



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el
Sector Comercio en Chimbote 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Rojas Pereira, Joel Salomón (ORCID: 0000-0001-7247-0632)

ASESOR:

Mg. Baca López, Marco Gregorio (ORCID: 0000-0003-4741-0122)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Planes Estratégicos y Formalización laboral

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

El esfuerzo dedicado en esta investigación se la dedico a mis hijos que son el motor y motivo para superarme cada día, a mi esposa por su soporte cuando pretendía desistir y sobre todo a Dios, que por su gracia me da la vida, los recursos y la inteligencia para concretar mis proyectos.

Joel

Agradecimiento

A Dios, mi esposa, a mis hijos, docente y a todas aquellas personas que colaboraron con sus aportes y sugerencias.

El autor

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Joel Salomón Rojas Pereira, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el sector comercio en Chimbote 2019” presentado en 87 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Nuevo Chimbote, enero 2020.



Joel Salomón Rojas Pereira

DNI N° 44756535

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	iv
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de las variables	16
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas para la recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	18
2.6. Método de análisis	18
2.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43
Anexo 1: Matriz de consistencia	44
Anexo 2: Instrumentos	47
Anexo 3: Validez y confiabilidad	51
Anexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	64
Anexo 5: Base de datos	65
Anexo 6: Artículo científico	67

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Frecuencia del Plan Estratégico de la SUNAFIL	19
Tabla 2	Frecuencia de la Formalización Laboral de la SUNAFIL	20
Tabla 3	Correlaciones	22

Índice de Figuras

		Página
Figura 1	Frecuencia de la dimensión Estrategia	20
Figura 2	Frecuencia de la dimensión Planeamiento	21
Figura 3	Frecuencia de la dimensión Gestión	21
Figura 4	Frecuencia de la dimensión Administración	22
Figura 5	Frecuencia de la dimensión PEA	24
Figura 6	Frecuencia de la dimensión Formalización	24
Figura 7	Frecuencia de la dimensión Empleo	25
Figura 8	Frecuencia de la dimensión Fiscalización	25

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación de los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019. La metodología a utilizar en la presente investigación es de tipo básica con un diseño descriptivo correlacional, que será medido mediante dos variables de estudios, además el tipo de estudio es no experimental; debido a que, las variables no van a ser manipuladas. La población estuvo constituida por 17 trabajadores de la Zonal de Trabajo de Chimbote de la Intendencia Regional de Ancash de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, entre personal administrativo e inspectivo. Para la obtención de datos se utilizó la técnica del muestreo aleatorio simple y el instrumento de recolección fue el cuestionario con cinco niveles para cada variable a los cuales se les realizó la prueba de confiabilidad con Alfa de Cronbach; para el procesamiento de información se utilizó el software SPSS versión 24 y los resultados fueron representados en tablas estadísticas. Finalmente se llegó a la conclusión que los planes estratégicos se relaciona significativamente con la formalización laboral, en virtud al coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.902 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión Plan Estratégico influye de manera directa y significativa en la formalización laboral de los trabajadores pertenecientes al sector comercio de la ciudad de Chimbote en 2019. La respuesta que prevalece en la variable plan estratégico es probablemente no con 41% (17 encuestados), seguido de la respuesta definitivamente no con 24% (17 encuestados). La respuesta que prevalece en la variable formalización laboral es probablemente no con 41% (17 encuestados), seguido de la respuesta definitivamente no con 24% (17 encuestados).

Palabras claves: Planes estratégicos - Formalización laboral – Fiscalización laboral - PEA

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship of SUNAFIL's strategic plans and the formalization in the commerce sector in the city of Chimbote 2019. The methodology to be used in this research is of a basic type with a correlational descriptive design, which it will be measured by two study variables, in addition the type of study is non-experimental; because, the variables are not going to be manipulated. The population was made up of 17 workers from the Chimbote Work Zone of the Ancash Regional Office of the National Superintendence of Labor Inspection, between administrative and inspective personnel. To obtain data, the simple random sampling technique was used and the collection instrument was the questionnaire with five levels for each variable to which the reliability test with Cronbach's Alpha was performed; SPSS version 24 software was used for information processing and the results were represented in tables and statistical figures. Finally, it was concluded that the strategic plans are significantly related to labor formalization, by virtue of the correlation coefficient of Spearman's Rho = 0.902 (with a high direct relationship) with a level of significance $p = 0.000$ being this less than 5% ($p < 0.05$) which means that the Strategic Plan dimension directly and significantly influences the formalization of workers belonging to the commerce sector of the city of Chimbote in 2019. The answer that prevails in the strategic plan variable is probably not with 41% (17 respondents), followed by the answer definitely not with 24% (17 respondents). The answer that prevails in the labor formalization variable is probably not with 41% (17 respondents), followed by the answer definitely not with 24% (17 respondents).

Keywords: Strategic plans - Labor formalization - Labor inspection - PEA

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se inicia con un análisis de la realidad problemática observada desde una perspectiva internacional, luego nacional, regional y finalmente local, en razón del alto índice de informalidad laboral existente en estos tres ámbitos, la cual repercute en la economía de un país y sobre todo deja desprotegido a los trabajadores de sus derechos laborales, lo que implica una afectación a su calidad de vida y vulnera lo regulado en los tratados y convenios internacionales, normas con rango constitucional, y como lo sostiene nuestra Carta Magna en su artículo 1º: la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, los cuales son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Por tal razón, si observamos en el plano internacional, los Estados de los gobiernos de diversos países cuentan con órganos estatales, tales como Ministerios – en algunos casos – con diferente denominación, los cuales cuentan con planes estratégicos según su realidad y necesidad, con el propósito de cumplir los objetivos trazados por cada gobierno de turno que mejore la calidad de vida de la población, procurando el crecimiento de su país en forma progresiva; así como el beneficio de cada uno de sus habitantes en las diferentes carteras asignadas a cada organismo del estado. Considerando lo mencionado, nos ocuparemos principalmente del aspecto laboral, y de aquellos planes estratégicos adoptados por el órgano encargado de la fiscalización laboral para la erradicación de la informalidad laboral en el sector comercio.

Es así que, la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT) en la publicación de su tercera edición del informe denominado: Mujeres y Hombres en la Economía Informal, elaboró un esquema estadístico, en la que se realiza un estudio de la magnitud del impacto de la economía informal y criterios utilizados en más de 100 países, resultando de dicho análisis que dos mil millones de personas, es decir, más del 61% de la masa trabajadora, laboran en la economía informal para sustentarse y si excluimos aquellos que trabajan en la agricultura, más del 50% de la población activa trabaja informalmente. En este sentido, la OIT resalta que la transformación hacia la economía formal es uno de los factores imprescindibles para cumplir con el objetivo 8 de desarrollo sostenible. En tal sentido, este organismo internacional realizó un estudio de ciertos de países, donde el mayor número de trabajadores informales se registran en Paraguay (84%), Guatemala (77%) y Perú (70%), en comparación con Chile la tasa de informalidad es menor al 40%. (Fontoura, 2010).

Luego de echarle un vistazo al tema de la informalidad en varios países según estudio de la OIT, veremos que en América Latina y el Caribe existen al menos trabajando bajo condiciones informales, más o menos 27 millones, que representan a los jóvenes; así también existe en Colombia, por mencionar un ejemplo, entre lo nacional, departamental y municipal, se suman una tremenda carga tributaria para las empresas, lo incentiva la evasión, por ello según cifras de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (en adelante CEPAL) la evasión fiscal en América Latina alcanza a US\$ 340.000 millones, lo que representaría el 6,7% del producto bruto interno (PBI) regional, incluso superaría al PBI de Colombia; en tal sentido, considerando la realidad de cada país, estos gobiernos elaboran planes estratégicos con la finalidad de aminorar y si fuera posible erradicar el alto índice de informalidad laboral, la cual tiene como consecuencia un impacto importante en la economía de un país, y sobre todo afecta principios constitucionales que buscan el bienestar social y el desarrollo de un país, toda vez que, la informalidad se relacionada íntimamente con la evasión de impuestos, baja productividad, inestabilidad económica, ingresos por debajo de los establecidos por ley, etc.; sin embargo, estos planes adoptados por los gobiernos arrojan resultados poco alentadores.

Por tan solo mencionar algunos ejemplos, en México la informalidad laboral afecta el derecho de las prestaciones económicas por la flexibilidad laboral que existe por parte del gobierno que desregulariza el mercado laboral y que la población en su mayoría opta por trabajar informalmente, pues aquellos rasgos distintivos que hace algunos años distinguían al sector formal del informal son cada vez menores poro la introducción de procesos y formas flexibles dentro del ámbito laboral de los establecimientos productivos. (Horbath, 1999)

Otro ejemplo la podemos observar Colombia, en la que a pesar de las políticas laborales para erradicar el empleo informal, no han sido exitosas puesto que este país tiene unas de las tasas de informalidad y desempleo más elevadas en Latinoamérica, razón por la cual han optado por añadir a sus políticas públicas el diálogo social, con la finalidad que los trabajadores participen democráticamente, y no solo estos, sino que también sean parte de este dialogo los empresarios y gobiernos en forma conjunta, para promover el consenso y resolver problemas sociales y económicos del mundo del trabajo. (Duque, 2015)

Según la referencia 1 de la presente tesis, la informalidad laboral ha variado en países seleccionados en Latinoamérica de la mano con la desigualdad salarial, pues son variables que se relacionan, acrecentándose la informalidad en El Salvador y México; es decir, la informalidad es un problema latente en todo el mundo.

Cuando abordamos el tema de la informalidad, este problema representa una opción de vida para un porcentaje considerable de la población, pues constituye un problema para la región también por ciertas razones, como por ejemplo la afectación principalmente a la población vulnerable, los cuales están conformados por un 72% de los trabajadores con niveles bajos de educación, 50% de las mujeres trabajadoras y 60% de los jóvenes ocupados en Latinoamérica, los cuales son informales, de acuerdo con el programa Formalización en Latinoamérica y el Caribe (FORLAC 2014 y 2015); por otra lado tenemos que la informalidad arrastra consigo un costo fiscal, pues los trabajadores informales congestionan el uso de los servicios públicos sin aportar a los mismos. Asimismo, acrecienta la corrupción y opera como competencia desleal para las empresas formales, evidenciándose esto con la encuesta empresarios del Banco Mundial, puesto que el 31% de las empresas en Latinoamérica reportan las prácticas de sus competidores informales como un límite considerable para su crecimiento; y, finalmente la reducción de la productividad del país, porque el acceso a ofertas de crédito es restringido, como lo es también para proteger derechos de autor y a su vez la administración de justicia, y aunado a ello también restringe su propio crecimiento con el objetivo, pues lo que buscan es evadir a la autoridades responsables de vigilar el cumplimiento de las normas que en materia de formalización. (Fernández, Villar, Gómez, & Vaca, 2017)

En Bolivia la informalidad es uno de los rasgos más frecuentes en las pequeñas empresas, conforme lo desarrollado por el autor de la referencia 7 de la presente tesis, existe una marcada diferencia en beneficios; sin embargo, respecto a los ingresos económicos tienen similitud, siendo esta la principal causa que motiva a los trabajadores mantenerse en la informalidad, puesto que trabajar formalmente o en la informalidad resulta igual, toda vez que existe una brecha mínima entre la remuneración de un trabajador formal o informal. Por otro lado, en Medellín – Colombia se avizora la existencia de gran desigualdad, pues las estadísticas efectuadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística arrojan que el empleo formal e informal en la zona urbana de 23 principales zonas metropolitanas entre los años 2001 y 2010, detallan que la informalidad representa alrededor de un 50%,

escenario que no ha presentado mejoras, pues el informe sobre la población trabajadora del sector informal correspondiente al trimestre noviembre 2014-enero 2015 (DANE, 2015), que fue de 49.3%, el cual fue equivalente al mismo trimestre del año anterior (DANE, 2014), conforme lo ha desarrollado Juan Guillermo y María Osley en la referencia 15 del presente trabajo.

Por otro lado, en Guayaquil – Ecuador a los trabajadores informales se le denomina subempleados, los cuales son todos aquellos que trabajan en situaciones que podrían mejorarse; es decir estos podrían afiliarse a condiciones de trabajo adecuadas, seguridad social, etc. para incrementar la productividad laboral; por lo que, un dato, importante nos muestra que el 47.7% subsiste del empleo informal y que este se ha venido acrecentando. (Véliz & Díaz, 2014)

En el plano nacional la informalidad es uno de los mayores y principales desafíos que se viene afrontando, y aunque se ha logrado ciertos avances en la macroeconomía, la informalidad continúa adoptando formas nuevas que afectan a diferentes grupos vulnerables (mujeres, jóvenes, independientes, pobres, etc.). El Instituto Nacional de Estadística e Informática (en adelante INEI), señala que en nuestro país cerca de 239 mil personas adquirieron un empleo informal entre los meses de abril del 2018 y marzo del 2019. Esta información se contrasta con las 98 mil personas que lograron obtener un empleo formal durante el mismo periodo de tiempo en el Perú. Este dato nos trasmite una información alarmante, pues el empleo informal viene creciendo, incluso mucho más rápido que el empleo formal; y una clara evidencia se muestra en los informes del INEI, en la que el empleo formal se conserva en 27,4% a nivel nacional, en tanto que el empleo informal se ubica en 72,6%. (GESTION, 2019)

En el observatorio de la Formalización laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una encuesta nacional de hogares, en el Perú el empleo total en el año 2018 asciende a las 16.776.484 personas, en tanto el empleo informal es de 12.152.611 personas; es decir, en el Perú la tasa de empleo informal en el año 2018 fue del 72.4 %. Este porcentaje es significativo, pues supera el 50% de la población, dato que no se encuentra alejado de los índices porcentuales del INEI; por lo que, al existir estos porcentajes elevados, podemos advertir que los planes estratégicos implementados en el sector trabajo adoptados por el gobierno nacional son ineficaces y no surten los efectos queridos. (Empleo, s.f.)

Como se observa, a nivel nacional el índice de informalidad se mantiene con un porcentaje que está por encima del 50%. Del mismo modo, la región de Áncash tampoco está exenta de personas que laboran en la informalidad, puesto que de los 171 mil 571 jóvenes que comprenden la Población Económicamente Activa (PEA), apenas el 18,6 % trabaja en un empleo formal, es decir gozan de beneficios de ley y perciben un ingreso económico mayor a la remuneración mínima vital, los demás jóvenes trabajan en la informalidad sin acceder a derechos laborales, reveló el coordinador del Observatorio Socio Económico Laboral (en adelante OSEL) de la Dirección Regional de Trabajo de Áncash, Juan Mendoza Galarreta, tras una investigación a la situación de los jóvenes que trabajan en Áncash; no obstante, la PEA juvenil que labora formalmente está incrementándose, puesto que hace cinco años era de 15%, ya que es política del gobierno reducir la informalidad laboral de los jóvenes en un 40% en los próximos tres años; desde otro punto, cifras que destacó el OSEL de Áncash respecto a los jóvenes de 15 a 29 años, es que el 46,8% se dedican solo a trabajar, mientras que el 21,7% se dedican exclusivamente a estudiar, el 18,3% no estudia ni trabaja, y el 13,3% estudia y trabaja. Según el diario la República, en nuestra ciudad de Chimbote, los índices de informalidad son altos, 6 de cada 10 trabajadores son informales; a pesar de la creación de la SUNAFIL en el año 2014 en Chimbote y siendo uno de sus principales objetivos estratégicos institucionales lograr erradicar o por lo menos aminorar el índice de informalidad laboral, a la fecha no se están cumpliendo tal objetivo, manteniéndose este porcentaje de informalidad o en algunas ocasiones acrecentándose. En el año 2017 Ancash se encontraba con un 80.21% de informalidad, ubicándose en el puesto 10 en el ranking de regiones del Perú; En el año 2018, la tasa de desempleo en Perú fue de 3.9%, menor a la del 2017, que fue de 4.1%, según señala el INEI. No obstante, muchos de los puestos laborales ocupados son informales, lo que acarrea como consecuencia que estos trabajadores obtengan menos beneficios y protección en contraste con puestos formales. Esta información es corroborada el INEI en un cuadro de informalidad laboral por regiones del 2017.

En el escenario que nos encontramos en el aspecto laboral referente a la formalización laboral, los estados se adoptaron ciertas estrategias que logren erradicar o en su defecto aminorar la informalidad laboral en los distintos sectores; como es el caso de Argentina donde el gobierno implementó estrategias y políticas públicas para en ciertos ámbitos, entre ellas el Plan Estratégico Industrial Argentina 2020. (Haberkon, 2018). Por su parte, el estado Colombiano advirtió que existía un número considerable de trabajadores que no contaban

con seguridad social (salud y pensiones), producto de las informalidad laboral; por lo que, adoptaron medida, es así que en diciembre de 2010 se emitió la Ley N° 1429 relacionada con la formalización y generación de empleo, cuyo propósito consistía en incentivar la formalización en las etapas iniciales en la conformación de empresas, procurando lograr cierto aumento de los beneficios de las empresas y los trabajadores; así como la disminución de los costos. (Vásquez & Martínez, 2013). Incluso últimamente el gobierno busco implementar una estrategia denominada innovación social, como camino alternativo de desarrollo, que no solo consistía en la implementación de políticas sociales por los gobiernos, sino que estas políticas tengas resultados positivos respecto a la erradicación de la informalidad laboral. (Darío & Sánchez, 2014)

Por mirar otro ejemplo, en México se crearon Subprogramas como el de “Beca de Capacitación para el Trabajo - Bécate”, “Fomento al Autoempleo del Programa de Apoyo al Empleo”; también se crearon programas como el de “Formalización del Empleo”, “Apoyo para la productividad”, también se realizaron operativos de asistencia técnica y asesoría para el combate de la informalidad, la cual tuvo resultados alentadores al inicio; sin embargo, a pesar de los esfuerzos la informalidad laboral continua, pero con menos proporción. (Sandoval, 2015)

En tal sentido, existe una necesidad de elaborar planes que puedan combatir la informalidad laboral, planes que sean producto del análisis de una realidad concreta y particular en cada país; incluso cuando abordamos el tema de planeación estratégica en instituciones públicas, expertos en políticas públicas han elaborado metodologías, tal como la Balanced Scorecard, la cual fue aplicada en ministerios del mismo ramo de varios países de Latinoamérica, la cual permite obtener resultados comparativos e individuales de los objetivos estratégicos y sus indicadores de desempeño, y rescatar de ello lecciones aprendidas en la aplicación de la mencionada metodología, permitiendo hacer comparaciones y deducciones de interés para su uso en otras instituciones de gobierno en Latinoamérica. (Leer, 2014)

Sin embargo, a pesar de los múltiples esfuerzos en diferentes países por erradicar la informalidad laboral, esta aún persiste porque los planes y estrategias adoptadas en cada país no son eficaces; y el Perú no es ajena a esa realidad, y conforme lo expresado en la revista CEPAL 119 de agosto del 2016, el Perú ha evolucionado en cuanto a la formalización por la creación de leyes que promoción la formalización de empresas, tales como la micro y la

pequeña empresa; no obstante, este accionar ha resultado insuficiente, evidenciado en las estadísticas del INEI y propias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Chacaltana, 2016). Incluso la informalidad en el Perú ha sido estudiada por diversos autores, lo cuales infieren que es relativamente alta (Schneider, 2005), determinando ciertos factores que impiden que esta problemática sea solucionada, y esta constituye un limitante para el crecimiento económico (Céspedes, 2015)

Por otro lado, se realizó un estudio sobre la brecha salarial existente entre los trabajadores informales y formales, en la que tal brecha llegó hasta el 180%, por lo que, fue necesario implementar políticas con el objeto de enfrentar la informalidad, enfocándose en fortalecer dos principales objetivos; primero, aumentar la productividad de los trabajadores; y segundo, concretar políticas que cumplan la finalidad de aminorar fallas del mercado laboral. (Barco & Vargas, 2010)

En tal sentido, parte de las estrategias para la erradicación de la informalidad laboral en el Perú, tienen relación con la eficacia de la inspección laboral, que a nivel nacional el órgano encargado de fiscalizar es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Por lo que, a pesar de la estrategia utilizada por el Gobierno Peruano para fomentar el cumplimiento de la normatividad laboral, a resultado poco eficaz, por múltiples factores que aquejan a este organismo del estado. (Viollaz, 2018)

Por ello, debería existir un impacto de la investigación en políticas públicas, conforme lo ha establecido la OIT (2014), pues estas políticas públicas al momento de su creación deberían de contener por lo menos cuatro ejes principales que permitan la transición a la formalidad; ejes como la productividad, incentivos, normas y fiscalización. Si bien es cierto, estas pautas fueron pensadas inicialmente como políticas orientadas a la reducción de la informalidad; sin embargo, también podría resultar útil para el gobierno incorporar otras medidas importantes en diversos aspectos del empleo. (Lavado & Campos, 2017). Pues conforme lo mencionó Walter Andía Valencia en uno de sus artículos, un Plan Estratégico Institucional para los administradores de una organización resulta vital, puesto que en ella direccionamos a la institución, y cuando es transmitido adecuadamente, genera en todo el personal sinergias que coadyuvarían al logro de objetivos. (Andía, 2016). Inclusive, parte de estas estrategias tuvieron como propósito formalizar al empresario, a través de leyes como la promoción de la formalización, referidas a la conformación de micro y pequeñas empresas, citándose un

caso particular en la ciudad de Lima, en el sector comercio; estamos hablando de inmenso mercado de Gamarra, que da trabajo a más 80 000 personas, muchas de las cuales poseen un empleo informal, sin protección social, derechos laborales ni condiciones de trabajo decentes. (Iturrizaga, 2019). Pues buscando mejorar la competitividad con el fin de reducir la informalidad se han flexibilizado las relaciones laborales; sin embargo, los indicadores del mercado laboral nos arrojan información que tal reducción no se produjo como se esperaba y que, a pesar del crecimiento económico, como consecuencia del incremento de actividades productivas, no contribuyó para mejorar de la calidad de vida de los trabajadores. (Tostes & Villavicencio, 2012). Por esta razón, la fiscalización laboral es de suma importancia, pero el actuar de los inspectores se deben sujetar a metas trazadas, siendo estos direccionados por los objetivos que las propias instituciones enmarquen en planes estratégicos que obedezcan a problemas reales presentados en el sector trabajo y que el sistema inspectivo colabore con sus facultades para lograr el cumplimiento de tales propósitos. (Requejo, 2013)

Desde la fecha en que se creó Sunafil, como órgano adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, les atribuyo ciertas competencias y responsabilidades que correspondían a este Ministerio, entre las cuales son promover, supervisar y fiscalizar que ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo se cumplan, asimismo brindar asesoría técnica, efectuar investigaciones y proponer normas sobre las mencionadas materias; por lo tanto, se adoptaron ciertas medidas para erradicar el trabajo informal, es así que en el año 2015 se puso en marcha el Plan Cuadrante Inspectivo, que consistía en delimitar cierta espacio territorial para luego concentrar la inspección laboral en dicho espacio con el propósito de verificar el cumplimiento de las normas en materia sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Este proyecto se inició con un plan piloto en el mes de mayo, la cual tuvo entre sus primeras acciones recopilar información de las empresas que laboraban formalmente y de las que no en un determinado sector del distrito de La Victoria en la ciudad de Lima, trabajo que fue realizado por los inspectores de la SUNAFIL, que formaron parte de los trabajos de formulación y diseño de la estrategia elaborada. En el año 2016 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó el Plan de Acción de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral, lo cual se ejecutaría los años 2014, 2015 y 2016. Para el año 2018 la SUNAFIL implementa el plan cuadrante inspectivo (PCI), que pretendía focalizar la informalidad laboral y planificar efectivamente

el servicio de inspección del trabajo nuevamente, pero esta vez con uno de sus instrumentos el cual era el “Bus de la Formalidad”, cuyo objetivo era materializar el esfuerzo de acercar el Estado a la ciudadanía y que SUNAFIL puso en marcha en marzo de 2016”. El “Bus de la Formalidad” concentraba en un solo punto la oferta de servicios públicos-privado vinculado a la formalización laboral, tributaria y municipal. Así, no solo se facilita el acceso (itinerante) a espacios públicos donde no llega el Estado, sino que también se reducen los costos de desplazamiento de empleadores y trabajadores, se facilita la adhesión a planes de formalización. (SUNAFIL, 2017)

En julio del 2017, a través de una nota de prensa de Sunafil, puso en conocimiento el trabajo en conjunto iniciado por esta misma entidad, realizada en la Intendencia Regional de La Libertad, en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la Policía Nacional del Perú (PNP) y el Gobierno Regional con el propósito de combatir el 72% de informalidad laboral registrado en esta parte del país; por lo que, el operativo fue realizado en una de las galerías más grande de la ciudad de Trujillo, denominada: “Don Carlos”, inspección que fue ejecutada en el marco de una estrategia a nivel nacional con el fin de supervisar que los emporios y centros dedicadas al comercio, así como aquellos lugares donde se presume la existencia de condiciones precarias de trabajo y se advierta la vulneración de derechos fundamentales. (SUNAFIL, 2017)

Por otro lado, existen diversos trabajos de investigación que se han efectuado respecto a la formalización laboral en el Perú, los cuales han abarcado diversos aspectos, tal como la Tesis para optar el grado de Doctor en Economía titulada: “La Formalización en el Perú. Tendencias y Políticas a Inicios del Siglo 21”; asimismo, en el año 2015 se realizó la revista denominada: “La informalidad laboral y su relación con el desempeño laboral de las MYPES del sector restaurantes de la Urb. San Nicolas al año 2015; así también, se elaboró la Tesis para la obtención del grado profesional de contador de la Universidad Antenor Orrego, titulada: “La formalización del micro empresario del servicio público de transporte de pasajeros y su contribución en la dinamización de la economía en la provincia de Trujillo”. También tenemos la Tesis para la segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, titulada: “Las normas de contratación laboral en el Perú como una consecuencia de la flexibilización laboral y su incidencia en el Derecho de Libertad Sindical” de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Por otro lado, respecto al tema que abordamos existe la Tesis titulada: Derecho e informalidad. Explicaciones alternativas a la relación entre

el Derecho Laboral y la informalidad a partir del caso de Gamarra.

A nivel local, solo se han efectuado proyecto de tesis bajo el tema de formalización que no involucran al sector comercio; por lo que, se efectuará una investigación que determine la eficacia de los planes de la SUNAFIL para la disminución y/o erradicación de la informalidad laboral en el sector comercio de la ciudad de Chimbote al año 2019.

Al respecto, se han desarrollado ciertos trabajos de investigación que han tratado la informalidad laboral desde otras perspectivas y que involucran sectores distintos al tratado en la presente investigación, las cuales están orientadas a la formalización de las empresas (sean micro o pequeña empresa o no mype), o personas naturales con negocio propio y que por ende trae como resultado – en cierta forma – que el personal contratado sea también formal. (Chacaltana, 2016)

En la Pontífice Universidad Católica del Perú, un alumno de la escuela de postgrado, efectuó una investigación sobre la inspección sociolaboral en la micro y pequeña empresa del sector informal laboral: hacia la aplicación de la medida de formalización laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los planes de formalización para los empresarios, en este caso, la tesis está orientada a la necesidad de un cambio legislativo en el sistema de inspección del trabajo y trata respecto a la insuficiencia jurídica necesaria del plan de formalización como figura jurídica. (Fernández, 2017). Por su parte el actual Superintendente de SUNAFIL en su tesis para obtener el grado de maestro titulado “El fortalecimiento de sistema de inspección del trabajo en el Perú” desarrollo la necesidad de esta institución del estado tenga mayor presencia y eficacia en el trabajo que realiza, pues la fuerza inspectiva por diversos factores es débil, por lo cual requiere un mecanismo que lo fortalezca para cumplir con sus propósitos. (Requejo, 2013)

En tal sentido es pertinente esbozar un marco teórico que nos permita tener una visión clara de la formalización laboral, por ello podemos iniciar conceptualizado la formalización laboral, la cual según la SUNAFIL implica reconocer al trabajador como tal, registrarlo en planilla, respetar sus derechos laborales y su protección social (seguridad social); en ese sentido, en busca de tal objetivo, se han ideado planes estratégicos para el cumplimiento de las metas trazadas; por tal motivo es necesario definir en que consiste una estrategia, la cual es considerada como aquellas medidas propuestas para priorizar e impulsar en una institución para el logro de objetivos estratégicos; sin embargo, esto no es suficiente, sino

que es primordial contar con un plan estratégico, el cual consiste en un método de intervención que busca generar un cambio en el trayecto tendencial de los eventos, siendo una instrumento de gestión que permite establecer y formular objetivos que tienen prioridad, así como establecer acciones pertinentes, asignando recursos con la finalidad de obtener resultados en un contexto de cambios permanentes. (Alarco & Ceplan, 2011)

Por otro lado, la informalidad laboral puede definirse en forma general como la condición laboral que no le alcanza el sistema tributario, no cuentan con seguridad social y otras regulaciones normativas. (OECD, 2004)

La informalidad de los trabajadores se define como ocupados en relación de dependencia, a los que no les alcanza la protección establecida en la legislación laboral, y cuando hablamos de estos beneficios nos referimos a la seguridad social, tanto en pensiones como en salud, remuneraciones legales, entre otros. (Bertranou, Mercau, Jardel, & González, 2011). Por otro lado, el autor de la referencia 12 de la presente tesis, refiere que informalidad laboral y economía informal son sinónimos, puesto que existe una relación entre trabajador y empleador, toda vez que, si la empresa es informal, el trabajador también lo será. (Sandoval, 2014)

La ejecución de los planes estratégicos que buscan la formalización laboral, incide directamente en la población económicamente activa (en adelante, PEA), y que para los autores del artículo Macroeconomía en la Economía Global, la PEA equivale a la fuerza laboral, se puede definir como aquellas personas que tienen o buscan un empleo. Los individuos que no cuentan con empleo y tampoco están buscando trabajo pueden considerarse como fuerza laboral así también, así como Olivier Blanchar (Macroeconomía), asegura que la PEA está conformada por los individuos que están trabajando (ocupadas) o en busca de trabajo (desempleadas); así también, la OIT (Tomado del diccionario de Economía y Finanzas de Tamares y Gallegos), señala que la PEA son todos los ocupados más los que están en busca de empleo. (Sachs & Larrain, 2011)

Considerando los conceptos antes enunciados y que impactan en la economía de nuestro país, es prioritario trabajar en planes que sean eficaces para lograr la formalización laboral en sectores que son menos visibles para el estado como es el sector comercio, que cuentan con un número reducido de trabajadores, sin embargo, los establecimientos y centros de venta de sus productos representan una gran cantidad de empleadores, tales como

restaurantes, tiendas comerciales, galerías, venta de ropa, mercados y otros en la que personas laboran informalmente; en ese sentido, los planes y estrategias adoptadas por la SUNAFIL tienen cierta eficacia en los sectores que involucran a grandes empresas; no obstante, respecto a pequeños establecimientos no se han adoptado medidas que erradiquen la informalidad, los cuales también cuentan con trabajadores; por lo tanto, es necesario establecer ¿Cuál es la relación entre los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización en el sector comercio en Chimbote 2019?

Una parte importante del estudio de investigación es la justificación, la cual tiene como objetivo general determinar la relación de los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019, motivo por el cual se creyó conveniente ejecutar el presente estudio con el fin de identificar la relación de estos planes con la formalización laboral y proponer soluciones que logren erradicar la informalidad laboral este sector. Esto consentirá, además, conocer realmente los resultados efectivos de las acciones estratégicas de la SUNAFIL en la erradicación de la informalidad laboral en el sector comercio de la Ciudad de Chimbote, y se procura mejorar la calidad de vida de la población trabajadora y que repercutirá en aquellos que dependen de este, garantizando el pleno goce de sus derechos constitucionales. En ese sentido, la presente tesis se justifica por aspectos relacionados con el **valor teórico**, considerándose como una contribución como base de sapiencias y ejemplo para la producción de estudios posteriores sobre la relación existente entre los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el sector comercio de Chimbote; y con ello determinar qué tan eficaces pueden ser estos planes adoptados para la erradicación de la informalidad laboral; **epistemológica**, los fundamentos y métodos del conocimiento científico son utilizados para elaborar esta investigación. En el momento que se realiza una reflexión epistemológica, se obtiene una justificación predominantemente teórica, no obstante, realizarla se torna en experiencia, ya que, como afirma López, (1996), “la averiguación de alguna forma tiene 2 implicancias, teórica y práctica”; y sin duda esta investigación es importante por cuanto involucra a una entidad del Estado y se alinea con la reforma y modernización del Estado; **legal**, permite refrescar la existencia de normativa enmarcados en cada temática, principalmente las dictadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las estrategias adoptadas por la SUNAFIL para combatir la informalidad laboral principalmente en el sector comercio. Si las normas, políticas y programas estratégicos que se están aplicando son consecuentes

con la realidad social; **conveniencia**, es pertinente realizar esta investigación por cuanto analiza y estudio 2 temáticas muy importantes como lo son los planes estratégicos de la SUNAFIL y la informalidad laboral en el sector comercio; por lo que, resulta conveniente tratarlo, puesto que esta problemática afecta los derechos constitucionales de las personas y atenta contra la economía del país; **relevancia social**, con los aportes que se obtengan se va a beneficiar a la sociedad por cuanto se conocerá cuáles son las falencias de los planes estratégicos que hacen ineficaces la erradicación de la informalidad laboral, lo cual permitirá elaborar estrategias con conocimiento de causa, que sean eficaces; **utilidad metodológica**, esta tesis se desarrolla teniendo en cuenta los procesos esenciales de investigación científica y se emplearán cuestionarios como instrumentos de recabar data, se validarán y determinará su confiabilidad. Esto permitirá seguir investigando, en donde se tendrá que diseñar y validar técnicas e instrumentos de recolección de datos para la investigación diferenciada de las subvariables. De esa forma, en relación a ello se pueden elaborar un mayor número de estudios con este diseño o además con diseños de correlación y/o experimento que, en suma, favorezcan en el principal problema de tratado en esta tesis.

Los índices de informalidad laboral en Chimbote son elevados; en tal sentido, es importante determinar si las acciones tomadas por la SUNAFIL que es el órgano encargado de las fiscalizaciones laborales en nuestro país a través de sus instrumentos de gestión son eficaces para la erradicación de la informalidad en el sector comercio en Chimbote, dado que en nuestra ciudad el comercio es abundante, existen restaurantes, librerías, centros comerciales, los cuales son pequeñas, pero que requieren de personal, que en su mayoría se encuentran trabajando en la informalidad laboral, aunado a esto, el ingreso de venezolanos en nuestro país acrecentó la tasa de informalidad en este sector; por lo que, es determinar la relación entre los planes estratégicos y la informalidad en este sector comercio.

Por lo que, ante la ineficacia de los planes estratégicos para la erradicación de la informalidad laboral, y una vez establecida la problemática, el presenta trabajo tiene como objetivo general:

- Determinar la relación de los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.

En función a lo enunciado, se han establecido los objetivos específicos, los cuales son:

- 1) Identificar el nivel de eficacia de los Planes Estratégico Institucional de la SUNAFIL en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019;
- 2) Describir el nivel de formalización en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019;
- 3) Analizar la relación de las dimensiones de los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.

Así también la hipótesis general es:

- Hi: Si existe relación de los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019; Ho: No existe relación de los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formación en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Atendiendo a su naturaleza la investigación es no experimental, Landeau (2007), porque no se manipuló ninguna variable.

Según su carácter es correlacional, por cuanto su propósito fue determinar la relación entre los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el sector comercio de Chimbote.

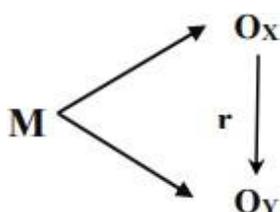
Según su naturaleza es cuantitativa porque sus resultados fueron sometidos al análisis estadístico.

Por su temporalidad, es transversal, porque se evaluó a la población en un momento dado, comparando los resultados en un único momento.

Diseño de Investigación

Se utilizó el diseño descriptivo correlacional mediante el cual se evaluará la relación entre las variables planes estratégicos y formalización laboral. (Vara 2012, p. 217).

La representación esquemática se aprecia en el siguiente diagrama:



Dónde: Oficina Zonal de Trabajo de SUNAFIL en Chimbote.

M : Muestra (personal inspectivo y administrativo de la zonal de trabajo de Chimbote.)

Ox : Planes estratégicos

Oy : Formalización laboral

r : Relación entre variables

2.2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Plan Estratégico	Es el conjunto de análisis, decisiones y acciones que una organización lleva a cabo para crear y mantener ventajas comparativas sostenibles a lo largo del tiempo. (Dess y Lumpkin – 2003)	Analizar las estrategias (POI, PEI) adoptadas por la SUNAFIL para erradicar la informalidad laboral en los establecimientos pertenecientes al sector comercio.	Estrategia	- Resultados	1, 2, 3	Definitivamente si Probablemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no
				- Funcional		
				- Realista		
			Planeamiento	- Estudiado	4, 5, 6	
				- Estratégico		
				- Obligatorio		
			Gestión	- Coordinada	7, 8, 9	
				- Prioritaria		
				- Eficaz		
			Administración	- Equitativa	10, 11, 12, 13	
				- Organizada		
				- Estandarizada		
- Articulada						
Formalización Laboral	Es el servicio o la actividad personal que se desarrolla dentro del marco legal y por lo tanto, garantiza un ingreso digno, beneficios sociales, cobertura en seguridad social para el trabajador y su familia. (Hernán Peña, Edwin Poquioma y Jorge Bernedo – 2014)	Establecer la tasa de informalidad de los trabajadores en el sector comercio en la ciudad de Chimbote a través de cuestionarios.	PEA	- Formal	14, 15, 16, 17	Definitivamente si Probablemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no
				- Capacitada		
				- Estabilidad		
				- Salarios		
			Formalización	- Frecuente	18, 19, 20, 21	
				- Costosa		
				- Burocrática		
				- Acceso		
			Empleo	- Digno	22, 23, 24, 25	
				- Economía		
				- Seguro		
				- Legal		
			Fiscalización	- Funcional	26, 27, 28, 29	
				- Eficiente		
				- Inmediata		
- Constante						

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

La población está constituida por todos los trabajadores de la zonal de trabajo de Chimbote de la Intendencia Regional de Ancash de la SUNAFIL, el cual consta de 17 trabajadores, tanto personal administrativo como inspectivo. (Tamayo, 2012, p. 180)

2.3.2. Muestra

La muestra se eligió de la Zonal de Trabajo de Chimbote de la Intendencia Regional de Ancash de la SUNAFIL, la cual consta de 17 trabajadores en total, tanto personal administrativo como inspectivo. (Navarro, 2011, p.237)

2.4. Técnicas para la recolección de datos, validez y confiabilidad:

2.4.1. Técnica

Se utilizó la encuesta, la cual busca obtener información que es proporcionada a través de nuestra población, los cuales serán los 17 trabajadores de la zonal de trabajo de Chimbote de la SUNAFIL. (Arias, 2013, p.72).

2.4.2. Instrumento

Se empleó un cuestionario con diversas preguntas según nuestras variables, las cuales sirvió para obtener información con preguntas ordenadas a nuestra población. (Eyssautier, 2002, p. 215).

Se aplicó el cuestionario, se elaboró un grupo de interrogantes cerradas y se aplicó a trabajadores de la población, recogiéndose información sobre las variables en estudio.

El cuestionario de la variable 1: Plan estratégico, tiene 4 dimensiones: estrategia, planeamiento, gestión y administración, cada dimensión contiene ítems, que en total por esta variable suman 13, en tanto se ha considerado para la variable 2: Formalización, consta de cuatro dimensiones: PEA, formalización, empleo y fiscalización, haciendo 16 ítems, haciendo un total entre ambas variables de 29 ítems.

2.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez:

Se llevó a cabo por la validación de un experto de investigación científica de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, el Mg. Marco Gregorio Baca López; por la Dra. Nora Eliana Huertas Mattos, Intendente Regional de la Intendencia Regional de Ancash – SUNAFIL; y por el Dr. Elfer Chero Paz, Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash.

Confiabilidad:

A fin de determinar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó una prueba piloto a los 17 trabajadores que laboran en la Zonal de Trabajo de Chimbote – SUNAFIL, se evaluó los resultados según el Alfa de Cronbach para poder estimar qué tan aplicables son los instrumentos.

Por medio de SPSS V24 los resultados encontrados de confiabilidad para el cuestionario referido a la variable Planes estratégicos fue $\alpha = 0.88$ siendo la fiabilidad muy aceptable. Los resultados encontrados de confiabilidad para el cuestionario referido a la variable formalización laboral $\alpha = 0.90$ siendo la fiabilidad muy aceptable. Los resultados estadísticos determinaron un coeficiente de Cronbach de 0,93 que representa un nivel muy alto y garantiza la consistencia interna de los instrumentos. (Bernal, 200, p. 247)

2.5. Procedimientos

La investigación se realizó a partir del análisis de la problemática de las variables de estudio en sus diferentes ámbitos, enfocándonos en el contexto local donde se origina la idea de investigación. Luego se realizó la búsqueda y selección de antecedentes y sustento teórico, la formulación del problema general, de las hipótesis y objetivos de investigación; se procedió a detallar el método y la obtención de los resultados, la discusión de los mismos y la obtención de las conclusiones y recomendaciones.

2.6. Método de análisis de datos

Una vez determinados la validez y confiabilidad de los instrumentos se procedió a la

aplicación en el grupo de sujetos, sobre los que se contó con la autorización de la entidad.

Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL y SPSS y el paquete estadístico de Spearman; los datos obtenidos se presentan en tablas estadísticas.

2.7. Aspectos Éticos

Durante el desarrollo de la investigación se consideraron los siguientes aspectos éticos a trabajar:

Derecho de autor, garantizando la autoría correspondiente.

Veracidad porque al momento de realizar el cuestionario se recogieron datos reales por parte de los trabajadores de la Zonal de Trabajo de Chimbote.

Anonimato, se reservará las respuestas de lo que participaron en la realización de las pruebas.

Confidencialidad, porque los resultados obtenidos solamente tienen valor estadístico para esta investigación. No podrá hacerse uso de ellos para otros fines que afecten la integridad de los trabajadores ni de la institución.

Beneficencia porque este trabajo ayudará a futuros profesionales a tener en cuenta los problemas de la sociedad que actualmente acontecen y a los profesionales para la realización de otros trabajos, considerando los resultados obtenidos.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Tabla N° 01

Frecuencia del Plan Estratégico de la SUNAFIL

		Definitivamente si		Probablemente si		Indeciso		Probablemente no		Definitivamente no		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Dimensiones	Estrategia	1	6%	2	12%	1	6%	7	41%	6	35%	17	100.00%
	Planeamiento	0	0%	3	18%	3	18%	6	35%	5	29%	17	100.00%
	Gestión	1	6%	4	24%	2	12%	8	47%	2	12%	17	100.00%
	Administración	0	0%	4	24%	3	18%	9	53%	1	6%	17	100.00%
Variable	Plan Estratégico	1	6%	3	18%	2	12%	7	41%	4	24%	17	100.00%

Fuente: Base de datos

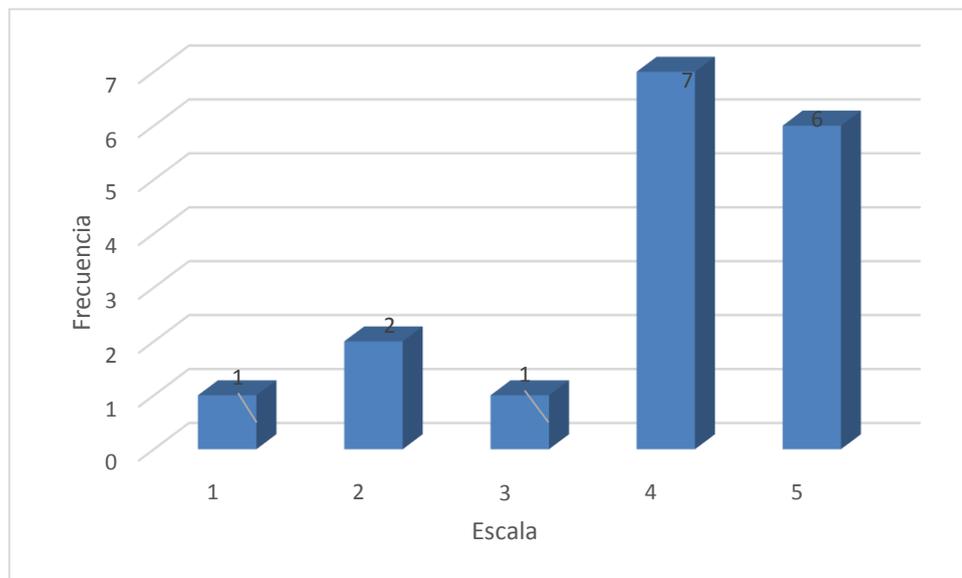


Figura 1

Dimensión Estratégica

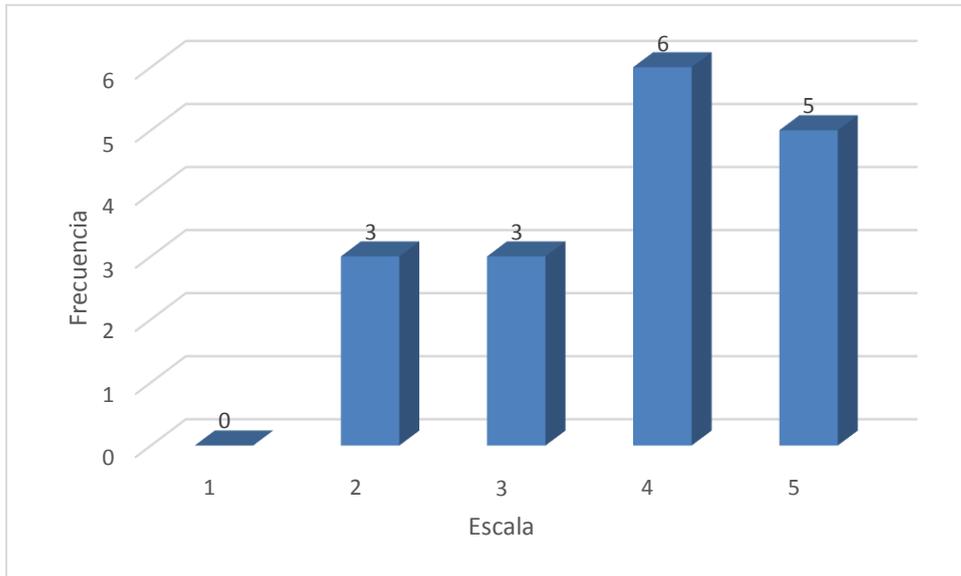


Figura 2
Dimensión Planeamiento

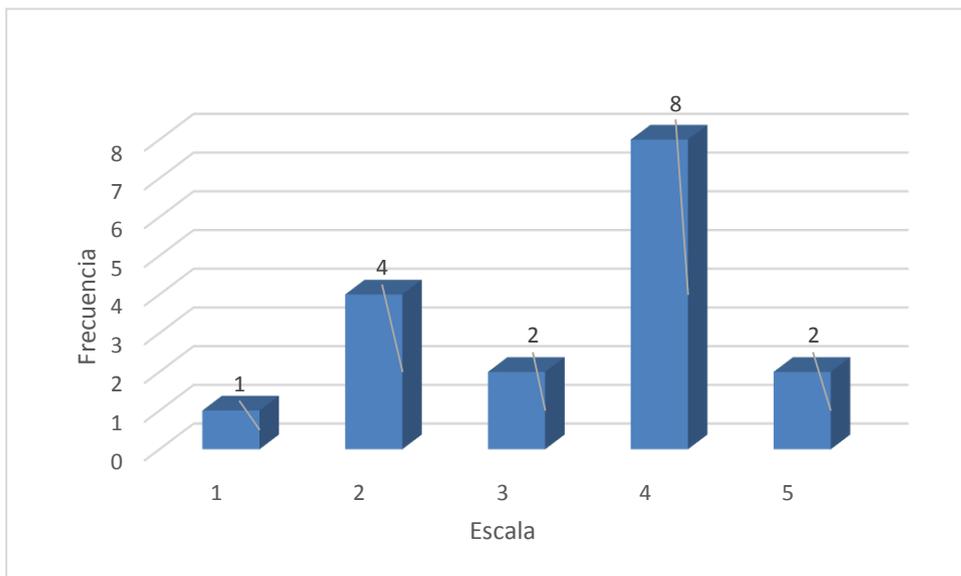


Figura 3
Dimensión Gestión

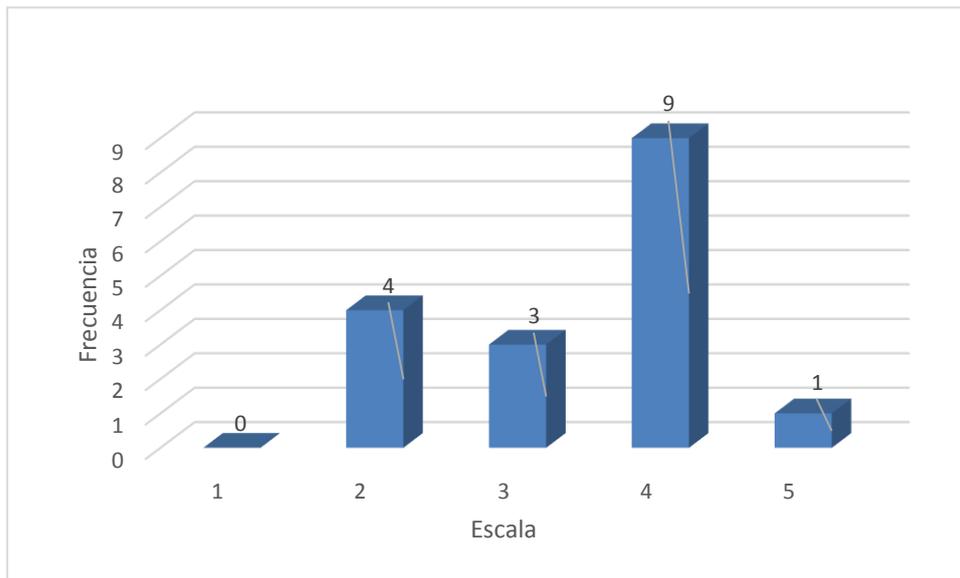


Figura 4
Dimensión Administración

Interpretación

Luego de efectuar el análisis de los resultados mostrados en la Tabla N° 1 y de las figuras N° 1, 2, 3 y 4, estas se interpretan de la siguiente manera:

Respecto a la dimensión estrategia se observa que el promedio de respuestas en la opción definitivamente si, tiene un valor de 1 que representa el 6% del total de encuestados, considerándose de igual valor la respuesta como indeciso, seguidamente en cuanto esta misma dimensión con un promedio de 7, que representa el 41% de los encuestados consideran que probablemente no, finalizando con un promedio con valor 6, que representa un 35% de los encuestados que creen que definitivamente no los planes estratégicos de la SUNAFIL son eficaces.

Por otro lado, en cuanto a la dimensión planeamiento, se tiene que un promedio con un valor de 3, que representan un 18% del total de encuestados consideran como probablemente si, frente a un sector con un promedio de 3 que representa el 18% de los encuestados, en contraste con los que consideran como probablemente no y aquellos con promedio valorado en 5 que representa el 35% de los encuestados que respondieron que definitivamente, todo aquello al planeamiento de la SUNAFIL para la elaboración de los planes estratégicos que

buscan erradicar las informalidad laboral en el sector comercio de Chimbote.

Así también, respecto a la dimensión Gestión se advierte que un promedio de 1, que representa el 6% de los encuestados respondieron definitivamente si, en promedio de valor 4, que representa el 24% de los encuestados respondieron que probablemente si, con un valor promedio de 2, que representa el 12% de los encuestados indicaron estar indecisos, un promedio que arroja un valor de 8, representando por el 47% de los encuestados señalaron como probablemente no, y finalmente un promedio 2, que representa el 12% de encuestados, manifestaron que definitivamente no.

Por otra parte, en referencia a la dimensión administración se observa que un promedio de 0 que representa un valor igual, contestaron como definitivamente si, y un promedio de 4, que representa el 18% de los encuestados señalaron como probablemente si, frente a un promedio de valor 3 que representa un 18% de los encuestados se encontraban indecisos, por otra parte un promedio de valor 9 representando por el 53% de los encuestados optaron por responder probablemente no, y en promedio de 1 que representa el 6% de los encuestados respondieron que probablemente no.

Por lo que, de la variable Plan Estratégico se observa que en promedio 1 representado por el 6% de los encuestados respondieron definitivamente si, y solo un promedio de 3 que representa el 18% de encuestados macaron que probablemente si; por otra parte, tan solo un promedio de que representa el 12% de la población se mantiene indeciso, frente a un promedio de 7 representando por el 41% de los encuestados que creen que probablemente no y un promedio de 4 representando por el 24% que considera que definitivamente no los planes de la SUNAFIL son eficaces para la erradicación de la informalidad laboral en el sector comercio de Chimbote.

TABLA N° 02

Frecuencia de la Formalización Laboral de la SUNAFIL

		Definitivamente si		Probablemente si		Indeciso		Probablemente no		Definitivamente no		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
		Dimensiones	PEA	0	0%	2	12%	0	0%	9	53%	6	35%
	Formalización	1	6%	6	35%	3	18%	6	35%	1	6%	17	100.00%
	Empleo	0	0%	2	12%	5	29%	7	41%	3	18%	17	100.00%
	Fiscalización	0	0%	2	12%	2	12%	10	59%	3	18%	17	100.00%
Variable	Formalización Laboral	0	0%	2	12%	2	12%	10	59%	3	18%	17	100.00%

Fuente: Base de datos

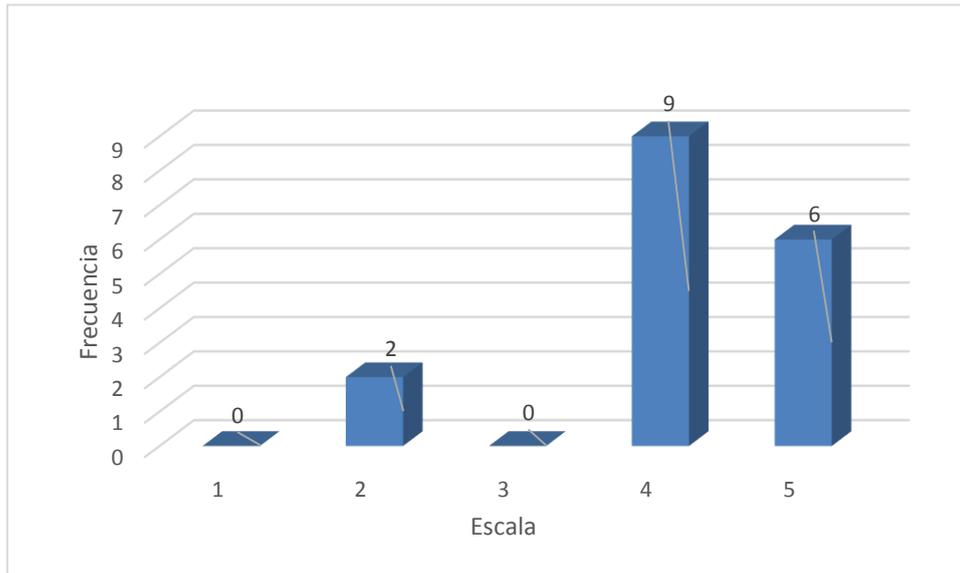


Figura 5
Dimensión PEA

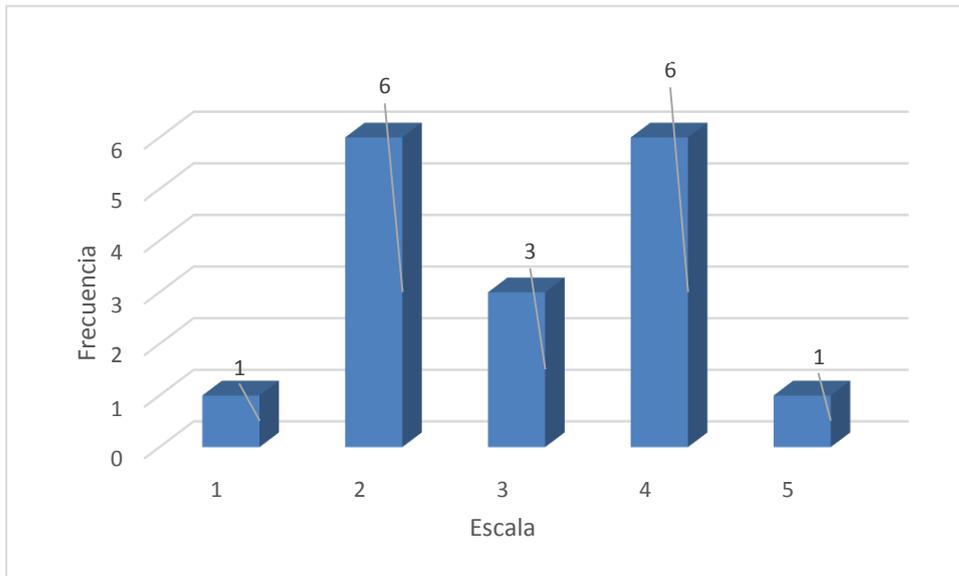


Figura 6
Dimensión Formalización

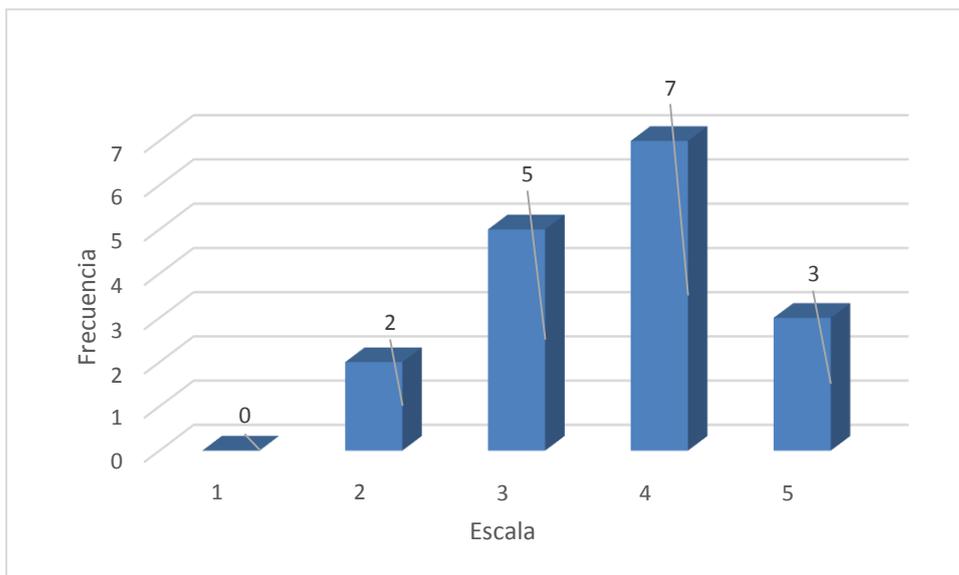


Figura 7
Dimensión Empleo

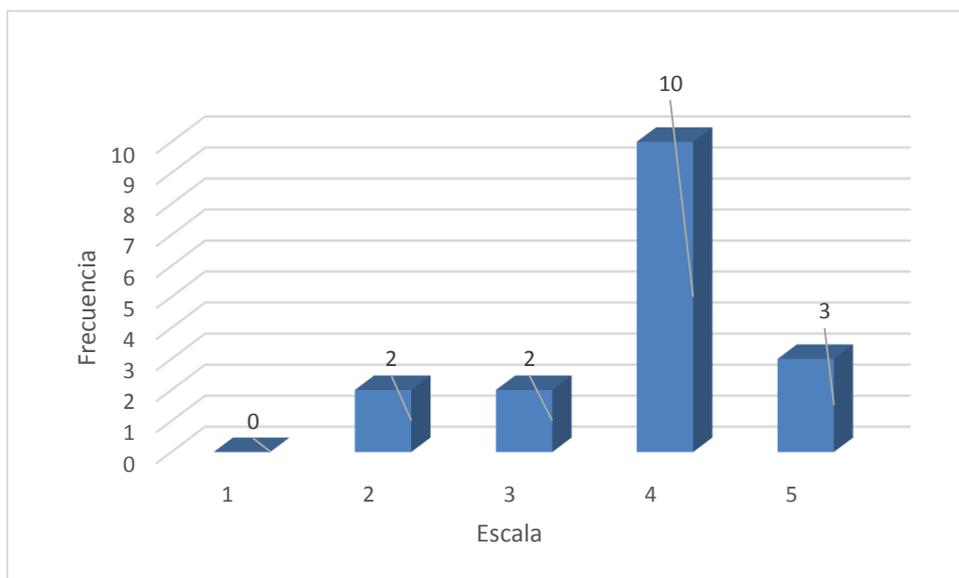


Figura 8
Dimensión Fiscalización

Interpretación

Luego de efectuar el análisis de los resultados mostrados en la Tabla N° 2 y de las figuras N° 5, 6, 7 y 8, estas se interpretan de la siguiente manera:

Respecto a la dimensión PEA se observa que con promedio 0, representado por un valor igual respondieron como definitivamente si, frente a un promedio de valor 2 que representa el 12% de los encuestados respondieron que probablemente si, por otro lado, en promedio 0 y con un porcentaje de igual valor se encontraban indecisos, contrariamente al promedio 9 representado por el 53% de los encuestados manifestaron que probablemente no, y un promedio de valor 3 que representa el 18% de los encuestados respondieron que probablemente no.

En cuanto a la dimensión formalización se advierte que en promedio de valor 1 que representa el 6% respondieron definitivamente si, asimismo el promedio de los que contestaron probablemente si, tiene un valor de 6 que representa el 35% de los encuestados, frente a un promedio de valor de 3 que representa el 18% de encuestados correspondiente a los que se mantuvieron indecisos; por otra parte, en promedio de 6 que representa el 35% de encuestados respondieron que probablemente no, y un promedio de 1 que representa el 6%

de los encuestados señalaron que definitivamente no.

En referencia a la dimensión empleo se observa que existe un promedio 0, de los que respondieron probablemente sí arrojó en promedio 2 que representa el 12% de los encuestados, y en promedio 5 que representa el 29% de encuestados estuvieron indecisos; por el contrario, un promedio de 7 que representa el 41% de los encuestados respondieron como probablemente no, y un promedio de 3 que representa el 18% de encuestados señalaron que definitivamente no.

En cuanto a la dimensión fiscalización se evidencia que en promedio 0 marcaron definitivamente sí, y en promedio 2 que representa el 12% de los encuestados respondieron probablemente sí; por otra parte, en promedio 2 que representa el 12% de encuestados se mantuvieron indecisos. Por el contrario, en promedio 10 que representa el 59% de la población encuestada marcaron probablemente no, y en valor promedio de 3 que representa el 18% de los encuestado creen que definitivamente no.

Por lo tanto, tenemos que la variable formalización laboral tiene como promedio 0 en la respuesta definitivamente sí, por su parte en promedio 2 que representa el 12% de los encuestados consideran probablemente sí, frente a un símil de promedio valor 2 que representa el 12% de los encuestados que se mantuvieron indecisos. Por el contrario, un número de 10 en promedio, que representa el 59% de los encuestados consideran probablemente no, y en promedio 3 que representa el 18% de los encuestados creen que definitivamente no existe formalización laboral en el sector comercio de la ciudad de Chimbote.

TABLA N° 03

<i>Correlaciones</i>			PLAN ESTRATEGICO (Agrupada)	FORMALIZACION LABORAL (Agrupada)
Rho de Spearman	M_PLANESTRATE GICO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,902**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	17	17
	M_FORMALIZACIO N_LABORAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,902**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	17	17

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Interpretación

En la Tabla N° 03 se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.902 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) (Juárez, Villatoro & López, 2011), lo cual quiere decir que la dimensión Plan Estratégico influye de manera directa y significativa en la formalización laboral de los trabajadores pertenecientes al sector comercio de la ciudad de Chimbote en 2019.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se determinó como problema principal la informalidad laboral de los trabajadores en el sector comercio, consecuencia de las estrategias deficientes adoptadas por los gobiernos de turno. Este problema no solo acontece en el Perú, sino en países de Latinoamérica, pues los resultados obtenidos por estudios realizados encargados de los entes estadísticos arrojan cifras alarmantes, incluso algunos niveles superan los valores del 70% de personal trabajador que laboran en la informalidad, como es el caso de Perú; donde alberga un índice elevado de trabajadores informales que asciende hasta un 72.4%.

En tal sentido, los gobiernos de todos los países según la competencia de cada Ministerio o como cada estado lo denomine, implementan planes estrategias sectorizados para el logro de sus objetivos, de ser estos defectuosos o implementados con valores que no corresponde a la realidad problemática, resultaran siendo ineficaces para el cumplimiento de sus fines. En el Perú la SUNAFIL como órgano adscrito al Ministerio de Trabajo tiene la competencia en materia de fiscalización - entre otras funciones – de implementar planes estratégicos que frente a una problemática latente en el Perú busquen erradicar la informalidad laboral.

En Chimbote el sector comercio ha crecido enormemente, existen galerías comerciales que pernoctan a cientos de trabajadores que en su mayoría tiene un empleo informal; por lo que, es pertinente mencionar que los índices de informalidad (datos de la Dirección Regional de Trabajo) durante varios años no ha decrecido, sino que por el contrario aumentó y la SUNAFIL a través de la Zonal de Trabajo como unidad orgánica tiene la responsabilidad de fiscalizar el cumplimiento de la normatividad sociolaboral, y parte de estas se encuentra la formalización laboral; aquella que podrá concretarse con planes estratégicos adecuados que cumplan tal finalidad.

Si bien es cierto, la Zonal de Trabajo de Chimbote pertenece a la Intendencia Regional de Ancash ubicada en la ciudad de Huaraz, los planes estratégicos implementados por la SUNAFIL no han tenido los resultados esperados en cuanto la erradicación del trabajo informal en el sector Chimbote en el año 2019. Por lo que, según el análisis efectuado en la Tabla N° 01 se observa que 41% de la población encuestada considera que los planes estratégicos de la SUNAFIL probablemente no tienen una estrategia definida y un 35% cree que definitivamente no lo son. Es decir, en suma negativa es el 76% que indica que estos

planes estratégicos según el cuestionario, no tienen resultados, no son funcionales y no se encuentran acorde con la realidad problemática; resultados preocupantes, pues la informalidad laboral viene aquejando a la masa trabajadora en el sector comercio.

Por otro lado, un importante número del 35% considera que probablemente no y un 29% que definitivamente no que en suma resultan en un 64% de la población que no cree que los planes estratégicos de la SUNAFIL han sido estudiados para su elaboración, son poco estratégicos y no se cumplen a pesar de obligatoriedad; lo que nuevamente nos arroja una alerta sobre la eficacia de estos planes, pues no logra la finalidad para la cual fueron implementadas, erradicar la informalidad laboral y precisamente en el sector comercio de la ciudad de Chimbote. Así también en la misma tabla se observa que nuevamente los índices porcentuales se concentran en la parte negativa, donde un 47% respondieron como probablemente no y un 12% como definitivamente no, lo que sumados proyectan un 59% de la población que considera que los planes estratégicos de la SUNAFIL no son coordinados, no tienen prioridad en este sector y no son eficaces contra la erradicación de la informalidad laboral; lo que denota un constante incumplimiento por parte de la gestión de la SUNAFIL para la erradicación de la informalidad en el sector comercio de la ciudad de Chimbote.

Asimismo, podemos observar que la población encuestada a las preguntas formuladas correspondiente a la dimensión administración, el mayor porcentaje está centrado en la respuesta probablemente no con un 53%, sumando el 6% que respondió definitivamente no arrojan un resultado del 59% de encuestados que consideran que los planes estratégicos de la SUNAFIL en cuanto a la administración pública no se enfocan equitativamente en todos los sectores, no fue organizada para la elaboración de estos planes, no fueron estandarizados para cada sector y no trabaja en forma articulada para erradicar la informalidad laboral de los trabajadores en el sector comercio de la ciudad de Chimbote; advirtiéndose de los resultados totales respecto de la variable planes estratégicos de la SUNAFIL que un 41% respondió con un probablemente no y un 24% como definitivamente no; por lo que, una vez más este nivel de respuesta nos indica que los planes estratégicos de la SUNAFIL son ineficaces en cuanto a logro de sus objetivos, a pesar de su implementación y distribución a nivel nacional para cada Intendencia Regional según la supuesta realidad de cada región, pues no se evidencia un avance significativo para el sector comercio en cuanto a la reducción de la informalidad laboral, toda vez que en la actualidad más de 70% de los trabajadores que

laboran en centros comerciales, galerías, incluso en mercados en la ciudad de Chimbote son informales; es decir, no se encuentran en planillas, no perciben por lo menos una remuneración mínima vital, se encuentran excluidos de gozar de beneficios sociales, seguridad social en pensiones y salud, lo que afecta directamente en los derechos irrenunciables que tienen todos los trabajadores del Perú. En tal sentido, esto representa un gran problema que hasta la fecha no ha sido solucionada y que infringe directamente la normatividad sociolaboral.

La Tabla N° 01 nos arrojó un indicador preocupante, pues los planes estratégicos de la SUNAFIL no son efectivos para la erradicación de la informalidad laboral de los trabajadores del sector comercio en la ciudad de Chimbote; por lo que, esta variable tiene una relación estrecha con la formalización laboral, pues esta consiste en la inclusión en planilla de los trabajadores al momento de iniciar la prestación personal del servicio, con todos los derechos laborales que esto implica; es así que conforme se observa en la Tabla N° 03, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.902 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión Plan Estratégico influye de manera directa y significativa en la formalización laboral de los trabajadores pertenecientes al sector comercio de la ciudad de Chimbote en 2019.

Considerando lo expuesto, es pertinente observar los resultados de la Tabla N° 02, pues ante las preguntas formuladas con la dimensión PEA se obtuvo un porcentaje del 53% que respondieron probablemente no y un 35% como definitivamente no, que consideraron a la PEA que labora en el sector comercio de la ciudad de Chimbote como informales y que a su vez estos no conocen sus derechos como trabajadores, no tienen estabilidad laboral y no perciben siquiera la remuneración mínima vital; resultados que demuestran que los planes estratégicos de la SUNAFIL no concentran sus objetivos en este sector, máxime si esta entidad del estado tiene como unos de sus pilares a la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría, la cual es la encargada de difundir el trabajo de la SUNAFIL y brindar información a los trabajadores acerca de sus derechos laborales y cómo actuar ante la vulneración de los mismos; por lo que, podemos deducir que este pilar no está cumpliendo cabalmente con la función para la cual fue creada, considerando que su trabajo tiene que avocarse a lo establecido en los objetivos estratégicos plasmados en los planes estratégicos de la SUNAFIL, en los que en forma conjunta con los otros dos pilares (Intendencia Nacional de

Inteligencia Inspectiva y la Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo) deben coadyuvar para el logro de objetivos trazados.

En cuanto a la dimensión formalización las preguntas estuvieron orientadas en 2 extremos: la primera, si la fiscalización en el sector comercio de la ciudad de Chimbote es frecuente; y la segunda, si la formalización laboral resulta costosa, burocrática y poco accesible. Por lo que, en el primer extremo un elevado porcentaje indicó que los trabajadores probablemente no se fiscalizaba en este sector; y por otro lado en el segundo extremo, el mayor porcentaje indicaron que probablemente si resultaría costa, burocrática y poco accesible, por ello en la tabla en promedio arroja una paridad; sin embargo, el sentido es el mismo, pues los datos advierten que en cuanto a la formalización laboral los planes estratégicos son ineficaces para la erradicación de la informalidad en el sector comercio de la ciudad de Chimbote. Frente a este resultado, se puede colegir la preocupante afectación de los trabajadores en este sector por la casi nula eficacia de los planes estratégicos en la informalidad laboral.

Desde la perspectiva de la dimensión empleo los resultados promedios arrojaron un elevado porcentaje de encuestados que respondieron con un probablemente no (41%) y definitivamente no (18%), pues consideran que los trabajadores del sector comercio no tiene un empleo seguro, digno y dentro del marco de la ley, cuando el Decreto Legislativo N° 728 y su Reglamento ha establecido ciertos parámetros normativos para la contratación de personal en todos los sectores laborales; no obstante, a pesar de la obligatoriedad de la norma, su cumplimiento es casi nulo, pues los trabajadores de este sector no tienen contratos, no se encuentran en planillas, y conforme se ha señalado precedentemente, no tiene cobertura en seguridad social en salud y pensiones, vulnerando así aquellos derechos que constitucionalmente son irrenunciables.

La fiscalización laboral para SUNAFIL es el eje principal, la razón de ser de su creación, pues el artículo 1° de la Ley N° 29981 (Ley de Creación de SUNAFIL) establece que Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es la responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias, entidad creada con el propósito de ejecutar los planes estratégicos que orientados a la formalización busquen erradicar esta situación que atenta contra los derechos de los

trabajadores; sin embargo, en el sector comercio la fiscalización laboral es poco frecuente conforme lo muestran los promedios porcentuales, pues un 59% de encuestados señalaron que la fiscalización no funciona, no es eficaz y tampoco es constante en este sector, inclusive a este promedio se suma un 18% que respondieron con un definitivamente no, lo que resulta en un porcentaje bastante elevado del 77%, un indicador preocupante que reafirma los altos índices de tasas de informalidad laboral en el Perú y especialmente en la ciudad de Chiclayo, cuando la SUNAFIL tiene como uno de sus objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional (OEI1.) incrementar el nivel de cumplimiento de la normatividad sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo de los empleadores a favor de los trabajadores y las acciones estratégicas (AEI4) son la fiscalización en materia de formalización a empleadores; no obstante, estos objetivos no se cumplen en el sector comercio. Si bien es cierto, algunos sectores como el agrícola han mejorado en cuanto a la formalización, sin embargo, en el sector tratado pocos fueron los resultados por la escasa importancia de la SUNAFIL para erradicar la informalidad laboral, considerando que este sector también alberga un número importante de trabajadores que en la actualidad sus derechos están siendo vulnerados sin que esta institución del estado puede alcanzar cumplir sus objetivos para este sector.

En virtud de los resultados obtenidos, es evidente que el plan estratégico de la SUNAFIL – el cual contiene objetivos y acciones estratégicas – son ineficaces respecto a la erradicación de la informalidad laboral de los trabajadores en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo, lo que representa una constante vulneración a los derechos de los trabajadores mientras persista esta gran problemática, hasta el momento en que SUNAFIL adopte acciones que ciertamente alcancen los propósitos deseados, pues en los documentos de gestión (plan estratégico) contempla la necesidad de erradicar la informalidad e incluso plantea las acciones estratégicas; sin embargo, por la peculiaridad de la contratación laboral en el sector comercio, las acciones estratégicas se han tornado hasta cierto punto inaplicables, puesto que no se encuentra acorde a la realidad problemática.

En el país, 70% de los trabajadores laboran de manera informal, pero lo más grave, es que dentro de las empresas formales existe más del 20% de informalidad. Es decir, existen trabajadores en empresas constituidas sin que estos se encuentren en planillas; por la preocupación preponderante, se han realizado ciertos estudios que han tratado como tema principal la informalidad laboral, sus consecuencias y la repercusión que tiene esta en la economía del país y en los derechos de los trabajadores, concordando con lo mencionado

por Sánchez & Chafloque (2019) en su trabajo de investigación la Informalidad Laboral en el Perú. Así también, como parte de la búsqueda por lograr la eliminación o disminución de la informalidad laboral el gobierno peruano emitió ciertas normas, tales como la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, razón por la cual Córdova (2017) en su trabajo denominado **LA INSPECCIÓN SOCIOLABORAL EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DEL SECTOR INFORMAL LABORAL: hacia la aplicación de la Medida de Formalización Laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los Planes de Formalización para los empresarios**, propone medidas que logren erradicar la informalidad laboral a través una propuesta legislativa de una nueva Medida Inspectiva de Formalización para el sector de la micro y pequeña empresa y los Planes de Formalización, así como establecer formas en que la inspección del trabajo debe abordar; sin embargo, el tratamiento es generalizado y no se encuentra enfocado en el sector comercio, no obstante, considerando que un número importante de personas que laboran en este tipo de empresas podrían ser consideradas como micro o pequeña empresa, puesto que sus ganancias brutas anuales no superarían las 150 UIT (microempresa) y 1700 UIT (pequeña empresa), resultaría relevante, porque si se logra la formalización de las empresas, podría lograrse la formalización de los trabajadores.

Entre todos los sectores, el sector comercio es uno de los más informales respecto de la contratación laboral, reflejado en los altos índices publicados por el INEI y el observatorio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como en otros estudios estadísticos, y todo converge en múltiples causas, partiendo de la gestión del gobierno central, así como de todos sus órganos desconcentrados que buscan la sostenibilidad y desarrollo del país; esto quiere decir que la gestión pública en el gobierno peruano tiene serias deficiencias, en tanto, la institución encargada de la fiscalización laboral y el respecto de los derechos laborales de los trabajadores ha desenfocado su mirada en el sector comercio, por ende el intento de buscar, implementar o mejorar los planes estratégicos fueron casi nulos, y el resultado se evidencia en el elevado porcentaje de informalidad laboral. Conforme se observa en los resultados de los promedios obtenidos en las Tablas N° 01 y 02 respecto a la relación entre las variables plan estratégico y formalización laboral, así como de la eficacia de los mismos para la erradicación de la informalidad laboral en el sector comercio de la ciudad de Chimbote, se infiere que la SUNAFIL aún no encuentra la forma eficaz de lograr los objetivos plasmados en el plan estratégico institucional, o en su defecto mejorarlos y

adecuarlos de acuerdo a la realidad suscitada en el contexto laboral que se encuentran los trabajadores en este sector.

Finalmente se considera esta investigación como un aporte importante y puntual, toda vez que los estudios y trabajos de investigación referentes al tema de los planes estratégicos y su relación con informalidad laboral tratan las generalidades de los mismos, sin un enfoque determinado como es el caso de la presente investigación, máxime si los índices de informalidad son elevados, considerando que la masa trabajadora en el sector comercio va en aumento cada día; por lo que, no se puede ignorar y priorizar otros sectores, cuando los derechos de los trabajadores son vulnerados, desprotegiéndolos y exponiéndolos frente a los abusos de ciertos empleadores que exigen jornadas laborales que exceden el máximo legal, exentos de contratos de trabajo, sin beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones y CTS, en caso corresponda), excluidos de la seguridad social en salud y pensiones, así como otros derechos contemplados en la normatividad laboral. Por lo tanto, la relevancia de este trabajo radica en determinar la significativa relación entre las variables mencionadas, lo que permitirá adoptar mecanismos que solucionen – quizá en otro trabajo de investigación – las falencias que impidan el cumplimiento de los planes estratégicos. Por otro lado, permitirá contribuir con otras investigaciones, que traten el tema de la informalidad laboral principalmente en el sector comercio de la ciudad de Chimbote.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO.- El resultado promedio en relación a la variable Plan Estratégico arroja que un 65% de la población considera que estos planes no funcionan y resultan ineficaces para la erradicación de la informalidad laboral en el sector comercio de la ciudad de Chimbote.

SEGUNDO.- La formalización laboral como variable demuestra que un 77% de la población encuestada considera que no existe formalización, la fiscalización es nula y la PEA no conoce sus derechos laborales en el sector comercio de la ciudad de Chimbote.

TERCERO.- La variable Plan Estratégico influye de manera directa y significativa en la formalización laboral de los trabajadores pertenecientes al sector comercio de la ciudad de Chimbote en 2019, con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

CUARTO.- El plan estratégico de la SUNAFIL es ineficaz para el cumplimiento de sus mismos objetivos, la cual consiste en la erradicación de la informalidad laboral en el sector comercio de la ciudad de Chimbote.

QUINTO.- Los resultados son negativos respecto a la formalización laboral de los trabajadores en el sector comercio de la ciudad de Chimbote, pues la SUNAFIL no cumple con su rol fiscalizador y orientador en este sector.

SEXTO.- Las dimensiones de la variable plan estratégico y formalización laboral se relacionan entre sí en forma directa, de tal forma que las falencias de los planes estratégicos tienen consecuencias en la formalización laboral.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO.- A la alta dirección de la SUNAFIL, elaborar planes estratégicos que se encuentren conforme a la realidad de cada sector y en cada intendencia regional, en especial el sector comercio.

SEGUNDO.- Una vez elaborados y sectorizados estos planes para su aplicación, se deberán crear mecanismos con la aportación de la intendencia regional para la erradicación de la informalidad laboral en el sector comercio según la necesidad de los conglomerados y de acuerdo a su realidad.

TERCERO.- A la jefatura zonal, poner de conocimiento a la alta dirección la necesidad de priorizar el sector comercio respecto a la formalización laboral.

CUARTO.- Realizar programas de orientación a los trabajadores del sector comercio con el propósito que estos conozcan sus derechos laborales y a su vez, programas de capacitación para los empleadores, con el objeto que estos conozcan sus obligaciones y las consecuencias en caso de transgresión.

REFERENCIAS

- Andía Valencia, Walter (2016). Enfoque metodológico para los objetivos estratégicos en la planificación del sector público. *Industrial Data*, 19(1).
- Armijo, C. S. (s.f.). Planeamiento estratégico de la biblioteca de la facultad de farmacia y bioquímica de la universidad nacional mayor de san marcos. Lima, Lima, Lima: UNMS.
- Auerbach, A., LeBas, A., Post, A., & Weitz, R. (2018). State, Society, and Informality in Cities of the Global South. Recuperado de <http://crossmark.crossref.org/dialog/?doi=10.1007/s12116-018-9269-y&domain=pdf>
- Barco, D., & Vargas, P. (2010). Brechas Salariales entre Formales e Informales. Banco Central De Reserva Del Perú, (D.T. N° 2010-003), 3.
- Bertranou, F., Mercu, R., Jardel, S., & González, R. (2011). Informalidad laboral en la Provincia de Mendoza. Características y políticas para promover la formalización. Organización Internacional Del Trabajo, (Primera Edición).
- Ceni, R. (2017). Pension schemes and labor supply in the formal and informal sector. *IZA Journal of Labour Policy*, (6:B), 4.
- CEPAL/OIT. (2014). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Formalización del empleo y distribución de los ingresos laborales (p. 15). Santiago de Chile. Santiago de Chile.
- CEPAL/OIT. (2015). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Protección social universal en mercados laborales con informalidad (p. 17). Santiago de Chile. Santiago de Chile.
- Céspedes, N. (2015). Crecer no es Suficiente para Reducir la Informalidad. Banco Central De Reserva Del Perú, (D.T. N° 2015-005), 2.
- Chacaltana, J. (2016). Perú, 2002-2012: crecimiento, cambio estructural y formalización. *Revista Cepal*, (119), 49.
- Chacaltana, J. (2016). Formalización en el Perú: tendencias y políticas a inicios del siglo 21 (Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chacaltana, J. (2017). El mercado laboral peruano y el futuro del trabajo. *Revista Internacional y Comparada De Relaciones Laborales Y Derecho Del Empleo*, (Volumen 5, núm. 1), 14.

- Chong, A., Galdo, J., & Saavedrac, J. (2008). Informality and productivity in the labor market in Peru. *Journal of Economic Policy Reform*, (Vol. 11, No. 4), 230–231.
- Córdova, J. (2017). *LA INSPECCIÓN SOCIOLABORAL EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DEL SECTOR INFORMAL LABORAL: hacia la aplicación de la Medida de Formalización Laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los Planes de Formalización para los empresarios*. Pontifice Universidad Católica del Perú.
- Crozet, M. (2019). *Measuring Informality: A Statistical Manual on the Informal Sector and Informal Employment* (1.^a ed.). Estados Unidos de America: International Labour Organization. Recuperado de https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_222979/lang--en/index.htm
- Cruzado, A. (2018). *Las formas de contratación laboral en el Perú como una consecuencia de la flexibilización laboral y su incidencia en el Derecho de Libertad Sindical* (Doctor). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Da-Fonseca, J., Hernández, A., Medina, A., & Nogueira, D. (2013). Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública. *Ingeniería Industrial/ISSN*, (Vol. XXXIV/No. 1), 105–112.
- Darío, I., & Sánchez, O. (2014). Innovación social abierta en el diseño de una política y estrategia de formalización sostenible: Un caso Colombiano de gobierno colaborativo. *rev.fac.cienc.Econ*, (Vol. XXII (2), 49.
- Duque, J. P. (2015). Colombia: el sesgo antilaboral del modelo de desarrollo y las políticas de formalización. *Cuadernos del Cendes*, 103-139.
- Eaton,, A., Schurman,, S., & Chen, M. (2017). *Informal workers and collective action a Global Perspective* (1.^a ed., p. 21). Estados Unidos de America: Adrienne E. Eaton. Estados Unidos de America: Adrienne E. Eaton.
- El mercado laboral peruano durante el auge y caída (1.^a ed., p. 22). (2010). (1.^a ed.). Lima. Lima.
- Empleo en el país crece 1.2%, pero cae 10.3% en el sur. (2019). Recuperado 16 de noviembre de 2019, de Diario Gestión website: <https://gestion.pe/economia/empleo-en-el-pais-crece-12-pero-cae-103-en-el-sur-noticia/>
- Faundez, J. (2009). Empowering Workers in the Informal Economy. *Hague Journal on the Rule of Law*, (1: 156–172), 158.
- Fernández, C., Villar, L., Gómez, N., & Vaca, P. (2017). Taxonomía de la informalidad en

- América Latina. Fedesarrollo, 75(10), 45.
- Fernández, J. G. (Agosto de 2017). LA INSPECCIÓN SOCIOLABORAL EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DEL SECTOR INFORMAL LABORAL: hacia la aplicación de la Medida de Formalización Laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los planes de formalización para los empresarios. Lima, Lima, Lima: PUCP.
- Flores Sandoval, Patricio (2015). Reforma Laboral. El Cotidiano, (190), undefined-undefined. [fecha de Consulta 5 de Diciembre de 2019]. ISSN: 0186-1840.
- Galiani, S., Meléndez, M., & Navajas, C. (2015). On the effect of the costs of operating formally: New experimental evidence. National bureau of economic research, (21292), 10.
- Galicia, S. (2017). Derecho e informalidad. Explicaciones alternativas a la relación entre el Derecho Laboral y la informalidad a partir del caso Gamarra (Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- García, B., & Cox, J. (2010). Cross border industries in Mexico with low organizational attachment Case study. (231), 82.
- Gómez, E. (2016). Latin America's informal economy Some formalisation strategies. European Parliamentary Research Service, 2.
- Haberkorn, M.J. (2016). «Recensión de tesis: “Planificación estratégica y políticas públicas. Un análisis comparado de tres planes estratégicos en el periodo de postconvertibilidad”», DAAPGE, año 16, N° 27 (jul–dic), 2016, pp. 197–199. Santa Fe, Argentina: UNL.
- Horbath, J. (1999). La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México, 1991 y 1992. Papeles De Población Universidad Autónoma Del Estado De México México, (vol. 5, núm. 21).
- Horbath, J. E. (1999). La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México, 1991 y 1992. Papeles de Población, 57-100.
- INEI: Empleo informal en el país sigue creciendo más que el formal. (2019). Recuperado 7 de noviembre de 2019, de Gestión website: <https://gestion.pe/economia/inei-informal-pais-sigue-creciendo-formal-266936-noticia/>
- Informalidad laboral en Perú se mantiene, pese a menor tasa de desempleo. (2019). Recuperado 12 de noviembre de 2019, de Mercados & Regiones website: <https://www.mercadosyregiones.com/2019/03/07/informalidad-laboral-en-peru-se->

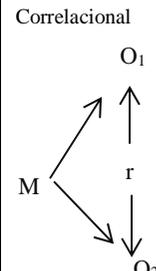
- mantiene-pese-a-menor-tasa-de-desempleo/
- International Labour Organization. (2014). Trends in informal employment in Peru: 2004 – 2012 (p. 5).
- Iturrizaga, A. (2019). La microempresa en Perú como medio de formalización laboral. *Revista De Trabajo*, (Número Especial), 51.
- J, J. C. (2016). Formalización en el Perú. Tendencias y Políticas a inicios del siglo 21. Formalización en el Perú. Tendencias y Políticas a inicios del siglo 21. Lima, Lima, Lima: Tesis.
- Jäckle, A., & Li, C. (2006). Firm Dynamics and Institutional Participation: A Case Study on Informality of Micro Enterprises in Peru. *Economic Development and Cultural Change*, (013-0079/2006/5403), 558.
- Larrain, F., & Sach, J. (2002). *Macro Economía en la Economía Global* (2.^a ed.). Buenos Aires: María Fernanda Castillo. Buenos Aires: María Fernanda Castillo.
- Lavado, P., & Campos, D. (2017). Empleo e Informalidad (p. 24). Lima. Lima.
- Leer Guillen, A. (2014). Planeación estratégica en instituciones del Sector Público de América Latina. *Tec Empresarial*, (Vol 8 Núm 1 / p. 42-49.), 43.
- López, B. (2016). Informal Sector Misallocation. *Econstor Make Your Publications Visible*, (2016-09), 6–7.
- Morales, R. (2012). Entre la formalidad y la informalidad. ¿Opciones e ingresos diferentes?. (*LAJED* No 17), 11.
- Observatorio de la Formalización Laboral / Empleo informal según ENAHO. (2018). Recuperado 15 de noviembre de 2019, de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo website: <http://www2.trabajo.gob.pe/empleo-informal-segun-enaho/>
- Ocampo, J., & Osley, M. (2015). El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal. *Revista Opinión Jurídica Universidad De Medellín*, (Vol. 15, N° 30, pp. 183-204), 186.
- Ocho Valencia, D., & Ordoñez, A. (2004). Informalidad en Colombia. Causas, efectos y características de la economía del rebusque. *Estudios Gerenciales*, (90).
- OECD (2004), “Informal Employment and Promoting the Transition to a Salaried Economy”, in *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing.
- Peñaranda, C. (2017). El impacto de la informalidad. *La Cámara*, (Edición 800), 7,9.
- Perry, G., W. Maloney, O. Arias, P. Fajnzylber, A. Mason y J. Saavedra-Chanduvi (2007), *Informality, exit and exclusion* (Washington, DC, World Bank).

- Pineda Duque, J. (2015). Colombia: el sesgo antilaboral del modelo de desarrollo y las políticas de formalización. Cuadernos Del Cendes, (AÑO 32. N° 89 TERCERA ÉPOCA), 113.
- R, M. (2014). Labor informality and poverty in Latin America: The case of Argentina, Brazil, Chile and Peru. *The Informal Economy in Developing Countries*, (Cited 1 time.).
- Requejo, J. C. (2013). Fortalecimiento del sistema de Inspección del Trabajo en el Perú (Magister). Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Sánchez, M., & Chafloque, R. (2019). *La Informalidad Laboral en el Perú - Un mapa nacional basado en ENAHO*. Fondo Editorial USMP.
- Sandoval Betancour, G. (2014). La informalidad laboral: causas generales. *Equidad & Desarrollo* (22), 9-45.
- Schneider, F. (2005), "Shadow economies of 145 countries all over the world What do we really Know?", Working Paper 13 (Basel, Center for Research in Economics, Management and the Arts).
- Sojo, A. (2016). Including informal economy workers in contributory social protection: Current challenges in Latin America. *International Social Security Review*, (Vol. 68, 4/2015), 71–72.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2017). Juntos contra la informalidad laboral. Recuperado de <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/4480-juntos-contra-la-informalidad-laboral.html>
- Tostes, Marta, & Villavicencio, (2012). Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *Derecho PUCP*, (68).
- Vargas, D. B. (2010). Brechas Salariales entre Formales e Informales. *BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERU*, 3.
- Vásquez, E., & Herrera, E. (2013). Políticas públicas en seguridad social para la protección de los trabajadores informales en Colombia. *Rev. Gerenc. Polit. Salud*, Bogotá (Colombia, (12(24), 92.
- Véliz, J., & Díaz, S. (2014). El fenómeno de la informalidad y su contribución al crecimiento económico: el caso de la ciudad de Guayaquil. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 90–97.
- 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*, (vol. 137 (2018), núm. 2), 233.

ANEXOS

ANEXO 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Marco Teórico	Método
<p>¿Cuál es la relación entre los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización en el sector comercio en Chimbote 2019?</p>	<p>General Determinar la relación de los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.</p>	<p>General Hi: Si existe relación de los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019. Ho: No existe relación de los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formación en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.</p>	<p>Plan Estratégico</p>	Estrategia	Resultados		<p>Los planes estratégicos de la SUNAFIL con resultados funcionales y realistas como parte de la gestión por resultados en la administración pública. Es el conjunto de análisis, decisiones y acciones que una organización lleva a cabo para crear y mantener ventajas comparativas sostenibles a lo largo del tiempo. (Dess y Lumpkin – 2003) El planeamiento estratégico es aquel proceso mediante el cual una organización define su visión, misión, objetivos y estrategias, sobre la base de un análisis de su entorno, directo e indirecto, con la participación de personal de todos los niveles de dicha organización. (Armijo) La gestión es la acción de gestionar y administrar una actividad profesional destinado a establecer los objetivos y medios para su realización, a precisar la organización de sistemas, con el fin de elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal. Asimismo en la gestión es muy importante la acción, porque es la expresión de interés capaz de influir en una situación dada.</p>	<p>Correlacional</p>  <p>Población: 300 trabajadores. Muestra: 120 trabajadores -Técnicas de recolección de datos: .Encuestas . Instrumentos: .Cuestionario.</p>
					Funcional			
					Realista			
				Planeamiento	Estudiado			
					Estratégico			
					Obligatorio			
				Gestión	Coordinada			
					Prioritaria			
					Eficaz			
				Administración Pública	Equitativa			
					Organizada			
					Estandarizada			
					Articulada			

	<p>Específicos</p> <p>Identificar el nivel de eficacia de los Planes Estratégico Institucional de la SUNAFIL en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.</p>	<p>Específicas</p> <p>Hi1: Existe un alto nivel de eficacia de los Planes Estratégico Institucional de la SUNAFIL en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.</p> <p>Ho1: Existe un nivel bajo de eficacia de los Planes Estratégico Institucional de la SUNAFIL en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.</p>	<p>Formalización Laboral</p>	<p>PEA</p> <p>Formalización</p> <p>Empleo</p>	<p>Formal</p> <p>Capacitada</p> <p>Estabilidad</p> <p>RMV</p> <p>Costosa</p> <p>Burocrática</p> <p>Acceso</p> <p>Digno</p> <p>Economía</p> <p>Seguro</p> <p>Legal</p>	<p>La administración es La administración es la ciencia social que tiene por objeto el estudio de las organizaciones y la técnica encargada de la planificación, organización, integración, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, del conocimiento, etc.) de una organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser social, económico, dependiendo de los fines perseguidos por la organización.</p>	
--	---	---	------------------------------	---	---	--	--

	<p>Describir el nivel de formalización en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.</p>	<p>Hi2: Existe un nivel alto de formalización en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.</p> <p>Ho2: Existe bajo nivel de formalización en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.</p>		Fiscalización	Funcional			
	<p>Determinar la relación de las dimensiones de los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.</p>	<p>Hi3: Existe relación entre las dimensiones de los planes estratégicos de la sunafil y la formalización en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.</p> <p>Ho3: No existe relación entre las dimensiones de los planes estratégicos de la sunafil y la formalización en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.</p>			Eficiente			
					Inmediata			
					Constante			

ANEXO 2:

CUESTIONARIO

Fecha:

En el presente documento encontrará una serie de preguntas relacionadas con los planes estratégicos adoptados por la SUNAFIL para la formalización laboral pertenecientes al sector comercio en Chimbote, responda marcando con una X o un √ en el recuadro según su respuesta.

PREGUNTAS	Definitivamente si	Probablemente si	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no
1. ¿Cree usted que los planes estratégicos adoptados por la SUNAFIL tienen resultados en la erradicación del trabajo informal en el sector comercio de la ciudad de Chimbote?					
2. ¿Cree usted que los planes estratégicos adoptados por SUNAFIL son funcionales en cuanto a la erradicación del trabajo informal en el sector comercio de Chimbote?					
3. ¿Cree usted que los planes estratégicos de la SUNAFIL se encuentra acorde a la realidad problemática suscitada en el sector comercio?					
4. ¿Cree usted que el planeamiento de la SUNAFIL ha sido estudiado para su aplicación?					
5. ¿Cree usted que los planes de SUNAFIL para erradicar la informalidad laboral en el sector comercio en verdad son estratégicos?					
6. ¿Cree usted que los planes de la SUNAFIL a pesar de su obligatoriedad se cumplen en su totalidad?					
7. ¿Cree usted que la gestión realizada por la SUNAFIL es coordinada para obtener resultados?					
8. ¿Cree usted que para la SUNAFIL gestionar un plan estratégico que erradique o aminore la informalidad laboral en el sector comercio es prioritario?					
9. ¿Cree usted que la gestión efectuada por SUNAFIL para erradicar la informalidad laboral en el sector comercio es eficaz?					
10. ¿Cree usted que los planes estratégicos de la administración pública se enfocan equitativamente en todos los sectores?					
11. ¿Cree usted que la administración de la SUNAFIL ha sido organizada para la elaboración de los planes estratégicos que erradiquen la informalidad laboral en el sector comercio?					
12. ¿Cree usted que la administración pública ha estandarizado planes para cada sector?					
13. ¿Cree usted la administración pública trabaja en forma articulada para solucionar problemas sectorizados?					
14. ¿Cree usted que la población económicamente activa (PEA) que					

labora en el sector comercio de Chimbote es formal?					
15. ¿Cree usted que la PEA conoce sus derechos como trabajador?					
16. ¿Cree usted que la PEA en el sector comercio tiene estabilidad laboral?					
17. ¿Cree usted que la PEA en el sector comercio percibe una remuneración mínima vital?					
18. ¿Cree usted que la fiscalización en materia de formalización laboral en el sector comercio es frecuente es Chimbote?					
19. ¿Cree usted que la formalización laboral es costosa para los empleadores?					
20. ¿Cree usted que la formalización laboral requiere un trámite burocrático para los empleadores?					
21. ¿Cree usted que la formalización laboral es accesible para los empleadores?					
22. ¿Cree usted que los trabajadores del sector comercio tienen un empleo digno?					
23. ¿Cree usted que empleo formal afecta la economía de los trabajadores?					
24. ¿Cree usted que los trabajadores del sector comercio tienen un empleo seguro?					
25. ¿Cree usted que los trabajadores del sector comercio laboran dentro del marco de la ley?					
26. ¿Cree usted que la fiscalización laboral está funcionando para la erradicación de la informalidad laboral de los trabajadores en el sector comercio?					
27. ¿Cree usted que la fiscalización laboral resulta eficiente en la lucha contra la informalidad laboral de los trabajadores en el sector comercio?					
28. ¿Cree usted que la fiscalización laboral tiene efectos inmediatos en la erradicación de la informalidad de los trabajadores en el sector comercio?					
29. ¿Cree usted que la fiscalización laboral es constante en el sector comercio para la erradicación d la informalidad de los trabajadores?					

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA EVALUAR LA RELACION ENTRE LOS PLANES ESTRATEGICOS DE
LA SUNAFIL Y LA FORMALIZACION LABORAL**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la identidad corporativa.
2) Autor: Adaptación:	Joel Salmón Rojas Pereira
3) N° de ítems	29
4) Administración	Individual
5) Duración	30 minutos
6) Población	17 (personal inspectivo y administrativo).
7) Finalidad	Determinar la relación de los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems.
9) Codificación:	<i>Este cuestionario evalúa 8 dimensiones: I. Estrategia (ítems 1, 2, 3); II. Planeamiento (ítems 4, 5, 6); III. Gestión (ítems 7, 8, 9); IV. Administración (ítems 10, 11, 12, 13); V. PEA (ítems 14, 15, 16, 17); VI. Formalización (18, 19, 20, 21); VII. Empleo (ítems 22, 23, 24, 25); VIII. Fiscalización (ítems 26, 27, 28, 29).</i>
10)	Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las 8 dimensiones.
11)Propiedades psicométricas:	Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la relación entre las variables PLANES ESTRATEGICOS y FORMALIZACIÓN LABORAL, se realizó a través de la recolección de datos donde se obtuvo el coeficiente estadístico Alpha de Cronbach, que se basa en la medición de las respuestas del sujeto respecto a los ítems del instrumento. Si el coeficiente se

encuentra más cerca del número 1, más alto será el nivel de confiabilidad, por lo tanto el resultado el valor obtenido es de $\alpha=0.93$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, respecto a ambas variables, además de un metodólogo.

12) Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en los siguientes niveles o escalas: Definitivamente si, Probablemente sí, Indeciso, Probablemente no y Definitivamente no. Los valores obtenidos se deben tener en cuenta para ubicar las puntuaciones obtenidas y realizar el análisis e interpretación de resultados.

ANEXO 3:

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el sector comercio en Chimbote 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE GESTIÓN POR RESULTADOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Definitivamente si	Probablemente si	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	S	N	SI	NO	SI	NO	
PLAN ESTRATEGICO	Estrategia	Resultados	1. ¿Cree usted que los planes estratégicos adoptados por la SUNAFIL tienen resultados en la erradicación del trabajo informal en el sector comercio de la ciudad de Chimbote?								X		X		X		
		Funcional	2. ¿Cree usted que los planes estratégicos adoptados por SUNAFIL son funcionales en cuanto a la erradicación del trabajo informal en el sector comercio de Chimbote?						X		X		X		X		
		Realista	3. ¿Cree usted que los planes estratégicos de la SUNAFIL se encuentra acorde a la realidad problemática suscitada en el sector comercio?								X		X		X		
	Planeamiento	Estudiado	4. ¿Cree usted que el planeamiento de la SUNAFIL ha sido estudiado para su aplicación?								X		X		X		
		Estratégico	5. ¿Cree usted que los planes de SUNAFIL para erradicar la informalidad laboral en el sector comercio en verdad son estratégicos?						X		X		X		X		
		Obligatorio	6. ¿Cree usted que los planes de la SUNAFIL a pesar de su obligatoriedad se cumplen en su totalidad?								X		X		X		
	Gestión	Coordinada	7. ¿Cree usted que la gestión realizada por la SUNAFIL es coordinada para obtener resultados?								X		X		X		
		Prioritaria	8. ¿Cree usted que para la SUNAFIL gestionar un plan estratégico que erradique o aminore la informalidad laboral en el sector comercio es prioritario?						X		X		X		X		
		Eficaz	9. ¿Cree usted que la gestión efectuada por SUNAFIL para erradicar la informalidad laboral en el sector comercio es eficaz?								X		X		X		

	Administración	Equitativa	10. ¿Cree usted que los planes estratégicos de la administración pública se enfocan equitativamente en todos los sectores?									X		X		X				
		Organizada	11. ¿Cree usted que la administración de la SUNAFIL ha sido organizada para la elaboración de los planes estratégicos que erradiquen la informalidad laboral en el sector comercio?										X		X		X			
		Estandarizada	12. ¿Cree usted que la administración pública ha estandarizado planes para cada sector?										X		X		X			
		Articulada	13. ¿Cree usted la administración pública trabaja en forma articulada para solucionar problemas sectorizados?										X		X		X			
FORMALIZACIÓN LABORAL	PEA	Formal	14. ¿Cree usted que la población económicamente activa (PEA) que labora en el sector comercio de Chimbote es formal?										X		X		X			
		Capacitada	15. ¿Cree usted que la PEA conoce sus derechos como trabajador?											X		X		X		
		Estabilidad	16. ¿Cree usted que la PEA en el sector comercio tiene estabilidad laboral?											X		X		X		
		Salarios	17. ¿Cree usted que la PEA en el sector comercio percibe una remuneración mínima vital?											X		X		X		
	Formalización	Frecuente	18. ¿Cree usted que la fiscalización en materia de formalización laboral en el sector comercio es frecuente es Chimbote?											X		X		X		Se recomienda mejorar
		Costosa	19. ¿Cree usted que la formalización laboral es costosa para los empleadores?											X		X		X		
		Burocrática	20. ¿Cree usted que la formalización laboral requiere un trámite burocrático para los empleadores?											X		X		X		
		Accesible	21. ¿Cree usted que la formalización laboral es accesible para los empleadores?											X		X		X		
	Empleo	Digno	22. ¿Cree usted que los trabajadores del sector comercio tienen un empleo digno?											X		X		X		
		Economía	23. ¿Cree usted que empleo formal afecta la economía de los trabajadores?											X		X		X		
		Seguro	24. ¿Cree usted que los trabajadores del sector comercio tienen un empleo seguro?											X		X		X		
		Legal	25. ¿Cree usted que los trabajadores del sector comercio laboran dentro del marco de la ley?											X		X		X		
	Fiscalización	Funcional	26. ¿Cree usted que la fiscalización laboral está funcionando para la erradicación de la informalidad laboral de los trabajadores en el sector comercio?											X		X		X		
		Eficiente	27. ¿Cree usted que la fiscalización laboral resulta eficiente en la lucha contra la informalidad laboral de los trabajadores en el sector comercio?											X		X		X		

		Inmediata	28. ¿Cree usted que la fiscalización laboral tiene efectos inmediatos en la erradicación de la informalidad de los trabajadores en el sector comercio?									X		X			X		
		Constante	29. ¿Cree usted que la fiscalización laboral es constante en el sector comercio para la erradicación d la informalidad de los trabajadores?									X		X			X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

Firma



Post firma
DNI 17805248

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE GESTIÓN POR RESULTADOS**

OBJETIVO: MEDIR LAS DIMENSIONES DE LAS VARIABLES A TRAVÉS DE SUS INDICADORES EXPRESADOS EN LAS PREGUNTAS INDICADAS EN EL CUESTIONARIO

DIRIGIDO A: _____

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : BACA LÓPEZ, MARCOS GREGORIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO

Post firma
DNI 17805248

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el sector comercio de Chimbote 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE GESTIÓN POR RESULTADOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Definitivamente si	Probablemente si	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	S	I	NO	SI	NO	SI		NO
PLAN ESTRATEGICO	Estrategia	Resultados	1. ¿Cree usted que los planes estratégicos adoptados por la SUNAFIL tienen resultados en la erradicación del trabajo informal en el sector comercio de la ciudad de Chimbote?								X		X		X			
		Funcional	2. ¿Cree usted que los planes estratégicos adoptados por SUNAFIL son funcionales en cuanto a la erradicación del trabajo informal en el sector comercio de Chimbote?						X				X		X			
		Realista	3. ¿Cree usted que los planes estratégicos de la SUNAFIL se encuentra acorde a la realidad problemática suscitada en el sector comercio?								X		X		X			
	Planeamiento	Estudiado	4. ¿Cree usted que el planeamiento de la SUNAFIL ha sido estudiado para su aplicación?								X		X		X			
		Estratégico	5. ¿Cree usted que los planes de SUNAFIL para erradicar la informalidad laboral en el sector comercio en verdad son estratégicos?						X		X		X		X			
		Obligatorio	6. ¿Cree usted que los planes de la SUNAFIL a pesar de su obligatoriedad se cumplen en su totalidad?								X		X		X			
	Gestión	Coordinada	7. ¿Cree usted que la gestión realizada por la SUNAFIL es coordinada para obtener resultados?								X		X		X			
		Prioritaria	8. ¿Cree usted que para la SUNAFIL gestionar un plan estratégico que erradique o aminore la informalidad laboral en el sector comercio es prioritario?						X		X		X		X			
		Eficaz	9. ¿Cree usted que la gestión efectuada por SUNAFIL para erradicar la informalidad laboral en el sector comercio es eficaz?								X		X		X			

FORMALIZACIÓN LABORAL	Administración	Equitativa	10. ¿Cree usted que los planes estratégicos de la administración pública se enfocan equitativamente en todos los sectores?									X		X			X				
		Organizada	11. ¿Cree usted que la administración de la SUNAFIL ha sido organizada para la elaboración de los planes estratégicos que erradiquen la informalidad laboral en el sector comercio?										X		X			X			
		Estandarizada	12. ¿Cree usted que la administración pública ha estandarizado planes para cada sector?										X		X			X			
		Articulada	13. ¿Cree usted la administración pública trabaja en forma articulada para solucionar problemas sectorizados?										X		X			X			
	PEA	Formal	14. ¿Cree usted que la población económicamente activa (PEA) que labora en el sector comercio de Chimbote es formal?											X		X			X		
		Capacitada	15. ¿Cree usted que la PEA conoce sus derechos como trabajador?											X		X			X		
		Estabilidad	16. ¿Cree usted que la PEA en el sector comercio tiene estabilidad laboral?											X		X			X		
		Salarios	17. ¿Cree usted que la PEA en el sector comercio percibe una remuneración mínima vital?											X		X			X		
	Formalización	Frecuente	18. ¿Cree usted que la fiscalización en materia de formalización laboral en el sector comercio es frecuente es Chimbote?											X		X			X		
		Costosa	19. ¿Cree usted que la formalización laboral es costosa para los empleadores?											X		X			X		
		Burocrática	20. ¿Cree usted que la formalización laboral requiere un trámite burocrático para los empleadores?											X		X			X		
		Accesible	21. ¿Cree usted que la formalización laboral es accesible para los empleadores?											X		X			X		
	Empleo	Digno	22. ¿Cree usted que los trabajadores del sector comercio tienen un empleo digno?											X		X			X		
		Economía	23. ¿Cree usted que empleo formal afecta la economía de los trabajadores?											X		X			X		
		Seguro	24. ¿Cree usted que los trabajadores del sector comercio tienen un empleo seguro?											X		X			X		
		Legal	25. ¿Cree usted que los trabajadores del sector comercio laboran dentro del marco de la ley?											X		X			X		
	Fiscalización	Funcional	26. ¿Cree usted que la fiscalización laboral está funcionando para la erradicación de la informalidad laboral de los trabajadores en el sector comercio?											X		X			X		
		Eficiente	27. ¿Cree usted que la fiscalización laboral resulta eficiente en la lucha contra la informalidad laboral de los trabajadores en el sector comercio?											X		X			X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE GESTIÓN POR RESULTADOS**

OBJETIVO: MEDIR LAS DIMENSIONES DE LAS VARIABLES A TRAVÉS DE SUS INDICADORES EXPRESADOS EN LAS PREGUNTAS INDICADAS EN EL CUESTIONARIO

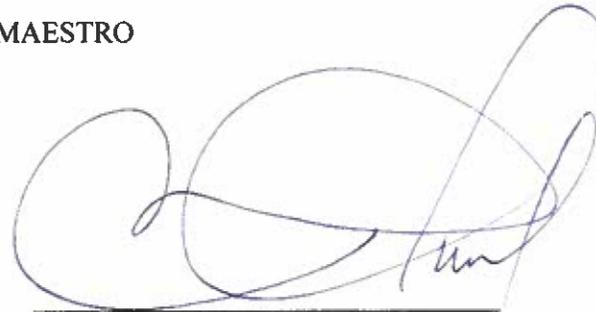
DIRIGIDO A: _____

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : HUERTAS MATTOS, NORA ELIANA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO



Post firma
DNI

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el sector comercio de Chimbote 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE GESTIÓN POR RESULTADOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Definitivamente si	Probablemente si	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PLAN ESTRATEGICO	Estrategia	Resultados	1. ¿Cree usted que los planes estratégicos adoptados por la SUNAFIL tienen resultados en la erradicación del trabajo informal en el sector comercio de la ciudad de Chimbote?								X		X		X		
		Funcional	2. ¿Cree usted que los planes estratégicos adoptados por SUNAFIL son funcionales en cuanto a la erradicación del trabajo informal en el sector comercio de Chimbote?						Y		X		X		X		
		Realista	3. ¿Cree usted que los planes estratégicos de la SUNAFIL se encuentra acorde a la realidad problemática suscitada en el sector comercio?								X		X		X		... Se encuentran de acuerdo con la realidad y la problemática
	Planeamiento	Estudiado	4. ¿Cree usted que el planeamiento de la SUNAFIL ha sido estudiado para su aplicación?						X		X		X		X		
		Estratégico	5. ¿Cree usted que los planes de SUNAFIL para erradicar la informalidad laboral en el sector comercio en verdad son estratégicos?								X		X		X		
		Obligatorio	6. ¿Cree usted que los planes de la SUNAFIL a pesar de su obligatoriedad se cumplen en su totalidad?								X		X		X		
	Gestión	Coordinada	7. ¿Cree usted que la gestión realizada por la SUNAFIL es coordinada para obtener resultados?								X		X		X		Resultados positivos
		Prioritaria	8. ¿Cree usted que para la SUNAFIL gestionar un plan estratégico que erradique o aminore la informalidad laboral en el sector comercio es prioritario?						X		X		X		X		
		Eficaz	9. ¿Cree usted que la gestión efectuada por SUNAFIL para erradicar la informalidad laboral en el sector comercio es eficaz?								X		X		X		

FORMALIZACIÓN LABORAL	Administración	Equitativa	10. ¿Cree usted que los planes estratégicos de la administración pública se enfocan equitativamente en todos los sectores?									X		X		X			
		Organizada	11. ¿Cree usted que la administración de la SUNAFIL ha sido organizada para la elaboración de los planes estratégicos que erradiquen la informalidad laboral en el sector comercio?								X		X		X				
		Estandarizada	12. ¿Cree usted que la administración pública ha estandarizado planes para cada sector?									X		X		X			
		Articulada	13. ¿Cree usted la administración pública trabaja en forma articulada para solucionar problemas sectorizados?									X		X		X			
	PEA	Formal	14. ¿Cree usted que la población económicamente activa (PEA) que labora en el sector comercio de Chimbote es formal?										X		X		X		... Informal.
		Capacitada	15. ¿Cree usted que la PEA conoce sus derechos como trabajador?									X		X		X			
		Estabilidad	16. ¿Cree usted que la PEA en el sector comercio tiene estabilidad laboral?										X		X		X		
		Salarios	17. ¿Cree usted que la PEA en el sector comercio percibe una remuneración mínima vital?										X		X		X		
	Formalización	Frecuente	18. ¿Cree usted que la fiscalización en materia de formalización laboral en el sector comercio es frecuente es Chimbote?											X		X		X	
		Costosa	19. ¿Cree usted que la formalización laboral es costosa para los empleadores?											X		X		X	
		Burocrática	20. ¿Cree usted que la formalización laboral requiere un trámite burocrático para los empleadores?											X		X		X	
		Accesible	21. ¿Cree usted que la formalización laboral es accesible para los empleadores?											X		X		X	
	Empleo	Digno	22. ¿Cree usted que los trabajadores del sector comercio tienen un empleo digno?											X		X		X	
		Economía	23. ¿Cree usted que empleo formal afecta la economía de los trabajadores?											X		X		X	... Empleadores.
		Seguro	24. ¿Cree usted que los trabajadores del sector comercio tienen un empleo seguro?											X		X		X	
		Legal	25. ¿Cree usted que los trabajadores del sector comercio laboran dentro del marco de la ley?											X		X		X	
Fiscalización	Funcional	26. ¿Cree usted que la fiscalización laboral está funcionando para la erradicación de la informalidad laboral de los trabajadores en el sector comercio?											X		X		X		
	Eficiente	27. ¿Cree usted que la fiscalización laboral resulta eficiente en la lucha contra la informalidad laboral de los trabajadores en el sector comercio?											X		X		X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE GESTIÓN POR RESULTADOS**

OBJETIVO: MEDIR LAS DIMENSIONES DE LAS VARIABLES A TRAVÉS DE SUS INDICADORES EXPRESADOS EN LAS PREGUNTAS INDICADAS EN EL CUESTIONARIO

DIRIGIDO A: _____

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CHERO PAZ, ELFER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO

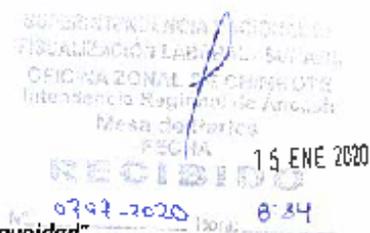


Post firma
DNI: 32803853

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO 4:



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Nuevo Chimbote, 06 de noviembre del 2019.

Dra.
Jaqueline Tolentino Ponte
JEFA ZONAL DE TRABAJO DE CHIMBOTE - SUNAFIL

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que el estudiante Bach. JOEL SALOMÓN ROJAS PEREIRA estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión Pública de nuestra casa de estudios, solicita que por intermedio de su despacho se pueda facilitar su autorización para la aplicación de su Instrumento de investigación al personal inspectivo y administrativo de su representada, a fin de complementar la información para su trabajo de investigación titulado: "PLANES ESTRATÉGICOS DE LA SUNAFIL Y LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR COMERCIO EN CHIMBOTE 2019"

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Dra. Rosa María Salas Sánchez
Jefa de Mesa de Partes

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ANEXO 5:

BASE DE DATOS

	DIMENSIONES	PREGUNTAS	Definitivamente si	Probablemente si	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no	Total de encuestados
PE	ESTRATEGIA	1	1	3	2	6	5	17
		2	1	3	2	6	5	17
		3	2	1	0	8	6	17
		TOTAL	1	2	1	7	6	17
	PLANEAMIENTO	4	0	5	5	5	2	17
		5	0	3	4	8	2	17
		6	0	1	0	6	10	17
		TOTAL	0	3	3	6	5	17
	GESTION	7	0	5	3	6	3	17
		8	1	5	4	5	2	17
		9	2	1	0	12	2	17
		TOTAL	1	4	2	8	2	17
	ADMINISTRACIÓN	10	0	0	6	7	4	17
11		0	5	7	5	0	17	
12		0	3	1	12	1	17	
13		0	3	1	12	1	17	
	TOTAL	0	4	3	9	1	17	
		1	3	2	7	4	17	
FL	PEA	14	0	0	0	7	10	17
		15	0	2	1	13	1	17
		16	0	1	0	7	9	17
		17	0	3	0	11	3	17
		TOTAL	0	2	0	9	6	17
	FORMALIZACIÓN	18	0	1	1	13	2	17
		19	1	10	4	1	1	17
		20	1	10	4	1	1	17
		21	1	4	4	7	1	17
		TOTAL	1	6	3	6	1	17
	EMPLEO	22	0	1	8	7	1	17
		23	0	5	9	2	1	17
		24	0	0	1	7	9	17
		25	0	1	1	13	2	17
		TOTAL	0	2	5	7	3	17
	FISCALIZACIÓN	26	0	4	0	11	2	17
		27	1	3	2	8	3	17
28		1	3	4	8	1	17	
29		0	0	0	12	5	17	
TOTAL		0	2	2	10	3	17	
		0	3	3	8	3	17	

	Definitivamente si		Probablemente si		Indeciso		Probablemente no		Definitivamente no		Total		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Dimensiones	Estrategia	1	6%	2	12%	1	6%	7	41%	6	35%	17	100.00%
	Planeamiento	0	0%	3	18%	3	18%	6	35%	5	29%	17	100.00%
	Gestión	1	6%	4	24%	2	12%	8	47%	2	12%	17	100.00%
	Administración	0	0%	4	24%	3	18%	9	53%	1	6%	17	100.00%
Variable	PlanEstratégico	1	6%	3	18%	2	12%	7	41%	4	24%	17	100.00%

	Definitivamente si		Probablemente si		Indeciso		Probablemente no		Definitivamente no		Total		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Dimensiones	PEA	0	0%	2	12%	0	0%	9	53%	6	35%	17	100.00%
	Formalización	1	6%	6	35%	3	18%	6	35%	1	6%	17	100.00%
	Empleo	0	0%	2	12%	5	29%	7	41%	3	18%	17	100.00%
	Fiscalización	0	0%	2	12%	2	12%	10	59%	3	18%	17	100.00%
Variable	Laboral	0	0%	2	12%	2	12%	10	59%	3	18%	17	100.00%

ANEXO 6:



“Planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el sector comercio en Chimbote 2019”

SUNAFIL strategic plans and labor formalization in the commerce sector in Chimbote 2019.

AUTOR:

Abg. Joel Salomón Rojas Pereira
(rojas_jsp@hotmail.com)

RESUMEN

El objetivo principal de la presente es determinar la relación de los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019, siendo relevante académicamente la investigación, pues nos muestra la problemática existente en cuanto a la formalización de los trabajadores en el sector comercio de la ciudad de Chimbote y la repercusión que tienen los planes estratégicos adoptados por la SUNAFIL para lograr erradicar o en su defecto aminorar la informalidad laboral, aportando esta investigación para la evaluación de estos planes y realizar las correcciones pertinentes, pues el problema está identificado; por otro, lado en caso que surjan otras investigaciones, los datos en la presente resultarían importantes. La metodología utilizada es de tipo básica con un diseño descriptivo correlacional, que será medido mediante dos variables de estudios, además el tipo de estudio es no experimental. La investigación tiene como principal hallazgo la ineficacia de los planes estratégicos de las SUNAFIL para erradicar la informalidad laboral, así como se determinó la nula fiscalización laboral en el sector comercio de la ciudad de Chimbote.

Palabras clave: Planes estratégicos - Formalización laboral – Fiscalización laboral - PEA

ABSTRACT

The main objective of this is to determine the relationship of SUNAFIL's strategic plans and labor formalization in the commerce sector in the city of Chimbote 2019, the research being academically relevant, since it shows us the existing problem regarding the formalization of workers in the commercial sector of the city of Chimbote and the impact of the strategic plans adopted by SUNAFIL to eradicate or otherwise reduce labor informality, providing this research for the evaluation of these plans and making the pertinent corrections, because the problem is identified; on the other hand, in case other investigations arise, the data in this would be important. The methodology used is of the basic type with a descriptive correlational design, which will be measured by two study variables, in addition the type of study is non-experimental. The investigation has as its main finding the ineffectiveness of the strategic plans of the SUNAFIL to eradicate labor informality, as well as the zero labor inspection in the commercial sector of the city of Chimbote.

Keywords: Strategic plan - labor formalization

INTRODUCCIÓN

El tema de la presente investigación trata sobre los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el sector comercio de la ciudad de Chimbote, pues conforme se advierte de los altos índices de informalidad laboral existentes en el Perú, respaldada por las investigaciones de otros autores y de literatura revisada, representa un problema que atenta contra los derechos laborales de los trabajadores; por lo que, su importancia académica radica en los resultados obtenidos en esta investigación, contribuye en la mejora de los planes estratégicos de la institución mencionada y sirve como referente para otras investigaciones, pudiéndose obtener datos relevantes que resulten necesarios para futuros trabajos o informes de investigación.

Por otro lado, en cuanto a los estudios previos más importantes se observa que los temas tratados en su mayoría abordan temas de informalidad laboral en forma general; sin embargo, no se puntualiza o concentra la investigación en el sector comercio, a excepción de un trabajo que desarrolla la informalidad laboral en el centro comercial Gamarra ubicado en la ciudad de Lima; en tal sentido, la problemática planteada está centrada en lo que arroja la estadísticas a nivel nacional sobre la informalidad laboral y no se circunscribe al territorio internacional y nacional, sino también en el plano regional y local, por lo que, se planteó un objetivo general el cual consiste en determinar la relación de los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización en el sector comercio en la ciudad de Chimbote 2019, para lo cual se consideró el contexto en el que los trabajadores del sector comercio vienen laborando, donde se vulnera derechos laborales.

Conforme los resultados encontrados existe una relación significativa entre las variables planes estratégicos y formalización laboral en el sector comercio; por lo que, la solución al problema planteado deberá ser tratado en trabajos futuros, toda vez que la presente investigación versa sobre la determinación de la relación entre los planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el sector comercio de la ciudad de Chimbote; sin embargo, en las recomendaciones se sugiere a la alta dirección de la SUNAFIL adoptar medidas que logren erradicar la informalidad laboral en el sector comercio con planes estratégicos que estén de acuerdo a la realidad social y por cada Intendencia Regional, lo que convierte este trabajo en relevante, puesto que de los resultados obtenidos identifican una de las falencias enquistados en los planes estratégicos para erradicar la informalidad

laboral en el sector comercio, lo que contribuye socialmente pues los individuos que laboran en este sector, en caso de adoptarse las medidas pertinentes, podrán gozar de sus derechos sin que estos sean vulnerados.

METODOLOGÍA

Tipo de Estudio y Diseño de la Investigación:

- a) Según su finalidad: Básica
- b) Según se carácter de medida: Es cuantitativo.
- c) Según su profundidad u objeto: Correlacional
- d) Según su alcance temporal: Transversal

Población y muestra

La población está constituida por todos los trabajadores de la zonal de trabajo de Chimbote de la Intendencia Regional de Ancash de la SUNAFIL.

Técnica para recolección de datos

La encuesta, a través de la cual se obtuvo data de primera fuente acerca de las variables de estudio, y poder describir y explicar de la mejor forma el problema.

Instrumento

Se aplicó el cuestionario, se elaboró un grupo de interrogantes cerradas y se aplicó a trabajadores de la población, recogiendo información sobre las variables en estudio.

Validez y confiabilidad

Validez

Se llevó a cabo por la validación de un experto de investigación científica de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, el Mg.Marco Gregorio Baca Lopez; por la Dra. Nora Eliana Huertas Mattos, Intedenta Regional de la Intendencia Regional de Ancash – SUNAFIL; y por el Dr. Elfer Chero Paz, Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash.

Confiabilidad

A fin de determinar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó una prueba piloto a los 17 trabajadores que laboran en la Zonal de Trabajo de Chimbote – SUNAFIL, se evaluó los resultados según el Alfa de Cronbach para poder estimar qué tan aplicables son los instrumentos, donde por medio de SPSS V24 los resultados encontrados de confiabilidad para el cuestionario referido a la variable Planes estratégicos fue $\alpha = \dots$ siendo la fiabilidad muy aceptable.

Procedimiento

Para el recojo de los datos, se realizaron las coordinaciones respectivas para la autorización correspondiente, se cuantificó los valores después de haber aplicado los instrumentos de recojo de datos y han sido elaborados teniendo como premisa las dimensiones e indicadores de las variables: Planes estratégicos y formalización laboral. En seguida se realizó la base de datos en donde se efectuó la codificación para el análisis estadístico, a partir de los resultados que se obtuvieron de la visualización y análisis de las variables se elaboró las tablas y figuras estadísticas relacionadas con la metodología práctica a fin de evaluarlos e interpretarlos.

RESULTADOS

Se utilizaron dos tablas por cada variable y una tercera tabla que reúne ambas variables, las cuales fueron planes estratégicos y formalización laboral; por lo que luego de efectuar el análisis estadístico se determinó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.902 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión *Plan Estratégico* influye de manera directa y significativa en la *formalización laboral* de los trabajadores pertenecientes al sector comercio de la ciudad de Chimbote en 2019.

En tal sentido, la variable Plan Estratégico se observa que en promedio 1 representado por el 6% de los encuestados respondieron definitivamente si, y solo un promedio de 3 que representa el 18% de encuestados macaron que probablemente si; por otra parte, tan solo un promedio de que representa el 12% de la población se mantiene indeciso, frente a un promedio de 7 representando por el 41% de los encuestados que creen que probablemente no y un promedio de 4 representando por el 24% que considera que definitivamente no los

planes de la SUNAFIL son eficaces para la erradicación de la informalidad laboral en el sector comercio de Chimbote.

Por otro lado, la variable formalización laboral tiene como promedio 0 en la respuesta definitivamente sí, por su parte en promedio 2 que representa el 12% de los encuestados consideran probablemente sí, frente a un símil de promedio valor 2 que representa el 12% de los encuestados que se mantuvieron indecisos. Por el contrario, un número de 10 en promedio, que representa el 59% de los encuestados consideran probablemente no, y en promedio 3 que representa el 18% de los encuestados creen que definitivamente no existe formalización laboral en el sector comercio de la ciudad de Chimbote.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación arrojan un indicador preocupante, pues los planes estratégicos de la SUNAFIL no son efectivos para la erradicación de la informalidad laboral de los trabajadores del sector comercio en la ciudad de Chimbote; por lo que, esta variable tiene una relación estrecha con la formalización laboral, pues esta consiste en la inclusión en planilla de los trabajadores al momento de iniciar la prestación personal del servicio, con todos los derechos laborales que esto implica; es así que de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.902 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión Plan Estratégico influye de manera directa y significativa en la formalización laboral de los trabajadores pertenecientes al sector comercio de la ciudad de Chimbote en 2019.

Por otro lado, esta investigación es un aporte importante y puntual, toda vez que los estudios y trabajos de investigación referentes al tema de los planes estratégicos y su relación con informalidad laboral tratan las generalidades de los mismos, sin un enfoque determinado como es el caso de la presente investigación, máxime si los índices de informalidad son elevados, considerando que las masa trabajadora en el sector comercio va en aumento cada día; por lo que, no se puede ignorar y priorizar otros sectores, cuando los derechos de los trabajadores son vulnerados, desprotegiéndolos y exponiéndolos frente a los abusos de ciertos empleadores que exigen jornadas laborales que exceden el máximo legal, exentos de contratos de trabajo, sin beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones y CTS, en caso corresponda), excluidos de la seguridad social en salud y pensiones, así como otros derechos

contemplados en la normatividad laboral. Por lo tanto, la relevancia de este trabajo radica en determinar la significativa relación entre las variables mencionada, lo que permitirá adoptar mecanismos que solucionen – quizá en otro trabajo de investigación – las falencias que impidan el cumplimiento de los planes estratégicos. Por otro lado, permitirá contribuir con otras investigaciones, que traten el tema de la informalidad laboral principalmente en el sector comercio de la ciudad de Chimbote.

CONCLUSIONES

La variable Plan Estratégico influye de manera directa y significativa en la formalización laboral de los trabajadores pertenecientes al sector comercio de la ciudad de Chimbote en 2019, con nivel de significancia $p = 0.000$; por lo que, las falencias de los planes estratégicos tiene consecuencias directas en la formalización laboral.

REFERENCIAS

1. Chacaltana, J. (2016). *Formalización en el Perú: tendencias y políticas a inicios del siglo 21* (Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú.
2. Córdova, J. (2017). *LA INSPECCIÓN SOCIOLABORAL EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DEL SECTOR INFORMAL LABORAL: hacia la aplicación de la Medida de Formalización Laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los Planes de Formalización para los empresarios*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
3. Galicia, S. (2017). *Derecho e informalidad. Explicaciones alternativas a la relación entre el Derecho Laboral y la informalidad a partir del caso Gamarra* (Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú.
4. Observatorio de la Formalización Laboral / Empleo informal según ENAHO. (2018). Recuperado 15 de noviembre de 2019, de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo website: <http://www2.trabajo.gob.pe/empleo-informal-segun-enaho/>
5. Requejo, J. C. (2013). *Fortalecimiento del sistema de Inspección del Trabajo en el Perú* (Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú.
6. Sánchez, M., & Chafloque, R. (2019). *La Informalidad Laboral en el Perú - Un mapa nacional basado en ENAHO*. Fondo Editorial USMP.

DECLARACION JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Joel Salomón Rojas Pereira, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 44756535, con el artículo titulado:

“Planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el sector comercio en Chimbote 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones y procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, enero 2020



Joel Salomón Rojas Pereira

DNI 44756535