



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la  
empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Contador Público

**AUTORES:**

Chero Cabrera, Juan Alberto (orcid.org/0000-0002-2461-0976)  
Mendoza Sanchez, Michel Ernesto (orcid.org/0000-0003-2318-663X)

**ASESOR:**

Dr. Quilia Valerio, Jhoansson Victor Manuel (orcid.org/0000-0001-8255-2578)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Auditoría

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A mis padres y muy especial a mi madre, por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional, sin ella no lo habría logrado.

A mis hermanos, por todo su apoyo incondicional, espero les sirva de ejemplo de que todo se puede lograr (Juan Alberto Chero Cabrera).

A Dios, por estar presente en cada paso de mi vida, a mi padre Juan Mendoza Santa Cruz, a mi madre Delia Sánchez Aliaga y a mi hermana Fanny Mendoza Sánchez porque siempre creyeron en mi y me apoyaron incondicionalmente en mi desarrollo profesional. (Michel Ernesto Mendoza Sánchez).

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a mi tutor por su dedicación y paciencia, sin sus correcciones detallistas no hubiera podido llegar a esta instancia tan aspirada. Muchas gracias por su guía y consejos siempre los llevaré presente en mi futuro profesional. (Juan Alberto Chero Cabrera).

A Dios por permitirme llegar a este día de logro y celebración, a mi familia por darme apoyo y aliento y a la Universidad Cesar Vallejo por formar parte de nuestra formación profesional y enseñarnos lo que más nos gusta que es nuestra carrera (Michel Ernesto Mendoza Sánchez).



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUILIA VALERIO JHOANSSON VICTOR MANUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima 2023.", cuyos autores son MENDOZA SANCHEZ MICHEL ERNESTO, CHERO CABRERA JUAN ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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, 10 de Junio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
QUILIA VALERIO JHOANSSON VICTOR MANUEL <b>DNI:</b> 45151436 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8255-2578	Firmado electrónicamente por: JQUILIAV el 10-06- 2024 12:37:10

Código documento Trilce: TRI - 0757825



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, MENDOZA SANCHEZ MICHEL ERNESTO, CHERO CABRERA JUAN ALBERTO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima 2023.", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JUAN ALBERTO CHERO CABRERA <b>DNI:</b> 03899563 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2461-0976	Firmado electrónicamente por: JCHEROC3C el 10-06-2024 17:23:33
MICHEL ERNESTO MENDOZA SANCHEZ <b>DNI:</b> 80393375 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2318-663X	Firmado electrónicamente por: MICHELE el 10-06-2024 17:24:04

Código documento Trilce: TRI - 0757826

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Categorización, subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección da datos	15
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico	17
3.8. Método de análisis de datos	18
3.9. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Participantes	15
Tabla 2	Validación de juicio de expertos	16

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.	
Figura 1	Análisis de la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales	19
Figura 2	Análisis de la fiscalización laboral en el cumplimiento oportuno de sueldos	21
Figura 3	Análisis de la fiscalización laboral en la revisión de contratos laborales	22
Figura 4	Análisis de la fiscalización laboral en el cumplimiento de beneficios sociales	23
Figura 5	Análisis de la fiscalización laboral en el cumplimiento de beneficios sociales	24
Figura 6	Análisis de la fiscalización laboral en el cumplimiento de regulaciones laborales	25



## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023. La metodología se trabajó bajo un enfoque cualitativo, tipo básica y diseño estudio de caso; tuvo seis participantes con conocimiento y expertise en la materia, para ello se diseñó una guía de entrevista la cual se aplicó mediante la entrevista para el recojo de información con el objeto de ser triangulada y responder a los objetivos establecidos. Los resultados mostraron que, la fiscalización laboral es un proceso recurrente al que la empresa se enfrenta con regularidad, tanto debido a denuncias presentadas por colaboradores como a las acciones preventivas llevadas a cabo por entidades reguladoras como Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Además, se pudo identificar que las denuncias y quejas laborales están estrechamente relacionadas con el incumplimiento de beneficios sociales por parte de la empresa. Se concluyó que, el análisis de la fiscalización laboral en Grupo Panamundo destaca la importancia de una gestión laboral sólida y cumplimiento riguroso de la legislación laboral para mantener la armonía en las relaciones laborales, proteger los derechos de los trabajadores y salvaguardar la reputación y viabilidad económica de la empresa a largo plazo.

**Palabras Clave:** Fiscalización laboral, obligaciones laborales, derechos laborales

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to: Analyze labor supervision in the fulfillment of labor obligations in the company Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023. The methodology was worked under a qualitative approach, basic type and case study design; It had six participants with knowledge and expertise in the subject, for this an interview guide was designed which was applied through the interview to collect information in order to be triangulated and respond to the established objectives. The results showed that labor inspection is a recurring process that the company faces regularly, both due to complaints filed by collaborators and preventive actions carried out by regulatory entities such as SUNAFIL. In addition, it was possible to identify that labor complaints and complaints are closely related to the company's failure to provide social benefits. It was concluded that the analysis of labor supervision in Grupo Panamundo highlights the importance of solid labor management and rigorous compliance with labor legislation to maintain harmony in labor relations, protect the rights of workers and safeguard reputation and economic viability. of the company in the long term.

**Keywords:** labor supervision, labor obligations, labor rights

## I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática a nivel internacional en lo que respecta a la fiscalización laboral y cumplimiento de obligaciones laborales detectados por los empleadores es un fenómeno complejo y preocupante que afecta a numerosas economías y sociedades en todo el mundo. Este problema se manifiesta en varias formas, como la evasión de impuestos, la informalidad laboral, la explotación laboral y el incumplimiento de los derechos laborales básicos (BID, 2021). Esto responde a las presiones económicas y competitivas que pueden llevar a que las empresas busquen reducir costos laborales para mantener su rentabilidad. Esto ha llevado a que las empresas exploten a sus trabajadores y al incumplimiento de regulaciones laborales para reducir gastos y maximizar ganancias (Blume, 2023). La falta de una fiscalización laboral efectiva y recursos limitados por partes de las entidades fiscalizadoras en muchas jurisdicciones ha asistido a la impunidad de las prácticas de incumplimiento laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

En el contexto nacional similares son las problemáticas que se observan a nivel global, donde los más afectados han sido los trabajadores, ya que enfrentan condiciones laborales precarias, falta de beneficios sociales, falta de seguridad laboral y limitadas oportunidades. A nivel empresarial, diversos son los desafíos que van desde la conformidad con las normativas laborales hasta las posibles sanciones por parte de entidades responsables (Ramírez, 2023). Esto responde a que, algunas empresas pueden verse tentadas a incumplir sus obligaciones laborales debido a la creencia errónea de que esto les permitirá reducir costos y aumentar sus ganancias. Esto se ha manifestado en prácticas como la falta de registro de contratos laborales o el incumplimiento de normativas específicas en cuanto a condiciones de trabajo y remuneración. Los efectos son perjudiciales para las empresas debido a que el incumplimiento ha provocado que estas sean sancionadas y multadas, las cuales pueden variar según gravedad (INEI, 2020).

La problemática registrada en la empresa Grupo Panamundo S.A.C., dedicada al servicio de transporte de carga y servicios afines, situada en el distrito de Surquillo; se centra en la informalidad y el incumplimiento de obligaciones laborales según la ley laboral vigente. Este problema se manifiesta a través de la falta de contrataciones formales para los trabajadores, lo que conlleva a que no se

realicen deducciones ni aportaciones a los fondos de pensiones, ya sea al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). En ese sentido, las causas principales de esta problemática son la falta de conocimiento por parte de los postulantes y colaboradores acerca de sus derechos laborales y la percepción errónea de que, evitando la formalidad laboral, estarán exentos de contribuir a los fondos de pensiones. Esto ha llevado a que las empresas, como Grupo Panamundo S.A.C., opten por no cumplir con sus obligaciones laborales y evadir el pago de beneficios legales a sus trabajadores.

En ese sentido, los efectos de esta situación son perjudiciales tanto para los trabajadores como para la sociedad en general, debido a que, los empleados se ven privados de los beneficios y la seguridad que brinda el sistema de pensiones, lo que puede afectar su bienestar financiero en el futuro. Además, cuando los colaboradores solicitan el pago de sus beneficios por el tiempo trabajado, la parte contratante recurre a liquidaciones presuntas para evitar sanciones y notificaciones por parte de SUNAFIL. Esto perpetúa la informalidad laboral y fomenta prácticas evasivas que socavan la integridad del sistema laboral y tributario. En ese orden, la falta de conocimiento, la informalidad laboral y el incumplimiento de obligaciones laborales en Grupo Panamundo tienen un impacto negativo en los trabajadores y en la fiscalización laboral en general. Se requiere una mayor conciencia y cumplimiento de las normativas laborales y tributarias para garantizar condiciones laborales justas y una sociedad más equitativa.

En respuesta a lo mencionado, se enunció el problema general del estudio: ¿Cómo se efectúa la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023? Para responder a ello, se enunciaron los problemas específicos: (i) ¿Cómo se da la fiscalización laboral en el cumplimiento oportuno de sueldos a colaboradores en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023? (ii) ¿Cómo se da la fiscalización laboral en la revisión de contratos laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023? (iii) ¿Cómo se da la fiscalización laboral en el cumplimiento de beneficios sociales de los colaboradores en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023? (iv) ¿Cómo se da la fiscalización laboral en el cumplimiento de regulaciones laborales vigentes en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023?

La investigación se justificó desde una perspectiva teórica: debido a la necesidad de comprender en profundidad cómo se lleva a cabo la fiscalización laboral, parte de la relevancia en el contexto actual de las relaciones laborales y el derecho laboral, generando reflexión y discusión teórica sobre la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito empresarial, siendo esencial para el avance de conocimiento. Desde una perspectiva práctica, permitirá identificar las prácticas actuales de fiscalización laboral en la empresa, identificar posibles deficiencias y desafíos en el cumplimiento de las obligaciones laborales y, en última instancia, contribuir a la mejora de las políticas y prácticas laborales en el sector, siendo fuente informativa para la toma de decisiones de los gestores. Desde una perspectiva metodológica, permitirá una comprensión profunda de las percepciones, experiencias y opiniones de las autoridades de la empresa y de los especialistas en el tema de fiscalización laboral. Además, se diseñará una guía de entrevista la cual será validada y utilizada como una herramienta efectiva para recopilar datos cualitativos y proporcionará una visión holística para el tema.

En ese sentido, se planteó el objetivo general: Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023. Para lograrlo, se plantearon los objetivos específicos: (i) Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento oportuno de sueldos a colaboradores en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023. (ii) Analizar fiscalización laboral en la revisión de contratos laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023. (iii) Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de beneficios sociales de los colaboradores en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023. (iv) Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de regulaciones laborales vigentes en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En esa sección se exhibieron los antecedentes nacionales: Flores (2023) en la tesis afectación de los derechos fundamentales del trabajador en el periodo de prueba; los hallazgos expusieron que, el empleador y empleado, tienen la oportunidad de evaluar las habilidades y aptitudes en términos laborales, siendo su fin de esta fase evaluar la relación laboral de forma permanente, debido a que se simplifican procedimientos para poner fin al contrato laboral, que significa que puede renunciar sin seguir un período de preaviso y el empleador puede despedir al trabajador sin tener que facilitar una razón específica. Concluyó que, la regulación del período de prueba en las leyes laborales no considera algunos aspectos sustanciales (duración contrato, capacitación del trabajador o naturaleza de las tareas que realizará), esto significa que, en algunos casos, la totalidad del contrato puede estar dentro del período de prueba, siendo poco favorable para el empleado ya que no se garantiza la protección de los derechos laborales.

Bernilla & Espinoza (2023) en la tesis sobre la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en empresas privadas; los hallazgos mostraron que, en estas empresas existen factores de vulneración en materia de horas extras de la jornada laboral, estos incluyen que los empleadores no registran oficialmente a sus trabajadores, no se mencionan las horas extras en los contratos laborales, la falta de intervención de la SUNAFIL, a pesar de su responsabilidad de fiscalización, el incumplimiento de la norma que protegen los derechos laborales y la dificultad para demostrar que se realizaron horas extras en la entidad. Concluyeron que, existe una problemática significativa en relación con las horas extras en el ámbito laboral del sector privado. Esta se deriva de múltiples factores, como la falta de registro formal de los trabajadores, la ausencia de mención de las horas extras en los contratos laborales, la falta de supervisión adecuada por parte de SUNAFIL y el incumplimiento de las normativas laborales, afectando el cálculo de beneficios.

Goigochea & Marcelo (2022) en la investigación la fiscalización laboral de la SUNAFIL y la formalización de trabajadores; los hallazgos mostraron que, una asociación positiva y significativa entre las inspecciones laborales realizadas por la SUNAFIL y el aumento en la formalización de trabajadores. Durante este

período, se registró un incremento constante en la cifra de trabajadores formalizados en relación con el número de inspecciones. Además, se identificó una variabilidad geográfica en el impacto de fiscalizaciones, algunos distritos experimentaron un aumento más marcado en la formalización como resultado de estas acciones, mientras que otros mostraron un crecimiento más modesto. Concluyeron que, la labor de fiscalización laboral a las empresas ha desempeñado un papel crucial en la formalización de trabajadores, pero este impacto ha variado según la ubicación geográfica, sector y el origen de las inspecciones. Estos subrayan lo crucial de llevar a cabo fiscalizaciones estratégicas para promover la formalización laboral.

Rodríguez (2021) en el estudio vulneración de los derechos laborales en el régimen laboral de la micro y pequeña empresa; los hallazgos expusieron que, que los derechos laborales citados [artículos 7 y 23] de la Declaración Universal de Derechos Humanos, referido a condiciones justas de trabajo, igualdad ante la ley y una remuneración adecuada, se ven afectados en la regulación de las MyPEs. Los trabajadores en estas empresas experimentan una reducción en sus derechos laborales, en algunos casos, particularmente en las microempresas, no tienen acceso a ciertos derechos laborales en absoluto. Concluyó que, el DS 013-2013-PRODUCE tiene un impacto negativo en la garantía de derechos laborales constitucionales y en el cumplimiento de los acuerdos internacionales que buscan asegurar condiciones de trabajo justas y satisfactorias. Esto se debe a que no se funda regulaciones equitativas, lo que resulta en situaciones de desigualdad y discriminación en los salarios, igualdad de oportunidades y condiciones laborales.

Jabo & Pinedo (2020) en el estudio sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa socio laboral ante SUNAFIL; los hallazgos revelaron que, las denuncias presentadas ante esta entidad durante el 2019 se centraron en que los empleadores no cumplen con pagar o proporcionar de manera completa y puntual las remuneraciones y beneficios que los trabajadores tienen derecho a recibir, incluyendo aquellos citados en acuerdos colectivos o laudos arbitrales. Además, se registraron casos de reducción de beneficios de forma fraudulenta, así como acciones que afectan la libertad sindical de los trabajadores y casos de discriminación laboral, entre otros aspectos. Concluyeron que, los empleadores no inscriben a los trabajadores en el sistema contributivo de seguridad social en

salud y pensiones, incumpliendo así con sus obligaciones en este sentido. Este análisis sugiere que las denuncias laborales en esta región se concentraron en cuestiones afines con las condiciones laborales y seguridad social del trabajador.

En esta sección se exponen los antecedentes internacionales: en España Puebla (2023) en el artículo problemas aplicativos desde una óptica laboral; los resultados explicaron que, la Ley 2/2023 [protección de los informantes] tiene un impacto significativo en el contexto de las relaciones laborales, establece una nueva obligación para las empresas de implementar un sistema de informes o denuncias. Este permite que, entre otros, los propios empleados informen sobre delitos o infracciones que puedan presenciar en el entorno laboral. Además, esta incluye una serie de medidas destinadas a proteger a los trabajadores que denuncian posibles irregularidades frente a posibles represalias. Concluyó que, desde una óptica de la fiscalización laboral y el cumplimiento de las obligaciones laborales, esta ley ofrece una herramienta adicional para identificar posibles infracciones y conductas indebidas en material laboral. Al permitir que empleados denuncien delitos o irregularidades, se fortalece la fiscalización de las empresas.

En Ecuador; España y Leyva (2022) el en artículo derechos de los trabajadores del incumplimiento del código del trabajo, los resultados explicaron que, los participantes expresaron su descontento con la manera en que se abordan los derechos laborales y la seguridad social, especialmente durante la pandemia, debido al alto número de despidos sorpresivos. La propuesta de una estrategia educativa presenta ventajas que pueden mejorar la situación actual, ya que permite a los trabajadores reclamar de manera más clara el cumplimiento adecuado de las leyes citadas en la Constitución y Código de Trabajo y Seguridad Social para protegerse contra los despidos inesperados. Concluyeron que, la influencia ejercida por grupos de poder o élites a lo largo de la historia de Ecuador, junto con la llegada de la pandemia y la implementación de la nueva modalidad de teletrabajo, ha generado preocupaciones, provocando un fuerte descontento y una reacción social entre los trabajadores ecuatorianos.

En Chile; Rodrigo (2021) en la tesis derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico: un análisis desde la precariedad laboral; los hallazgos revelaron que, una parte sobresaliente de la fuerza laboral advierte condiciones laborales precarias, asociadas a salarios bajos, contratos temporales, falta de beneficios sociales y



acceso limitado a la seguridad social. Además, un incumplimiento generalizado de las obligaciones laborales por parte de las empresas, abarcando desde el pago de sueldos justos y beneficios sociales hasta la falta de medidas de seguridad en el lugar de trabajo. Concluyó que, en la realidad chilena existe un incumplimiento generalizado de las obligaciones laborales del sector empresarial, siendo evidente que el ordenamiento jurídico laboral chileno requiere reformas significativas para abordar la precariedad laboral de manera efectiva. Estas reformas deben incluir disposiciones sólidas para proteger los derechos de los trabajadores y sanciones más severas para las empresas que incumplen sus obligaciones laborales.

En Colombia; Ariza (2019) en la tesis principales formas de vulneración de los derechos laborales; los resultados expresaron que, existen altos índices de vulneración de los derechos laborales, estas violaciones abarcan desde el no pago de salarios justos hasta la falta de condiciones seguras en el lugar de trabajo y la discriminación laboral. Además, se registró que muchas empresas no cumplen de forma adecuada con la normativa laboral citada en la legislación. Esto incluye la falta de contratos formales, el incumplimiento de los plazos de pago de salarios y la negación de beneficios sociales obligatorios. Concluyó que, es esencial que las empresas cumplan de forma rigurosa con la legislación laboral vigente. Esto no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que previene a los empleadores de futuras fiscalizaciones y también contribuye a un entorno laboral más estable y productivo. Por tanto, la protección de derechos laborales es fundamental para un desarrollo económico sostenible y equitativo empresarial.

En Indonesia; Santoso (2018) en su artículo obstáculos de la fiscalización laboral para proteger los derechos de los trabajadores; los resultados expresaron que, los inspectores laborales a nivel de distrito enfrentan diversos desafíos que dificultan la salvaguarda de los derechos de los trabajadores, estos incluyen problemas en la planificación de las inspecciones laborales, dificultades en las etapas del proceso de inspección laboral, no se ejecutan como deberían y la cantidad de inspectores laborales no es adecuada en comparación con la cantidad de empresas que necesitan ser inspeccionadas. Además, se reportó que algunas oficinas de empleo en distritos o regiones carecen de investigadores públicos, se observa la intervención de funcionarios locales y la falta de rotación de áreas de trabajo entre los inspectores laborales. Concluyó que, la mayoría de

las empresas son pequeñas y se presenta una superposición de funciones entre los inspectores laborales y los mediadores con funciones de asesoramiento.

La investigación junto a las variables se cimentó en la Teoría del derecho laboral de Roscoe Pound, postula que el derecho debía servir como una herramienta para lograr la justicia social. Esto implica garantizar que los trabajadores tengan derechos y protecciones adecuados en el lugar de trabajo, lo que se refleja en la legislación laboral. La fiscalización laboral tiene un papel fundamental en garantizar que las empresas cumplan con estas normativas y que los derechos de los trabajadores se respeten (Posada, 2018). Esta teoría es esencial para resolver disputas laborales, establecer estándares de seguridad y salud en el trabajo, y regular cuestiones como el salario, las horas de trabajo y la discriminación laboral. Por tanto, que según la teoría la fiscalización laboral actúa como el medio a través del cual el Estado garantiza que estas normativas se cumplan y que los trabajadores sean tratados de manera justa en el lugar de trabajo, donde se destaca una función reguladora del Estado (Saucedo, 2020).

Por otro lado, el marco normativo está sustentado en la Ley N 25593 - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece el marco legal para regular las relaciones colectivas de trabajo, es decir, las relaciones entre los empleadores y los sindicatos o trabajadores organizados. Además, tenemos la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, norma importante que funda las disposiciones legales y reglamentarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el entorno laboral. Esta ley es fundamental para prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable. También, tenemos la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, instaura el marco legal y las disposiciones relacionadas con la inspección laboral en el país. La inspección laboral tiene como objetivo supervisar y hacer cumplir las normas laborales, garantizando que las empresas cumplan con las leyes y regulaciones relacionadas con el empleo y las condiciones de trabajo.

En cuanto a la fiscalización laboral, se refiere al proceso mediante el cual las autoridades gubernamentales supervisan y controlan el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales en un país (Jiménez et al., 2017), vital para garantizar las condiciones de trabajo justas y seguras para los empleados, protegiendo sus derechos esenciales y evitando la explotación laboral, proceso

esencial para mantener la equidad en el ámbito laboral, fomentar la cohesión social y económica, y preservar la dignidad de los trabajadores (Fernández & Arellano, 2018), la fiscalización asegura que los empleadores cumplan con las leyes laborales, lo que mejora la calidad de vida de los trabajadores y promueve la justa competencia en el mercado, además, contribuye a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, reduciendo costos asociados a la atención médica y la pérdida de productividad, siendo la fiscalización un pilar fundamental para una sociedad equitativa y un mercado laboral saludable (Illa et al., 2023).

Sobre la subcategoría etapa de inspección o investigación, se refiere al proceso en el cual las autoridades competentes, como el departamento de trabajo o entidades gubernamentales, llevan a cabo revisiones exhaustivas y detalladas de las prácticas laborales de una empresa para asegurarse de que cumple con todas las leyes y regulaciones laborales aplicables (Tarazona & Morillo, 2023). Su importancia radica en su capacidad para identificar y corregir posibles infracciones laborales, irregularidades que puedan perjudicar a los trabajadores, garantizando así un entorno de trabajo justo y seguro (Toyama & Rodríguez, 2019). Esta etapa ayuda a mantener la integridad del sistema laboral, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas, y disuade a las empresas de cometer violaciones a las normativas laborales, esto a su vez beneficia tanto a los empleados como a las empresas, al fomentar relaciones laborales equitativas y la reputación corporativa, contribuye al fortalecimiento de la cohesión social y económica (Viollaz, 2018).

Sobre la subcategoría etapa sancionadora, se refiere a la fase en la que las autoridades competentes imponen penalizaciones o sanciones a las empresas o empleadores que han sido encontrados en violación de las leyes y regulaciones laborales (Tarazona & Morillo, 2023). Su importancia radica en el cumplimiento y la ejecución efectiva de las normativas laborales, asegurando que las empresas se adhieran a las reglas establecidas y eviten conductas perjudiciales para los trabajadores (2022), en esta se disuade a las empresas de incurrir en prácticas laborales ilegales, protege los derechos de los empleados, y promueve un entorno laboral más justo y seguro (Fernández, 2015), las sanciones pueden contribuir a la compensación de los trabajadores afectados y a la recaudación de fondos para programas de apoyo laboral y social, siendo esencial para garantizar la equidad y

la legalidad en el mercado laboral, fortaleciendo la confianza en el sistema laboral y promoviendo una sociedad más justa y equitativa (Toyama & Rodríguez, 2019).

En cuanto al cumplimiento de obligaciones laborales, se refiere al acto de asegurarse de que todas las partes involucradas en una relación laboral, ya sean empleadores o empleados, cumplan con sus respectivas responsabilidades y compromisos de acuerdo con las leyes, regulaciones y acuerdos laborales vigentes (García, 2020). Asimismo, su importancia radica en la promoción de relaciones laborales justas y equitativas, garantizando que los trabajadores tengan condiciones de trabajo adecuadas, remuneración justa y protección de sus derechos, al tiempo que las empresas cumplen con sus obligaciones legales y contribuyen al bienestar económico y social (Gaspar et al, 2021). En ese orden, los beneficios incluyen la creación de un entorno laboral estable y productivo, la prevención de conflictos laborales, la mejora de la moral de los empleados y la construcción de una reputación sólida para las empresas, el cumplimiento de las obligaciones laborales contribuye al crecimiento económico sostenible y cohesión social al promover la equidad en el mercado laboral (Barbu, 2019).

En ese sentido, las obligaciones laborales, se refieren a los compromisos y responsabilidades que tanto empleadores como empleados tienen dentro del contexto de una relación laboral, estas obligaciones abarcan una amplia gama de aspectos, como el cumplimiento de leyes y regulaciones laborales, la entrega de una jornada de trabajo acordada, el respeto mutuo, y pago oportuno y adecuado de salarios y prestaciones, es fundamental en la creación de un entorno laboral justo y ordenado, donde se establecen las normas y expectativas que guían la relación entre las partes involucradas (Herdoíza & Pangol, 2021). Por tanto, los beneficios de las obligaciones laborales son múltiples, proporcionando un marco legal que protege los derechos de los trabajadores y promueve la igualdad y la justicia en el trabajo, además, contribuyen a la estabilidad y eficiencia en el lugar de trabajo, al garantizar que ambas partes cumplan con sus responsabilidades, lo que reduce conflictos y litigios laborales (Domínguez y Díaz, 2017).

Sobre la subcategoría cumplimiento oportuno de sueldos, se refiere al compromiso de los empleadores de pagar a sus trabajadores de manera puntual y de acuerdo a lo estipulado en los contratos laborales y las leyes laborales vigentes (Goraus y Lewandowski, 2019). Esta obligación es de vital importancia

ya que garantiza la estabilidad financiera y la seguridad económica de los empleados, permitiéndoles cumplir con sus responsabilidades personales y familiares de manera predecible (Vásquez y Milián, 2020). Además, el pago puntual de salarios es fundamental para mantener la motivación y la moral de los trabajadores, promoviendo un ambiente laboral armonioso y productivo (Vera y Vera, 2021). El cumplimiento oportuno de sueldos contribuye al crecimiento económico al estimular el consumo y reduce la conflictividad laboral, evitando litigios costosos y preservando la reputación de las empresas, lo que a su vez promueve la estabilidad en el mercado laboral y empresarial (Arango, 2022).

Sobre la subcategoría revisión de contratos laborales, se refiere al proceso sistemático y detallado de examinar y actualizar los acuerdos escritos entre empleadores y empleados en el contexto de una relación laboral (Rivas, 2022). Esta actividad es de suma importancia, ya que asegura que los términos y condiciones de empleo sean precisos, justos y estén en conformidad con las leyes laborales vigentes, evitando ambigüedades o posibles conflictos en el futuro (Armero, 2023). La revisión de contratos laborales no solo protege los derechos y expectativas de ambas partes involucradas, sino que también puede adaptar los contratos a cambios en la legislación o en las circunstancias laborales, lo que garantiza que la relación laboral sea eficiente y equitativa (Orozco, 2021), esta práctica puede fomentar la confianza y la transparencia en el lugar de trabajo, fortaleciendo así la relación entre empleadores y empleados, y contribuyendo al bienestar general de la empresa al minimizar riesgos legales y mantener la moral y la productividad de la fuerza laboral en un nivel óptimo (Brito & López, 2022).

Sobre la subcategoría cumplimiento de beneficios sociales, se refiere al compromiso de los empleadores de proporcionar y mantener los beneficios adicionales más allá del salario básico, como seguros de salud, pensiones, vacaciones pagadas, entre otros, a sus empleados de acuerdo a lo establecido en contratos laborales y regulaciones aplicables (Flórez-Garay et al., 2019), permite garantizar el bienestar y la seguridad financiera de los trabajadores, al brindarles acceso a servicios esenciales y un nivel de vida digno, además, el cumplimiento de beneficios sociales contribuye a la retención de talento, mejorando la lealtad y la productividad de los empleados, y promueve un ambiente laboral saludable y positivo (Huerta y Salas, 2022), reduce la carga de los sistemas de asistencia

social y contribuye al desarrollo económico sostenible al estimular el gasto del consumidor y la estabilidad social, puesto que, el cumplimiento de beneficios sociales no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también aporta a la estabilidad laboral y prosperidad económica (Torres et al., 2019).

Sobre la subcategoría cumplimiento de regulaciones laborales vigentes, se refiere al deber de las empresas de ajustar sus prácticas laborales de acuerdo con las leyes y regulaciones establecidas por las autoridades gubernamentales, su importancia radica en asegurar que los trabajadores disfruten de condiciones laborales justas y seguras, que sus derechos estén protegidos y que se promueva la equidad en el lugar de trabajo (Lasierra, 2019), el cumplimiento de estas no solo minimiza el riesgo de conflictos laborales y sanciones legales para las empresas, sino que también contribuye a la construcción de un ambiente laboral ético y responsable, fomenta la igualdad de oportunidades, y mejora la reputación corporativa (Kanbur & Ronconi, 2018). Asimismo, puede aumentar la eficiencia y la productividad al establecer estándares claros y consistentes, lo que a su vez beneficia tanto a los trabajadores como a las organizaciones al garantizar la estabilidad laboral y la competitividad en el mercado (Avalos, 2019).

En síntesis, la fiscalización laboral realizada por el Ministerio de Trabajo u organismos como SUNAFIL, garantiza que los empleadores cumplan con las leyes y regulaciones laborales, lo que incluye el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a un salario justo, condiciones de trabajo seguras y saludables, y el respeto de las normas de contratación y desvinculación laboral (Ramírez, 2023). Además, ayuda a prevenir abusos laborales, como la explotación, la discriminación y el trabajo infantil. Los inspectores pueden detectar y tomar medidas contra prácticas ilegales y abusivas. Las inspecciones laborales sirven para garantizar que los lugares de trabajo sean seguros y saludables (Viollaz, 2018). Esto reduce el riesgo de accidentes laborales u ocupacionales, protegiendo la integridad de los trabajadores, siendo fundamental para mantener un equilibrio adecuado entre los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores, promoviendo un entorno de trabajo justo (Jiménez et al., 2017).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo básica, esta se enfoca en la obtención de conocimientos teóricos y conceptuales sin un objetivo directo de aplicación práctica inmediata (Hernández y Mendoza, 2018). En el contexto de la fiscalización laboral, esto implica comprender los conceptos y principios subyacentes a las regulaciones fiscales y laborales en lugar de abordar problemas específicos de cumplimiento de una empresa.

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

El diseño utilizado fue el estudio de caso, el cual es apropiado cuando se desea investigar detalladamente un caso particular o un conjunto limitado de casos que pueden proporcionar una comprensión profunda y contextual de un fenómeno (Hernández et al. 2014). En este caso, se analizará su cumplimiento de las obligaciones laborales en relación con la fiscalización. Esto implica un análisis profundo de un contexto real, permitiendo explorar las circunstancias específicas y los factores que afectan el cumplimiento.

#### **3.2 Categoría, Subcategoría y matriz de categorización apriorística**

**Categoría 1:** Fiscalización laboral, se refiere al proceso mediante el cual las autoridades gubernamentales supervisan y controlan el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales en un país (Jiménez et al., 2017).

##### **Subcategorías:**

Subcategoría etapa de inspección o investigación, proceso en el cual las autoridades competentes, llevan a cabo revisiones exhaustivas y detalladas de las prácticas laborales de una empresa para asegurarse de que cumple con todas las regulaciones laborales aplicables. Además, la subcategoría etapa sancionadora, fase en la que las autoridades competentes imponen penalizaciones o sanciones a las empresas o empleadores que han sido encontrados en violación de las leyes y regulaciones laborales.

**Categoría 2:** Cumplimiento de obligaciones laborales, se refiere al acto de asegurarse de que todas las partes involucradas en una relación laboral, ya sean empleadores o empleados, cumplan con sus concernientes adeudos y compromisos de acuerdo con las leyes laborales vigentes (García, 2020).

**Subcategorías:**

Subcategoría cumplimiento oportuno de sueldos, se refiere al compromiso de los empleadores de pagar a sus trabajadores de manera puntual y de acuerdo a lo estipulado en los contratos laborales y las leyes laborales vigentes. También, la subcategoría revisión de contratos laborales, se refiere al proceso sistemático y detallado de examinar y actualizar los acuerdos escritos entre empleadores y empleados en el contexto de una relación laboral. Además, subcategoría cumplimiento de beneficios sociales, se refiere al compromiso de los empleadores de proporcionar y mantener los beneficios adicionales más allá del salario básico, de acuerdo a lo establecido en contratos laborales y regulaciones aplicables. Por último, la subcategoría cumplimiento de regulaciones laborales vigentes, se refiere al deber de las empresas de ajustar sus prácticas laborales de acuerdo con las leyes y regulaciones establecidas por las autoridades.

### **3.3. Escenario de estudio**

El escenario de estudio se desarrolla en el contexto de Grupo Panamundo S.A.C., una empresa con historia y experiencia en el mercado logístico peruano. La ubicación en Surquillo, Lima, agrega un componente adicional de relevancia debido a que se encuentra en una posición destacada en el mercado logístico peruano. Su evolución constante ha establecido un sólido compromiso empresarial, esto crea un entorno ideal para el análisis de la fiscalización laboral, ya que representa un caso de estudio interesante en el que se pueden explorar las diversas prácticas y políticas laborales implementadas por una empresa que ha evolucionado con éxito en el mercado durante más de una década, siendo esencial para el análisis.

### **3.4. Participantes**



En la investigación se ha seleccionado cuidadosamente a un grupo de participantes e informantes clave cuyas perspectivas y conocimientos son esenciales para abordar el tema abordado. Estos desempeñan roles cruciales en la empresa y en el campo de la fiscalización laboral, y su contribución proporcionará valiosa información y percepciones para el desarrollo de esta tesis. En ese orden, los informantes que poseen un vínculo directo con lo analizado son: el gerente general, administrador; contador general, jefe de recursos humanos. Asimismo, se tienen dos participantes externos, quienes aportarán conocimientos especializados en materia laboral, brindando una visión independiente que complementará la información proporcionada por los participantes internos de la empresa.

**Tabla 1**

*Participantes*

Nº	Nombres y apellidos	Cargo/especialidad	Vínculo directo
1	Alice Millasaky Valenzuela	Recurso Humanos	Si
2	Fudid Hilaes Agüero	Jefe Sist. Gestión	Si
3	Ana Lucia Sosa Dioses	Contador	Si
4	Jonhny Aurelio Aguilar Guevara	Jefe SSOMA	Si
5	Williams Norber, Leiva Villacorta	Abogado	No
6	Ivette María Bedoya Guitton	Contador Publico	No

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### **Técnica**

La técnica que se utilizó es la entrevista este un método de investigación cualitativa que implica la interacción entre el investigador y participantes, con el fin de recopilar información, comprender perspectivas, experiencias, opiniones y obtener respuestas detalladas sobre un tema específico (Sánchez, 2019). En este caso, la entrevista se empleó como un método fundamental para obtener información directa de los participantes clave.

#### **Instrumento**

Para el estudio se administró la guía de entrevista, el cual es un conjunto de preguntas diseñadas como ruta para llevar a cabo la entrevista. Esta herramienta ayuda a mantener la conversación enfocada en los temas relevantes, pero también permite la flexibilidad para seguir nuevas líneas de indagación según las respuestas de los participantes (Sánchez, 2019). En este caso, la guía de entrevista proporcionó una estructura para las entrevistas, permitiendo la adaptación a respuestas o información adicional.

### **Validez**

La validez es clave en la evaluación de cualquier instrumento de medición, ya que garantiza que los resultados obtenidos sean confiables y de un corte representativo de lo que se desea medir (Santiesteban, 2019). En este caso, se aplicó la validación por juicio de expertos, proceso en el cual se busca obtener la aprobación y retroalimentación de profesionales con experiencia y conocimientos relevantes en el área de estudio para asegurarse de que el instrumento sea adecuado, relevante y efectiva antes de su administración en la investigación (Hernández y Mendoza, 2018)

**Tabla 2**

*Validación por juicio de expertos*

Nº	Nombres y apellidos	Especialidad	Dictamen
1	Arnaldo Diogenes Trinidad Macedo	Administración	Aplicable
2	Raúl Elías Dueñas Lujan	Gestión Publica	Aplicable
3	Jorge García Peralta	Tributación Laboral	Aplicable

### **3.6 Procedimientos**

Para iniciar el proceso de recopilación de datos, primero se establecieron objetivos, lo que desempeñó un papel crucial en la elaboración de la guía de entrevista. Las preguntas del instrumento se diseñaron específicamente en función de estos. Además, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura para obtener una comprensión más completa sobre la materia de análisis. Con base en las categorías, subcategorías e etiquetas descritos, se creó el instrumento que incluía preguntas abiertas destinadas a los

participantes seleccionados. La selección de estos se realizó de forma cuidadosa, asegurándose de que desempeñaran un papel directo en la fiscalización laboral y cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo de Surquillo.

Por otro lado, se coordinó previamente no solo con los seis participantes, sino también con el representante principal de la empresa, con el fin de establecer la programación de las entrevistas y mediante ello obtener los permisos necesarios. Durante las entrevistas, se siguió la guía previamente preparada, aunque se mantuvo flexibilidad para profundizar en las respuestas o plantear preguntas de seguimiento. Se tomaron notas detalladas tras obtener el consentimiento informado de los participantes, lo que permitió un análisis más preciso de los aportes. Posteriormente, los datos recopilados se transcribieron y analizaron en un formato apropiado. Para el análisis de la información se llevó a cabo utilizando un análisis cualitativo, lo que implicó la identificación de aporte más profundos de las categorías en las respuestas de los informantes. Para verificar y enriquecer los hallazgos, se aplicó el método de triangulación. De esta manera, los resultados se organizaron y presentaron de manera clara y coherente.

### **3.7 Rigor científico**

En el estudio fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales, se ha dado cumplimiento a los fundamentos del rigor científico, lo que ha resultado esencial para asegurar la validez de los resultados obtenidos. Haciendo referencia a la capacidad de los descubrimiento y conclusiones para reflejar de manera precisa y describir el caso de estudio. La adhesión a principios rigurosos en este enfoque contribuirá a aumentar la confiabilidad en la exactitud y autenticidad de los hallazgos. Además, se pondrá un énfasis en la credibilidad, lo cual es de gran importancia para la comunidad académica, científica y empresarial. Esto ha implicado que los resultados serán respaldados con un proceso científico sólido y riguroso, lo que, a su vez, generará confianza en lectores y otros grupos de interés. En sinopsis, cumplir con los estándares de rigor científico en este contexto ha sido fundamental para garantizar la validez, credibilidad, posibilidad de

replicación, y rigurosidad metodológica, lo que a su vez contribuye al avance del conocimiento, infiriendo en la legitimidad a la investigación.

### **3.8 Método de análisis de la información**

El análisis cualitativo de las entrevistas desempeñó un papel fundamental en el estudio, ya que permitió la exploración y comprensión de diversos fenómenos y experiencias desde la perspectiva de los participantes. En este contexto, se empleó el método de triangulación, que resultó crucial para mejorar la validez y la fiabilidad de los hallazgos. Esta estrategia incluyó la utilización de múltiples métodos y fuentes de datos (aporte de los informantes, análisis documental y conocimiento de los investigadores), para corroborar las aproximaciones concluyentes. Al combinar distintas perspectivas, se redujeron los posibles sesgos y se logró obtener una visión más completa y precisa del estudio de caso analizado en esta empresa. En síntesis, el análisis cualitativo desempeñó un papel esencial, permitiendo una comprensión profunda de la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en el contexto empresarial. Esta comprensión se enriqueció y contextualizó mediante la aplicación del método de triangulación y el uso de herramientas como el Atlas.ti.

### **3.9 Aspectos éticos**

En la investigación se ha seguido un conjunto de principios éticos fundamentales con el fin de salvaguardar los derechos y el bienestar de los participantes involucrados. La adhesión rigurosa a estos ha sido esencial para garantizar la integridad y la calidad del estudio. En ese orden, se han seguido estrictamente las directrices éticas establecidas en el Código de Ética para la Investigación Científica, lo que ha permitido asegurar una conducta responsable en el desarrollo. Previo al recojo de información, se proporcionó a los participantes una explicación completa acerca de los objetivos, procedimientos y beneficios asociados. Para ello, se obtuvo un consentimiento informado firmado por escrito, garantizando que estuvieran plenamente informados sobre la investigación y que tuvieran la libertad de

participar voluntariamente. Además, se respetó la autoría intelectual de las fuentes a través de la debida citación (APA). Es vital destacar que el contenido es producto del trabajo y contribución exclusiva de los autores.

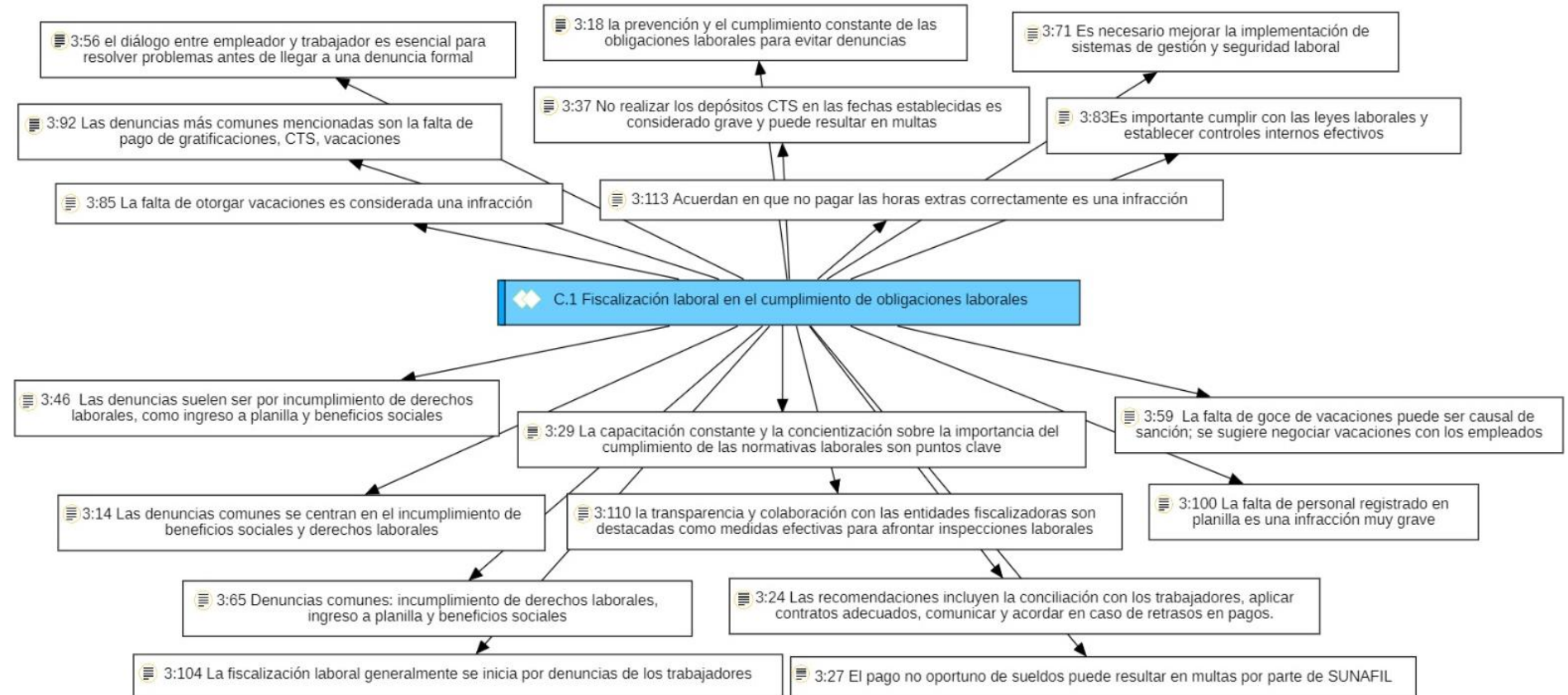
## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

En cuanto al objetivo general: Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023.

**Figura 1**

*Análisis de la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales*



Las entrevistas proporcionan una visión integral de la fiscalización laboral desde la óptica de los profesionales entrevistados, bajo el análisis de triangulación todos coinciden en que la fiscalización laboral es un proceso común que las empresas deben enfrentar, ya sea por denuncias de colaboradores o de manera preventiva por parte de entidades como SUNAFIL. Asimismo, en cuanto a las denuncias, los entrevistados señalan que, las quejas más comunes se relacionan con el incumplimiento de beneficios sociales: gratificaciones, CTS, vacaciones, entre otros. Otra similitud en la información analizada se asocia a que reconocen que el no cumplimiento de obligaciones laborales puede resultar en sanciones y multas. Además, los entrevistados enfatizan el valor de tener a los empleados debidamente registrados en planilla, debido a lo señalado en la legislación laboral.

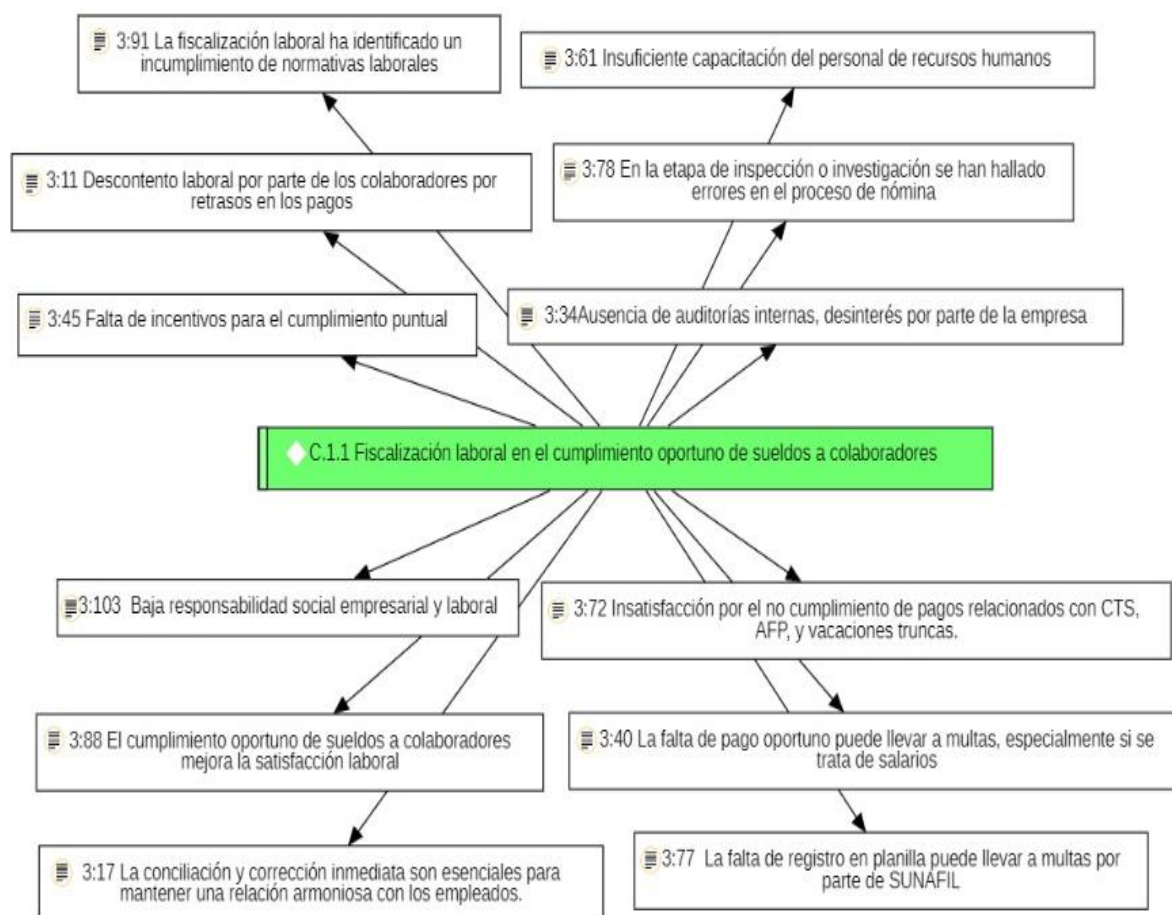
Por otro lado, el Jefe de Recursos Humanos destaca la importancia de la coordinación interna y la consecución de acuerdos con los empleados. Sugiere que la prevención de problemas laborales y legales puede lograrse a través de la comunicación efectiva, la comprensión de las necesidades de los trabajadores y la implementación de políticas internas que fomenten un ambiente de trabajo justo y conforme a la normativa vigente. Mientras los contadores entrevistados abogan por medidas técnicas y formales respaldadas por auditorías, el Jefe de RRHH enfatiza la dimensión humana de la gestión, abogando por la coordinación y la creación de un entorno laboral que minimice las posibles fricciones legales. Por tanto, la combinación de ambos enfoques podría proporcionar una estrategia integral para enfrentar los desafíos legales y fiscales en el ámbito empresarial.

En el tema de las horas extras, el contador sugiere evaluar la necesidad de horas extras y coordinar con los empleados. En cambio, el Jefe de Recursos Humanos menciona el acuerdo entre empleador y trabajador y se refiere a posibles multas. En la última pregunta, los entrevistados destacan la importancia de ofrecer incentivos y compensaciones, mientras que el Jefe de Recursos Humanos se refiere a la inversión en capacitaciones y seguridad en el trabajo. En sinopsis, las entrevistas brindan una perspectiva completa sobre cómo la empresa deben afrontar la fiscalización laboral, abordando tanto aspectos técnicos y normativos como soluciones basadas en la gestión de recursos humanos y el diálogo. Estas perspectivas complementarias ofrecen una guía integral para la empresa que buscan cumplir con las obligaciones laborales y evitar sanciones.

En cuanto al primer objetivo específico: Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento oportuno de sueldos a colaboradores en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023.

**Figura 2**

*Análisis de la fiscalización laboral en el cumplimiento oportuno de sueldos*



En el análisis relacionado con la fiscalización laboral en el cumplimiento oportuno de sueldos a colaboradores de la empresa estudiada tanto el abogado como el contador identifican las mismas infracciones comunes, como la falta de colocación en planilla, no pago de CTS y gratificaciones, incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo. Esto indica una concordancia en los problemas laborales más recurrentes. Además, el abogado como el jefe de RRHH, coinciden en la importancia de la prevención, debido a que, una vez que la empresa es denunciada ante SUNAFIL, rebatir las denuncias se vuelve complicado, especialmente en casos donde el incumplimiento es claro, como en

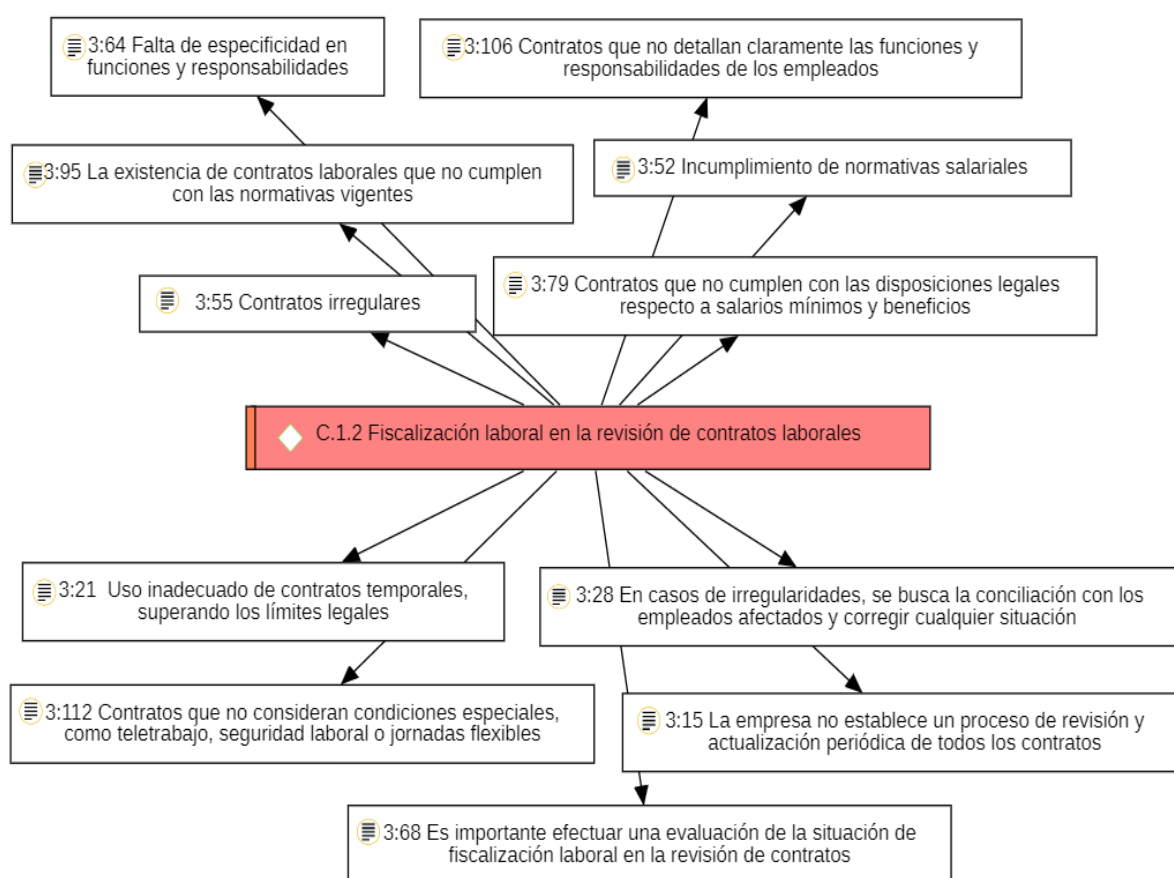


el no pago de beneficios sociales. Mientras las soluciones legales y técnicas son esenciales, la coordinación interna, acuerdos con empleados y la comprensión de la situación económica también juegan un papel crucial en la fiscalización.

En cuanto al segundo objetivo específico: Analizar la fiscalización laboral en la revisión de contratos laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023.

**Figura 3**

*Análisis de la fiscalización laboral en la revisión de contratos laborales*



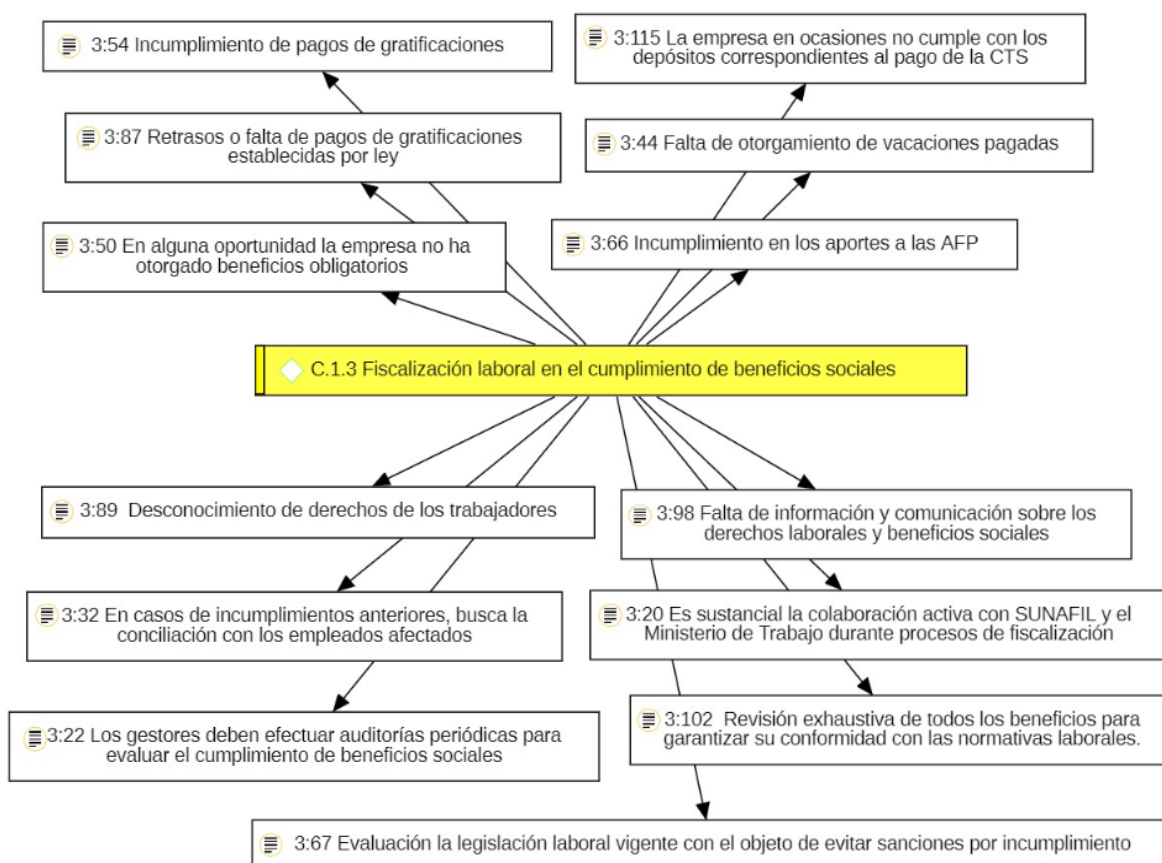
Los entrevistados concuerdan en que el no contar con personal registrado en planilla es causal de multa, clasificada en niveles de gravedad según la cantidad de trabajadores afectados y la naturaleza de la infracción. Además, la mayoría señala que SUNAFIL, en la mayoría de las inspecciones preventivas, solicita la regularización de los errores detectados y otorga prórrogas para subsanar las deficiencias en el registro. Asimismo, todos los entrevistados resaltan el valor de contar con contratos laborales detallados y acordes a la

realidad laboral, donde se especifican claramente aspectos como horas de trabajo, remuneración, horas extras, entre otros. En ese orden, la triangulación de las entrevistas refleja la jerarquía de la formalización laboral, la revisión detallada de contratos y adecuación a la normativa legal-laboral.

En cuanto al tercer objetivo específico: Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de beneficios sociales de los colaboradores en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023.

**Figura 4**

*Análisis de la fiscalización laboral en el cumplimiento de beneficios sociales*



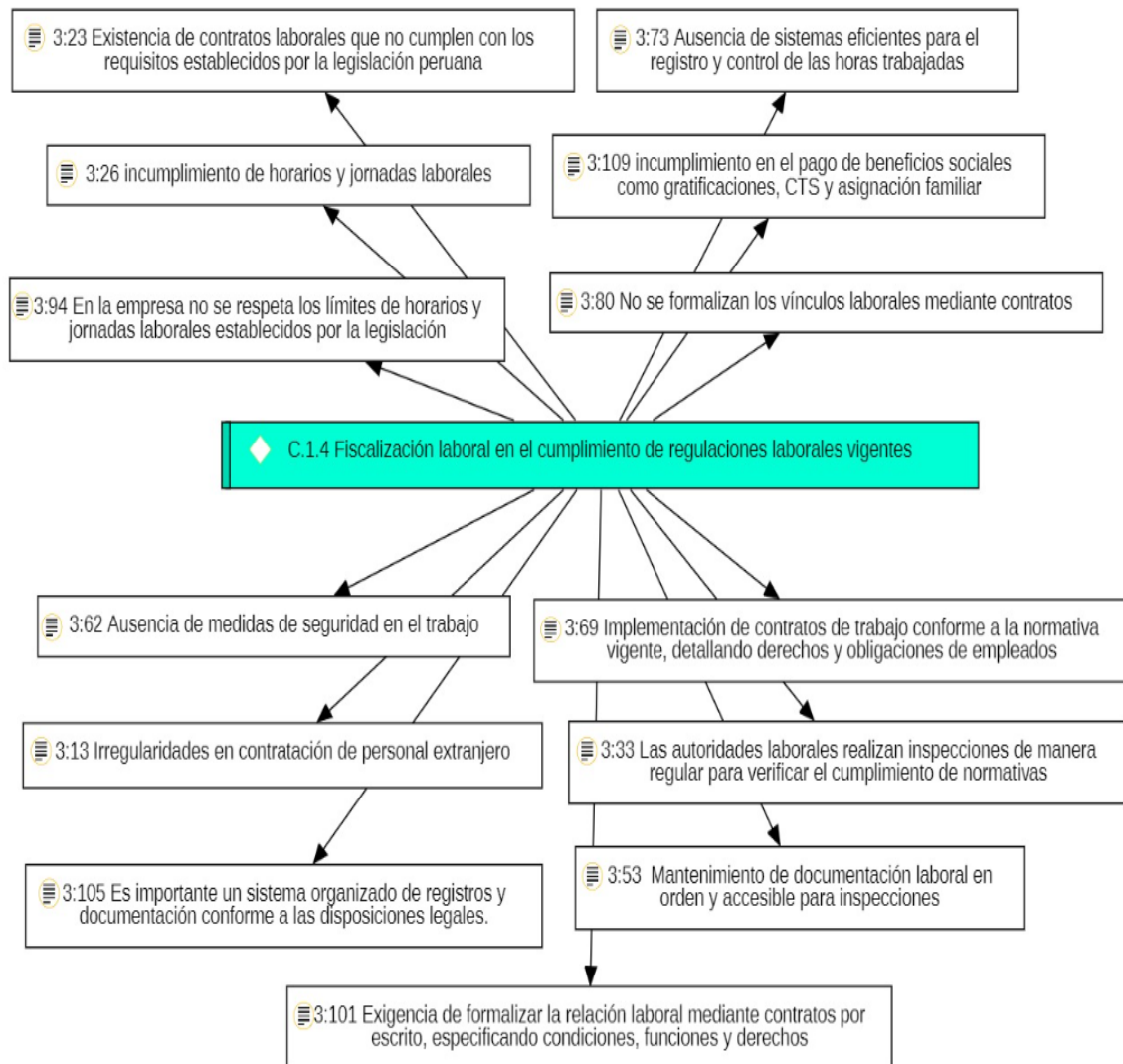
En la triangulación de entrevistas, los participantes coinciden en que la falta de goce de vacaciones es una infracción y puede generar consecuencias negativas en una fiscalización laboral. La Contadora y el jefe de RRHH brindan información detallada sobre la normativa que permite la venta y acumulación de vacaciones, mientras que el Abogado destaca el derecho del trabajador a indemnización. En cuanto a las gratificaciones, los entrevistados concuerdan en

que no otorgar y pagar gratificaciones es una infracción grave, sujeta a sanciones, y recomiendan la regularización oportuna de los pagos. Las entrevistas revelan una similitud principal que radica en la gravedad de las infracciones y el valor de la regularización oportuna de los pagos para evitar sanciones, además, de una preocupación compartida por el cumplimiento de beneficios sociales, pago oportuno y las posibles sanciones en una fiscalización laboral en la empresa.

En cuanto al cuarto objetivo específico: Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de regulaciones laborales vigentes en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023.

**Figura 5**

*Análisis de la fiscalización laboral en el cumplimiento de regulaciones laborales*



En cuanto al cumplimiento de regulaciones laborales, los entrevistados reconocen la importancia del cumplimiento estas, aunque sus enfoques varían. Los contadores destacan el cumplimiento oportuno de pago de beneficios sociales y sugiere inversiones en capacitaciones para diversos puestos. El jefe de RRHH y SSOMA señalan incumplimientos relacionados con la seguridad en el trabajo y recomienda inversiones en útiles de trabajo y equipos de seguridad. Mientras tanto el Abogado y especialistas mencionan que algunas empresas cumplen de forma rigurosa, mientras otras muestran negligencia, lo cual puede llevar a infracciones.

### **Análisis normativo**

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728) tiene como objetivo principal fomentar un entorno de trabajo eficiente y competitivo, garantizando al mismo tiempo los derechos de los trabajadores y promoviendo el desarrollo económico. Esta Ley establece que los contratos de trabajo pueden ser a plazo fijo o por tiempo indefinido, deben formalizarse por escrito y registrarse en la autoridad laboral. Asimismo, garantiza derechos esenciales como el pago puntual del salario, la jornada laboral justa, el descanso semanal, y las vacaciones anuales remuneradas. Sin embargo, a pesar de lo dispuesto por la Ley, en esta empresa estudiada se evidenció bajo un análisis exhaustivo, que el cumplimiento por parte del empleador no es eficiente debido a las malas prácticas tales como; el incumplimiento en el límite de horario y jornada laboral y la falta de compromiso como el pago de horas extras. Estos factores repercuten en el empleador mediante denuncias ante la entidad SUNAFIL que pueden resultar en sanciones y posibles litigios costosos y prolongados. Así mismo también tiene un impacto severo en la salud del trabajador ya que jornadas laborales excesivas conlleva a problemas de salud física, estrés y trastornos de sueño, esto acompañado de que no son compensadas sus horas extras de trabajo y por ende se reduzca la productividad.

En cuanto a La Ley General de Inspección del Trabajo (Ley N° 28806) es una normativa diseñada para regular el sistema de inspección laboral en el Perú, tiene como principal objetivo asegurar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social, garantizando que los derechos de los trabajadores sean respetados y promoviendo condiciones de trabajo dignas y justas. En ella se

señala las competencias y atribuciones de los inspectores de trabajo, quienes son los encargados de supervisar y verificar el cumplimiento de las normas laborales en las empresas. No obstante, a pesar de lo establecido en la Ley la empresa ha cumplido parcialmente realizando un registro incompleto del personal en planilla, lo que conlleva a que ante caso de despido no reciban la indemnización adecuada, ya que esta se calcula en función del tiempo de servicio registrado, además frecuentemente el área de RRHH realiza los depósitos de los beneficios sociales como CTS y gratificación a destiempo lo provoca desconfianza hacia la empresa y afecta su motivación y compromiso en el trabajo.

En cuanto a La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) es una normativa que tiene como objetivo principal proteger el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en el ámbito laboral, establece un marco legal para la prevención de riesgos laborales, garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables. Esta Ley señala a los empleadores la obligación de adoptar medidas preventivas que eviten accidentes y enfermedades ocupacionales. Esto incluye la identificación y evaluación de riesgos, la implementación de programas de seguridad y salud, y la capacitación continua de los trabajadores sobre prácticas seguras en el trabajo. Sin embargo, a pesar de lo dispuesto por la Ley, en esta empresa de estudio se demostró, que el cumplimiento por parte del empleador respecto al tema de seguridad es nulo, según el resultado de las entrevistas se manifiesta que la empresa no tiene las condiciones seguras y saludables para el trabajo diario lo que podría provocar en el trabajador mayor riesgo de accidentes e inseguridad que culminan en lesiones graves o incluso hasta la muerte. Asimismo, la exposición a condiciones insalubres provoca enfermedades ocupacionales, como problemas respiratorios debido a la inhalación de sustancias tóxicas y ansiedad debido a ambientes estresantes.

En consecuencia, es imperativo que la empresa tome medidas inmediatas para rectificar estas deficiencias y cumplir plenamente con las disposiciones legales. Esto no solo protegerá los derechos de los trabajadores, sino que también creará un entorno laboral más productivo, seguro y justo. La observancia adecuada de las leyes laborales no solo es una obligación legal, sino también un componente esencial para el desarrollo sostenible y la prosperidad a largo plazo de la empresa y la sociedad en su conjunto.

## 4.2. Discusión

Esta sección de discusión de resultados y aportes teóricos constituye la piedra angular de la tesis, se profundiza en las aproximaciones obtenidas a partir de la investigación realizada. En este contexto, se explora las conexiones entre los hallazgos empíricos y los fundamentos teóricos, buscando identificar patrones, corroborar o analizar los objetivos y brindar una comprensión más completa del fenómeno estudiado, mediante la examinación de conocimientos sobre el tema.

En cuanto al análisis del objetivo general, las entrevistas revelan que la fiscalización laboral es un proceso común enfrentado por la empresa, ya sea por denuncias o preventivamente por entidades como SUNAFIL. Las quejas comunes se centran en el incumplimiento de beneficios sociales (gratificaciones, CTS y vacaciones). Existe consenso entre los entrevistados sobre las posibles sanciones por no cumplir con las obligaciones laborales, destacando la importancia de tener a los empleados registrados correctamente en planilla, observándose una dualidad de enfoques de gestión laboral. En ese sentido, este análisis se asocia con la investigación de Goigochea & Marcelo (2022) debido a que los resultados presentados indican que la fiscalización laboral tiene un impacto positivo en el pago de obligaciones laborales y formalización de trabajadores. Además, ambos estudios coinciden en que las denuncias y quejas más comunes se relacionan con el incumplimiento de beneficios sociales como gratificaciones, CTS y vacaciones.

Tanto lo presentado por Goigochea & Marcelo como los resultados de tesis subrayan el riesgo de enfrentar sanciones y multas en caso de no cumplir con las obligaciones laborales, resaltando la importancia de la fiscalización como un mecanismo de aplicación de la normativa. Ambos estudios convergen en el valor de la fiscalización laboral para promover el cumplimiento de obligaciones laborales y la formalización de trabajadores. La tesis de Grupo Panamundo S.A.C. aporta una perspectiva más interna y práctica, resaltando la necesidad de coordinación interna y una gestión de recursos humanos efectiva para prevenir problemas legales. La combinación de enfoques técnicos y humanos proporciona una estrategia más integral para abordar los desafíos laborales y fiscales en el contexto empresarial. Estos resultados sugieren que, además de cumplir con las

normativas, las empresas pueden beneficiarse al enfocarse en la comunicación interna, el diálogo y la creación de un entorno laboral que fomente la legalidad.

Los antecedentes de investigación proporcionan una visión global sobre la fiscalización laboral en distintos contextos. En el estudio de Jabo & Pinedo (2020), se revela un enfoque en denuncias relacionadas con el incumplimiento de pagos y beneficios, así como acciones que afectan la libertad sindical y la discriminación laboral. Similarmente, es el análisis en Indonesia del trabajo de Santoso (2018) quien resalta obstáculos en la planificación y ejecución de inspecciones laborales, así como la falta de personal adecuado para realizar estas tareas. Al contrastar estos antecedentes con los resultados del estudio propio en Grupo Panamundo S.A.C., se evidencian similitudes y diferencias significativas. En todos los casos, la fiscalización laboral es percibida como un proceso común que las empresas enfrentan, ya sea por denuncias o de manera preventiva. Además, las denuncias suelen centrarse en el incumplimiento de beneficios sociales, siendo un patrón.

En cuanto al análisis del primer objetivo específico, en la empresa se revela una serie de infracciones comunes que afectan a los trabajadores, como la falta de colocación en planilla, el no pago de beneficios sociales como CTS y gratificaciones, y el incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo. Estas infracciones son identificadas tanto por el abogado como por el contador de la empresa, lo que indica una concordancia en los problemas laborales más recurrentes. Los antecedentes también arrojan luz sobre problemas similares en otras empresas del sector privado en el país. Flores (2023) y Bernilla & Espinoza (2023) evidencian situaciones de vulneración de los derechos laborales, como la falta de regulación adecuada del período de prueba y la problemática significativa en relación con las horas extras y su registro en el ámbito laboral del sector privado. En esa línea, este enfoque preventivo implica abordar las irregularidades laborales desde diferentes frentes, incluyendo soluciones legales y técnicas.

En ese sentido, es fundamental aprender de las experiencias de otras empresas y de los hallazgos de investigaciones similares, como los trabajos previos de Flores (2023) y Bernilla & Espinoza (2023) en un contexto nacional. Estos estudios evidencian problemas recurrentes en el ámbito laboral y ofrecen lecciones valiosas que pueden ser aplicadas en la práctica para mejorar las condiciones laborales y promover un ambiente justo y seguro para todos los

trabajadores. Esta discusión de resultados resalta la necesidad de abordar de manera integral la fiscalización laboral en Grupo Panamundo, reconociendo que los problemas identificados no son exclusivos de esta empresa y requieren acciones preventivas y correctivas tanto a nivel legal como organizacional. Además, destaca la importancia de aprender de las experiencias de otras empresas para implementar medidas efectivas que garanticen el cumplimiento de los derechos laborales y promuevan un ambiente laboral justo y seguro.

En cuanto al análisis del segundo objetivo específico, revela la importancia crítica de contar con un enfoque integral y detallado en la gestión de recursos humanos. Los entrevistados coinciden en varios aspectos clave que afectan la relación laboral y la adecuación a la normativa legal-laboral. En primer lugar, se destaca el grave efecto del no registro del personal en planilla, lo que puede resultar en multas clasificadas en diferentes niveles de gravedad. La información refleja la necesidad urgente de cumplir con las obligaciones laborales y evitar posibles sanciones. Resultados similares se hallaron en el estudio de España y Leyva (2022) y Flores (2023) sobre los derechos fundamentales del trabajador en el periodo de prueba, revelan preocupaciones y desafíos similares relacionados con la vulnerabilidad de los trabajadores y la necesidad de una regulación laboral más efectiva. Punto en que se coincide que es ineludible contar con contratos laborales y acordes a la realidad laboral, donde se especifiquen los beneficios.

En cuanto al análisis del tercer objetivo específico, resalta la importancia crítica de garantizar el goce y pago oportuno de vacaciones y gratificaciones para evitar posibles sanciones y asegurar una relación laboral justa y equitativa. Los participantes entrevistados coinciden en la gravedad de las infracciones relacionadas con el no goce de vacaciones y el no otorgamiento o pago de gratificaciones, destacando la necesidad de regularizar estas situaciones de manera oportuna para evitar consecuencias negativas durante una fiscalización laboral. En una línea similar, en los trabajos previos desarrollados tanto en Ecuador como en Chile, revelan preocupaciones similares sobre la vulneración de los derechos laborales y la precariedad laboral en diferentes contextos. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de implementar reformas significativas en el ordenamiento jurídico laboral para garantizar el cumplimiento de beneficios sociales, condiciones de trabajo justas, así como para proteger los derechos.



En cuanto al análisis del cuarto objetivo específico, destaca la importancia de asegurar el cumplimiento integral de las normativas laborales vigentes, así como la necesidad de invertir en capacitaciones y seguridad laboral para mejorar el ambiente laboral y prevenir posibles infracciones. Los entrevistados reconocen el valor del cumplimiento oportuno de pagos y beneficios sociales, así como la necesidad de mejorar las prácticas relacionadas con la seguridad en el trabajo. En ese sentido, se observa una tendencia generalizada hacia el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las empresas en varios países, como se evidencia en el estudio realizado por Rodrigo (2021) que incluye aspectos como el pago de sueldos justos, beneficios sociales y medidas de seguridad en el lugar de trabajo. Estos hallazgos resuenan con la situación identificada en la empresa, donde si bien se reconoce un cumplimiento general con respecto a los pagos y beneficios, existen áreas de mejora, en materia de capacitaciones y seguridad.

El estudio en Ecuador, llevado a cabo por España y Leyva (2022), destaca la insatisfacción de los trabajadores con la forma en que se abordan los derechos laborales y la seguridad social, especialmente durante crisis como la pandemia. Esto refuerza la importancia de una estrategia educativa para empoderar a los trabajadores en la defensa de sus derechos, algo que podría ser relevante también para Grupo Panamundo S.A.C. en términos de mejorar la comunicación y comprensión de las regulaciones laborales por parte de los empleados. Otro estudio que se asocia fue el análisis de Puebla (2023) en España quien señala la implementación de medidas adicionales, como la Ley de Protección laboral, que fortalecen la fiscalización laboral al permitir a los empleados denunciar posibles infracciones o conductas indebidas en el entorno laboral. Esta ley ofrece una herramienta valiosa que podría ser considerada por Grupo Panamundo. para mejorar la fiscalización interna y fomentar una cultura de cumplimiento más sólida.

La discusión de los resultados de tesis sobre el análisis de la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en Grupo Panamundo S.A.C. se enriquece considerablemente al contextualizar hallazgos dentro del panorama laboral tanto nacional como internacional. Los trabajos previos proporcionados ofrecen perspectivas relevantes sobre los desafíos y retos comunes enfrentados en diferentes contextos geográficos en relación con el cumplimiento laboral.

## **V. CONCLUSIONES**

1.- Se analizó la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en Grupo Panamundo S.A.C. revelándose que la fiscalización laboral es un proceso común que la empresa enfrenta, tanto por denuncias de colaboradores como por acciones preventivas de entidades reguladoras como SUNAFIL. Además, se identificaron que las denuncias y quejas laborales están relacionadas con el incumplimiento de beneficios sociales, lo que refuerza la importancia de cumplir con la legislación laboral para evitar sanciones y multas.

2.- Se analizó la fiscalización laboral en el cumplimiento oportuno de sueldos, revelándose la existencia de infracciones comunes, como la falta de estar en planilla, no pago de CTS y gratificaciones, así como el incumplimiento de normas de seguridad y salud laboral. Esta relación en los problemas laborales más recurrentes resalta la necesidad de abordar estos temas de manera integral.

3.- Se analizó la fiscalización laboral en la revisión de contratos laborales, mostrándose una concordancia entre los entrevistados en varios aspectos clave. Se destaca el valor de contar con personal registrado en planilla y contratos laborales detallados y acordes a la realidad laboral para evitar multas y sanciones. Además, se destaca que SUNAFIL suele efectuar inspecciones preventivas.

4.- Se analizó la fiscalización laboral en el cumplimiento de beneficios sociales, mostrándose una concordancia significativa entre los entrevistados en relación con las principales infracciones y sus consecuencias. Además, la falta de goce de vacaciones y el no otorgar y pagar gratificaciones son infracciones graves que pueden generar consecuencias negativas en una fiscalización laboral.

5.- Se analizó la fiscalización laboral en el cumplimiento de regulaciones laborales, reflejándose una variedad de enfoques entre los entrevistados, aunque todos reconocen la importancia del cumplimiento de estas regulaciones. En líneas generales, se mantiene un cumplimiento general con los pagos y beneficios sociales, pero aún existen áreas de mejora en capacitaciones y seguridad laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1.- Al gerente general de la empresa, implementar un sistema automatizado de seguimiento de pagos de conceptos laborales mediante el registro y monitoreo del cumplimiento oportuno de sueldos y beneficios sociales. Esto contribuirá a afrontar mejor fiscalización laboral por parte de SUNAFIL, ello garantizará que los contratos laborales se cumplan de acuerdo a ley, evitando posibles sanciones del Ministerio de Trabajo, mejorando la imagen y el compromiso de la empresa.

2.- Al personal del área de talento humano, fortalecer la revisión y actualización de los contratos laborales en colaboración con el departamento legal y de recursos humanos. Mediante la exploración individual de las cláusulas de cada contrato Este enfoque garantizará la adecuación de los contratos a la normativa vigente y a la realidad laboral de la empresa, previniendo así conflictos legales derivados de ambigüedades o incompletitudes en los contratos.

3.- Al jefe contable en colaboración con el abogado, implementar programas de sensibilización y concientización sobre el cumplimiento de beneficios sociales y regulaciones laborales, dirigidos a todos los niveles jerárquicos de la empresa, fomentará una cultura organizacional basada en el respeto a los derechos laborales. Esto reducirá la incidencia de infracciones por desconocimiento o desinterés, promoviendo un ambiente laboral más armonioso y productivo.

4.- Al administrador general, establecer alianzas estratégicas con entidades especializadas en asesoría laboral y legal para brindar apoyo técnico en la gestión del cumplimiento de obligaciones laborales. Esta colaboración proporcionará a la empresa investigada acceso a recursos especializados que facilitarán la identificación y solución eficiente de problemas laborales, fortaleciendo así la posición de la empresa en el cumplimiento de las regulaciones laborales.

5. A los colaboradores, revisar la ley laboral vigente mediante la lectura y comprensión leer y comprender la legislación y su reglamento aplicable al país y régimen laboral. Siendo necesario la participación en sesiones de capacitación o talleres organizados. Esto será beneficioso para fortalecer el conocimiento, y

poder exigir sus derechos laborales, de manera fundamentada, lo que contribuirá a garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todo el personal.

## Referencias

- Arango, L. (2022). Efectos macroeconómicos del salario mínimo en Colombia. *Revista ensayos sobre política económica*, 103(87), 1–117. <https://doi.org/10.32468/espe103>
- Ariza, A. (2019). *Principales formas de vulneración de los derechos laborales en Colombia. Efectos generales previsibles en la economía*. [Tesis título profesional, Universidad Católica de Colombia]. <https://hdl.handle.net/10983/23567>
- Armero, C. (2023). Contratos laborales encubiertos en las prácticas universitarias. *Revista Justicia & Trabajo*, 2, 103–125. <https://revistajusticiaytrabajo.colex.es/contratos-laborales-encubiertos-en-las-practicas-universitarias/>
- Avalos, B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. *THEMIS: Revista de Derecho*, 75, 17–32. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.002>
- Barbu, S. (2019). Trends regarding fines and sanctions in competition law, labor law and data protection law. *Law Review*, 10(1), 17-25. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/trends-regarding-fines-sanctions-competition-law/docview/2370374033/se-2?accountid=37408>
- Bernilla, M. & Espinoza, G. (2023). *Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe*. [Tesis título profesional, Universidad Señor de Sipan]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11109>
- BID (2021). Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social. <https://www.iadb.org/en/sector/social-investment/sims/home>
- Blume, I. (2023). Igualdad salarial: desarrollos actuales, perspectivas y debates. *Laborem*, 20(27), 105-122. <https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.4>

- Brito, D., & López, Y. (2022). El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3-2), 380–392. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1161>
- Domínguez, Á. & Díaz, W. (2017). El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno. *Revista de derecho*, 85(241), 7–40. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-591X2017000100007>
- España, M. & Leyva, M. (2022). Incidencia en los derechos de los trabajadores del incumplimiento de las disposiciones del código del trabajo. Propuesta educativa. *Conrado*, 18(87), 363–372. <http://ref.scielo.org/pr9k79>
- Fernández, A. & Arellano, E. (2018). *Fiscalización tributaria y laboral* (1a ed.). Gaceta Jurídica.
- Fernández, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, 44, 423–460. <https://doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>
- Flores, J. (2023). *La afectación de los derechos fundamentales del trabajador durante el periodo de prueba*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/24590>
- Flórez, A., Rozo, A. & Gutiérrez, C. (2019). Beneficios de los programas de ayuda al empleado (EAP) en el contexto organizacional. *Aibi, Revista de Investigación Administración e Ingenierías*, 7(2), 73–76. <https://doi.org/10.15649/2346030X.578>
- García, G. (2020). *Régimen Jurídico de los técnicos de prevención de riesgos laborales: obligaciones, garantías y responsabilidades*. Dykinson. <https://doi.org/10.2307/j.ctv103xcbd>
- Gaspar, M., Pupo, A., & Zambrano, M. (2021). Las obligaciones contractuales para regular el cumplimiento de trabajadores en relación de dependencia en empresas privadas. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(73), 1-23. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2981>
- Goigochea, L. & Marcelo, G. (2022). *La fiscalización laboral de la Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de La Libertad durante el*

- período 2015 al 2019*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico].  
<https://hdl.handle.net/11354/3630>
- Goraus, K. & Lewandowski, P. (2019). Incumplimiento del salario mínimo en Europa central y oriental. *Revista internacional del trabajo*, 138(2), 317–360. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12128>
- Herdoíza, E. & Pangol, A. (2021). El velo societario en la ejecución de obligaciones laborales. *Universidad y sociedad*, 13(4), 183–194. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000400183&lng=en&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400183&lng=en&tlng=en)
- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvscil/1385>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). McGraw-Hill.
- Huerta, E., & Salas, V. (2022). La empresa en España en tiempos de crisis: salarios, beneficios e inversión. *Papeles de economía española*, 173, 41–228. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-empresa-en-espana-tiempos-de-crisis-salarios/docview/2748887381/se-2?accountid=37408>
- Illa, M., García, Á., Mercado, E., Poicón, M., Ramírez, V., Sarmiento, C., Valdiviezo, R. & Valderrama, L. (2023). *Criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral: análisis de las resoluciones más relevantes* (1a ed.). Gaceta Jurídica.
- INEI (2020). *Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2019*. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1764/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1764/libro.pdf)
- Jabo, M. & Pinedo, S. (2020). *Sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante Sunafil San Martín, 2019*. Tarapoto, Perú. [Tesis título profesional, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58534>
- Jiménez L, Quispe, M., & Rojas, J. (2017). *Sunafil: Fiscalización Laboral* (1a ed.). Instituto Pacífico.

- Kanbur, R., & Ronconi, L. (2018). El control del cumplimiento importa: La regulación laboral efectiva. *Revista internacional del trabajo*, 137(3), 369–395. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12095>
- Lasierra, J. (2019). Regulación/desregulación laboral: Una reflexión teórica. *Cuadernos de economía*, 38(77), 609–630. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v38n77.71984>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). Panorama laboral 2022. América latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_867497.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf)
- Orozco, E. (2021). La justicia o la injusticia del contrato de trabajo desde el pensamiento moral de Arthur Schopenhauer. *Problema anuario de filosofía y teoría del derecho*, 15, 443–483. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487937e.2021.15.16129>
- Pernia, N. (2014). La Inspección del Trabajo y los entes administrativos del Estado Venezolano. *Gaceta Laboral*, 19 (3), 264-282. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33630595002>
- Posada, E. (2018). El Papel del Estado y las relaciones laborales. Una geometría compleja y variable. *Temas laborales*, 142, 13-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6551474>
- Puebla, A. (2023). Ley 2/2023, de protección de los informantes. Problemas aplicativos desde una perspectiva laboral. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 4, 32-49. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7929>
- Ramírez, E. (2023). El Sistema de Inspección de Trabajo en Perú: El rol de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores (2019-2020). *Revista Estado y Políticas Públicas*, 20, 159-185. [https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1685129869\\_159-185.pdf](https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1685129869_159-185.pdf)
- Rivas, A. (2022). La regulación del contrato de trabajo y sus desafíos ante las micro, pequeñas y medianas empresas. *Opinión Jurídica*, 21(45), 287–298. <https://doi.org/10.22395/ojum.v21n45a12>

- Rodrigo, C. (2021). *El derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: una mirada desde la precariedad laboral*. [Tesis doctoral, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/184930>
- Rodríguez, I. (2021). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen laboral de la micro y pequeña empresa*. [Tesis título profesional, Universidad Nacional de Cajamarca]. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4505>
- Sánchez, F. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación*. (1ra ed.) Centurms Legalis.
- Santiesteban, E. (2018). *Metodología de la investigación para las ciencias contables*. Edacun: México.
- Santoso, B. (2018). The obstacles of labor inspection in protecting workers' rights in Indonesia. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 9(5), 1765–1770. [https://doi.org/10.14505/jarle.v9.5\(35\).31](https://doi.org/10.14505/jarle.v9.5(35).31)
- Saucedo, V. (2020). El modelo darwinista del derecho: una interpretación organicista del primer Roscoe Pound. *Revista Filosofía UIS*, 19(1). 10.18273/revfil.v19n1-2020003
- Tarazona, M. & Morillo, A. (2023). *Procedimiento de fiscalización laboral: etapas inspectivas y procedimiento sancionador / Criterios administrativos emitidos por el tribunal de fiscalización laboral* (1a ed.). Gaceta Jurídica.
- Torres, D., Arce, L. & Ibarguen, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9–24. <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>
- Toyama, J. & Rodríguez, F. (2019). *Manual de fiscalización laboral* (1a ed.). Gaceta Jurídica.
- Vázquez, R., & Milián, J. (2020). El efecto faro del salario mínimo en la estructura salarial: Evidencias para México. *El trimestre económico*, 87(345), 51–97. <https://doi.org/10.20430/ETE.V87I345.859>
- Vera, L. & Vera, J. A. (2021). Productividad laboral y salario real: Relaciones de causalidad en Venezuela. *Problemas del desarrollo*, 52(205), 27–53. <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2021.205.69620>



Viollaz, M. (2018). Eficacia de la inspección laboral cuando la normativa varía según el tamaño de la empresa. El caso del Perú. *Revista internacional del trabajo*, 137(2), 233–263. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12088>

## Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

<b>Título:</b> Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima 2023			
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>SUB-CATEGORÍAS</b>	<b>ETIQUETAS</b>
<b>Fiscalización laboral</b>	La fiscalización laboral es el conjunto de <u>acciones</u> que realiza la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para verificar el cumplimiento de las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo. La fiscalización laboral tiene como objetivo garantizar que los trabajadores ejerzan sus <u>derechos laborales</u> y que los empleadores cumplan con sus obligaciones. Sus acciones de inspeccionar. Investigar, y sancionar (Ley N°29981)	Etapa de inspección o investigación	Denuncias
			Orden de inspección
			Acta de infracción
			Imputación de cargos
		Etapa sancionadora	Respuesta a imputación de Cargos
			Cumplimiento de Plazos
			Recursos Interpuestos
			Resolución de Recursos:
<b>Obligaciones laborales</b>	Las obligaciones laborales de una empresa son las <u>responsabilidades</u> que tiene el empleador hacia sus trabajadores. Estas obligaciones están establecidas en la ley y están destinadas a garantizar los <u>derechos de los trabajadores</u> , tales como el derecho a un salario justo, a un ambiente de trabajo seguro y a prestaciones sociales. (Código de Trabajo, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y otras normas complementarias)	Cumplimiento oportuno de sueldos	Pago puntual
			Pago de horas extras
		Revisión de contratos laborales	Planillas
			Cumplimiento de cláusulas
		Cumplimiento de beneficios sociales	Vacaciones
			Gratificaciones
		Cumplimiento de regulaciones laborales vigentes	Cumplimiento de la ley
			Compensación Tiempo Servicios

## Anexo 2: Guía de entrevista:

Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa  
Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo Lima 2023

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_ D.N.I. \_\_\_\_\_

Especialidad o cargo: \_\_\_\_\_ Institución: \_\_\_\_\_

Lugar de entrevista: \_\_\_\_\_ Tiempo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora Inicio: \_\_\_\_\_ Hora de Terminó: \_\_\_\_\_

-----  
Pregunta introductoria:

1. ¿En su opinión como es el procedimiento de fiscalización laboral en cuanto a las obligaciones laborales que la empresa ha afrontado con el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo o SUNAFIL por denuncia de sus colaboradores? ¿Cuáles son las medidas que se han tomado ante estas inspecciones? ¿Qué soluciones propone a este problema?

-----  
2. ¿En su opinión ante una inspección laboral del Ministerio de Trabajo o SUNAFIL, que tipo de denuncias se presentan en una empresa? ¿Qué medidas de solución propone para afrontar este tipo de procedimientos?

3. ¿En su opinión si una empresa no cancela de manera oportuna los sueldo a sus colaboradores, es causal de multa por parte de la entidad fiscalizadora? ¿Qué recomendaría en estos casos?

4. ¿En su opinión el no pagar las horas extras como corresponde de manera porcentual a los colabores de una empresa, se estaría incurriendo en una infracción? ¿Qué recomendaría para que se haga un cálculo de horas extras?

5. ¿En su opinión cuales serían las sanciones que una empresa, tendría ante una fiscalización si no cuenta con un personal registrado en planilla? ¿Sería causal de multa de manera inmediata? ¿La entidad de daría una prórroga para su regularización? ¿Qué recomendaría?

6. ¿En su opinión, el no cumplimiento de las cláusulas de un contrato, estaría sometida a una infracción antes una fiscalización laboral? ¿Qué medidas debería tomar la empresa antes esta irregularidad y evitar sanciones futuras?

7. ¿En su opinión, el no gozar las vacaciones por parte de un colaborador después de un año de servicio, es causal de sanción ante una fiscalización laboral? ¿Si el trabajador decide vender sus días de vacaciones esto es permitido?
8. ¿En su opinión el no otorgar y pagar gratificaciones a los colaboradores es una infracción grave?
9. ¿En su opinión el no pagar de manera oportuna las gratificaciones y cancelarlas a destiempo con intereses, es una operación válida ante una fiscalización laboral? ¿Qué recomendaría?
10. ¿En su opinión, si un empleador no realiza los depósitos CTS – (compensación por tiempo de servicio) en las fechas establecidas, es causal de sanción ante una fiscalización laboral? ¿Qué recomendaciones daría para evitar ser sancionado?
11. ¿En su opinión en relación al cumplimiento de Leyes, por parte de un empleador, cree Ud. que la empresa vela por el cumplimiento oportuno de estas como: pago de salarios, capacitaciones, licencias, comisiones, bonos, útiles de trabajo, ¿seguridad en el trabajo entre otras? ¿Qué recomendaría al empleador en cuanto al cumplimiento?

-----

Pregunta de cierre

12. En su opinión Ante la vasta experiencia que tiene en el tema, ¿Qué puntos relevantes considera son los que deben mejorarse para afrontar una fiscalización laboral? Como especialistas ¿Que sugerencias le brindaría a la empresa, desde un enfoque técnico-normativo? ¿Por qué?

## Anexo 3: Certificados de validez de instrumentos



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo Lima 2023"

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 quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ARNALDO DIOGENES TRINIDAD MACEDO
Grado profesional:	Maestría ( X )      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
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	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	"Guía de entrevista de la Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales".
Autor (a):	<i>Chero Cabrera Juan Alberto (2023)</i> <i>Mendoza Sánchez Michel Ernesto (2023)</i>
Procedencia:	<i>Surquillo</i>
Administración:	<i>Individual</i>
Tiempo de aplicación:	<i>45 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Empresa Grupo Panamundo S.A.C</i>
Significación:	<i>Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo</i>





4. **Soporte teórico**

(Describir en función al modelo teórico)

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Fiscalización laboral</b>	<b>Etapas de inspección o investigación</b>	Revisión exhaustiva que una autoridad competente realiza para garantizar el cumplimiento de leyes o normas en una empresa.
	<b>Etapas sancionadora</b>	Imposición de penalidades hacia una entidad empleadora.
<b>Obligaciones laborales</b>	<b>Cumplimiento oportuno de sueldos</b>	Garantizar que los empleadores y empleadora cumplan con sus responsabilidades según las leyes laborales.
	<b>Revisión de contratos laborales</b>	Fomentar la confianza y transparencia, fortalecer la relación empleador – empleado, reduciendo riesgos legales y que contribuyan al bienestar general de la empresa manteniendo la moral y la productividad en niveles óptimos.
	<b>Cumplimiento de beneficios sociales</b>	Compromiso de ofrecer, mantener y pagar los beneficios adicionales, como se han establecido en el contrato de trabajo pactado.
	<b>Cumplimiento de regulaciones laborales vigentes</b>	Ajuste práctico según las leyes gubernamentales, garantizando condiciones justas y seguras, como también la protección de derechos y promoción de equidad en el trabajo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario del desarrollo de la inteligencia kinestésica para la expresión artística” elaborado por *Díaz Conde, Maribel Janneth* en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
	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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o 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.



**Formato de validación**

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

**Variable o categoría:** Fiscalización laboral

**Primera dimensión / subcategorías:** *Etapa de inspección o investigación*

**Objetivos de la dimensión:** *Analizar la etapa de inspección o investigación en la fiscalización laboral*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Denuncias	¿En su opinión ante una inspección laboral del Ministerio de Trabajo o SUNAFIL, que tipo de denuncias se presentan en una empresa? ¿Qué medidas de solución propone para afrontar este tipo de procedimientos?	4	4	4	

**Variable o categoría:** Obligaciones laborales

**Primera dimensión / subcategorías:** *Cumplimiento oportuno de sueldos*

**Objetivos de la dimensión:** *Analizar a el Cumplimiento oportuno de sueldos por parte de la empresa*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pago puntual	¿En su opinión si una empresa no cancela de manera oportuna los sueldos a sus colaboradores, es causal de multa por parte de la entidad fiscalizadora? ¿Qué recomendaría en estos casos?	4	4	4	
Pago de horas extras	¿En su opinión el no pagar las horas extras como corresponde de manera porcentual a los colaboradores de una empresa, se estaría incurriendo en una infracción? ¿Qué recomendaría para que se haga un cálculo de horas extras?	4	4	4	

**Segunda dimensión / subcategoría:** *Revisión de contratos laborales*

**Objetivos de la dimensión:** *Analizar la revisión de contratos laborales por parte de los gestores de la empresa*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planillas	¿En su opinión cuales serían las sanciones que una empresa, tendría ante una fiscalización si no cuenta con un personal registrado en planilla? ¿Sería causal de multa de manera inmediata? ¿La entidad de daría una prórroga para su regularización? ¿Qué recomendaría?	4	4	4	
Cumplimiento de cláusulas	¿En su opinión, el no cumplimiento de las cláusulas de un contrato, estaría sometida a una infracción antes una fiscalización laboral? ¿Qué medidas debería tomar la empresa antes esta irregularidad y evitar sanciones futuras?	4	4	4	

**Tercera dimensión / subcategoría:** *Cumplimiento de beneficios sociales*

**Objetivos de la dimensión:** *Analizar al cumplimiento de beneficios sociales por parte de la empresa.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vacaciones	¿En su opinión, el no gozar las vacaciones por parte de un colaborador después de un año de servicio, es causal de sanción ante una fiscalización laboral? ¿Si el trabajador decide vender sus días de vacaciones esto es permitido?	4	4	4	
Gratificaciones	¿En su opinión el no otorgar y pagar gratificaciones a los colaboradores es una infracción grave? ¿En su opinión el no pagar de manera oportuna las gratificaciones y cancelarlas a destiempo con intereses, es una operación válida ante una fiscalización laboral? ¿Qué recomendaría?	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: *Cumplimiento de regulaciones laborales vigentes*

Objetivos de la dimensión: *Analizar el Cumplimiento de regulaciones laborales vigentes por parte de la empresa*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de la ley	¿En su opinión en relación al cumplimiento de Leyes, por parte de un empleador, cree Ud. que la empresa vela por el cumplimiento oportuno de estas como: pago de salarios, capacitaciones, licencias, comisiones, bonos, útiles de trabajo, ¿seguridad en el trabajo entre otras? ¿Qué recomendaría al empleador en cuanto al cumplimiento?	4	4	4	
Compensación Tiempo Servicios	¿En su opinión, si un empleador no realiza los depósitos CTS – (compensación por tiempo de servicio) en las fechas establecidas, es causal de sanción ante una fiscalización laboral? ¿Qué recomendaciones daría para evitar ser sancionado?	4	4	4	

Nota: Si la valoración del juez se encuentra en el rango de 3 a 4, se considera aprobado el instrumento.  
(Completar con demás variables o categorías de ser necesario)

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: **ARNALDO DIOGENES TRINIDAD MACEDO**

Especialidad del evaluador: **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**



Firma del evaluador  
DNI 01229994

04 de enero del 2024

**Pd: El presente formato debe tomar en cuenta:**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.





## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo Lima 2023"

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 quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RAUL ELIAS DUEÑAS LUJAN		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN		
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	SIETE TESIS ASESORADAS		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	"Guía de entrevista de la Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales".
Autor (a):	Chero Cabrera Juan Alberto (2023) Mendoza Sánchez Michel Ernesto (2023)
Procedencia:	Surquillo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Grupo Panamundo S.A.C
Significación:	Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo



4. **Soporte teórico**

(Describir en función al modelo teórico)

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Fiscalización laboral</b>	<b>Etapas de inspección o investigación</b>	Revisión exhaustiva que una autoridad competente realiza para garantizar el cumplimiento de leyes o normas en una empresa.
	<b>Etapa sancionadora</b>	Imposición de penalidades hacia una entidad empleadora.
<b>Obligaciones laborales</b>	<b>Cumplimiento oportuno de sueldos</b>	Garantizar que los empleadores y empleadora cumplan con sus responsabilidades según las leyes laborales.
	<b>Revisión de contratos laborales</b>	Fomentar la confianza y transparencia, fortalecer la relación empleador – empleado, reduciendo riesgos legales y que contribuyan al bienestar general de la empresa manteniendo la moral y la productividad en niveles óptimos.
	<b>Cumplimiento de beneficios sociales</b>	Compromiso de ofrecer, mantener y pagar los beneficios adicionales, como se han establecido en el contrato de trabajo pactado.
	<b>Cumplimiento de regulaciones laborales vigentes</b>	Ajuste práctico según las leyes gubernamentales, garantizando condiciones justas y seguras, como también la protección de derechos y promoción de equidad en el trabajo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario del desarrollo de la inteligencia kinestésica para la expresión artística” elaborado por **Díaz Conde, Maribel Janneth** en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
	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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o 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.

**Formato de validación**

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

**Variable o categoría:** Fiscalización laboral

**Primera dimensión / subcategorías:** *Etapa de inspección o investigación*

**Objetivos de la dimensión:** *Analizar la etapa de inspección o investigación en la fiscalización laboral*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Denuncias	¿En su opinión ante una inspección laboral del Ministerio de Trabajo o SUNAFIL, que tipo de denuncias se presentan en una empresa? ¿Qué medidas de solución propone para afrontar este tipo de procedimientos?	4	4	3	

**Variable o categoría:** Obligaciones laborales

**Primera dimensión / subcategorías:** *Cumplimiento oportuno de sueldos*

**Objetivos de la dimensión:** *Analizar a el Cumplimiento oportuno de sueldos por parte de la empresa*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pago puntual	¿En su opinión si una empresa no cancela de manera oportuna los sueldo a sus colaboradores, es causal de multa por parte de la entidad fiscalizadora? ¿Qué recomendaría en estos casos?	4	4	4	
Pago de horas extras	¿En su opinión el no pagar las horas extras como corresponde de manera porcentual a los colaboradores de una empresa, se estaría incurriendo en una infracción? ¿Qué recomendaría para que se haga un cálculo de horas extras?	4	4	4	

**Segunda dimensión / subcategoría:** *Revisión de contratos laborales*

**Objetivos de la dimensión:** *Analizar la revisión de contratos laborales por parte de los gestores de la empresa*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planillas	¿En su opinión cuales serían las sanciones que una empresa, tendría ante una fiscalización si no cuenta con un personal registrado en planilla? ¿Sería causal de multa de manera inmediata? ¿La entidad de daría una prórroga para su regularización? ¿Qué recomendaría?	4	4	4	
Cumplimiento de cláusulas	¿En su opinión, el no cumplimiento de las cláusulas de un contrato, estaría sometida a una infracción antes una fiscalización laboral? ¿Qué medidas debería tomar la empresa antes esta irregularidad y evitar sanciones futuras?	4	4	4	

**Tercera dimensión / subcategoría:** *Cumplimiento de beneficios sociales*

**Objetivos de la dimensión:** *Analizar al cumplimiento de beneficios sociales por parte de la empresa.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vacaciones	¿En su opinión, el no gozar las vacaciones por parte de un colaborador después de un año de servicio, es causal de sanción ante una fiscalización laboral? ¿Si el trabajador decide vender sus días de vacaciones esto es permitido?	4	4	4	
Gratificaciones	¿En su opinión el no otorgar y pagar gratificaciones a los colaboradores es una infracción grave? ¿En su opinión el no pagar de manera oportuna las gratificaciones y cancelarlas a destiempo con intereses, es una operación validada ante una fiscalización laboral? ¿Qué recomendaría?	4	4	4	



Cuarta dimensión / subcategoría: *Cumplimiento de regulaciones laborales vigentes*

Objetivos de la dimensión: *Analizar el Cumplimiento de regulaciones laborales vigentes por parte de la empresa*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de la ley	¿En su opinión en relación al cumplimiento de Leyes, por parte de un empleador, cree Ud. que la empresa vela por el cumplimiento oportuno de estas como: pago de salarios, capacitaciones, licencias, comisiones, bonos, útiles de trabajo, ¿seguridad en el trabajo entre otras? ¿Qué recomendaría al empleador en cuanto al cumplimiento?	4	4	4	
Compensación Tiempo Servicios	¿En su opinión, si un empleador no realiza los depósitos CTS – (compensación por tiempo de servicio) en las fechas establecidas, es causal de sanción ante una fiscalización laboral? ¿Qué recomendaciones daría para evitar ser sancionado?	4	4	4	

Nota: Si la valoración del juez se encuentra en el rango de 3 a 4, se considera aprobado el instrumento.  
(Completar con demás variables o categorías de ser necesario)

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: DOÑAS LUJÁN ROSA ELIAS

Especialidad del evaluador: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

de enero del 2024



Firma del evaluador

DNI 14826485

**Pd: El presente formato debe tomar en cuenta:**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo Lima 2023"

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 quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JORGE GARCIA PERALTA
Grado profesional:	Maestría ( X )                      Doctor ( )
Area de formación académica:	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	MAESTRO EN EDUCACIÓN EN MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN PEDAGÓGICA
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	10 AÑOS

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>"Guía de entrevista de la Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales".</i>
Autor (a):	<i>Chero Cabrera Juan Alberto (2023) Mendoza Sánchez Michel Ernesto (2023)</i>
Procedencia:	<i>Surquillo</i>
Administración:	<i>Individual</i>
Tiempo de aplicación:	<i>45 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Empresa Grupo Panamundo S.A.C</i>
Significación:	<i>Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo</i>



4. **Soporte teórico**

(Describir en función al modelo teórico)

Area/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Fiscalización laboral</b>	<b>Etapas de inspección o investigación</b>	Revisión exhaustiva que una autoridad competente realiza para garantizar el cumplimiento de leyes o normas en una empresa.
	<b>Etapa sancionadora</b>	Imposición de penalidades hacia una entidad empleadora.
<b>Obligaciones laborales</b>	<b>Cumplimiento oportuno de sueldos</b>	Garantizar que los empleadores y empleadora cumplan con sus responsabilidades según las leyes laborales.
	<b>Revisión de contratos laborales</b>	Fomentar la confianza y transparencia, fortalecer la relación empleador – empleado, reduciendo riesgos legales y que contribuyan al bienestar general de la empresa manteniendo la moral y la productividad en niveles óptimos.
	<b>Cumplimiento de beneficios sociales</b>	Compromiso de ofrecer, mantener y pagar los beneficios adicionales, como se han establecido en el contrato de trabajo pactado.
	<b>Cumplimiento de regulaciones laborales vigentes</b>	Ajuste práctico según las leyes gubernamentales, garantizando condiciones justas y seguras, como también la protección de derechos y promoción de equidad en el trabajo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario del desarrollo de la inteligencia kinestésica para la expresión artística” elaborado por **Díaz Conde, Maribel Janneth** en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
	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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o 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.



**Formato de validación**

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

**Variable o categoría:** Fiscalización laboral

**Primera dimensión / subcategorías:** *Etapa de inspección o investigación*

**Objetivos de la dimensión:** *Analizar la etapa de inspección o investigación en la fiscalización laboral*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Denuncias	¿En su opinión ante una inspección laboral del Ministerio de Trabajo o SUNAFIL, que tipo de denuncias se presentan en una empresa? ¿Qué medidas de solución propone para afrontar este tipo de procedimientos?	4	4	4	

**Variable o categoría:** Obligaciones laborales

**Primera dimensión / subcategorías:** *Cumplimiento oportuno de sueldos*

**Objetivos de la dimensión:** *Analizar a el Cumplimiento oportuno de sueldos por parte de la empresa*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pago puntual	¿En su opinión si una empresa no cancela de manera oportuna los sueldos a sus colaboradores, es causal de multa por parte de la entidad fiscalizadora? ¿Qué recomendaría en estos casos?	4	4	4	
Pago de horas extras	¿En su opinión el no pagar las horas extras como corresponde de manera porcentual a los colaboradores de una empresa, se estaría incurriendo en una infracción? ¿Qué recomendaría para que se haga un cálculo de horas extras?	4	4	4	

**Segunda dimensión / subcategoría:** *Revisión de contratos laborales*

**Objetivos de la dimensión:** *Analizar la revisión de contratos laborales por parte de los gestores de la empresa*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planillas	¿En su opinión cuales serían las sanciones que una empresa, tendría ante una fiscalización si no cuenta con un personal registrado en planilla? ¿Sería causal de multa de manera inmediata? ¿La entidad de daría una prórroga para su regularización? ¿Qué recomendaría?	4	4	4	
Cumplimiento de cláusulas	¿En su opinión, el no cumplimiento de las cláusulas de un contrato, estaría sometida a una infracción antes una fiscalización laboral? ¿Qué medidas debería tomar la empresa antes esta irregularidad y evitar sanciones futuras?	4	4	4	

**Tercera dimensión / subcategoría:** *Cumplimiento de beneficios sociales*

**Objetivos de la dimensión:** *Analizar al cumplimiento de beneficios sociales por parte de la empresa.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vacaciones	¿En su opinión, el no gozar las vacaciones por parte de un colaborador después de un año de servicio, es causal de sanción ante una fiscalización laboral? ¿Si el trabajador decide vender sus días de vacaciones esto es permitido?	4	4	4	
Gratificaciones	¿En su opinión el no otorgar y pagar gratificaciones a los colaboradores es una infracción grave? ¿En su opinión el no pagar de manera oportuna las gratificaciones y cancelarlas a destiempo con intereses, es una operación válida ante una fiscalización laboral? ¿Qué recomendaría?	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: *Cumplimiento de regulaciones laborales vigentes*

Objetivos de la dimensión: *Analizar el Cumplimiento de regulaciones laborales vigentes por parte de la empresa*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de la ley	¿En su opinión en relación al cumplimiento de Leyes, por parte de un empleador, cree Ud. que la empresa vela por el cumplimiento oportuno de estas como: pago de salarios, capacitaciones, licencias, comisiones, bonos, útiles de trabajo, ¿seguridad en el trabajo entre otras? ¿Qué recomendaría al empleador en cuanto al cumplimiento?	4	4	4	
Compensación Tiempo Servicios	¿En su opinión, si un empleador no realiza los depósitos CTS – (compensación por tiempo de servicio) en las fechas establecidas, es causal de sanción ante una fiscalización laboral? ¿Qué recomendaciones daría para evitar ser sancionado?	4	4	4	

*Nota: Si la valoración del juez se encuentra en el rango de 3 a 4, se considera aprobado el instrumento.  
(Completar con demás variables o categorías de ser necesario)*

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Especialidad del evaluador: FINANCIERA TRIBUTARIA LABORAL



Firma del evaluador  
DNI 62406261

04 de enero del 2024

**Pd: El presente formato debe tomar en cuenta:**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de Jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaspacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Anexo 4: Permiso de la empresa

### SOLICITUD DE PERMISO PARA UTILIZAR EL NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD Y RECOJO DE INFORMACION PARA UNA INVESTIGACION ACADEMICA

Lima, 23 de septiembre del 2023

Gerente General  
**JUAN CLIMACO HUAMAN CHAMPE**  
GRUPO PANAMUNDO SAC

De mi consideración

Yo, Juan Alberto Chero Cabrera, con DNI N° 03899563 y Michel Ernesto Mendoza Sánchez, con DNI N° 80393375, estudiantes de la Escuela de Contabilidad de la Universidad Cesar Vallejo, solicito a usted el permiso correspondiente para poder utilizar el nombre de la empresa y recojo de información para una investigación académica, que tiene como título, "Fiscalización Laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C., de Surquillo, Lima 2023", que tiene como finalidad obtener el título profesional de contador público, motivo por el cual agradezco de forma anticipada las facilidades brindadas. En esa línea, el estudio tiene como objeto analizar en esencia la temática plantada, el cual servirá como guía e informe para que en base a ello se puedan tomar decisiones de mejora.

Seguro de su respuesta favorable a la presente, anticipo mis agradecimientos y suscribo.

Atentamente



Juan Alberto Chero Cabrera  
DNI N° 03899563



Michel Ernesto Mendoza Sanchez  
DNI N° 80393375

**CARTA 001-342 GPAG**

Lima 18 de octubre del 2023

Señores

**JUAN ALBERTO CHERO CABRERA**  
**MICHEL ERNESTO MENDOZA SANCHEZ**  
Bachiller de Contabilidad

**ASUNTO:** AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE EMPRESA PARA OBTENCION DE TITULO PROFESIONAL

Yo, Juan Climaco Huamán Champe, identificado con DNI N° 10348498, en calidad de Gerente General de la empresa GRUPO PANAMUNDO SAC, con RUC N° 20522545741, ubicada en R. MARIANO ODICIO EX JR JUAN OCHOA NRO. 131 distrito de Surquillo ciudad y departamento de Lima, Perú

**OTORGO LA AUTORIZACION,**

Al señor, JUAN ALBERTO CHERO CABRERA identificado con DNI N° 03899563 y al señor MICHEL ERNESTO MENDOZA SANCHEZ identificado con DNI N° 80393375, bachiller de la carrera de Contabilidad para que utilice toda la información necesaria del área de recursos humanos, contabilidad, gerencia, archivo y departamento legal.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación denominado: Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo Lima 2023. Y poder optar el Título Profesional.

Sin otro particular.

**Atentamente,**



JUAN CLIMACO HUAMAN CHAMPE  
Gerente General  
Grupo Panamundo S.A.C.  
RUC: 20522545741

## Anexo 5: Consentimiento informado de los participantes

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

En esta oportunidad, deseo solicitar su consentimiento para participar de forma voluntaria en la investigación "Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima 2023"; que tiene como objetivo: Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023.

Estimado(a) especialista si accede a participar en la investigación, se le pedirá responder una serie de preguntas mediante una entrevista semiestructurada. La cual tomara aproximadamente 1 hora de su tiempo; lo que conversemos se gravara, de modo que se pueda transcribir las ideas que usted haya expresado y aportado.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propositivo fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a las preguntas de la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas, es decir, será una información solo conocida por el investigador. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se pasarán a destruir o eliminar las evidencias de la misma.

Desde ya agradecemos su participación

Br. Juan Alberto Chero Cabrera  
Br. Michel Ernesto Mendoza Sánchez

---


He leído este documento de consentimiento, por lo tanto, acepto participar voluntariamente en este estudio, conducida por los señores **Juan Alberto Chero Cabrera y Michel Ernesto Mendoza Sánchez.**

Declaró que se me ha informado sobre el objetivo del trabajo de investigación y se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por la confidencialidad.

El responsable del estudio, **Juan Alberto Chero Cabrera y Michel Ernesto Mendoza Sánchez.** se comprometió a responder cualquier consulta o duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevaran a cabo o cualquier otro asunto anexo con la presente investigación realizada.

Lima, 04 de enero del 2024

ALICE CECILIA MILLASAKY VALENZUELA  
DNI: 40071032  
Jefe Recursos Humanos  
Grupo Panamundo sac

  
-----  
Firma/sello del participante

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

En esta oportunidad, deseo solicitar su consentimiento para participar de forma voluntaria en la investigación "Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima 2023"; que tiene como objetivo: Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023.

Estimado(a) especialista si accede a participar en la investigación, se le pedirá responder una serie de preguntas mediante una entrevista semiestructurada. La cual tomara aproximadamente 1 hora de su tiempo; lo que conversemos se gravara, de modo que se pueda transcribir las ideas que usted haya expresado y aportado.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propositivo fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a las preguntas de la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas, es decir, será una información solo conocida por el investigador. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se pasarán a destruir o eliminar las evidencias de la misma.

Desde ya agradecemos su participación

Br. Juan Alberto Chero Cabrera  
Br. Michel Ernesto Mendoza Sánchez

---

He leído este documento de consentimiento, por lo tanto, acepto participar voluntariamente en este estudio, conducida por los señores **Juan Alberto Chero Cabrera y Michel Ernesto Mendoza Sánchez**.

Declaró que se me ha informado sobre el objetivo del trabajo de investigación y se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por la confidencialidad.

El responsable del estudio, **Juan Alberto Chero Cabrera y Michel Ernesto Mendoza Sánchez**, se comprometió a responder cualquier consulta o duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevaran a cabo o cualquier otro asunto anexo con la presente investigación realizada.

Lima, 04 de enero del 2024

FUDID HILARES AGUERO  
DNI: 10120833  
LIC. ADMINISTRACION Y GERENCIA

  
Firma/sello del participante



## CONSENTIMIENTO INFORMADO

En esta oportunidad, deseo solicitar su consentimiento para participar de forma voluntaria en la investigación "Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima 2023"; que tiene como objetivo: Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023.

Estimado(a) especialista si accede a participar en la investigación, se le pedirá responder una serie de preguntas mediante una entrevista semiestructurada. La cual tomara aproximadamente 1 hora de su tiempo; lo que conversemos se gravara, de modo que se pueda transcribir las ideas que usted haya expresado y aportado.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propositivo fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a las preguntas de la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas, es decir, será una información solo conocida por el investigador. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se pasarán a destruir o eliminar las evidencias de la misma.

Desde ya agradecemos su participación

Br. Juan Alberto Chero Cabrera  
Br. Michel Ernesto Mendoza Sánchez

---

He leído este documento de consentimiento, por lo tanto, acepto participar voluntariamente en este estudio, conducida por los señores **Juan Alberto Chero Cabrera y Michel Ernesto Mendoza Sánchez**.

Declaró que se me ha informado sobre el objetivo del trabajo de investigación y se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por la confidencialidad.

El responsable del estudio, **Juan Alberto Chero Cabrera y Michel Ernesto Mendoza Sánchez**, se comprometió a responder cualquier consulta o duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevaran a cabo o cualquier otro asunto anexo con la presente investigación realizada.

Lima, 04 de enero del 2024

ANA LUCIA, SOSA DIOSES  
DNI: 43279574  
DPTO CONTABILIDAD  
Grupo Panamundo sac



Firma/sello del participante

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

En esta oportunidad, deseo solicitar su consentimiento para participar de forma voluntaria en la investigación "Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima 2023"; que tiene como objetivo: Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023.

Estimado(a) especialista si accede a participar en la investigación, se le pedirá responder una serie de preguntas mediante una entrevista semiestructurada. La cual tomara aproximadamente 1 hora de su tiempo; lo que conversemos se gravara, de modo que se pueda transcribir las ideas que usted haya expresado y aportado.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propositivo fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a las preguntas de la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas, es decir, será una información solo conocida por el investigador. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se pasarán a destruir o eliminar las evidencias de la misma.

Desde ya agradecemos su participación

Br. Juan Alberto Chero Cabrera  
Br. Michel Ernesto Mendoza Sánchez

---

He leído este documento de consentimiento, por lo tanto, acepto participar voluntariamente en este estudio, conducida por los señores **Juan Alberto Chero Cabrera y Michel Ernesto Mendoza Sánchez**.

Declaró que se me ha informado sobre el objetivo del trabajo de investigación y se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por la confidencialidad.

El responsable del estudio, **Juan Alberto Chero Cabrera y Michel Ernesto Mendoza Sánchez**, se comprometió a responder cualquier consulta o duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevaran a cabo o cualquier otro asunto anexo con la presente investigación realizada.

Lima, 04 de enero del 2024

JONNHY AURELIO, AGUILAR GUEVARA  
DNI: 08183169  
COORDINADOR DE OPERACIONES  
Grupo Panamundo sac

  
Firma/sello del participante

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

En esta oportunidad, deseo solicitar su consentimiento para participar de forma voluntaria en la investigación "Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima 2023"; que tiene como objetivo: Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023.

Estimado(a) especialista si accede a participar en la investigación, se le pedirá responder una serie de preguntas mediante una entrevista semiestructurada. La cual tomara aproximadamente 1 hora de su tiempo; lo que conversemos se gravara, de modo que se pueda transcribir las ideas que usted haya expresado y aportado.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propositivo fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a las preguntas de la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas, es decir, será una información solo conocida por el investigador. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se pasarán a destruir o eliminar las evidencias de la misma.

Desde ya agradecemos su participación

Br. Juan Alberto Chero Cabrera  
Br. Michel Ernesto Mendoza Sánchez

---

He leído este documento de consentimiento, por lo tanto, acepto participar voluntariamente en este estudio, conducida por los señores **Juan Alberto Chero Cabrera y Michel Ernesto Mendoza Sánchez**.

Declaró que se me ha informado sobre el objetivo del trabajo de investigación y se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por la confidencialidad.

El responsable del estudio, **Juan Alberto Chero Cabrera y Michel Ernesto Mendoza Sánchez**, se comprometió a responder cualquier consulta o duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevaran a cabo o cualquier otro asunto anexo con la presente investigación realizada.

Lima, 04 de enero del 2024

WILLIAMS NORBER LEIVA VILLACORTA  
DNI: 08876898  
ABOGADO



WILLIAMS N. LEIVA VILLACORTA  
ABOGADO  
CAL 20979  
Firma/sello del participante

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

En esta oportunidad, deseo solicitar su consentimiento para participar de forma voluntaria en la investigación "Fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima 2023"; que tiene como objetivo: Analizar la fiscalización laboral en el cumplimiento de obligaciones laborales en la empresa Grupo Panamundo S.A.C. de Surquillo, Lima, 2023.

Estimado(a) especialista si accede a participar en la investigación, se le pedirá responder una serie de preguntas mediante una entrevista semiestructurada. La cual tomara aproximadamente 1 hora de su tiempo; lo que conversemos se gravara, de modo que se pueda transcribir las ideas que usted haya expresado y aportado.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propositivo fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a las preguntas de la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas, es decir, será una información solo conocida por el investigador. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se pasarán a destruir o eliminar las evidencias de la misma.

Desde ya agradecemos su participación

Br. Juan Alberto Chero Cabrera  
Br. Michel Ernesto Mendoza Sánchez

---

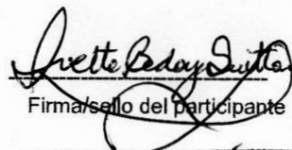
He leído este documento de consentimiento, por lo tanto, acepto participar voluntariamente en este estudio, conducida por los señores **Juan Alberto Chero Cabrera y Michel Ernesto Mendoza Sánchez.**

Declaró que se me ha informado sobre el objetivo del trabajo de investigación y se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por la confidencialidad.

El responsable del estudio, **Juan Alberto Chero Cabrera y Michel Ernesto Mendoza Sánchez.** se comprometió a responder cualquier consulta o duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevaran a cabo o cualquier otro asunto anexo con la presente investigación realizada.

Lima, 04 de enero del 2024

IVETTE MARIA, BEDOYA GUITTON  
DNI: 25719213  
CONTADOR PUBLICO

  
Firma/sello del participante

C.P.C. IVETTE MARIA BEDOYA GUITTON  
CONTADOR PÚBLICO  
N°MATRICULA 5888