadoras ante la formalización laboral de los adolescentes trabajadores en el régimen de la actividad privada, Lima 2022.

4.- De acuerdo a su criterio, ¿Podría establecer los beneficios de la fiscalización en la formalización laboral de los adolescentes trabajadores?

.....
.....
.....
.....

5.- De acuerdo a su experiencia. ¿Considera que en el Perú se ofrece una protección integral y diversificada a los niños y jóvenes trabajadores del régimen de la actividad privada? ¿Sí o no? Explique

.....

.....
.....
.....

6.- ¿De qué manera considera Usted, que la formalización laboral viene a ser un instrumento que orienta la estabilidad del joven trabajador?

.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 2

Identificar los aspectos que contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes del régimen de la actividad privada en el ámbito geográfico, Lima 2022.

7.- ¿De qué manera la formalización de trabajadores adolescentes son un factor que contribuye al régimen de la actividad privada?

.....
.....
.....
.....

8.- ¿Podría indicar que factores impiden que se informen los incidentes laboraleso incluso los informes de denuncias no sean procesados de manera oportuna y efectiva?

.....

.....
.....
.....

9.- Según su experiencia ¿Cuál cree usted que sea la causa de los altos índices de informalización laboral? ¿Cree que se deba a leyes imperfectas, porque permiten ciertos oportunismos y dificultan el cumplimiento de otras leyes? Explique

.....
.....
.....
.....

FIRMA Y SELLO

Lima de junio 2023.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: " Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022".

Entrevistado/a: Fabian Osiris Flores Cornejo

Cargo/profesión/grado académico: Socio, Abogado y Maestrante

Institución: Be Lawyer SAC

Objetivo general

Determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿Cómo influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada?

La fiscalización juega un papel importante en la formalización de trabajadores adolescentes en el régimen de la actividad privada. La formalización se refiere al proceso mediante el cual los trabajadores y empleadores cumplen con todas las normativas legales y regulaciones laborales establecidas por el gobierno. En el caso de los trabajadores adolescentes, esto implica garantizar que se respeten sus derechos laborales y que se cumplan las leyes relacionadas con el trabajo infantil y adolescente.

2.- Cree usted que, ¿La SUNAFIL que tiene la labor de fomentar, fiscalizar y supervisar el correcto cumplimiento de los estándares laborales, no es suficiente pese a existir un marco normativo y entidades especializadas? Podría fundamentar su respuesta.

La SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) cumple un

papel importante en la supervisión y fiscalización del cumplimiento de los estándares laborales en Perú, y su existencia es un paso significativo hacia la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de prácticas laborales justas y formales. Sin embargo, la efectividad de la SUNAFIL y otras entidades similares en otros países puede depender de varios factores, y puede haber situaciones en las que no sea suficiente por sí sola. A continuación, se presentan algunas consideraciones para fundamentar esta respuesta:

- Recursos limitados: La SUNAFIL, al igual que otras agencias gubernamentales, puede tener recursos limitados en términos de personal, presupuesto y capacidad operativa. Esto podría dificultar su capacidad para llevar a cabo inspecciones y fiscalizaciones de manera regular y exhaustiva, especialmente en un país grande y diverso como Perú.
- Economía informal: En muchos países, incluido Perú, existe una economía informal significativa en la que las empresas operan sin registrarse oficialmente y sin cumplir con las regulaciones laborales. Esto puede dificultar la fiscalización, ya que muchas de estas empresas pueden evadir la detección y el cumplimiento de las regulaciones laborales.
- Conciencia y cultura laboral: La falta de conciencia sobre los derechos laborales y la cultura laboral puede ser un obstáculo para la efectividad de la fiscalización. A menudo, los trabajadores y empleadores pueden no estar al tanto de sus derechos y responsabilidades, lo que dificulta el cumplimiento de las regulaciones laborales.
- Coordinación interinstitucional: La fiscalización laboral puede requerir la colaboración de múltiples agencias gubernamentales, como el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación, para abordar de manera integral los problemas laborales. La falta de coordinación entre estas entidades puede limitar la eficacia de las medidas de fiscalización.
- Cambios en las regulaciones laborales: Las regulaciones laborales pueden cambiar con el tiempo, y las agencias de fiscalización deben mantenerse actualizadas y adaptarse a estas modificaciones para

garantizar un cumplimiento efectivo. La SUNAFIL debe estar preparada para responder a cambios en las leyes y regulaciones laborales.

3.- Estaría usted de acuerdo en que ¿Los inspectores del trabajo deben prestar especial atención a las irregularidades laborales en este ámbito, por definirse como una característica inherente a nuestro entorno social?, ¿Por qué?

Sí, estoy de acuerdo en que los inspectores del trabajo deben prestar especial atención a las irregularidades laborales en el ámbito laboral, ya que estas irregularidades a menudo se consideran una característica inherente a ciertos entornos sociales. Aquí hay algunas razones para respaldar esta afirmación:

Desigualdades socioeconómicas: En muchas sociedades, existen desigualdades socioeconómicas significativas. Esto puede llevar a situaciones en las que los empleadores intenten aprovecharse de los trabajadores ofreciendo condiciones laborales precarias, salarios bajos o prácticas laborales ilegales. Los inspectores del trabajo deben enfocarse en abordar estas desigualdades y garantizar que los trabajadores reciban un trato justo.

Explotación de grupos vulnerables: En algunos sectores de la economía, ciertos grupos de trabajadores, como los migrantes, los jóvenes, las personas con bajos ingresos y los trabajadores no calificados, pueden ser más vulnerables a la explotación laboral. Los inspectores del trabajo deben prestar atención especial a estos grupos para garantizar que se protejan sus derechos laborales.

Economía informal: La economía informal, donde las empresas operan sin cumplir con las regulaciones laborales, es común en muchas sociedades. Los inspectores del trabajo deben esforzarse por abordar la informalidad y garantizar que los trabajadores estén protegidos, incluso en empleos informales

Objetivo específico 1

Identificar el impacto que tienen las estrategias fiscalizadoras ante la formalización laboral de los adolescentes trabajadores en el régimen de la actividad privada, Lima 2022.

4.- De acuerdo a su criterio, ¿Podría establecer los beneficios de la fiscalización en la formalización laboral de los adolescentes trabajadores?

- **Protección de derechos laborales:** La fiscalización garantiza que los empleadores cumplan con las leyes y regulaciones laborales que protegen los derechos de los trabajadores adolescentes, como las restricciones de edad, las horas de trabajo permitidas y las condiciones de trabajo seguras. Esto reduce la explotación laboral y mejora las condiciones laborales de los adolescentes.
- **Prevención del trabajo infantil:** La fiscalización ayuda a prevenir y detectar el trabajo infantil, que es ilegal y perjudicial para el desarrollo de los adolescentes. Al garantizar que los adolescentes estén empleados en trabajos adecuados para su edad y nivel de desarrollo, se fomenta su educación y bienestar.
- **Formalización de empleo:** La fiscalización puede alentar a los empleadores a registrar adecuadamente a los adolescentes trabajadores y a proporcionarles contratos de trabajo legales. Esto contribuye a la formalización de empleo y a la creación de registros que permiten a los adolescentes acceder a beneficios laborales, como seguro de salud y seguridad social.

5.- De acuerdo a su experiencia. ¿Considera que en el Perú se ofrece una protección integral y diversificada a los niños y jóvenes trabajadores del régimen de la actividad privada? ¿Sí o no? Explique

En Perú, al igual que en muchos otros países, la protección de los niños y jóvenes trabajadores del régimen de la actividad privada es un tema complejo y que ha experimentado avances en los últimos años, pero todavía presenta desafíos significativos. Aunque se han implementado regulaciones y medidas para proteger a los trabajadores jóvenes, no se puede afirmar que se ofrece una protección integral y diversificada en todos los casos.

En resumen, aunque Perú ha tomado medidas para proteger a los niños y jóvenes trabajadores en el régimen de la actividad privada, todavía existen desafíos en términos de trabajo informal, cumplimiento de regulaciones y acceso a educación y formación. Por lo tanto, no se puede afirmar que haya una

protección integral y diversificada en todos los casos. La mejora continua en la implementación de políticas y la concientización son esenciales para abordar estos desafíos y brindar una mayor protección a los niños y jóvenes trabajadores en el país.

6.- ¿De qué manera considera Usted, que la formalización laboral viene a ser un instrumento que orienta la estabilidad del joven trabajador?

Seguridad laboral: La formalización laboral implica que un joven trabajador esté empleado bajo un contrato legalmente reconocido y tenga acceso a los derechos laborales básicos, como un salario mínimo, horas de trabajo reguladas y condiciones laborales seguras. Esto brinda una mayor seguridad laboral en comparación con el trabajo informal o no registrado.

Beneficios y protección social: Los trabajadores formales suelen tener acceso a beneficios laborales y protección social, como seguro de salud, seguro de accidentes de trabajo, seguro de desempleo y contribuciones a la seguridad social. Estos beneficios pueden proporcionar una red de seguridad financiera que protege a los jóvenes trabajadores y a sus familias en caso de necesidad.

Oportunidades de desarrollo: Los empleadores formales a menudo ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a sus trabajadores. Esto puede ayudar a los jóvenes trabajadores a adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras, lo que contribuye a su estabilidad a largo plazo.

Acceso a crédito y servicios financieros: Tener un empleo formal con un historial laboral puede facilitar el acceso a créditos y servicios financieros, lo que puede ser útil para los jóvenes trabajadores que deseen invertir en educación, vivienda o emprendimiento.

Cumplimiento de regulaciones laborales: Los empleadores formales están obligados a cumplir con las leyes laborales, lo que reduce la probabilidad de que los jóvenes trabajadores sean objeto de explotación o abuso en el lugar de trabajo.

Desarrollo de habilidades blandas: El trabajo formal a menudo brinda la oportunidad de desarrollar habilidades blandas, como la comunicación, la resolución de problemas y la colaboración, que son valiosas tanto en el ámbito laboral como en la vida cotidiana.

Planificación a largo plazo: La formalización laboral permite a los jóvenes trabajadores planificar su futuro con mayor certeza, ya que pueden proyectar sus ingresos, ahorrar y tomar decisiones financieras más informadas.

Objetivo específico 2

Identificar los aspectos que contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes del régimen de la actividad privada en el ámbito geográfico, Lima 2022.

7.- ¿De qué manera la formalización de trabajadores adolescentes son un factor que contribuye al régimen de la actividad privada?

La formalización de trabajadores adolescentes es beneficioso para el régimen de la actividad privada al garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, promover la competencia justa, crear registros laborales, generar ingresos fiscales, fomentar la educación y formación, brindar seguridad social y contribuir al desarrollo económico sostenible. Esto crea un entorno laboral más justo, equitativo y eficiente.

8.- ¿Podría indicar que factores impiden que se informen los incidentes laborales o incluso los informes de denuncias no sean procesados de manera oportuna y efectiva?

Miedo a represalias: Los trabajadores pueden temer represalias por parte de sus empleadores si informan incidentes laborales o denuncian problemas en el lugar de trabajo. Esto puede incluir el temor a perder el empleo, a recibir represalias en términos de condiciones laborales adversas o a enfrentar discriminación.

Falta de conocimiento: Los trabajadores pueden no estar al tanto de sus derechos laborales o de los procedimientos para informar incidentes o presentar denuncias. La falta de información adecuada puede evitar que los trabajadores denuncien problemas.

Cultura de silencio: En algunos entornos laborales, puede existir una cultura de silencio en la que los trabajadores sienten que no es apropiado hablar sobre incidentes o problemas en el lugar de trabajo. Esto puede ser especialmente

cierto en entornos donde los trabajadores temen la estigmatización o la pérdida de empleo.

9.- Según su experiencia ¿Cuál cree usted que sea la causa de los altos índices de informalización laboral? ¿Cree que se deba a leyes imperfectas, porque permiten ciertos oportunismos y dificultan el cumplimiento de otras leyes? Explique

Los altos índices de informalización laboral pueden deberse a una combinación de factores, y no hay una sola causa que explique completamente esta situación. Sin embargo, uno de los factores importantes que contribuyen a la informalización laboral puede ser la presencia de leyes laborales imperfectas o la falta de aplicación efectiva de estas leyes. Aquí hay algunas razones para considerar:

- Complejidad de las regulaciones: En algunos casos, las leyes laborales pueden ser complejas y difíciles de entender tanto para los empleadores como para los trabajadores. Esto puede llevar a la informalización, ya que algunos empleadores pueden optar por evitar el cumplimiento de las regulaciones debido a la falta de claridad o a la dificultad de seguirlas.
- Costos laborales: Las leyes laborales que imponen costos adicionales a los empleadores, como salarios mínimos, beneficios y contribuciones a la seguridad social, pueden hacer que algunos empleadores opten por la informalidad para reducir costos y maximizar ganancias.
- Falta de fiscalización efectiva: Si las agencias encargadas de fiscalizar y hacer cumplir las leyes laborales no tienen los recursos o la capacidad para hacerlo de manera efectiva, los empleadores pueden sentir que pueden evadir el cumplimiento sin consecuencias significativas.
- Economía informal existente: En algunos países, la economía informal ya está profundamente arraigada, y esto puede dificultar el proceso de formalización. Los empleadores pueden sentir que la informalidad es la norma y que formalizarse es costoso o innecesario.
- Desigualdades económicas: Las desigualdades económicas pueden llevar a que algunos empleadores busquen reducir costos laborales

explotando a los trabajadores y evitando el cumplimiento de las regulaciones laborales.

- Cultura de la informalidad: En ciertas comunidades o industrias, puede existir una cultura de la informalidad en la que se considera aceptable o incluso deseable trabajar en la economía informal.
- Falta de incentivos para la formalización: Si no se ofrecen incentivos para que los empleadores formalicen sus operaciones, como beneficios fiscales o acceso a financiamiento, es menos probable que opten por la formalización.
- Baja conciencia de los derechos laborales: Tanto los trabajadores como los empleadores pueden no estar plenamente conscientes de sus derechos y responsabilidades laborales, lo que dificulta el cumplimiento de las leyes laborales.

En resumen, los altos índices de informalización laboral pueden ser el resultado de una combinación de factores, y las leyes laborales imperfectas o la falta de aplicación efectiva de estas leyes pueden ser una de las razones que contribuyen a esta situación. Para abordar este problema, es importante que los gobiernos trabajen en la simplificación de regulaciones laborales, en la fiscalización efectiva y en la promoción de la formalización a través de incentivos y educación sobre derechos laborales.



Lima 04 de octubre 2023.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: " Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022".

Entrevistado/a: Elio Abimael Béjar Cárdenas

Cargo/profesión/grado académico: Inspector auxiliar

Institución: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Objetivo general

Determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿Cómo influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada?

No influye significativamente. La prueba está en que, tras muchos años de trabajo de formalización a través de la fiscalización laboral, las cifras de informalidad se han mantenido estables. Atribuyo este fenómeno a algunas causas. En primer lugar la fiscalización laboral en materia de formalización solamente verifica la incorporación en las planillas electrónicas, pero no verifica si el trabajador cuenta con estabilidad laboral absoluta o si se encuentra sindicalizado, el trabajador puede ser formalizado a través de un contrato de trabajo temporal y sin estar sindicalizado, de este modo, cuando el empleador formaliza a una cantidad de trabajadores, éstos pueden ser despedidos, no renovados o desformalizados cuando acabe la inspección dado que nada asegura la permanencia del trabajador en la formalidad puesto que carecen de estabilidad laboral absoluta y no cuentan necesariamente con sindicatos que los defiendan. En segundo lugar, la formalización se enfoca en empresas pequeñas (restaurantes, cluster, galerías comerciales y algunos emporios comerciales) cuyo nivel de rotación de trabajadores es elevado; esto significa que

formalizados o no, los trabajadores de estos sectores laboran por poco tiempo y luego cambian de empleador constantemente, de tal modo que nada garantiza que su siguiente empleador lo formalice. Por último, aunque la Sunafil tenga un rol en la formalización de trabajadores en el país, el problema de la informalidad escapa de sus manos puesto que sus causas son de orden económico y social, contamos con un modelo social y cumplimos un rol subordinado en la economía mundial que impide que las micro y pequeñas empresas sean realmente productivas lo que es una base importante para garantizar la formalización y los condena a una economía de subsistencia. De este modo, la Sunafil formaliza cada año una cantidad de trabajadores que supera los cientos de miles y, desde su creación hasta el día de hoy esas cifras podrían haber superado el millón de trabajadores, sin embargo, por las causas antes señaladas, se tratan de formalizaciones transitorias, temporales o aparentes.

2.- Cree usted que, ¿La SUNAFIL que tiene la labor de fomentar, fiscalizar y supervisar el correcto cumplimiento de los estándares laborales, no es suficiente pese a existir un marco normativo y entidades especializadas? Podría fundamentar su respuesta.

Efectivamente, la labor de la Sunafil es insuficiente para garantizar el cumplimiento de las normas y estándares laborales; pero también es cierto que ninguna entidad fiscalizadora en el mundo puede garantizarla. No existe en el mundo la cantidad de inspectores suficientes para fiscalizar todas y cada una de las empresas y empleadores de determinado país. El cumplimiento efectivo de los derechos laborales no depende ni puede depender solo de la autoridad, sino también, y sobre todo, de la existencia de un modelo socioeconómico que garantice productividad a las pequeñas y microempresas y de la existencia de organizaciones sindicales en cada uno de los centros de trabajo. El primer factor mencionado permite que las empresas cuenten con los recursos para sustentar la formalización y el segundo factor garantiza que los trabajadores tengan un respaldo organizacional para exigir el cumplimiento de sus derechos allí donde los inspectores no pueden estar presentes.

3.- Estaría usted de acuerdo en que ¿Los inspectores del trabajo deben prestar especial atención a las irregularidades laborales en este ámbito, por definirse como una característica inherente a nuestro entorno social?,

¿Por qué?

Claro que sí. Esa es la preocupación principal de la Sunafil y sus inspectores. Es la razón de ser de la existencia de sistemas de inspección en todo el mundo.

Objetivo específico 1

Identificar el impacto que tienen las estrategias fiscalizadoras ante la formalización laboral de los adolescentes trabajadores en el régimen de la actividad privada, Lima 2022.

4.- De acuerdo a su criterio, ¿Podría establecer los beneficios de la fiscalización en la formalización laboral de los adolescentes trabajadores?

No tengo experiencia suficiente en materia de formalización de trabajadores adolescentes. Pero los beneficios son mínimos atendiendo a que, en primer lugar los adolescentes formalizados son demasiado pocos debido a que donde hay trabajo adolescente existe generalmente explotación y lo que denominamos peores formas de trabajo, de tal modo que lo que allí importa no es la formalización sino la liberación del adolescente de ese sistema de trabajo, es decir, impedir que siga trabajando.

5.- De acuerdo a su experiencia. ¿Considera que en el Perú se ofrece una protección integral y diversificada a los niños y jóvenes trabajadores del régimen de la actividad privada? ¿Sí o no? Explique

No existe protección ni integral ni diversificada de trabajadores menores de edad porque no se analiza las particularidades del trabajo infantil o adolescente en cada contexto sociocultural. Es cierto que en determinadas zonas este trabajo constituye una forma de explotación e incluso de esclavismo, por lo que estamos de acuerdo en que se debe erradicar; pero existen otros contextos en los que el trabajo adolescente, incluso el infantil, puede ayudar con la formación y educación del menor; hay ocasiones en las que su trabajo es la única manera de garantizar su educación. Pero como existe una cultura institucionalizada del abolicionismo del trabajo de menores de edad, no se observan estas

particularidades. Muchos padres de familia, a quienes les dicen que sus hijos no deben trabajar, saben que si no mantienen a sus hijos trabajando caerán en la delincuencia barrial o en los problemas del ocio, porque, además, los padres trabajan todo el día fuera de casa y no quieren dejar a sus hijos solos por lo que le hacen trabajar o ayudar en el negocio familiar. En otros contextos, el trabajo de menores pertenece a la tradición cultural e histórica de la comunidad o familia, como en el caso de las comunidades campesinas, en cuyo caso prohibir el trabajo de menores es trastocar el orden intrafamiliar. En fin, estos análisis diversificados no se efectúan nunca y no existen normas que las regulen; únicamente se aplican estándares internacionales sin más. Lo que debería existir es una regulación del trabajo infantil y adolescente integrado a los sistemas educativos de tal modo que se garantice que ningún menor sea explotado en el trabajo pero que tampoco trunque su educación a cambio de trabajar; sino que trabajo y educación formen parte de un mismo sistema, dado que el trabajo es un potente factor educativo que forma habilidades físicas, sociales, moldea el carácter y conecta al educando con las necesidades de la comunidad. Si abandonáramos la idea falsa de que el menor no debe trabajar sino solo estudiar podríamos avanzar hacia una buena regulación de la educación a través del trabajo moderado y regulado.

6.- ¿De qué manera considera Usted, que la formalización laboral viene a ser un instrumento que orienta la estabilidad del joven trabajador?

Como indiqué anteriormente la formalización no contribuye con la estabilidad del joven trabajador debido a que no es lo único que la garantiza. Para poder garantizar estabilidad, la formalización debería exigir también el goce de la estabilidad laboral absoluta, es decir, que tenga un contrato laboral a plazo indefinido y que solamente se le pueda despedir por una causa justa prevista en la ley; además, se debe garantizar el efectivo goce del derecho de libertad sindical para que el trabajador no tenga ningún temor, miedo o reparo en formar un sindicato o afiliarse al que exista en búsqueda de protección de sus derechos laborales.

Objetivo específico 2

Identificar los aspectos que contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes del régimen de la actividad privada en el ámbito geográfico, Lima 2022.

7.- ¿De qué manera la formalización de trabajadores adolescentes son un factor que contribuye al régimen de la actividad privada?

Como indiqué, la formalización en sí misma y como se enfoca actualmente no contribuye con el joven, adolescente ni con el mercado laboral en la actividad privada.

8.- ¿Podría indicar que factores impiden que se informen los incidentes laborales o incluso los informes de denuncias no sean procesados de manera oportuna y efectiva?

Las denuncias de incumplimientos laborales no se procesan con la celeridad adecuada debido, por una parte, a la poca cantidad de inspectores laborales con que cuenta el país; pero, en segundo lugar, teniendo en cuenta que ningún ejército de inspectores, por numeroso que sea, puede inspeccionar todas las empresas y empleadores del país, también se debe tomar en cuenta que el trabajador, al no contar con un medio de defensa idóneo en el centro de trabajo, que podría ser un Sindicato, no le queda más remedio que acudir a la autoridad lo cual contribuye con que el caudal de denuncias supere las capacidades de la Sunafil.

9.- Según su experiencia ¿Cuál cree usted que sea la causa de los altos índices de informalización laboral? ¿Cree que se deba a leyes imperfectas, porque permiten ciertos oportunismos y dificultan el cumplimiento de otras leyes? Explique

La informalidad, como ya mencioné, depende de varios factores: 1) El modelo social y económico actual promueve solamente la productividad de las grandes empresas (bancos, AFP, agroindustria, empresas transnacionales, supermercados, mineras, petroleras, etc.) y posterga a las pequeñas y microempresas que son, junto con la agricultura no industrial, las que más

empleo generan en el país. No existen créditos baratos para ellos, se firman tratados internacionales que permiten el ingreso de productos a bajo precio que compiten con las pequeñas y microempresas, incluso el hecho de que los salarios se mantengan en niveles bajos también impacta en las pequeñas y microempresas por que los asalariados somos los principales consumidores de ellas. 2) No existe cultura sindical que permita que exista negociaciones entre los empleadores y trabajadores, y la defensa de los derechos de estos últimos; 3) No se puede dejar de lado que existe un factor cultural, es decir, la informalidad ha penetrado en los hábitos del empresario peruano; 4) Las normas legales laborales son imperfectas, pero no creo que contribuyan con la informalidad, salvo en el punto en el que hace prácticamente inaplicable el ejercicio de la libertad sindical.



Lima, 05 de octubre 2023

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: " Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022".

Entrevistado/a: ARACELI ROCIO QUISPE CHAVEZ

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADA

Institución: INDEPENDIENTE

Objetivo general

Determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿Cómo influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada?

Influye positivamente en razón a que a través de ésta, se logra identificar las condiciones de los mencionados trabajadores y así poder salvaguardar el cumplimiento de obligaciones de los empleadores.

2.- Cree usted que, ¿La SUNAFIL que tiene la labor de fomentar, fiscalizar y supervisar el correcto cumplimiento de los estándares laborales, no es suficiente pese a existir una marco normativo y entidades especializadas? Podría fundamentar su respuesta.

No considero suficiente la labor realizada por SUNAFIL toda vez que aún existe un incremento progresivo en la informalidad laboral, lo cual requiere que el personal a cargo sea debidamente calificado (idóneo) y sea numéricamente proporcional a las actuaciones a realizar. Por otro lado,

resulta necesario un cambio de mentalidad de los empleadores quienes muchas veces prefieren pagar multas antes que el cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores y, es menester contar con un diseño sistematizado de inspecciones que sean eficientes y eficaces.

3.- Estaría usted de acuerdo en que ¿Los inspectores del trabajo deben prestar especial atención a las irregularidades laborales en este ámbito, por definirse como una característica inherente a nuestro entorno social?, ¿Por qué?

Por supuesto, dado que está en juego el interés superior del menor (adolescente) al ser el sector de la población económicamente activa más vulnerable.

Objetivo específico 1

Identificar el impacto que tienen las estrategias fiscalizadoras ante la formalización laboral de los adolescentes trabajadores en el régimen de la actividad privada, Lima 2022.

4.- De acuerdo a su criterio, ¿Podría establecer los beneficios de la fiscalización en la formalización laboral de los adolescentes trabajadores?

Los beneficios de la fiscalización en la formalización laboral de los adolescentes trabajadores son:

- La detección de casos de explotación laboral de adolescentes
- La orientación para la promoción del acatamiento de las normas laborales
- La prevención de nuevas infracciones laborales

5.- De acuerdo a su experiencia. ¿Considera que en el Perú se ofrece una protección integral y diversificada a los niños y jóvenes trabajadores del régimen de la actividad privada? ¿Sí o no? Explique

No, porque pese a existir un marco normativo vigente que busca una protección especial para niños y jóvenes trabajadores, no se ha logrado a la fecha su eficacia normativa y, estando a que no existe uniformidad en cuanto a la edad mínima adecuada para trabajadores del régimen de la actividad privada, siendo que ésta depende del tipo de trabajo realizado (en “trabajos ligeros”, el mínimo exigible es 12 años, mientras que, para otros sectores, 14 años de edad).

6.- ¿De qué manera considera usted, que la formalización laboral viene a ser un instrumento que orienta la estabilidad del joven trabajador?

Considero que la formalización laboral es un instrumento que orienta la estabilidad del joven trabajador en la medida en que es una garantía para él del mantenimiento de su vínculo laboral mediante beneficios mutuos.

Objetivo específico 2

Identificar los aspectos que contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes del régimen de la actividad privada en el ámbito geográfico, Lima 2022.

7.- ¿De qué manera la formalización de trabajadores adolescentes es un factor que contribuye al régimen de la actividad privada?


La formalización de trabajadores adolescentes contribuye al régimen de la actividad privada mediante el aumento de la productividad laboral y los beneficios tributarios.

8.- ¿Podría indicar que factores impiden que se informen los incidentes laborales o incluso los informes de denuncias no sean procesados de manera oportuna y efectiva?

Los factores que impiden que se informen los incidentes laborales o informes de denuncias no se procesen de forma oportuna y efectiva obedecen a la negligencia del personal a cargo, falta de comunicación, protocolos ineficientes, falta de transparencia y actos de corrupción.

9.- Según su experiencia ¿Cuál cree usted que sea la causa de los altos índices de informalidad laboral? ¿Cree que se deba a leyes imperfectas, porque permiten ciertos oportunismos y dificultan el cumplimiento de otras leyes? Explique

Creo que la causa de los altos índices de informalidad laboral se origina en la inexistencia de un marco legal que facilite que dichas empresas cumplan con los requerimientos legales para constituirse como formales -por desconocimiento o burocracia- permitiendo así, velar por el respeto de los derechos laborales de sus trabajadores.


ARACELI RINCÓN
QUISPE CHAVEZ
ABOGADA
REG. CAL. 92600

FIRMA Y SELLO

Lima, 27 de setiembre del 2023.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: " Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022".

Entrevistado/a: ANYELO ALEXIS ORDINOLA ARROYO

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución: INDEPENDIENTE

Objetivo general

Determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿Cómo influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada?

La fiscalización laboral de los trabajadores adolescentes influye de manera positiva en las instituciones privadas por las siguientes razones: i) inserta en el mercado laboral a mano de obra capacitada, pues muchos adolescentes han realizado estudios formativos y especializados y ii) genera que exista un equilibrio remunerativo de estos adolescentes con sus pares mayores de edad que realizan las mismas labores. Sin embargo, se debe tener en cuenta que existen labores para las cuales hay límites mínimos de edad para que los adolescentes puedan realizar labores para el empleador.

2.- Cree usted que, ¿La SUNAFIL que tiene la labor de fomentar, fiscalizar y supervisar el correcto cumplimiento de los estándares laborales, no es suficiente pese a existir una marco normativo y entidades especializadas? Podría fundamentar su respuesta.

Considero que la SUNAFIL sí es suficiente para poder fomentar, fiscalizar y

supervisar el correcto cumplimiento de los estándares labores. Sin embargo, debido a la cantidad de órdenes de inspección que se presentan cada año, resulta insuficiente la cantidad de supervisores inspectores, inspectores y auxiliares inspectores con los que se cuentan actualmente. Aunado a ello, debe tenerse en consideración que, con la implementación del Tribunal de Fiscalización Laboral, se ha generado una predictibilidad en las resoluciones de las subintendencias e intendencias a nivel nacional, ello debido a los precedentes administrativos emitidos.

3.- Estaría usted de acuerdo en que ¿Los inspectores del trabajo deben prestar especial atención a las irregularidades laborales en este ámbito, por definirse como una característica inherente a nuestro entorno social?, ¿Por qué?

Considero que los inspectores sí deben prestar una atención debida a las irregularidades en la contratación de adolescentes. Debido que la mayoría de empresas buscan evadir la formalización laboral por generar costos “excesivos” en el desarrollo de la contratación (tales como sometimientos a exámenes médicos, contratar seguros de vida ley, pensión, SCTR) y al término de la relación laboral (específicamente con el pago de los beneficios sociales). además de ello, recordemos que los inspectores pueden iniciar fiscalizaciones de oficio, por lo que sería conveniente la aplicación de estas para buscar una mayor formalización en las empresas.

Objetivo específico 1

Identificar el impacto que tienen las estrategias fiscalizadoras ante la formalización laboral de los adolescentes trabajadores en el régimen de la actividad privada, Lima 2022.

4.- De acuerdo a su criterio, ¿Podría establecer los beneficios de la fiscalización en la formalización laboral de los adolescentes trabajadores?

Los beneficios de la fiscalización laboral en adolescentes considero que son amplios; sin embargo, entre los más importantes destaco los siguientes: ingreso a planilla con el pago de los beneficios sociales correspondientes

(gratificaciones, vacaciones, cts, y demás). Asimismo, ello permitirá que los adolescentes puedan seguir escalando dentro de cada organización y al término de su relación laboral, existirá una acreditación (representada en el certificado de trabajo) que respaldará la labor efectivamente realizada y su especialización en el desarrollo de un puesto de trabajo.

5.- De acuerdo a su experiencia. ¿Considera que en el Perú se ofrece una protección integral y diversificada a los niños y jóvenes trabajadores del régimen de la actividad privada? ¿Sí o no? Explique

Considero que en el Perú no se ofrece una protección integral a los niños y jóvenes trabajadores. No debemos de dejar de lado que existe una edad mínima para que ciertos adolescentes puedan prestar sus labores en algunas actividades. Partiendo de esta premisa, podría decir que las empresas formales evitan contratar a trabajadores adolescentes para evitar posibles fiscalizaciones e imposiciones de multas por parte de la SUNAFIL. Ahora, si revisamos a las empresas informales, allí sí existe la contratación de menores de edad inclusive por debajo de la edad mínima para trabajar. Empero, éstas resultan ser contrataciones informales y sin derechos laborales y de seguridad y salud en el trabajado, las cuales podrían generar sin duda, una grave afectación irreversible a la integridad de los niños y adolescentes.

6.- ¿De qué manera considera Usted, que la formalización laboral viene a ser un instrumento que orienta la estabilidad del joven trabajador?

Considero que la formalización laboral viene a ser un instrumento orientador para la estabilidad del joven trabajador debido a que muchas veces las empresas realizan la contratación de los jóvenes (no adolescentes) mediante la suscripción de contratos modales que en su mayoría se encuentran desnaturalizados. Ante una fiscalización y al advertirse que no se cuenta con la causa objetiva de la contratación temporal se requiere a la empresa el reconocimiento a plazo indeterminado. Ahora, esta estabilidad del joven resulta ser beneficiosa para la empresa, debido que cuenta con mano de obra que ya conoce el proceso productivo de la institución. Asimismo, no se debe dejar de lado que existen medidas laborales que generan un incentivo tributario a las empresas para fomentar la contratación de jóvenes, como por ejemplo la emisión de la Ley N°

31828.

Objetivo específico

Identificar los aspectos que contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes del régimen de la actividad privada en el ámbito geográfico, Lima

7.- ¿De qué manera la formalización de trabajadores adolescentes son un factor que contribuye al régimen de la actividad privada?

La formalización de los trabajadores adolescentes es un factor que sí contribuye al régimen de la actividad privada, ello debido que al contratarse a trabajadores adolescentes generará que exista una nueva visión en las empresas, debido que la mayoría de jóvenes tienen ideas innovadoras que pueden repercutir de manera positiva en cada institución, además que los jóvenes pueden resultar más productivos en comparación a las personas adultas o de la tercera edad que hayan en cada empresa.


8.- ¿Podría indicar que factores impiden que se informen los incidentes laborales o incluso los informes de denuncias no sean procesados de manera oportuna y efectiva?

Los factores que impiden que se informen los incidentes y denuncias considero que son los siguientes: i) desconocimiento del uso de las plataformas de la SUNAFIL para la presentación de las denuncias, ii) temor por parte de las posibles personas denunciantes de perder sus puestos de trabajo y iii) las represalias por parte de los empleadores al enterarse de la interposición de denuncias. Ahora, respecto a la oportunidad y efectividad de las denuncias e incidentes estas se presentan con retraso, debido a que conforme fue desarrollado en las preguntas precedentes, ello es debido a la disminuida cantidad de inspectores con los que se cuentan actualmente.

9.- Según su experiencia ¿Cuál cree usted que sea la causa de los altos índices de informalización laboral? ¿Cree que se deba a leyes imperfectas, porque permiten ciertos oportunismos y dificultan el cumplimiento de

otras leyes? Explique

Los altos índices de informalidad laboral considero que se deben a los errados criterios de los empleadores de “evitar los gastos” que implican la formalización. Además que los empleadores evitan la formalidad para poder desvincular a los trabajadores sin el pago de sus beneficios sociales y sin siquiera seguir un procedimiento correcto de despido. No considero que la informalidad laboral se deba a las leyes con las que contamos actualmente. Es importante tener en cuenta que la informalidad laboral en gran medida se debe a la captación de mano de obra barata no calificada, ello debido que muchos de los trabajadores informales inclusive no han podido terminar su educación secundaria, por lo cual el acceso al empleo formal resulta ser cada vez más complicado.



ANYELO ALEXIS
ORDINOLA ARROYO
ABOGADO
REG. CAL. 92607

FIRMA Y SELLO

Lima, 27 de setiembre 2023.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: " Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022".

Entrevistado/a: PONCE QUISPE, JOSE REYNALDO

Cargo/profesión/grado académico: Inspector Auxiliar de Trabajo/Abogado/Título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Institución: SUNAFIL

Objetivo general

Determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, diga Ud. ¿Cómo influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada?

En SUNAFIL, existe un grupo especializado el GEIT – TFI que se encarga de fiscalizar el trabajo adolescente. La mayoría de las veces los trabajos adolescentes no cuentan con autorización de la autoridad administrativa de trabajo competente o realizan trabajos que son catalogados como peligrosos para ellos. En el primer supuesto, se permite que el empleador corrija la infracción a fin de que se permita al adolescente laborar pero bajo el régimen que establece el Código de Niños y Adolescentes, y al ver que no es muy beneficioso o solo han dado trabajo para ayudar a la familia no motiva a su corrección y queda como una infracción insubsanable. En el segundo caso, el Inspector no puede formalizar el trabajo adolescente, ya que es un trabajo prohibido por ley.

2.- Cree usted que, ¿La SUNAFIL que tiene la labor de fomentar, fiscalizar y supervisar el correcto cumplimiento de los estándares laborales, no

es suficiente pese a existir una marco normativo y entidades especializadas? Podría fundamentar su respuesta.

El trabajo adolescente en el Perú es una problemática que no solo puede ser abordada por SUNAFIL, ya que aunque el Código de Niños y Adolescentes establece ciertos estándares como tener autorización del MTPE, que el trabajo no suponga dejar los estudios, tener una jornada de seis horas diarias o 36 horas semanales, entre otros, estos estándares no se adecuan a la realidad, ya que los requisitos para obtener dicha autorización no deberían ser engorrosos o tener plazos perentorios, el MINEDU debería saber que adolescentes se encuentra en este régimen para que a través de las instituciones educativas haya personas que cautelen el derecho a la educación, y si las necesidades de las familias hacen que el adolescente tenga que trabajar y estudiar permitir hacerlo sin que ello le genere infracciones al empleador orientándole desde que accede a hacer el trámite para la autorización.

3.- Estaría usted de acuerdo en que ¿Los inspectores del trabajo deben prestar especial atención a las irregularidades laborales en este ámbito, por definirse como una característica inherente a nuestro entorno social?, ¿Por qué?

Sí, de hecho, en SUNAFIL existe un grupo especializado que analiza, fiscaliza y sanciona todas aquellas infracciones que no se encuentran acorde al régimen del trabajo adolescente establecido en el Código de los Niños y Adolescentes. La formación de este grupo obedece a que estos casos merecen un tratamiento particular por la especial trascendencia que tiene la protección del menor de edad en nuestra Constitución y que requieren realizar intervenciones de oficio y no esperar a recibir denuncias para recién actuar.

Objetivo específico 1

Identificar el impacto que tienen las estrategias fiscalizadoras ante la formalización laboral de los adolescentes trabajadores en el régimen de la actividad privada, Lima 2022.

4.- De acuerdo a su criterio, ¿Podría establecer los beneficios de la fiscalización en la formalización laboral de los adolescentes trabajadores?

En realidad, la fiscalización debe estar pensada para aquellos casos graves y de atención urgente donde se vulneren la prohibición de trabajo adolescente en actividades peligrosas. Para la mayoría de sectores como las microempresas y personas naturales con negocio, se debe enfatizar la orientación y la asistencia técnica para incentivar a la formalización de trabajadores adolescentes en trabajos permitidos por ley.

5.- De acuerdo a su experiencia. ¿Considera que en el Perú se ofrece una protección integral y diversificada a los niños y jóvenes trabajadores del régimen de la actividad privada? ¿Sí o no? Explique

Si bien el Código de los Niños y Adolescentes establece un régimen de edades para acceder a trabajar en ciertas actividades económicas, lo cierto es que por la realidad misma de nuestro país impera el trabajo informal incluso para trabajadores mayores de edad jóvenes; por lo que se hace más complicado aún que los adolescentes puedan entrar en un régimen de formalidad laboral. Empresas que tienen conocimiento de las normas no contratan trabajadores adolescentes. Estos laboran en su mayoría para personas naturales con negocio o microempresas, que desconocen la legislación del trabajo adolescente.

6.- ¿De qué manera considera Usted, que la formalización laboral viene a ser un instrumento que orienta la estabilidad del joven trabajador?

La formalización laboral es solo un mecanismo para hacer cumplir la legislación laboral aplicable al trabajo adolescente. Si embargo, esto no necesariamente garantiza que el trabajador se quede en la empresa, una vez se venza el plazo del permiso para trabajar del menor adolescente o este cumpla la mayoría de edad. De hecho, el Sector Empleo es que el debe poder canalizar estas necesidades de los jóvenes para poder acceder a puestos de trabajo con una formación técnica y profesional adecuada.

Objetivo específico 2

Identificar los aspectos que contribuyen a la formalización de trabajadores adolescentes del régimen de la actividad privada en el ámbito geográfico, Lima 2022.

7.- ¿De qué manera la formalización de trabajadores adolescentes son un factor que contribuye al régimen de la actividad privada?

El trabajo formal adolescente permite que las empresas desarrollen responsabilidad social en torno a la realidad con la que conviven. Deben saber que actividades puede permitírsele al adolescente trabajar con todos sus derechos en beneficios de la familia y sin descuidar la educación, así como evitar la contratación de trabajadores para trabajos que se encuentren prohibidos para los adolescentes.

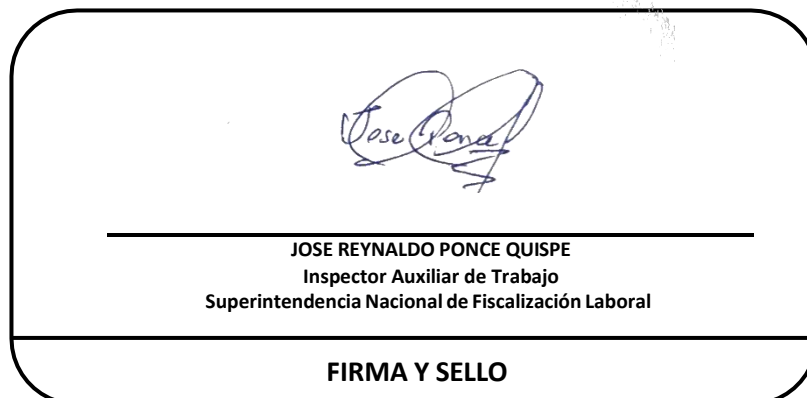
8.- ¿Podría indicar que factores impiden que se informen los incidentes laborales o incluso los informes de denuncias no sean procesados de manera oportuna y efectiva?

El trabajo adolescente no es denunciado. La actividad de fiscalización de SUNAFIL se basa en operativos que son coordinados con el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú, las Municipalidades y otras autoridades que dan cuenta por su actividad de sospechosas de trabajo adolescente prohibido o informal.

9.- Según su experiencia ¿Cuál cree usted que sea la causa de los altos índices de informalización laboral? ¿Cree que se deba a leyes imperfectas, porque permiten ciertos oportunismos y dificultan el cumplimiento de otras leyes? Explique

Una de las causas es el desconocimiento mismo de la legislación laboral en materia de trabajo adolescente para los empleadores que también se encuentran en situación de informalidad. Y en otros casos al enterarse de un régimen de protección del trabajo adolescente les parece a los empleadores muy engorroso hacer el trámite o tener que pagarle beneficios laborales al

tratarse de negocios pequeños o que son de subsistencia.



Lima 01 de octubre 2023.

Anexo 3: Consentimiento y/o asentimiento informado.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.

Investigador: Aguirre Tarazona Evelyn Fatima y Cerdán García Jessica

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”, cuyo objetivo es De qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre la influencia de la fiscalización laboral en la formalización de jóvenes trabajadores adolescentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución Pública de Lima Norte cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si

deseaparticipar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no deseacontinuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico nide ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficiode la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Aguirre Tarazona Evelyn Fátima con email: aguirretarazonae@gmail.com y Cerdán García Jessica Crystell con email: jessicacrystell01@gmail.com y Docente asesor Merlín Josué Carbajal Mendoza con email: mcarbajalme01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar enla investigación antes mencionada.



FABIAN OSIRIS
FLORES CORNEJO
ABOGADO
REG. CAL. 88611

Nombre y apellidos: Fabián Osiris Flores Cornejo

Fecha y hora: 04 de octubre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.

Investigador: Aguirre Tarazona Evelyn Fátima y Cerdán García Jessica Crystell

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”, cuyo objetivo es De qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre la influencia de la fiscalización laboral en la formalización de jóvenes trabajadores adolescentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución Pública de Lima Norte cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan

generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

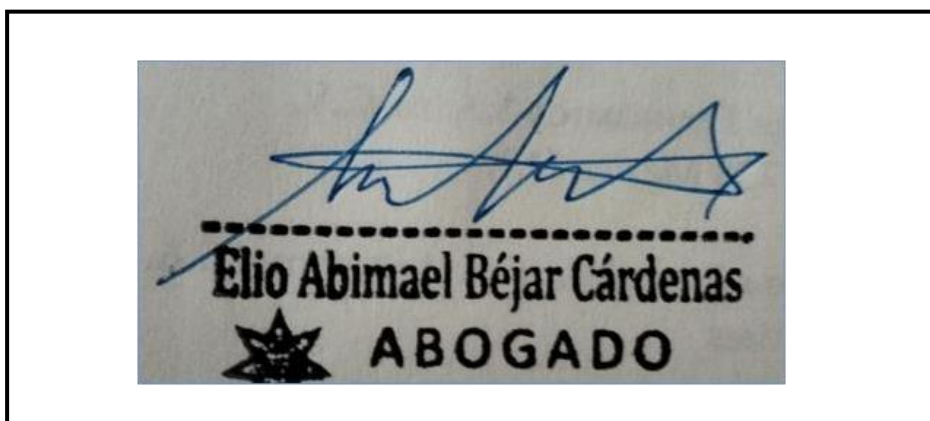
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Aguirre Tarazona Evelyn Fátima con email: aguirretarazonae@gmail.com y Cerdán García Jessica Crystell con email: jessicacrystell01@gmail.com y Docente asesor Merlín Josué Carbajal Mendoza con email: mcarbajalme01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Nombre y apellidos: Elio Abimael Béjar Cárdenas

Fecha y hora: 05 de octubre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.

Investigador: Aguirre Tarazona Evelyn Fátima y Cerdán García Jessica Crystell

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”, cuyo objetivo es De qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre la influencia de la fiscalización laboral en la formalización de jóvenes trabajadores adolescentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución Pública de Lima Norte cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en

la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

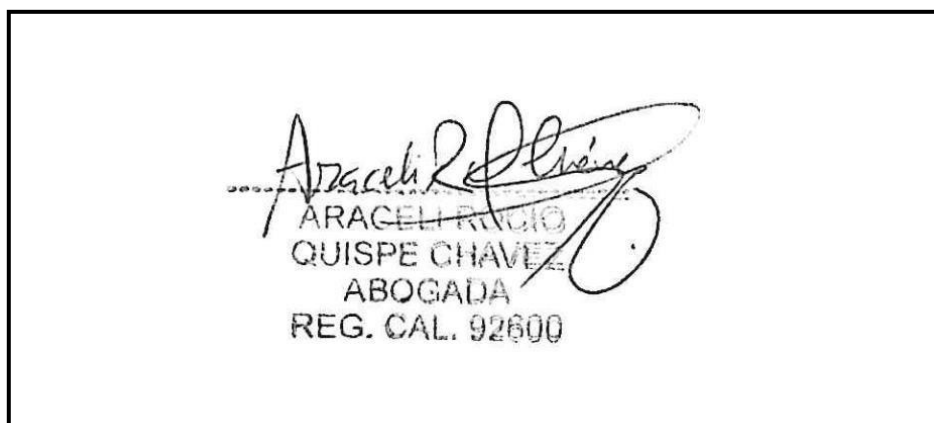
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Aguirre Tarazona Evelyn Fátima con email: aguirretarazonae@gmail.com y Cerdán García Jessica Crystell con email: jessicacrystell01@gmail.com y Docente asesor Merlín Josué Carbajal Mendoza con email: mcarbajalme01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



ARACELI ROCÍO
QUISPE CHAVEZ
ABOGADA
REG. CAL. 92600

Nombre y apellidos: Araceli Rocío Quispe Chávez

Fecha y hora: 27 de setiembre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.

Investigador: Aguirre Tarazona Evelyn Fátima y Cerdán García Jessica Crystell

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”, cuyo objetivo es De qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre la influencia de la fiscalización laboral en la formalización de jóvenes trabajadores adolescentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución Pública de Lima Norte cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en

la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):


Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Aguirre Tarazona Evelyn Fátima con email: aguirretarazonae@gmail.com y Cerdán García Jessica Crystell con email: jessicacrystell01@gmail.com y Docente asesor Merlín Josué Carbajal Mendoza con email: mcarbajalme01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



ANGELO ALEXIS
ORDINOLA ARROYO
ABOGADO
REG. CAL. 92607

Nombre y apellidos: Ángelo Alexis Ordinola Arroyo

Fecha y hora: 27 de setiembre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.

Investigador: Aguirre Tarazona Evelyn Fátima y Cerdán García Jessica Crystell

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”, cuyo objetivo es De qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre la influencia de la fiscalización laboral en la formalización de jóvenes trabajadores adolescentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución Pública de Lima Norte cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en

la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Aguirre Tarazona Evelyn Fatima con email: aguirretarazonae@gmail.com y Cerdán García Jessica Crystell con email: jessicacrystell01@gmail.com y Docente asesor Merlín Josué Carbajal Mendoza con email: mcarbajalme01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



JOSE REYNALDO PONCE QUISPE
Inspector Auxiliar de Trabajo
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Nombre y apellidos: Ponce Quispe José Reynaldo

Fecha y hora: 01 de octubre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.

Investigador: Aguirre Tarazona Evelyn Fátima y Cerdán García Jessica Crystell

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”, cuyo objetivo es De qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre la influencia de la fiscalización laboral en la formalización de jóvenes trabajadores adolescentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución Pública de Lima Norte cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en

la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):


Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Aguirre Tarazona Evelyn Fátima con email: aguirretarazonae@gmail.com y Cerdán García Jessica Crystell con email: jessicacrystell01@gmail.com y Docente asesor Merlín Josué Carbajal Mendoza con email: mcarbajalme01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Gustavo Carlos Cordova Morillo
ABOGADO
Reg. CAL N° 72818

Nombre y apellidos: Córdoba Morillo Gustavo Carlos

Fecha y hora: 07 de octubre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.

Investigador: Aguirre Tarazona Evelyn Fátima y Cerdán García Jessica Crystell

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”, cuyo objetivo es De qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre la influencia de la fiscalización laboral en la formalización de jóvenes trabajadores adolescentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución Pública de Lima Norte cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en

la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Aguirre Tarazona Evelyn Fátima con email: aguirretarazonae@gmail.com y Cerdán García Jessica Crystell con email: jessicacrystell01@gmail.com y Docente asesor Merlín Josué Carbajal Mendoza con email: mcarbajalme01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



The image shows a blue ink signature written over a blue stamp. The stamp contains the following text: "Gino García Rodríguez", "ABOGADO", and "CALN: 1749". The signature is a cursive-style name that overlaps the stamp text.

Nombre y apellidos: Gino García Rodríguez

Fecha y hora: 03 de octubre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.

Investigador: Aguirre Tarazona Evelyn Fátima y Cerdán García Jessica Crystell

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”, cuyo objetivo es De qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre la influencia de la fiscalización laboral en la formalización de jóvenes trabajadores adolescentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución Pública de Lima Norte cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en

la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Aguirre Tarazona Evelyn Fátima con email: aguirretarazonae@gmail.com y Cerdán García Jessica Crystell con email: jessicacrystell01@gmail.com y Docente asesor Merlín Josué Carbajal Mendoza con email: mcarbajalme01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



DR. WILBERT MEREJILDO VICUÑA
ABOGADO
Reg. CAL. 56557

Nombre y apellidos: Wilbert Merejildo Vicuña

Fecha y hora: 29 de setiembre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.

Investigador: Aguirre Tarazona Evelyn Fátima y Cerdán García Jessica Crystell

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”, cuyo objetivo es De qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre la influencia de la fiscalización laboral en la formalización de jóvenes trabajadores adolescentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución Pública de Lima Norte cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en

la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

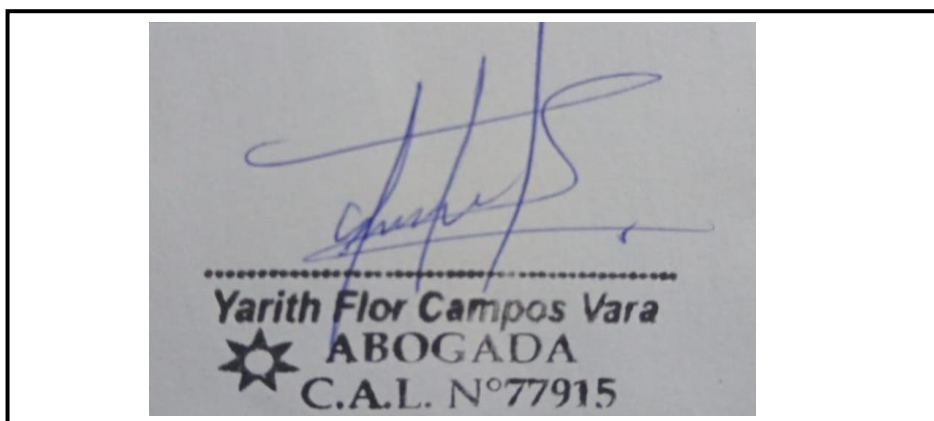
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Aguirre Tarazona Evelyn Fátima con email: aguirretarazonae@gmail.com y Cerdán García Jessica Crystell con email: jessicacrystell01@gmail.com y Docente asesor Merlín Josué Carbajal Mendoza con email: mcarbajalme01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Yarith Flor Campos Vara
ABOGADA
C.A.L. N°77915

Nombre y apellidos: Yarith Flor Campos Vara

Fecha y hora: 04 de octubre del 2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.

Investigador: Aguirre Tarazona Evelyn Fátima y Cerdán García Jessica Crystell

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”, cuyo objetivo es De qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo de investigación demuestra un gran impacto sobre la influencia de la fiscalización laboral en la formalización de jóvenes trabajadores adolescentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución Pública de Lima Norte cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Aguirre Tarazona Evelyn Fátima con email: aguirretarazonae@gmail.com y Cerdán García Jessica Crystell con email: jessicacrystell01@gmail.com y Docente asesor Merlín Josué Carbajal Mendoza con email: mcarbajalme01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

A photograph of a handwritten signature in blue ink over a professional stamp. The stamp is rectangular and contains the text "Condori Ccori Rufino" in a bold font, followed by "ABOGADO" and "C.A.L. 78187" in a smaller font. There is a small star icon to the left of the text. The signature is written in a cursive style and overlaps the stamp.

Nombre y apellidos: Condori Ccori Rufino

Fecha y hora: 02 de octubre del 2023

Anexo 5: Validación de Instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: ALVAREZ CORZO MIGUEL ÁNGEL

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la UCV, sección C4, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **“Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista.
- Matriz de categorización

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

Atentamente

CERDAN GARCÍA JESSICA CRYTELL

DNI: 73131874

AGUIRRE TARAZONA FATIMA

DNI: 71002920

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de “Guía de entrevista”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Álvarez Corzo Miguel Ángel
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)	

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	Cerdán García, Jessica Crystell Aguirre Tarazona, Fátima
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Pública del Distrito de Independencia
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Fiscalización laboral, con subcategorías: estrategias Fiscalizadoras y beneficios que incentivan la formalización; como categoría 2: Formalización de trabajadores adolescentes, con subcategorías: Incidencias laborales de trabajadores adolescentes y conciencia del bienestar laboral de jóvenes adolescentes; cuyo objetivo general es: Determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023.

3. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Fiscalización laboral	<p>Estrategias Fiscalizadoras</p> <p>Beneficios que incentivan la formalización</p>	<p>Ramírez (2021) menciona que es una actividad que se ha ido realizando a los diversos campos laborales en las cuales el Estado a través de las legislaciones y entidades fiscalizadoras competentes como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) adoptando diversos mecanismos para la protección de los derechos laborales entre estos el sistema de inspección del trabajo. De igual manera resalta las posibles causas respecto a las problemáticas que tiene nuestro sistema de fiscalización entre estas llega a</p>

		mencionar situaciones como la corrupción, haciendo menoscabo del potencial humano el cual vendría entorpeciendo la efectividad de la actividad fiscalizadora.
Formalización de trabajadores adolescentes	Incidencias laborales de trabajadores adolescentes Conciencia del bienestar laboral de jóvenes adolescentes	Torres (2021) , en su tesis, tuvo como objetivo que Los países deberían de aplicar el criterio de validez en un sentido puramente legal y se debe de relacionar con los conceptos de Confiar en la eficacia de las leyes de tutela legal de menores. Si bien la mayoría sigue los procedimientos de verificación vigentes, se ha observado que los niños, niñas y jóvenes trabajan sin conocer sus derechos y sufren abusos sin el conocimiento de sus empleadores. El impacto de este criterio es muy diferente del impacto deseado en la realidad. Requisitos mínimos simples para contratar a menores y evitar repercusiones legales.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Cerdán García, Jessica Crystell y Aguirre Tarazona, Fátima en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías y subcategorías del instrumento:

<i>Categorías</i>	<i>Subcategorías</i>
	<i>Estrategias Fiscalizadoras</i>
<i>Categoría 1: Fiscalización laboral</i>	<i>Beneficios que incentivan la formalización</i>
	<i>Incidencias laborales de trabajadores adolescentes</i>
<i>Categoría 2: Formalización Laboral de trabajadores adolescentes</i>	<i>Conciencia del bienestar laboral de jóvenes adolescentes</i>

- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en la **delación premiada**, así como **el juicio justo** con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vulneración de la delación premiada al juicio justo del coimputado	1	3	3	3	
Delación premiada	2	3	3	3	
Juicio justo	3	3	3	3	
Afectación del valor probatorio en la declaración del colaborador a la presunción de inocencia del coimputado	4	3	3	3	

Valor probatorio en la declaración del colaborador	5	3	3	3	
Presunción de inocencia	6	3	3	3	
Afectación de la incorporación de los elementos de convicción al proceso penal común al derecho a la defensa del coimputado	7	3	3	3	
Incorporación de los elementos de convicción al proceso penal común	8	3	3	3	
Derecho a la defensa	9	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y Nombres del juez validador: Alvarez Corzo Miguel Angel

Especialidad del validador: Docente Universitario UCV

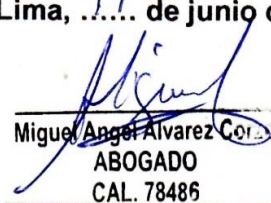
Lima, 19 de junio de 2023

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


 Miguel Angel Alvarez Corzo
 ABOGADO
 CAL. 78486

Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: MARCHINARES RAMOS LIDIA LUCRECIA

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la UCV, sección C4, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

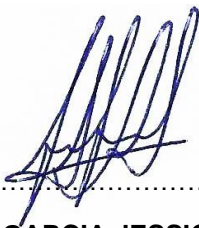
El nombre de mi título de investigación es: **“Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista.
- Matriz de categorización

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

Atentamente.



CERDAN GARCIA JESSICA CRYTELL
DNI: 73131874



AGUIRRE TARAZONA FATIMA
DNI: 71002920

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Marchinares Ramos Lidia Lucrecia	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)		

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	Cerdán García, Jessica Crystell Aguirre Tarazona, Fátima
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Pública del Distrito de Independencia
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Fiscalización laboral, con subcategorías: estrategias Fiscalizadoras y beneficios que incentivan la formalización; como categoría 2: Formalización de trabajadores adolescentes, con subcategorías: Incidencias laborales de trabajadores adolescentes y conciencia del bienestar laboral de jóvenes adolescentes; cuyo objetivo general es: Determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023.

7. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Fiscalización laboral	<p>Estrategias Fiscalizadoras</p> <p>Beneficios que incentivan la formalización</p>	<p>Ramírez (2021) menciona que es una actividad que se ha ido realizando a los diversos campos laborales en las cuales el Estado a través de las legislaciones y entidades fiscalizadoras competentes como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) adoptando diversos mecanismos para la protección de los derechos laborales entre estos el sistema de inspección del trabajo. De igual manera resalta las posibles causas respecto a las problemáticas que tiene nuestro sistema de fiscalización entre estas llega a</p>

		mencionar situaciones como la corrupción, haciendo menoscabo del potencial humano el cual vendría entorpeciendo la efectividad de la actividad fiscalizadora.
Formalización de trabajadores adolescentes	Incidencias laborales de trabajadores adolescentes Conciencia del bienestar laboral de jóvenes adolescentes	Torres (2021) , en su tesis, tuvo como objetivo que Los países deberían de aplicar el criterio de validez en un sentido puramente legal y se debe de relacionar con los conceptos de Confiar en la eficacia de las leyes de tutela legal de menores. Si bien la mayoría sigue los procedimientos de verificación vigentes, se ha observado que los niños, niñas y jóvenes trabajan sin conocer sus derechos y sufren abusos sin el conocimiento de sus empleadores. El impacto de este criterio es muy diferente del impacto deseado en la realidad. Requisitos mínimos simples para contratar a menores y evitar repercusiones legales.

8. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Cerdán García, Jessica Crystell y Aguirre Tarazona, Fátima en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

Valor probatorio en la declaración del colaborador	5	3	3	3	
Presunción de inocencia	6	3	3	3	
Afectación de la incorporación de los elementos de convicción al proceso penal común al derecho a la defensa del coimputado	7	3	3	3	
Incorporación de los elementos de convicción al proceso penal común	8	3	3	3	
Derecho a la defensa	9	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y Nombres del juez validador: *Morelino Romo Lidia Lucrecia*

Especialidad del validador: Docente Universitario *UCV*

Lima, *19* de junio de 2023

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

Lidia Morelino Romo
 Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: DR. LA TORRE GUERRERO ANGEL FERNANDO

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la UCV, sección C4, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

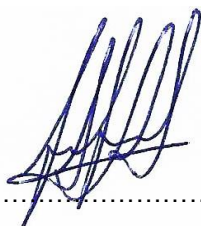
El nombre de mi título de investigación es: **“Influencia de la fiscalización laboral en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista.
- Matriz de categorización

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

Atentamente.



.....
CERDAN GARCIA JESSICA CRYTELL
DNI: 73131874



.....
AGUIRRE TARAZONA FATIMA
DNI: 71002920

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	DR. LA TORRE GUERRERO ANGEL FERNANDO	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)		

9. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

10. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	Cerdán García, Jessica Crystell Aguirre Tarazona, Fátima
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Pública del Distrito de Independencia
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Fiscalización laboral, con subcategorías: estrategias Fiscalizadoras y beneficios que incentivan la formalización; como categoría 2: Formalización de trabajadores adolescentes, con subcategorías: Incidencias laborales de trabajadores adolescentes y conciencia del bienestar laboral de jóvenes adolescentes; cuyo objetivo general es: Determinar de qué manera influye la fiscalización en la formalización de trabajadores adolescentes al régimen de la actividad privada, Lima 2023.

11. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Fiscalización laboral	<p>Estrategias Fiscalizadoras</p> <p>Beneficios que incentivan la formalización</p>	<p>Ramírez (2021) menciona que es una actividad que se ha ido realizando a los diversos campos laborales en las cuales el Estado a través de las legislaciones y entidades fiscalizadoras competentes como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) adoptando diversos mecanismos para la protección de los derechos laborales entre estos el sistema de inspección del trabajo. De igual manera resalta las posibles causas respecto a las problemáticas que tiene nuestro sistema de fiscalización entre estas llega a</p>

		mencionar situaciones como la corrupción, haciendo menoscabo del potencial humano el cual vendría entorpeciendo la efectividad de la actividad fiscalizadora.
Formalización de trabajadores adolescentes	Incidencias laborales de trabajadores adolescentes Conciencia del bienestar laboral de jóvenes adolescentes	Torres (2021) , en su tesis, tuvo como objetivo que Los países deberían de aplicar el criterio de validez en un sentido puramente legal y se debe de relacionar con los conceptos de Confiar en la eficacia de las leyes de tutela legal de menores. Si bien la mayoría sigue los procedimientos de verificación vigentes, se ha observado que los niños, niñas y jóvenes trabajan sin conocer sus derechos y sufren abusos sin el conocimiento de sus empleadores. El impacto de este criterio es muy diferente del impacto deseado en la realidad. Requisitos mínimos simples para contratar a menores y evitar repercusiones legales.

12. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Cerdán García, Jessica Crystell y Aguirre Tarazona, Fátima en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías y subcategorías del instrumento:

<i>Categorías</i>	<i>Subcategorías</i>
	<i>Estrategias Fiscalizadoras</i>
<i>Categoría 1: Fiscalización laboral</i>	<i>Beneficios que incentivan la formalización</i>
	<i>Incidencias laborales de trabajadores adolescentes</i>
<i>Categoría 2: Formalización Laboral de trabajadores adolescentes</i>	<i>Conciencia del bienestar laboral de jóvenes adolescentes</i>

- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en la **delación premiada**, así como **el juicio justo** con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vulneración de la delación premiada al juicio justo del coimputado	1	3	3	3	
Delación premiada	2	3	3	3	
Juicio justo	3	3	3	3	
Afectación del valor probatorio en la declaración del colaborador a la presunción de inocencia del coimputado	4	3	3	3	
Valor probatorio en la declaración del colaborador	5	3	3	3	

Presunción de inocencia	6	3	3	3	
Afectación de la incorporación de los elementos de convicción al proceso penal común al derecho a la defensa del coimputado	7	3	3	3	
Incorporación de los elementos de convicción al proceso penal común	8	3	3	3	
Derecho a la defensa	9	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
 No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. LA ESPERANZA GONZALEZ ANGEL FERNANDEZ

Especialidad del validador: Docente Universitario D

Lima, de junio de 2023

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

[Firma]
Firma del Experto validador