



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Las Actuaciones Inspectivas de Orientación y la Informalidad
Laboral en Lima Metropolitana, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ramirez Lopez, Raul Antonio (orcid.org/0000-0001-7930-424X)

ASESOR:

Mgr. Fabian Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

CO - ASESOR:

Mgr. García Calderón, Luis Eduardo (orcid.org/0000-0002-6299-3453)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

El tiempo y esfuerzo que me tomó seguir avanzando en la especialización de la profesión se la dedico a mi familia, especialmente a mi hija menor *KAR* quien representa mi mayor motivo para seguir adelante en la vida.

Raúl

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi madre, mis hijas, a mi hermana Carmen por su gran apoyo, y a los docentes de la maestría de la Universidad Cesar Vallejo por enriquecer mis conocimientos que repercutirá en el bienestar de mi familia y en el mío.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Trabajadores Informales por Tamaño de Empresa	03
Tabla 2	Operacionalización de la variable Actuaciones Inspectivas de Orientación	19
Tabla 3	Operacionalización de la variable Informalidad Laboral	20
Tabla 4	Estadísticas de Fiabilidad	22
Tabla 5	Frecuencias de Actuaciones Inspectivas de Orientación	24
Tabla 6	Frecuencias de Informalidad Laboral	25
Tabla 7	Cruzada de las variables	26
Tabla 8	Prueba de correlación Actuaciones Inspectivas de Orientación e Informalidad Laboral	27
Tabla 9	Prueba de correlación Actuaciones Inspectivas de Orientación y Seguridad Social	28
Tabla 10	Prueba de correlación Actuaciones Inspectivas y Beneficios Sociales	29
Tabla 11	Prueba de correlación Actuaciones Inspectivas de Orientación y Condiciones de Trabajo	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.
FIGURA 1 Esquema de diseño de investigación	18
FIGURA 2 Variable actuaciones inspectivas de orientación agrupada	24
FIGURA 3 Variable informalidad laboral agrupada	25

RESUMEN

Las actuaciones inspectivas de orientación son servicios públicos que presta la Inspección del Trabajo con el fin de orientar y/o asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre el mejor cumplimiento de las disposiciones legales en materia sociolaboral. La informalidad laboral por el contrario es la situación irregular de prestar trabajo fuera del marco de las normas legales.

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021. La investigación tiene enfoque cuantitativo, es tipo básica, de nivel correlacional y de diseño no experimental, transversal. La población estuvo integrada por cincuenta y cinco colaboradores y para efectos de la recopilación de la data se aplicó la técnica de la encuesta, empleando como instrumento el cuestionario. Los resultados estadísticos obtenidos nos indican que existe una relación significativa inversa entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral, así como con las dimensiones seguridad social y condiciones de trabajo respectivamente; por lo que en dichos extremos se aceptó las hipótesis alternativas. En cuanto a la dimensión beneficios sociales no se rechazó la hipótesis nula.

Palabras clave: inspección del trabajo, sociolaboral, trabajador, empleador.

ABSTRACT

Guidance inspection actions are public services provided by the Labor Inspectorate in order to guide and/or advise employers and workers on better compliance with legal provisions on social and labor matters. Labor informality, on the other hand, is the irregular situation of providing work outside the framework of legal regulations.

The objective of the study was to determine the relationship between inspection orientation actions and labor informality in Metropolitan Lima, 2021. The research has a quantitative approach, it is basic type, correlational level and non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of fifty-five collaborators and for the purposes of data collection the survey technique was applied, using the questionnaire as an instrument. The statistical results obtained indicate that there is a significant inverse relationship between the orientation inspection actions and labor informality, as well as with the dimensions of social security and working conditions respectively; Therefore, in these extremes, the alternative hypotheses were accepted. Regarding the social benefits dimension, the null hypothesis was not rejected.

Keywords: labor inspection, socio-labour, worker, employer.

I. INTRODUCCIÓN

La informalidad laboral genera pobreza y desprotección social en un gran sector de la población de trabajadores en el mundo. Según Gallo y Thinyane (2021) se consideran trabajadores informales a aquellas personas que tienen una relación de trabajo fuera del marco de la ley o que en la práctica no están sujetos a las reglas laborales, carecen de acceso a toda protección social y no reciben beneficios. Dicho concepto se complementa con lo expresado por Ceni (2017) quien señala que, la omisión del empleador de aportar a la seguridad social del trabajador es una peculiaridad del trabajo informal. En ese orden, se puede establecer que la principal característica de la informalidad laboral es la omisión del empleador de declarar a sus empleados en los registros a cargo del Estado con el fin de evadir las obligaciones sociales que el orden legal demanda para la contratación laboral de los empleados subordinados.

Lidiar contra la informalidad laboral no es una situación nueva y tal como reseñan Flórez y Perales (2016) la reducción del trabajo informal ha sido un objetivo de amplia data en la historia de las naciones, tanto de naciones desarrolladas como en desarrollo por igual. En esa óptica se puede establecer que la informalidad laboral en la contratación de trabajadores es una problemática que en la actualidad deberán afrontar gran parte de los trabajadores en todo el mundo y que, lamentablemente, pareciera ser un mal social que no cesa de estar en aumento.

Según Auerbach et al. (2018) el empleo en el sector informal comprende a más de la mitad del empleo total existente en el mundo en desarrollo. En la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2021) señaló que la informalidad laboral es una situación que está presente en casi todos los mercados de trabajo. En plena crisis pandémica del periodo 2019 la OIT (2020) reportó que en la región de América Latina y el Caribe existía 158 millones de trabajadores con empleos informales. Más adelante la OIT (2022) informaría que, si bien en el año 2021 en la región de América Latina y el Caribe la tasa de desocupación en comparación al año 2020 tuvo una presencia decreciente, sin embargo, advirtió que esta reducción se debió en gran parte al aumento del trabajo informal; concluyendo la citada organización con señalar que uno de cada dos trabajadores se encontraría dentro del campo de la informalidad laboral.

De otro lado, respecto de la informalidad laboral en Brasil, Lima y Rangel (2019) en su investigación sobre el trabajo informal y el trabajo digital han señalado que en el caso de Brasil la promulgación de normas como la “Consolidación de la Leyes Laborales”, la cual regula los límites de la jornada laboral, otorgamiento de descanso y vacaciones pagadas así como protección de la seguridad social a los trabajadores, no ha tenido una verdadera resonancia en la reducción de la informalidad pues afirman que en los hechos el 50% de la fuerza laboral de Brasil sigue siendo informal.

De lo expuesto, se puede establecer que el problema de la informalidad laboral representa una de las principales brechas que afecta a la gran mayoría de los sistemas de trabajo de todas partes del mundo y especialmente en la región de América Latina y el Caribe. Esta situación de informalidad en el trabajo genera consecuencias negativas, principalmente de índole económico y de inseguridad social, en perjuicio de los trabajadores informales. De otro parte, la informalidad en el trabajo tiene como consecuencia crear distorsión en la oferta y la demanda en el mercado del empleo.

En lo que respecta al Perú, según los reportes del Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2022) durante el periodo correspondiente al año 2021 los trabajadores informales ascendieron a la cantidad de 13´156,308, lo que significó un aumento del 23.6% en relación con el año 2020 pues el segmento de trabajadores informales aumento en 1´800,000 trabajadores más que el año inmediato anterior. Característica de la informalidad que el INEI resalta del periodo 2021 es que el sector de trabajadores informales estaba compuesto mayormente por las trabajadoras mujeres que por los trabajadores hombres y que en mayor porcentaje agrupa a los jóvenes (trabajadores y trabajadoras) de hasta 24 años.

De otro lado, de acuerdo con el reporta del Observatorio de Formalización Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022), durante el año 2021 el empleo informal en Lima Metropolitana llegó a ascender a la cantidad de 2´820,156 trabajadores informales, lo cual representa el 62% del empleo total de la capital.

Tabla 1*Trabajadores Informales por Tamaño de Empresa Lima Metropolitana, 2021*

Empresa	N° de trabajadores	%
De 1 a 10 trabajadores	2'434,299	86.31
De 11 a 100 trabajadores	230,550	8.17
Más de 100 trabajadores	155,307	5.50
Total	2'820,156	100

Nota. Fuente Observatorio de Formalización Laboral – MTPE

Otro aspecto importante que en los últimos años constituye un factor a tomarse en cuenta en el crecimiento de la informalidad laboral es la migración extranjera. Según el INEI (2022) al mes de agosto del 2021 residen en el Perú 1'347,893 mil extranjeros (dicha cifra no incluye a los extranjeros que hayan ingresado de forma ilegal). Por otra parte, el 81% de los extranjeros que ingresaron de forma regular está compuesto por personas cuyas edades oscilan entre los 15 años hasta los 49 años respectivamente, es decir, la mayor parte de la población migrante ingresan a formar parte de la población económicamente activa (PEA), esto es, forman parte del grupo de personas en edad de trabajar y aptas para producir bienes o servicios por lo que se encontrarían trabajando o buscando activamente un trabajo en el país de acogida. En tal sentido, se puede considerar que una migración excesiva o multitudinaria, no planificada, desorganizada o no controlada por el Estado anfitrión produciría en cualquier economía cambios sustanciales en el acceso al trabajo del país de acogida, pues la existencia de una excedencia de mano de obra que demanda empleo tendrá como efecto que la oferta de trabajo formal resulte sumamente escasa.

Como se aprecia, la problemática de la informalidad laboral tiene varios matices y no solo abarca a las empresas formalmente constituidas, es decir, de aquellos centros de trabajo cuyo funcionamiento se encuentran debidamente registradas y autorizadas por la autoridad competente sino que, su extensión comprende especialmente al sector no estructurado o sector informal, es decir, abarca mayormente aquel sector conformado por personas naturales que de forma individual o colectiva realizan actividades económicas de producción de bienes y/o

servicios, pero sin contar con las debidas autorizaciones para ello. De hecho, el sector empresarial informal o no estructurado contrata personas naturales sobre las que ejercen el rol de empleador sin la debida participación y/o conocimiento de las autoridades respectivas. La modalidad de prestar trabajo informal podría considerarse como la que más perjuicio causa a los trabajadores pues desarrollan sus labores en total desprotección y sin la debida seguridad durante la prestación de sus labores y sin reconocimiento alguno de beneficios o derechos en caso de posibles daños a la salud.

De acuerdo con la Ley 28806, en el Perú el sistema de inspección del trabajo es el sistema funcional encargado de cautelar la legalidad en la contratación de los trabajadores dependientes, es decir, fiscaliza el cumplimiento de la formalidad legal en la prestación de trabajo subordinado. En ese sentido, se puede establecer que uno de los principales objetivos del servicio público de la inspección del trabajo es velar por la contratación legal de los trabajadores a fin que la población laboral de nuestro país no se encuentre en situación de prestar trabajo de forma irregular.

Una de las acciones que el servicio de la inspección del trabajo realiza para reducir la situación de informalidad laboral es la ejecución de actuaciones inspectivas de orientación, las cuales están dirigidas en beneficio de los trabajadores y empleadores. Las diligencias son de carácter preventivo y tienen como objetivo orientar y/o asesorar a los actores sociales de la relación laboral sobre la mejor y mayor acatamiento de las normas laborales.

Según Requejo (2013) la actuación orientadora que brinda la inspección es un factor que debe integrar las estrategias del sistema de inspección del trabajo, pues el citado investigador considera que mediante tácticas orientadas a informar y capacitar tanto a los empleadores como a los trabajadores se acercaría al objetivo de obtener el cumplimiento del trabajo decente.

Por otra parte, de acuerdo con el informe de evaluación de resultados periodo 2021 presentado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL (2022) se puso a conocimiento que gracias a las actuaciones inspectivas de orientación durante el año mencionado fueron incorporados a planillas electrónicas ocho mil ochocientos veintiocho trabajadores informales. Cantidad que comparada con el número de trabajadores informales existentes en Lima

Metropolitana evidenciaría una gran desproporción entre los objetivos logrados mediante la orientación y la real magnitud de la informalidad laboral en Lima Metropolitana.

Si bien el servicio inspectivo tiene entre sus objetivos prevenir mediante las actuaciones inspectivas de orientación la informalidad en la prestación del trabajo subordinado, sin embargo, de acuerdo a los informes y reportes del INEI así como del Observatorio de Formalización Laboral del MTPE, se evidenciaría que el índice de crecimiento de la informalidad laboral en el ámbito territorial de Lima Metropolitana no se habría reducido en el año 2021, sino que, por el contrario la informalidad se habría elevado.

En ese sentido, la investigación tuvo como propósito establecer la relación existente entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral en el ámbito de Lima Metropolitana, año 2021.

En esa perspectiva, como problemática general se planteó la formulación de la interrogante siguiente: ¿Cuál es la relación existente entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021? y como problemáticas específicas las interrogantes siguientes: ¿Cuál es la relación que existe entre las actuaciones inspectivas de orientación y la seguridad social en el ámbito de la informalidad laboral de Lima Metropolitana, 2021? ¿Cuál es la relación existente entre las actuaciones inspectivas de orientación y los beneficios sociales en el ámbito de la Informalidad Laboral de Lima Metropolitana, 2021? Y finalmente ¿Qué relación existe entre las actuaciones inspectivas de orientación y las condiciones de trabajo en el ámbito de la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021?

La justificación teórica de la investigación es describir las brechas existentes entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021. La justificación social de la tesis se encuentra en la utilidad que la investigación pueda tener para optimizar las actuaciones inspectivas de orientación que brinda el servicio público de la inspección del trabajo con el objeto de prevenir la informalidad laboral en la sociedad trabajadora de Lima Metropolitana. La justificación metodológica radica en que la investigación podrá

servir como antecedente para posteriores investigaciones relacionadas al tema en las que se pueda tomar como base las herramientas y técnicas utilizadas.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021 y como objetivos específicos: a) determinar la relación existente entre las actuaciones inspectivas de orientación y la seguridad social en el ámbito de la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021; b) determinar la relación existente entre las actuaciones inspectivas de orientación y los beneficios sociales en el ámbito de la informalidad laboral; y, c) determinar la relación que existe entre las actuaciones inspectivas de orientación y las condiciones de trabajo en el ámbito de la informalidad laboral?.

En ese sentido, se estableció la hipótesis general siguiente: La existencia de una relación significativa entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021. Del mismo modo se estableció las hipótesis específicas siguientes: a) Existe relación significativa entre las actuaciones inspectivas de orientación y la seguridad social en el ámbito de la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021; b) Existe relación significativa entre las actuaciones inspectivas de orientación y los beneficios sociales en el ámbito de la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021; y, c) Existe relación significativa entre las actuaciones inspectivas de orientación y las condiciones de trabajo en el ámbito de la informalidad laboral de Lima Metropolitana, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los trabajos previos revisados se precisa que no se ubicó investigaciones específicas sobre el tema de investigación, sin embargo, se ha tenido acceso a información de antecedentes nacionales e internacionales relacionados a las variables objeto de investigación.

En ese sentido, en el contexto nacional respecto de la variable actuaciones inspectivas de orientación se cita a Rojas (2020) quien en su investigación sobre la formalización laboral en el sector comercio de Chimbote, de metodología básica, diseño descriptivo correlacional, transversal, no experimental, de enfoque cuantitativo y cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre los planes estratégicos del ente a cargo de la Inspección del Trabajo y la formalización laboral en el sector comercio de la ciudad de Chimbote 2019 obtuvo resultados negativos respecto a la formalización laboral de los trabajadores del sector comercio de la ciudad de Chimbote, por lo que concluye en que la inspección del trabajo no cumple con su rol orientador y fiscalizador en dicho sector.

También se tiene la investigación de Dulanto (2021) sobre la informalidad laboral de los migrantes venezolanos del emporio de Gamarra (Lima), estudio de enfoque cuantitativo, tipo básico – descriptivo, corte transversal y diseño no probabilístico; investigación que tuvo como objetivo determinar las características de la informalidad laboral de los migrantes venezolanos. Los hallazgos más resaltantes de la investigación es que la calidad migratoria constituiría un elemento determinante para que los migrantes puedan conseguir un empleo formal, que los sueldos que perciben los migrantes son menores a la remuneración mínima vital, que la situación migratoria de los venezolanos influye en la informalidad laboral. Concluyó el citado investigador en que la situación migratoria de los ciudadanos venezolanos influye en la informalidad del sector de trabajadores de Gamarra (Lima).

Asimismo, se tiene a Córdova (2017) con su investigación sobre la fiscalización laboral en la micro y pequeña empresa del sector informal, estudio de enfoque cualitativo y cuyo objetivo fue proponer la implementación de planes de formalización para dicho sector empresarial, quien afirma que el sistema de inspección del trabajo utiliza las actuaciones de orientación y asesoramiento técnico

como una herramienta que busca lograr el objetivo del cumplimiento de la norma sociolaboral por parte de los empleadores. Las conclusiones a las que arribó el referido investigador fueron que la inspección del trabajo debe dar un tratamiento especial al sector informal o no estructurado. El citado investigador señaló que a la micro y pequeña empresa se le debe otorgar asesoramiento y brindarle la información y orientación necesaria, tanto a empresarios como a los trabajadores, con la finalidad de promover el cumplimiento de las normas, recomendado que en la Ley de Inspección se debe de incluir un plan de formalización como un incentivo que aliente a la formalización laboral.

De otra parte, se tiene a Serrano (2021) quien en su artículo científico sobre “Propuestas para el fortalecimiento del Sistema de Inspección de Trabajo en el Perú”, en el que plantea opciones que contribuyan a fortalecer el servicio de la inspección del trabajo, concluyó en que los altos índices del trabajo informal tendrían como causa la ausencia del Estado como ente tutelar a cargo de cautelar los derechos sociolaborales de los trabajadores no registrados. Asimismo, el referido investigador indica que la limitada capacitación y asistencia técnica que brinda el Estado es un factor determinante para la ausencia de mayor conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos laborales. En ese sentido, propone que la capacitación y la asistencia técnica que proporciona la Inspección del Trabajo debe extenderse a la economía informal o no estructurada con la finalidad de generar mayor cultura de formalidad y respeto a la dignidad del trabajador como persona humana. De otro lado, el citado autor considera que si bien el número de inspectores a cargo del servicio público de la inspección del trabajo se ha incrementado significativamente, sin embargo, (precisa el autor) aún sigue persistiendo la necesidad de aumentar la cantidad de inspectores con el fin de garantizar en mayor amplitud el cumplimiento de las leyes de orden laboral en el país.

Asimismo, se tiene a Lavado y Yamada (2021) quienes en su artículo sobre “Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad”, cuyo objetivo fue identificar y analizar las propuestas para un mejor gobierno y reducir la informalidad laboral, consideran que el tratamiento que la fiscalización laboral le otorga al problema de la informalidad laboral no contribuiría de forma significativa en su reducción. Los

citados autores señalan que en el Perú existe una contradicción en cuanto a las acciones que la autoridad adopta para combatir la informalidad laboral, pues expresan que la Inspección del Trabajo se concentraría mayormente en el sector de empresas formales que en el sector no estructurado (informal). Finalmente concluyen que el sentido punitivo de la fiscalización laboral debe cambiar por uno donde el servicio de la Inspección del Trabajo otorgue asesoramiento a las empresas a fin de identificar el incumplimiento de las normas y brindarles la debida orientación para subsanar las falencias detectadas.

En el contexto internacional, en relación con la informalidad laboral se tiene a Florez y Perales (2016), quienes en su investigación de enfoque cuantitativo y de modelo econométrico, analizaron la relación entre las políticas de protección del trabajo y su relación con las personas que laboran en el sector informal. El resultado obtenido fue de correlación negativa (inversa) entre las variables protección laboral e informalidad, llegando los citados autores a la conclusión de que la protección laboral es efectiva para reducir el empleo asalariado informal por lo que consideran que a menor protección laboral, mayor informalidad laboral.

Por otra parte, Mendizábal (2019) en su artículo sobre derecho comparado de la Inspección del Trabajo en Latinoamérica, en que realiza un análisis de la Inspección del Trabajo de cinco países de Latinoamérica (Argentina, Costa Rica, Colombia, México y Uruguay) concluyendo en que el servicio de la Inspección del Trabajo de los cinco países analizados coinciden en que cuentan con funciones preventivas de asesoramiento, sin embargo, los principales problemas que aquejan al servicio de la Inspección del Trabajo son fallas en el diseño de inspección (planeamiento) y limitaciones de competencia en el ámbito del trabajo informal (marco legal).

De otro lado, Pernía (2016) en su artículo sobre “La inspección del trabajo como uno de los mecanismos que propicia el diálogo social de los actores laborales en Venezuela”, el cual tuvo como objetivo hacer un análisis sobre las limitaciones del diálogo social en la inspección del trabajo. Artículo de tipo descriptivo en el cual el autor establece que el marco normativo de la inspección del trabajo en Venezuela permite múltiples interpretaciones por quienes la aplican, situación que señala el

autor entorpece el dialogo social como mecanismo preventivo de la Inspección del Trabajo.

Asimismo, se tiene a Bustamante, et al. (2022) en su estudio sobre la estructura de la informalidad laboral generada por el Covid-19 en Chile, de enfoque cuantitativo, tipo descriptiva y utilizando matrices de transición, concluyó en que la magnitud del impacto del COVID-19 en el mercado laboral chileno fue mayor en los trabajadores informales que en los formales, asimismo, señala que los grupos más afectados por la crisis sanitaria fueron los conformados por los grupos de mujeres y de jóvenes del sector laboral informal. Finalmente, la investigación destaca la ausencia de marcos jurídicos y de políticas públicas que faciliten un mayor acceso a la economía formal.

En esa línea, se tiene a Espejo (2022) quien en su investigación sobre la informalidad laboral en América Latina (Argentina, Chile, México y Perú), la cual tuvo como objetivo analizar la informalidad laboral desde una perspectiva territorial, utilizando una metodología de modelos predictivos estableció que el factor territorio representa un elemento clave que define las desigualdades para el acceso a empleos de calidad. Asimismo, el citado investigador afirma que el lugar donde se reside o se trabaja incide en las opciones para encontrar empleo. Finalmente concluyó en que el bajo nivel de educación aumenta la probabilidad de que las personas ingresen a la informalidad laboral; y que el grupo de mujeres y de jóvenes son los más afectados con el trabajo informal.

Por otra parte, Mora (2017) con su estudio sobre la informalidad laboral en Colombia, investigación que tuvo como objetivo analizar los supuestos de informalidad laboral colombiana realizado con el propósito de plantear políticas económicas que reduzca los niveles de la informalidad, concluye en que en los últimos 10 años la informalidad laboral en Colombia presenta índices consecutivos elevados, determinado el autor que más de la mitad de los trabajadores colombianos laboran bajo el contexto de la informalidad laboral. Finalmente recomienda que para reducir la informalidad laboral resulta imperativo la implementación de mayores políticas públicas, pues considera que la ausencia de estas aumenta los despidos de los trabajadores formales lo que origina el crecimiento de la informalidad laboral.

En esa línea, se tiene a López (2017) quien en su estudio sobre “trabajo informal y protección social” considera que la informalidad laboral implica la privación de derechos laborales que tiene como consecuencia la exclusión generalizada del trabajador de los sistemas de protección social, es decir, los trabajadores informales se encontrarían en una total privación de las coberturas que en salud principalmente otorga la protección social. El citado autor concluye en que la inexistencia de coberturas sociales del trabajador son una característica inseparable del trabajo informal.

Asimismo, Estevano (2019) en su estudio sobre el trabajo informal que prestan las mujeres del norte de Mozambique, resalta que las mujeres a pesar de percibir ingresos sumamente bajos y con pagos en efectivo y sin fecha específica de entrega (sin periodicidad de pago) mayormente realizan trabajos informales debido a que la informalidad sería prácticamente la única forma en que las mujeres trabajadoras de Mozambique puedan cubrir sus necesidades más mínimas y así poder atender a las necesidades de sus familias. La conclusión a la que arribó la citada investigadora es que la falta regular de empleo es la causa que empuja a las mujeres de Mozambique a participar en múltiples ocupaciones informales.

Otro aporte importante sobre la informalidad laboral es la investigación de Octavia (2021) en la que hace un estudio acerca del acceso al trabajo informal de los conductores de moto y de las trabajadoras del hogar de Indonesia. La investigación destaca el uso de la tecnología (teléfonos inteligentes, plataformas digitales, etc.) como factor fundamental para la expansión e incremento del acceso al trabajo informal. La investigadora señala que en Indonesia los trabajadores informales de mototaxis se ven obligados a asumir los riesgos que implica su trabajo (Nastiti, 2017 y Fanggidate et al. 2016, como se citó en Octavia, 2021) así como afirma que las trabajadoras domésticas son generalmente contratadas verbalmente, es decir, sin la existencia de contratos escritos, no perciben beneficios sociales ni contribuciones de protección social. Concluye la citada autora que los trabajadores informales en Indonesia utilizan el internet para encontrar trabajo porque son más accesibles al mercado laboral.

Finalmente, se tiene a Ivlevs (2016) con su artículo sobre las remesas y el trabajo informal de los migrantes de Europa del Este y Asia Central, en la que el

autor destacó algunos aspectos que motivan la informalidad laboral en parte de Europa. Señala el autor que las remesas pueden proporcionar a las personas que las reciben un importante capital para iniciar un negocio o trabajar por cuenta propia, pero que, generalmente estos negocios o empresas se inician dentro del contexto de la informalidad. En ese sentido, los citados investigadores aluden que es altamente probable que los receptores de las remesas emplearán ese capital para contratar personas en la condición de trabajadores informales. Agrega el citado investigador que los resultados obtenidos sugieren que la recepción de remesas está asociada con un aumento del 19,5 por ciento de probabilidades de estar asociada al empleo informal. La investigación concluyó en que las personas que reciben remesas tienen más probabilidades de trabajar dentro de la informalidad.

En referencia a la Variable 1: Actuaciones Inspectivas de Orientación, Toyama y Rodríguez (2009), conciben a las actuaciones inspectivas de orientación como aquellas diligencias de carácter preventivo realizadas con el objetivo de informar y/o asesorar técnicamente al empleador, trabajador y a las organizaciones sindicales con el fin de promover la mejora en el cumplimiento de las normas laborales, añaden además que, las actuaciones orientadoras deben ser dirigidas de manera preferente a la economía informal o no estructurada.

Respecto a la Dimensión 1: Planificación, según Armijo (2011) la planificación constituye una herramienta de gestión que permite una mejor toma de decisiones de parte de las organizaciones con el fin de lograr mayor eficiencia, eficacia y calidad de los bienes y servicios que se provean. De otro lado, Mattar y Cutervo (2017) señalan que la planificación requiere usar instrumentos que permitan a la organización ejecutar sus acciones con los medios necesarios para lograrlos y de esa forma arribar a la meta establecida como objetivo. En ese sentido, señalan los citados autores que se puede determinar los resultados que se esperan mediante un planeamiento estratégico con objetivos bien definidos y con el uso eficiente y eficaz de los recursos disponibles. Por otra parte, Galloso, E. y Ospino, J (2020) indican que el análisis de los resultados de la ejecución de una planificación estratégica permitiría tomar mejores decisiones dentro de la organización incrementando las fortalezas y aprovechando eficientemente las

oportunidades y recursos. De otro lado, Galindo (2019) señala que el objetivo de la planificación de los recursos humanos (en el sector público) es lograr la eficiencia y la eficacia en la prestación de los servicios públicos. En ese sentido, Boldrini (2017) respecto a la planificación de los recursos humanos considera que la gestión de personal es la respuesta para lograr los objetivos trazados a través del desenvolvimiento del personal. Por su parte, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016) ha señalado que la planificación del personal implica una evaluación de las necesidades reales del componente de servidores que requiere la entidad para conseguir sus objetivos y funcionar de forma eficiente en un periodo determinado.

En cuanto a la Dimensión 2: Centro de Trabajo, según el artículo 1° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR (2002), se establece como centro de trabajo al sitio donde se encuentra las instalaciones donde el trabajador presta sus servicios. En similar sentido, lo define el artículo 1° del Decreto Supremo N° 006-2008-TR (2008) al indicar que centro de trabajo es el lugar donde se encuentran las instalaciones de la empresa principal en donde es desplazado el trabajador. Por otro lado, en el contexto legal extranjero, de España se tiene al artículo 1° literal 5 del Real Decreto Legislativo 2/2015 que aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015) donde se define como centro de trabajo a la unidad productiva organizada y autorizada por la autoridad laboral. Agrega además el citado artículo que, en caso el trabajo se preste en el mar se considerará centro de trabajo el buque. Finalmente, Resolución de Superintendencia N° 189-2021-SUNAFIL define al centro de trabajo como el lugar o lugares donde se desarrolla la actividad laboral, con presencia de los trabajadores (Sunafil, 2021). En ese sentido y para los fines de la investigación se conceptualiza al centro de trabajo como el lugar físico donde las personas naturales prestan labores subordinadas a una persona natural o jurídica con independencia de que si el lugar físico se encuentre autorizado o no para funcionar por las autoridades competentes.

En cuanto a la Dimensión 3: Beneficiarios, según la Real Academia Española (2022) el significado de beneficiario esta referido a aquella persona que resulta favorecida por algo o que recibe una prestación. En el presente estudio se hace referencia de beneficiarios a aquellos trabajadores o empleadores que reciben los

servicios públicos de orientación o asesoría sobre los derechos sociolaborales. En ese sentido, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997) trabajador es aquella persona natural que presta servicios de forma personal, remunerada y subordinada. En esa línea, Gómez (2005) define como trabajador a toda persona natural que realiza una labor ejercida de forma individual bajo un régimen de dependencia en beneficio de uno o más empleadores. En el contexto internacional se tiene a la Ley Federal de Trabajo de México (1970) norma que en su artículo N°8 define como trabajador a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Asimismo, en cuanto al concepto de empleador se refiere a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

En relación con la Variable 2: Informalidad Laboral, según Bustamante y Cabezas (2022) la informalidad laboral representa todo trabajo remunerado no registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, estando la relación laboral exenta de seguros, prestaciones laborales o protección social. Por su parte Estanque & Climent (2021) en su investigación sobre la informalidad en los países ibéricos (España y Portugal) y latinoamericanos (Brasil, Argentina y Chile), destacan que trabajo informal es aquel que se presta en condiciones de vulnerabilidad, precariedad y desigualdad. Asimismo, Octavia (2021) en su artículo sobre el trabajo informal durante el COVID-19 en Indonesia, quien señala que el 70% de la fuerza laboral de Indonesia esta empleada en la economía informal (Rothenberg et al. 2015, como se citó en Octavia,2021) y que, aquellas personas que operan en la informalidad laboral acceden a los mercados de trabajo sin protección o asistencia social.

En la misma línea, se tiene las investigaciones de Bhan et al. (2020) en el estudio sobre trabajo informal y salud materno infantil en la economía informal, expresan que en la prestación del trabajo informal los trabajadores generalmente no tienen salarios mínimos, seguridad o previsibilidad en el trabajo, las labores se prestan en ambientes precarios, careciendo los trabajadores de acceso a protección legal; así como, a Pfau-Effinger (2017) quien en su investigación sobre el empleo informal en la periferia pobre de Europa (Informal employment in the poor

European periphery) define que empleo informal es aquella actividad remunerada y clandestina, fuera del ámbito del empleo formal y basado en relaciones laborales ilegales.

Finalmente, citamos a Ahmad y Gaurav (2020) quienes en su análisis sobre la informalidad laboral en el mercado laboral de la India definen al empleo informal como aquel trabajo que presta una persona de forma individual en una empresa formal o informal caracterizándose este trabajo por la ausencia de contratos, de protección social y de no estar sujetos a la legislación laboral ni a impuestos.

En relación con la Dimensión 1: Seguridad Social, el Convenio 102 de la OIT (1952) establece que la seguridad social es la protección de alcance a los trabajadores asalariados para que accedan a la asistencia médica por enfermedad, enfermedad profesional, invalidez, accidentes de trabajo, prestaciones de vejez y otras contingencias o sucesos que puedan ocurrir al trabajador durante el desarrollo de su vida laboral.

Por otro lado, se tiene a Alfars et al. (2017) en su trabajo de investigación sobre los enfoques de protección social para los trabajadores informales, quienes señalan que desde el punto de vista de los derechos humanos los trabajadores informales, contribuyan o no a la economía, les asistiría el beneficio de acceder a la seguridad social y a la asistencia social que le puedan otorgar prestaciones de salud y seguridad social contra cualquier evento que pueda afectar su salud o bienestar en el trabajo.

En esa línea, la Constitución Política (1993) en su artículo 10° señala que, el Estado reconoce el derecho universal de toda persona a la seguridad social.

En cuanto a la seguridad social en el ámbito del trabajo informal, López (2017) en su investigación sobre el trabajo informal y desprotección social, argumenta que el trabajo informal supone precariedad y privación total o insuficiente de protección a la seguridad social. En el mismo sentido, Bhan et al. (2020) en el artículo científico sobre trabajo informal y salud materno infantil, señalan que las madres que trabajan en el sector informal no cuentan con acceso a la seguridad ocupacional o de la atención de la salud pública, careciendo de todo acceso a los sistemas formales de seguridad social.

Finalmente, Abraham y Houseman (2019) quienes, en su trabajo sobre la informalidad laboral como suplemento de mayores ingresos de los trabajadores formales estadounidenses, coinciden en que aquellas personas que acceden a labores informales para complementar sus ingresos tienen pocas probabilidades de que se les reconozca beneficios en seguridad social como el pago por enfermedad, seguro médico y planes de jubilación por sus labores.

Respecto de la Dimensión 2: Beneficios Sociales, según Toyama (2018) son todos aquellos aportes que en dinero otorga el empleador y percibe el trabajador durante la relación laboral por razón o motivo de una disposición legal, por acuerdo convencional o por voluntad exclusiva del empleador. En esa línea, los principales beneficios sociales establecidos por mandato legal en el Perú son: (i) la compensación por tiempo de servicios, que son depósitos bancarios que por mandato del Decreto Legislativo N° 650 debe realizar el empleador dos veces al año a una cuenta a nombre del trabajador; (ii) las gratificaciones por fiestas patrias y navidad que por disposición de la ley 27735 el empleador debe entregar a cada trabajador en los meses de julio y diciembre y, (iii) el pago de descansos remunerados establecido por el Decreto Legislativo N° 713, norma que otorga el derecho al trabajador de percibir de parte de su empleador el pago por los días de descanso semanal obligatorio, en los días feriados y de vacaciones anuales indistintamente del régimen laboral de la actividad privada al que pertenezca el trabajador.

En relación con los beneficios sociales y su otorgamiento a los trabajadores informales citamos a Ahmad y Gaurav (2020) quienes, en su investigación sobre la informalidad laboral en el mercado laboral de la India, señalan que una característica del trabajo informal es el acceso mínimo a ciertos beneficios laborales el cual está sujeto a la voluntad o liberalidad del empleador.

En cuanto a la Dimensión 3, Condiciones de trabajo se cita a Nappo y Lucidi (2019) quienes utilizando un método econométrico hacen un estudio de la relación entre las condiciones de trabajo y la salud, estableciendo que condiciones de trabajo son aquellos aspectos laborales referidos a jornadas de trabajo, descansos, horarios, pago de remuneraciones e inclusive la protección de la salud física de los trabajadores. Asimismo, en su investigación se afirma que la presencia de

inadecuadas condiciones de trabajo puede tener efectos peligrosos para la salud de los trabajadores, ocasionado accidentes de trabajo por lo que recomiendan monitoreos periódicos de las condiciones en que se desarrollan las labores de los trabajadores.

De otro lado, Benavides et al. (2022) consideran que el empleo informal generalmente se realiza en condiciones de trabajo insalubres e inseguras. En similar sentido, el Fondo Monetario Internacional (2021) ha expresado que los trabajadores informales realizan sus labores en condiciones de trabajo precarias e inadecuadas. En el mismo sentido, Sacone et al. (2019) en su investigación sobre las condiciones de labor a domicilio de los trabajadores informales dedicados a las actividades de la joyería en Brasil, concluyen que las condiciones en que los trabajadores informales desarrollan su labor tienen un alto potencial de riesgos tóxicos que pone en riesgo su salud y las de sus familias. Los citados investigadores señalan que para estos trabajadores no operaría el cumplimiento de la legislación laboral sobre protección contra exposiciones a riesgos químicos. Asimismo, los citados investigadores destacan que los joyeros no reciben ninguna capacitación sobre cómo manejar debidamente los componentes químicos utilizados para su labor.

En esa perspectiva, el portal web LALEY.PE (17 de noviembre de 2020) en un artículo sobre el tema del crecimiento de la informalidad laboral generado por el COVID19, señala que el trabajo informal se distingue por la falta de condiciones laborales mínimas otorgadas al trabajador; entre estas condiciones laborales resalta la falta de descansos, pagos de salarios bajos, inestabilidad laboral y sin protecciones a su salud.

En ese orden de ideas, la dimensión condiciones de trabajo que se hace referencia en el presente trabajo se entiende tanto al entorno en que los trabajadores informales prestan sus labores como de aquellos aspectos que involucran las jornadas y horarios de labor, descansos (semanales, en días feriados o de vacaciones anuales) así como de los aspectos relacionados a la protección y seguridad en el trabajo de los trabajadores informales.

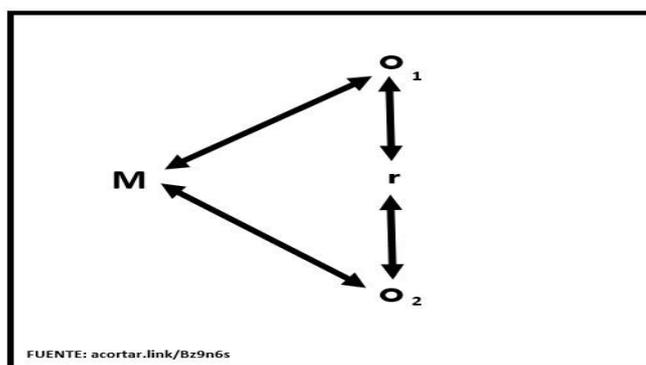
III. METODOLOGÍA

La metodología aplicada en la investigación es de enfoque cuantitativo el cual según Sánchez et al. (2018) son investigaciones que se sustentan en la medición numérica utilizando la recolección y análisis de datos para corroborar la hipótesis planteada. En estadística se usa frecuentemente para el establecimiento de patrones de comportamiento de una población determinada.

Respecto del método de investigación se utilizó el deductivo, que es aquella investigación que parte de la admisión de una proposición genérica para llegar a una proposición particular. El método deductivo permite inferir nuevos conocimientos o leyes aún no conocidas. (Sánchez et al., 2018)

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Nota. Fuente acortar.link/Bz9n6s

Dónde:

M: es la muestra del objeto de estudio

O1: Es la variable1: Actuaciones inspectivas de orientación

O2: Es la variable2: Informalidad laboral

r: la relación que existe entre las variables

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: es de tipo básica, es decir, la investigación estuvo orientada a obtener o lograr un conocimiento nuevo de modo sistemático con el único objetivo de incrementar el conocimiento de una realidad concreta (Álvarez,

2020). Según Esteban (2018) la investigación básica es pura o fundamental porque sirve de cimiento a la investigación aplicada.

Diseño de la investigación: es no experimental – transversal con nivel descriptivo y correlacional, porque el estudio se realizó sin manipulación de las variables; solo se limitó a observar el fenómeno tal y como es, y como se muestra en su contexto, preservando su naturaleza; las características de las variables han sido medidas en un momento específico, sin evaluar la evolución de estas. Se recopiló datos (Álvarez, 2020). La investigación es correlacional porque tiene como finalidad conocer y evaluar el grado de relación que existe entre dos variables en un momento determinado, midiéndolas, cuantificándolas y analizándolas a fin de establecer su grado de vinculación (Hernández et al. 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Actuaciones Inspectivas de orientación

Definición conceptual: según Toyama y Rodríguez (2009) son diligencias de carácter preventivo a cargo de los Inspectores del trabajo con el objetivo de informar y asesorar técnicamente a los empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales sobre las normas laborales para promover su cumplimiento.

Definición operacional: la medición de la variable actuaciones inspectivas de orientación, se realizó mediante las dimensiones: Planificación, Centro de trabajo y beneficiario.

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Actuaciones Inspectivas de Orientación

Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
La medición de la variable 1 se realizará mediante las dimensiones: planificación, centro de trabajo y Beneficiario	Planeamiento	Estratégica	1, 2	Se medirá mediante la utilización de la escala ordinal de Likert, de cinco posiciones. (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	
		Operativa	3, 4		
		Predictiva	5, 6		
	Centro de Trabajo	Microempresa	7, 8		
		Pequeña empresa	9, 10		
		No MYPE	11,12		
	Beneficiario		Trabaj. Formal		13, 14
			Trabaj. Informal		15,16
			Empleador		17,18

Variable 2: Informalidad laboral

Definición conceptual: según Bustamante y Cabezas (2022) son los trabajadores subordinados que tienen empleos informales en empresas del sector formal o del sector informal cuya relación de trabajo no está sujeta a la legislación laboral.

Definición operacional: la medición de la variable se efectuó a través de las dimensiones: Seguridad Social, Beneficios Sociales y Condiciones de Trabajo.

Tabla 3

Operacionalización de informalidad laboral

Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
La medición de la variable 2 se realizará mediante las dimensiones: seguridad social, beneficios sociales y condiciones de trabajo.	Seguridad Social	-En salud	1,2	Se medirá mediante la utilización de la escala ordinal de Likert, de cinco posiciones. (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
		-En pensiones	3, 4	
		-Subsidios	5, 6	
	Beneficios Sociales	-Gratificaciones	7, 8	
		-Vacaciones	9, 10	
		-CTS	11, 12	
	Condiciones de Trabajo	-Jornadas	13,14	
		-Descansos	15,16	
		-EPP	17,18	

3.3 Población, muestra, muestro y unidad de análisis

Población: conforme lo señalan López y Fachelli (2015) se considera población marco o finita a toda población formada por menos de cien unidades. En ese sentido, la población en la investigación estuvo integrada por una población finita de noventa servidores civiles de una entidad pública con funciones relacionadas a la formalización laboral e inspección del trabajo.

Muestra: La muestra fue conformada por una población de cincuenta y cinco servidores que prestan servicios en las modalidades presencial, remoto o mixta de una entidad pública con funciones relacionadas a la formalización laboral e inspección del trabajo. **Criterios de inclusión:** Personal de una entidad pública con funciones relacionadas a la formalización laboral e inspección del trabajo. **Criterios de exclusión:** No fue considerado aquel personal que no presta servicios en la

entidad pública con funciones relacionadas a la formalización laboral e inspección del trabajo.

Muestreo: de acuerdo con López y Fachelli (2015) es no probabilística de tipo intencional o por conveniencia, es decir, la muestra ha sido seleccionada convenientemente por el investigador seleccionándose al personal de la entidad pública con funciones relacionadas a la formalización laboral e inspección del trabajo.

Unidad de análisis: Fueron cincuenta y cinco servidores de una entidad pública con funciones relacionadas a la formalización laboral e inspección del trabajo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: la técnica en la investigación científica es el procedimiento de actuación concreta que debe seguirse para recorrer las diferentes fases del método científico (Ander- Egg, 1995 y González Río, 1997, como se citó en Pulido, 2015). La encuesta según Yuni y Ariel (2014) tiene como fin captar información de forma sistemática y ordenada respecto del tema objeto de investigación. En la investigación se usó la técnica de la encuesta la cual permitió recolectar la información necesaria para el estudio.

Instrumento: según Baena (2017) los instrumentos son los apoyos que se tienen para que las técnicas cumplan su propósito. De acuerdo con Hernández et al. (2014) el instrumento más utilizado para la recolección de datos es el cuestionario. Un cuestionario está integrado por un grupo de interrogantes respecto de una o más variables (Chasteauneuf, 2009, como se citó en Hernández et al. 2014). El instrumento utilizado en la investigación para recabar la información proporcionada por la muestra fue el “cuestionario” de escala ordinal.

Validez: según Hernández et al. (2014) la validez del contenido del instrumento se mide a través de la opinión de expertos a fin de asegurar que las dimensiones, objeto de medida, representen válidamente a las variables. En tal sentido, empleando la técnica de opinión de expertos el cuestionario conteniendo 36 ítems fue validado por los expertos: (i) Mgtr. Carlos Hinostroza Hinostroza; (ii) Mgtr. Pedro Wuilmer Atarama Campos; y (ii) Mgtr. Esmeralda Jesús Vásquez Salís,

todos con grado de maestros y maestra en Gestión Pública respectivamente, quienes mediante su juicio de valor emitieron sus respectivos informes de expertos, dictaminando la aplicabilidad del instrumento.

Confiabilidad: de acuerdo con Sánchez et al. (2018) es la suficiencia del instrumento para producir resultados coherentes al del resultado primigenio. Según Kerlinger (2002) la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en su aplicación repetida respecto del mismo sujeto u sobre el mismo objeto produce resultados iguales. De otro lado, de acuerdo con Hernández et al. (2014) uno de los procedimientos más usados para establecer la confiabilidad de los instrumentos es el coeficiente alfa de Cronbach.

En ese sentido, la confiabilidad del instrumento fue medida mediante una prueba piloto aplicada a 15 participantes, evaluándose las respuestas obtenidas a través de los cuestionarios mediante el método de cálculo denominado Coeficiente del Alfa de Cronbach, para lo cual se utilizó el software estadístico SPSS Statistics, teniendo como resultado un coeficiente de Cronbach de rango 0,809 el cual de acuerdo con Palella y Martins (2006) corresponde a una confiabilidad alta.

Tabla 4:

Estadísticas de Fiabilidad

VARIABLE	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Actuaciones Inspectivas de Orientación	,794	18
Informalidad Laboral	,807	18

Fuente:SPSS29

3.5 Procedimientos:

Se solicitó la respectiva autorización a la entidad pública con funciones relacionadas a la formalización laboral e inspección del trabajo. Se elaboró el cuestionario utilizando la escala de Likert, se informó a los integrantes de la muestra sobre el objetivo de la investigación y se solicitó su colaboración para acceder al desarrollo del cuestionario. Con los resultados obtenidos mediante el instrumento se realizó el análisis del comportamiento de la muestra a través del software SPSS que procesó los datos.

3.6 Método de análisis de datos:

Los datos obtenidos a través del cuestionario se ingresaron al software estadístico SPSS29 el cual permitió organizar, tabular y graficar los datos recolectados y de los resultados obtenidos por variable y dimensiones, se efectuó el análisis inferencial mediante la correlación Rho de Spearman, finalmente se elaboró las conclusiones respectivas.

3.7 Aspectos éticos:

De acuerdo con lo señalado por López et al. (2020) la importancia de la ética en la elaboración de los trabajos de investigación incluye el deber del investigador de cumplir con las disposiciones que regulan las citas y referencias de estudios y obras de otros investigadores a fin de no arriesgarse a ser denunciados por plagios. En esa línea, en todo el procedimiento que demandó la investigación y la elaboración de la tesis se observó el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo, es decir, se contó con las autorizaciones correspondientes a efecto de realizar las encuestas y tomas de datos, se respetó y respetará el anonimato de los encuestados, así como los resultados serán de carácter confidencial. Asimismo, se ha respetado la propiedad intelectual de los autores que han sido citados y referenciados para cuyo efecto se utilizó el manual APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

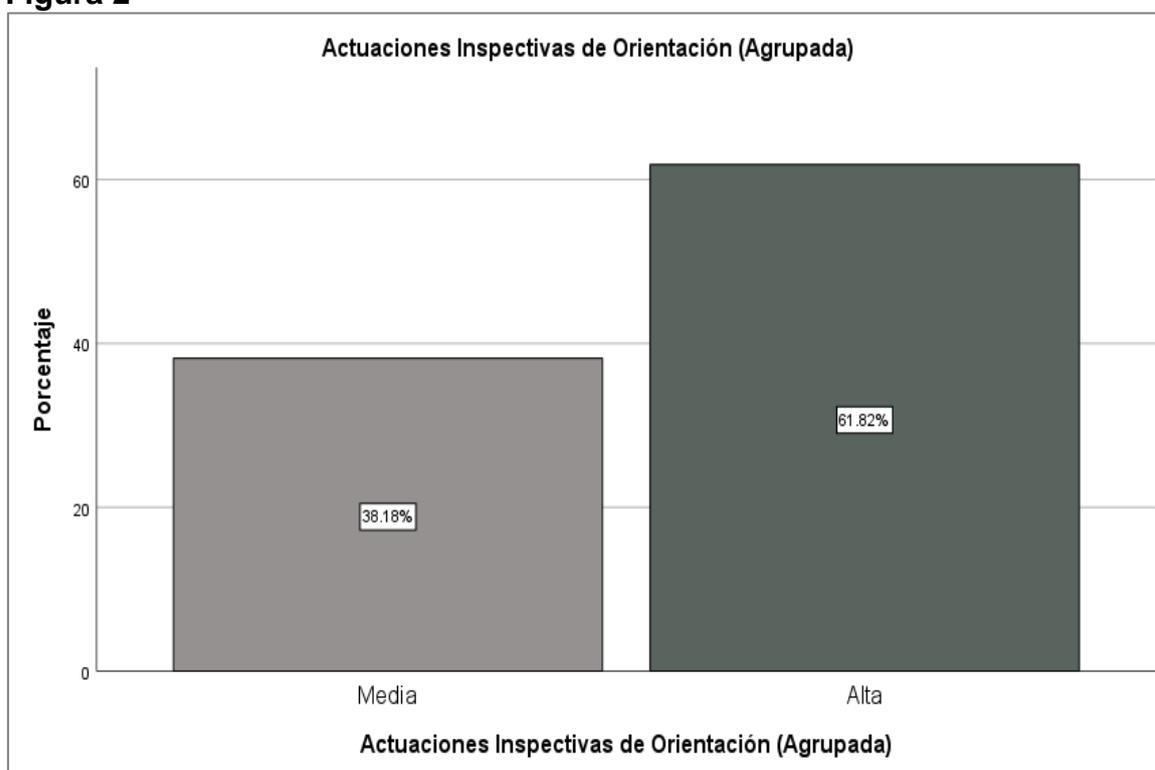
Se efectuó el análisis descriptivo de los datos obtenidos mediante software SPSS29, del cual se obtuvo las tablas de distribución de frecuencias y figuras respectivas.

Tabla 5

Actuaciones Inspectivas de Orientación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	21	38.2	38.2	38.2
	Alta	34	61.8	61.8	100.0
	Total	55	100.0		

Figura 2



Interpretación

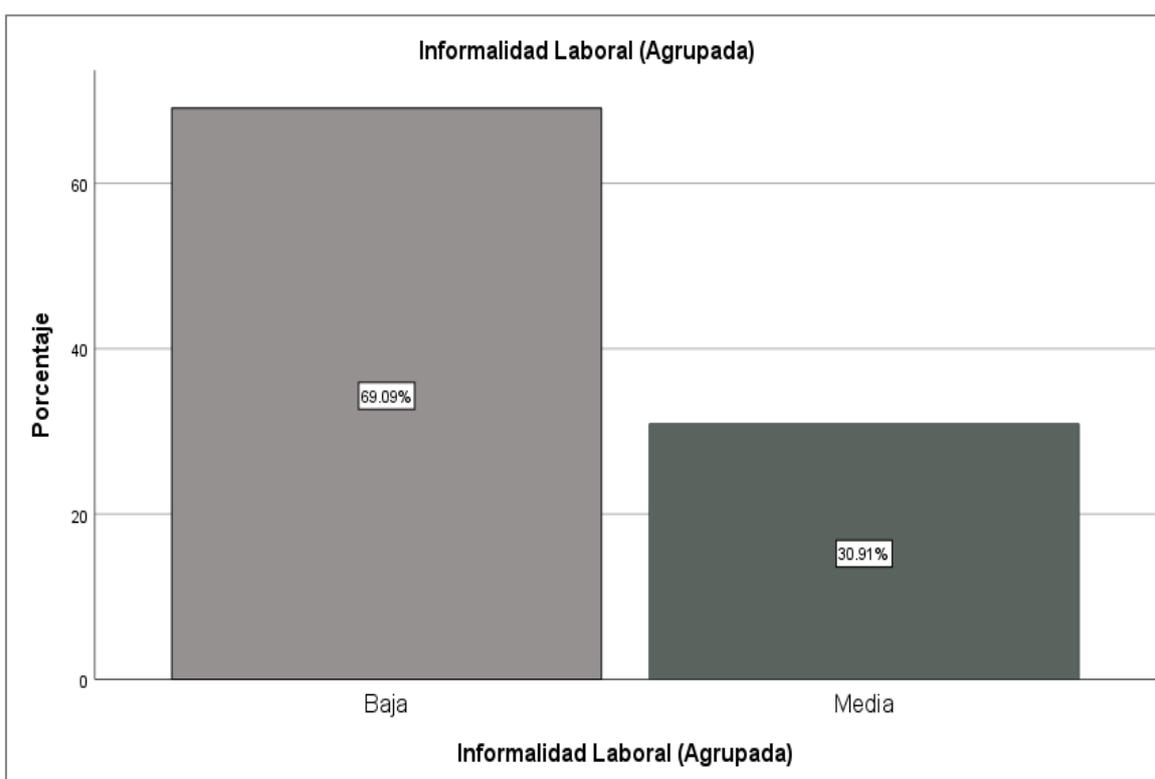
De la tabla 5 y la figura 2 se puede evidenciar que el 61,82% de los encuestados tienen una percepción alta respecto de las actuaciones inspectivas de orientación, mientras que el 38,18% tiene una percepción media de las actuaciones inspectivas de orientación.

Tabla 6

Informalidad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	38	69.1	69.1	69.1
	Media	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0		

Figura 3



Interpretación

De la tabla 6 y figura 3 se puede advertir que el 69,09% de los encuestados tiene una percepción baja de la Informalidad Laboral en Lima Metropolitana, mientras que el 30,91% tiene una percepción media sobre la Informalidad Laboral.

Tabla 7*Tabla cruzada de las variables de estudio*

			Informalidad Laboral (Agrupada)		
			Baja	Media	Total
Actuaciones Inspectivas de Orientación (Agrupada)	Media	Recuento	10	11	21
		% del total	18.2%	20.0%	38.2%
	Alta	Recuento	28	6	34
		% del total	50.9%	10.9%	61.8%
Total		Recuento	38	17	55
		% del total	69.1%	30.9%	100.0%

Interpretación

De la tabla 7 se puede observar que un 61,8% tiene una percepción alta de las actuaciones inspectivas de orientación y el 38,2% tiene una percepción media de las actuaciones Inspectivas de orientación, de ellos el 18.2% tiene una percepción baja de la informalidad laboral, a su vez un 50,9% considera que la reducción de la Informalidad Laboral es baja, y un 10,9% considera que la reducción de la informalidad laboral es media. De la Tabla 7 se desprende que ninguno de los encuestados tiene una percepción baja respecto de las actuaciones inspectivas de orientación, así como también ninguno de los encuestados tiene una percepción alta de la reducción de la Informalidad Laboral.

4.1 Objetivo general

Determinar el nivel de relación existente entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021.

TABLA 8

Prueba de correlación Rho de Spearman entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral

Rho de Spearman		Actuaciones Inspectivas de Orientación	Informalidad Laboral
Actuaciones Inspectivas de Orientación	Coeficiente de correlación	1.000	-.402**
	Sig. (bilateral)		.002
	N	55	55
Informalidad Laboral	Coeficiente de Correlación	-.402**	1.000
	Sig. (bilateral)	.002	.
	N	55	55

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

Fuente:SPSS29

Interpretación

De la Tabla 8 se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0,05, en consecuencia, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación significativa inversa entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021. Las variables tienen una correlación negativa o inversa moderada de -0,402 (Según Hernández et al, 2014, pag. 305).

4.2 Objetivo específico 1

Establecer el nivel de relación entre la variable actuaciones inspectivas de orientación y la dimensión seguridad social en Lima metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre las Actuaciones Inspectivas de Orientación y la Seguridad Social.

Ha: Existe relación significativa entre las Actuaciones Inspectivas de Orientación y la Seguridad Social.

TABLA 9:

Prueba de correlación Rho de Spearman entre la variable actuaciones inspectivas de orientación y la dimensión seguridad social

Rho de Spearman		Actuaciones Inspectivas de Orientación	Seguridad Social
Actuaciones Inspectivas de Orientación	Coeficiente de correlación	1.000	-.362**
	Sig. (bilateral)		.007
	N	55	55
Seguridad Social	Coeficiente de Correlación	-.362**	1.000
	Sig. (bilateral)	.007	.
	N	55	55

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente:SPSS29

Interpretación

De la Tabla 8 se puede verificar que el nivel de significancia es menor a 0,05, en consecuencia, se rechaza la Ho. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis alterna, en ese sentido, se puede afirmar que existe una relación significativa inversa entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral. Variables que tienen una correlación negativa baja de -0,362 (Según Hernández et al, 2014, pag. 305).

4.3 Objetivo específico 2

Determinar el nivel de relación entre la variable actuaciones inspectivas de orientación y la dimensión beneficios sociales.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre las actuaciones inspectivas de orientación y los beneficios sociales.

Ha: Existe relación significativa entre las actuaciones inspectivas de orientación y los beneficios sociales.

TABLA 10:

Prueba de correlación Rho de Spearman entre la variable actuaciones inspectivas de orientación y la dimensión beneficios sociales

Rho de Spearman		Actuaciones Inspectivas de Orientación	Beneficios Sociales
Actuaciones Inspectivas de Orientación	Coeficiente de correlación	1.000	-.203
	Sig. (bilateral)		.138
	N	55	55
Beneficios sociales	Coeficiente de Correlación	-.203	1.000
	Sig. (bilateral)	.138	.
	N	55	55

Fuente:SPSS29

Interpretación

De la Tabla 10 se puede observar que estadísticamente no existe relación entre la variable actuaciones inspectivas de orientación y los beneficios sociales. Esto debido a que el nivel de significancia es mayor a 0,05 razón por la que no se rechaza la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

4.4 Objetivo específico 3

Determinar el nivel de relación entre la variable actuaciones inspectivas de orientación y las condiciones de trabajo.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre las actuaciones inspectivas de orientación y las condiciones de trabajo.

Ha: Existe relación significativa entre las actuaciones inspectivas de orientación y las condiciones de trabajo.

TABLA 11:

Prueba de correlación Rho de Spearman la variable actuaciones inspectivas de orientación y la dimensión condiciones de trabajo.

Rho de Spearman		Actuaciones Inspectivas de Orientación	Condiciones de Trabajo
Actuaciones Inspectivas de Orientación	Coeficiente de correlación	1.000	-.395**
	Sig. (bilateral)		.003
	N	55	55
Condiciones de Trabajo	Coeficiente de Correlación	-.395**	1.000
	Sig. (bilateral)	.003	.
	N	55	55

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente:SPSS29

Interpretación

De la Tabla 11 se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0,05, entonces, se rechaza la Ho. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede afirmar que existe relación significativa inversa entre la variable actuaciones inspectivas de orientación y la dimensión condiciones de trabajo. Variables que tienen una correlación negativa baja de -0,395 (Según Hernández et al, 2014, pag. 305).

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la presente investigación fue establecer la relación existente entre la variable actuaciones inspectivas de orientación y la variable informalidad laboral en el ámbito de Lima Metropolitana, 2021. La discusión se centra en que si las actuaciones inspectivas de orientación, como mecanismo de carácter preventivo que utiliza la Inspección del Trabajo para disuadir a los empleadores a cumplir con las disposiciones legales en materia laboral, contribuye en la reducción de la informalidad laboral en Lima Metropolitana.

Los resultados estadísticos obtenidos respecto de la hipótesis general indican un valor de $p = 0.002$ y un Rho de Spearman de $-0,402$ por lo que se puede afirmar que entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral existe una correlación significativa inversa de escala moderada, es decir, mientras el valor de la variable actuaciones inspectivas tiende a incrementarse los valores de la informalidad laboral tienden a descender. Lo expuesto tiene coincidencia con la distribución de frecuencias reflejada en la Tabla 5 de la que se establece la percepción alta (61,82%) y media (38,18%) que los encuestados presentan respecto de las actuaciones inspectivas de orientación como mecanismo preventivo de la informalidad laboral. Mientras que la distribución de frecuencias de la informalidad laboral es baja (69,09%), es decir, la percepción de los encuestados respecto de la reducción de la informalidad es baja.

En tal sentido, el dato sobre el número de trabajadores formalizados a través de las actuaciones inspectivas de orientación contenido en el Informe de Evaluación de Resultados del PEI – POI (Sunafil, 2022), correspondiente al periodo 2021, presentado por la entidad a cargo del sistema de inspección del trabajo así como del reporte del número de trabajadores informales existentes en Lima Metropolitana en el periodo 2021 (información que el MTPE proporciona a través del Observatorio de Formalización Laboral) son coincidentes con los resultados estadísticos de correlación significativa inversa de nivel moderado y bajo obtenidos estadísticamente, toda vez que, el primero informó que en el periodo 2021 mediante las actuaciones inspectivas de orientación se logró formalizar a ocho mil ochocientos veintiocho trabajadores en las planillas electrónicas; mientras que el segundo, reporta que la informalidad laboral en Lima Metropolitana en el mismo

periodo 2021 el número de trabajadores informales se incrementó en la cantidad de 2,820,156; de lo que se puede establecer que el resultado del comportamiento inverso de las variables se condice con la información reportada por los entes a cargo de cautelar los derechos laborales en Lima Metropolitana; pudiendo establecerse que “a menor orientación, mayor informalidad”.

En esa misma perspectiva, las posturas de Serrano (2021) referidas a que un factor determinante en la ausencia del mayor conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos laborales sería la limitada capacitación y asistencia técnica que en materia laboral brinda el Estado; o de aquella en la que manifiesta que, para poder formalizar a un mayor número de trabajadores se debe fortalecer el servicio de la inspección (Serrano, 2020), constituyen argumentos que justifican y dan consistencia a los resultados de correlación inversa moderada y baja obtenidos estadísticamente, pues resulta válido inferirse que una limitada ejecución de actuaciones inspectivas de orientación sobre formalización laboral, sin considerar o tomar en cuenta la real dimensión de la población de trabajadores informales existente en Lima Metropolitana, arrojará como resultado bajos índices de formalización laboral.

En esa misma línea, resulta válido inferirse que las actuaciones inspectivas de orientación constituyen un mecanismo efectivo para prevenir la informalidad, sin embargo, si esta herramienta no cuenta con la capacidad operativa adecuada y suficiente no podrá obtenerse logros significativos de prevención y/o reducción de la informalidad laboral.

En esa mismo orden, los encuestados tienen la percepción que la inspección del trabajo no contaría con suficiente presupuesto o recursos ni tendría la adecuada provisión de inspectores para ejecutar actuaciones inspectivas de orientación que puedan reducir significativamente la informalidad laboral en Lima Metropolitana, situación que se puede advertir de los resultados contenidos en la Tabla 6 sobre distribución de frecuencias la cual indica que un 69,09% de los encuestados tiene una percepción baja sobre la reducción de la informalidad laboral, es decir, la percepción sobre la prevención o de la reducción de la informalidad laboral en Lima Metropolitana es baja.

Por una parte, la investigación de Córdova (2017) concordaría con los resultados de percepción alta (61,82%) de las actuaciones inspectivas de orientación, en el sentido que el citado investigador considera que las actuaciones de orientación y asesoramiento técnico que brinda la Inspección del Trabajo constituyen una herramienta eficaz que busca lograr el objetivo del cumplimiento de las normas sociolaborales.

De otra parte, el resultado de percepción baja de la informalidad laboral se condice con lo señalado por Lavado y Yamada (2021) quienes consideran que el tratamiento que la inspección del trabajo le otorga a la informalidad laboral no contribuiría de forma significativa en su reducción, pues consideran que las acciones de la inspección se concentraría mayormente en el sector de empresas formales que en el sector no estructurado.

En la misma optica, el resultado estadístico concuerda con la recomendación que hace Meza (2017) en cuanto considera que la inspección debe centrarse en la prevención de los incumplimientos para alcanzar el respeto de las normas laborales.

Finalmente, en cuanto al objetivo general de la investigación los resultados de correlación negativa o inversa son coincidentes con la investigación sobre la protección laboral y el trabajo informal de los países europeos de Florez y Perales (2016) en la que obtuvieron un resultado significativo negativo respecto de la relación existente entre las políticas de protección laboral y la reducción del empleo asalariado informal, concluyendo que cuando la protección laboral (establecidas en las normas legales) tienen un efecto protector, entonces, el trabajo informal es siempre negativo. Según los citados autores la protección laboral adecuada o significativa se asocia a la reducción de la expansión del trabajo informal.

En general los resultados estadísticos sugieren que las actuaciones inspectivas de orientación reducen la informalidad laboral pero en un porcentaje moderado o bajo en comparación a la real magnitud o dimensión que tiene la informalidad laboral en Lima Metropolitana, situación que en el periodo investigado fue de casi 3 millones de trabajadores informales.

En cuanto a la hipótesis específica 1, referido a la existencia de una relación significativa entre las actuaciones inspectivas de orientación y la seguridad social

en el ámbito de la informalidad laboral de Lima Metropolitana, 2021, de acuerdo al modelo estadístico utilizado se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de -0,362 y un nivel significativo de $p= 0,007$, es decir, los resultados estadísticos han establecido la existencia de una relación significativa inversa baja entre las actuaciones inspectivas de orientación y la seguridad social.

Dentro de este contexto se establece que la percepción de las actuaciones inspectivas de orientación como mecanismo de prevención para promover el cumplimiento de la seguridad social en salud, en pensiones y subsidios de los trabajadores informales, es baja como consecuencia del crecimiento de la informalidad existente en Lima Metropolitana.

En ese sentido, los resultados de correlación baja entre las actuaciones de orientación y la seguridad social concuerdan con el enfoque de la OIT (2021) respecto a que los trabajadores informales representa a más del 60% de la fuerza laboral del mundo y, sin embargo, una gran mayoría de los trabajadores informales no perciben los beneficios de la seguridad social establecidos normativamente en el Convenio Internacional N° 102.

En ese enfoque, el resultado estadístico obtenido también es concordante con los resultados de la investigación de Dulanto (2021) sobre la informalidad laboral de los migrantes venezolanos en Lima Metropolitana, en el sentido que los trabajadores informales de origen extranjero no alcanzan a tener acceso a los servicios de salud y carecen de toda protección social.

Igualmente, el resultado estadístico tiene coincidencia con lo expuesto por Bhan et al. (2020) quienes en su artículo denominado “trabajo informal y salud materno infantil” concluyen en que las madres que laboran en el sector informal lo hacen sin ningún tipo de protección de orden social, no tienen licencia por maternidad ni cuentan con acceso a la seguridad ocupacional o a la atención de la salud pública, careciendo de toda facilidad para acceder a los sistemas formales de seguridad social. Siendo que esta desigualdad en el tratamiento del sector informal tiene una fuerte correlación con los resultados de salud de los trabajadores informales.

En esa línea, los resultados coinciden con el estudio de López (2017) sobre el trabajo informal y desprotección social, pues afirma que la labor informal conlleva

a una privación total o insuficiente de protección social y que, las personas ocupadas informalmente carecen de protección adecuada contrario al trabajo decente; concluyendo en que el trabajo informal y la desprotección social forman un fenómeno inseparable.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se aceptó la hipótesis nula, concluyendo en que no existe relación significativa entre las actuaciones inspectivas de orientación y los beneficios sociales de los trabajadores informales.

En relación a los resultados de la hipótesis específica 3, referido a la existencia de una relación significativa entre las actuaciones inspectivas de orientación y las condiciones de trabajo, de acuerdo al modelo estadístico utilizado se ha obtenido un coeficiente rho de Spearman de -0,395 y un nivel significativo de $p= 0,003$; de lo que se puede establecer la existencia de una relación significativa inversa baja, es decir, se puede inferir que si bien las actuaciones inspectivas de orientación cumplen un rol importante en la prevención de la informalidad, sin embargo, esta no resulta suficiente para prevenir significativamente la existencia de inadecuadas condiciones de trabajo de los empleados informales debido principalmente a la magnitud que representa la informalidad laboral en Lima Metropolitana.

En ese sentido, el resultado se condice con el estudio sobre la informalidad laboral en México de Cuevas et al. (2016) quienes han establecido que el empleo informal tiene como principal característica la inexistencia de condiciones adecuadas de trabajo, como lo son no contar con un contrato laboral que les otorgue a los trabajadores cierta estabilidad en el trabajo, condicionamiento a horarios flexibles no definidos, prolongadas jornadas de trabajo sin reconocimiento de horas extras, salarios inferiores a los establecidos legalmente, sin periodicidad de pagos, carencia de condiciones laborales internas adecuadas y de protección contra los riesgos en el trabajo.

En la misma línea, los resultados guardan relación con lo expuesto por la OIT (2021) respecto que, los trabajadores informales realizan labores en condiciones opuestas al trabajo decente, es decir, las labores se realizan en condiciones que no cumplen las reglas mínimas de seguridad para el trabajador.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : En relación al objetivo general de la investigación, que consistió en establecer la relación entre las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral, se comprobó un nivel de correlación significativa inversa moderada; de dicho resultado se establece que las actuaciones de orientación es un mecanismo eficiente para prevenir la informalidad laboral pero, las acciones adoptadas no resultan eficaces para reducir significativamente la informalidad en Lima Metropolitana en razón de la magnitud de esta.
- Segunda** : En relación al primer objetivo específico, consistente en establecer la relación entre las actuaciones inspectivas de orientación y la seguridad social, se comprobó un nivel de correlación significativa inversa baja; de dicho resultado se establece que los trabajadores informales no tienen protección en salud por aportes o contribución directa de su empleador, asumiendo directamente las cargas de los eventos que puedan sucederles.
- Tercera** : En cuanto al segundo objetivo específico, consistente en determinar la relación entre las actuaciones inspectivas de orientación y beneficios sociales, los resultados obtenidos según el coeficiente Rho de Spearman fue de -0,203 y de sig. = 0.138, en consecuencia, la variable actuaciones inspectivas de orientación no tiene relación significativa con la dimensión beneficios sociales, rechazándose la hipótesis alterna, aceptándose la hipótesis nula.
- Cuarta** : En relación al tercer objetivo específico, consistente en determinar la relación entre la variable actuaciones inspectivas de orientación y la dimensión condiciones de trabajo, se comprobó un nivel de correlación significativa baja; de dicho resultado se establece que los trabajadores informales no tienen protección de los riesgos en el desarrollo de sus labores, tienen horarios superiores a la jornada máxima legal, no gozan de días de descanso semanal obligatorio o de feriados.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : con el objetivo de prevenir la informalidad laboral se recomienda a la entidad a cargo del servicio de la inspección del trabajo incluir como una acción estratégica dentro de los planes de inspección la ejecución de mayores actuaciones inspectivas de orientación sobre formalización laboral.
- Segunda** : se recomienda al ente a cargo de la inspección del trabajo fortalecer el sistema de inspección dotándole de los recursos suficientes en infraestructura, equipos y presupuesto necesarios para un adecuado funcionamiento de las acciones de prevención contra la informalidad laboral.
- Tercera** : se recomienda a la entidad a cargo de sistema de inspección fortalecer su capacidad operativa mediante el aumento del número de inspectores del trabajo en cantidad suficiente que permita brindar servicios inspectivos de orientación eficientes, oportunos, adecuados y de calidad a los empresarios y trabajadores.
- Cuarta** : se recomienda al ente a cargo de la inspección del trabajo implementar nuevos mecanismos de prevención y fiscalización que de acuerdo a las nuevas formas de contratación (digital, tecnológico y/o remoto) puedan identificar y prevenir la expansión del empleo informal de trabajadores subordinados.

Referencias

- Abraham, K. & Houseman, S. (2019). Making End Meet: The Role of Informal Work in Supplementing American's Income. *Russell Sage Foundation Journal of The Social Sciences*. (Vol. 5), p. 110 – 131.
- Ahmad, R. & Gaurav, S. (2020). Informal work in India: A Tale of Two Definitions. *European Association of Development Teseach and Training Institutes*. (Vol. 32). p. 1105 – 1127.
<https://doi.org/10.1057/s41287-020-00258-z>
- Alfers, L., Lund, F. y Moussié, R. (2017). Approaches to social protection for informal workers: Aligning productivist and human rights-based approaches. *International social security review*. (Vol. 70),p. 67 – 75.
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima.
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Armijo, M. (2011). Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. CEPAL
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5509/S2011156_es.pdf
- Auerbach, A., LeBas, A., Post, A., & Weitz, R. (2018). State, Society, and Informality in Cities of the Global South. (Estado, Sociedad e Informalidad en Ciudades del Sur Global). *UC Berkeley*
<https://doi.org/10.1007/s12116-018-9269-y>
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación: Serie integral por competencias. Grupo Editorial Patrias.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Benavides, F., Silva, M., y Vives, A. (2022). Informal employment, precariousness, and decent work: from research to preventive action. *Scandinavian journal of work, environment & health*. (N° 48), 169-172.
- Bhan, G., Surie, A., Horwood, C., Dobson, R., Alfers, L. & Portela, A. (2020). Informal work and maternal and child health: a blind spot in public health and research. *Bulletin of the World Health Organization*. (N° 98), 219 – 221.

- Boldrini, I. (2017). La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad en el Ministerio Público, Lima 2016 [Tesis de Magister, Universidad Cesar Vallejo del Perú]. Repositorio Institucional de la UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/5372>
- Bustamante, A; Cabezas, M; Gutiérrez, A; Niculcar, D; Nilo, J. (2022). Informalidad laboral en tiempos de la COVID-19: análisis del mercado laboral chileno. *Informes Técnicos OIT. (N°27)*, 3– 133.
- Ceni, R. (2017). Pension schemes and labor supply in the formal and informal sector. *IZA Journal of Labour Policy*, (6:B), 4.
- Convenio 102 de la Organización Internacional de Trabajo (1952). Convenio sobre la seguridad social (norma mínima).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247
- Constitución Política del Perú (1993).
https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/constituciones_ordenado/CONSTIT_1993/Texto_actualizado_CONS_1993.pdf
- Córdova, J. G. (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 [Tesis de Magister, Ponticia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/9524>
- Cuevas, E., De la Torre, H, y Regala, S. (2016). Características y determinantes de la informalidad laboral en México. *Estudios Regionales en Economía, Población y Desarrollo. (N° 35)*
- Decreto Supremo N° 003-2002-TR, El Peruano, 2006-04-28, núm. 7980, págs. 222008-222010
- Decreto Supremo N° 006-2008-TR, reglamento de la Ley 29245 y Decreto Legislativo 1038 , El Peruano, 2008-09-12, núm. 10357, págs. 379512-379513
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, El Peruano, 1997-03-27, núm. 6116, págs. 147995-148004

- Dulanto, M. (2021). Situación de informalidad laboral de los migrantes venezolanos en el emporio de Gamarra [Tesis de Magister, Universidad Cesar Vallejo del Perú]. Repositorio Institucional de la UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/61241>
- Espejo, A. "Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional", Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/6), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2022.
- Estanque, E. & Climent, V. (2021). Labor and informal work in North-South relations: A study on Iberian countries and Latin-America. *Tempo Social*. (Vol. 33), p. 209 – 229.
- Esteban Nieto, Nicomedes (2018). Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Repositorio Institucional de la Universidad Santo Domingo de Guzmán.
<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Estevano, S. (2019). The Limits of Instrumentalism: Informal Work and Gendered Cycles of Food Insecurity in Mozambique. *The Journal of Development*. (N°55). P. 83 – 98.
- Fondo Monetario Internacional (2021). *La Fuerza Laboral Informal en el Mundo: Prioridades para un crecimiento inclusivo*. Editores CORINNE C. DELÉCHAT LEANDRO MEDINA
<https://www.elibrary.imf.org/fileasset/IEATWSAEX.pdf?cid=va-com-compd-ieatw>
- Florez, L. & Perales, F. (2016) Labour protection and informal work: A cross-national análisis of European countries, 2004–2012. *International Labour Review* (N°4), 623 – 650.
- Galindo, R. (2019). Big data e inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos del sector público. *Revista Catalana de Dret Públic*, (58). 49-63.
<https://doi.org/10.2436/rcdp.i58.2019.3276>
- Gallo, M. y Thinyane, H. (2021) Supporting decent work and the transition towards formalization through technology-enhanced labour inspection. *ILO Working Paper* (N°41).

- Galoso, E. & Ospina, E. (2020). Desarticulación del planeamiento estratégico y la programación presupuestaria y su efecto en la gestión de CEPLAN. *Pensamiento crítico de la facultad de ciencias económicas UNMSM*. (25), 69 - 106.
<https://doi.org/10.15381/pc.v25i2.19517>
- Gómez, F. (2005). Derecho del Trabajo: Relaciones Colectivas de Trabajo. Editorial San Marcos.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial Mexicana.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, (2022). *Informe Técnico: Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana* (Nro. 01).
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-mercado-laboral-ene-feb-mar-2022.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2022). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional*.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-empleo-nacional-oct-nov-dic-2021.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, (2022). *Perú: Estadísticas de la emigración internacional de peruanos e inmigración de extranjeros, 1990-2021*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1857/libro.pdf
- Ivlevs, A. (2016). Remittances and informal work. *International Journal of Manpower*. (N°37). P. 1172 – 1190.
<http://www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del Comportamiento: Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. Editorial MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE MEXICO.
- Lavado, P. & Yamada, G. (2021) Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad. *Revista Proyecto Perú Debate 2021: propuesta hacia un mejor gobierno*. (S/N), 5 – 26.
https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/15_dp_empleo.pdf

LALEY.PE (17 de noviembre de 2020). Crece el empleo informal en el Perú: ¿Cómo identificarlo?.

<https://laley.pe/art/10299/crece-el-empleo-informal-en-el-peru-como-identificarlo#:~:text=Por%20otra%20parte%2C%20el%20empleo,compensaci%C3%B3n%20de%20por%20medio%3B%20etc.>

Ley 28806, 2006, Ley General de Inspección del Trabajo. El Peruano, 2006-07-22, núm. 9535, págs. 324577-324588

Ley Federal de Trabajo de México (1970).

https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf

Lima, J. y Rangel, F. (2019). Informal work and digital work in Brazil: different logics of peripheral capitalism. *Sociología del Trabajo*. (N°154), 141 – 159.

López, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Universidad Autónoma de Barcelona.

<http://ddd.uab.cat/record/129382>

López, J., Tercero, S. y Inguillay, L.(2020) Ética en la Investigación Científica. *Revista Imaginario Social*. (Vol. 3, N°1), 42 – 51.

López, J. (2017). Trabajo informal y protección Social: análisis del marco jurídico internacional. *Revista Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*. (N°3), 61 – 79.

Mattar, J. & Cutervo, L. M. (2017) *Planificación para el desarrollo en América Latina y el Caribe*

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42139/10/S1700693_es.pdf

Mendizábal, G. (2019) Estudio de derecho comparado de la Inspección del Trabajo en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (N°28), 157 – 190.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016, julio). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*.

[Guía Sistema Administrativo Gestión RR HH Sector Público.pdf \(www.gob.pe\)](http://www.gob.pe)

- Mora, J. (2017) La informalidad laboral colombiana en los últimos años: análisis y perspectivas de política pública. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa (N°24)*, 89 – 128.
- Nappo, N. y Lucidi, F. (2019). Is there an association between Working conditions and health? An analysis of the Sixth European Working Conditions Survey data.
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0211294>
- Pernía, N. (2016) La inspección del trabajo como uno de los mecanismos que propicia el diálogo social de los actores laborales en Venezuela. *Revista Gaceta Laboral (N°22)*, 102 – 122.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33651767002>
- Octavia, J. (2021). Networks of trust: accessing informal work online in Indonesia during COVID-19. *International Labour Review*.
- Observatorio de Formalización Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022)
<https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/observatorio-de-la-formalizacion-laboral/tableros-interactivos/tablero-interactivo-del-empleo-informal-observatorio/>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Economía informal en América Latina y el Caribe*.
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Economía informal en América Latina y el Caribe*.
<https://www.ilo.org/americas/temas/econom%C3%ADa-informal/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Empleo e Informalidad Laboral en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2022). *Panorama Laboral 2021 América Latina y el Caribe*. *Revista Panorama Laboral (N°21)*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf

- Palella, S. y Martins, F. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pfau-Effinger, B. (2017). Informal employment in the poor European periphery. *International journal of sociology and social Policy*. (N° 37), 387-399.
- Pulido, M. (2015). *Ceremonial y Protocolo: métodos y técnicas de investigación científica*. Biblioteca Digital Repositorio Académico Universidad del Zulia.
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/96370/20167-25247-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23. Ed., (versión 23.6 en línea).
<https://dle.rae.es>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, 13 de diciembre de 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).
[BOE.es - BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](https://www.boe.es/boe-A-2015-11430-Real-Decreto-Legislativo-2-2015-de-23-de-octubre-por-el-que-se-aprueba-el-texto-refundido-de-la-Ley-del-Estatuto-de-los-Trabajadores)
- Requejo, J. (2013). *Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo* [Tesis de Magister, Ponticia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/5239>
- Rojas, J. (2020). *Planes estratégicos de la SUNAFIL y la formalización laboral en el Sector Comercio en Chimbote 2019* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/51377>
- Sacone, A., Chiodi, E., Junqueira, F., Ferreira, F., Lemos, B., Handakas, E., Kaneshiro, K. (2019). Home-based and informal work exposes the families to high levels of potentially toxic elements. *Chemosphere* (N°218) p. 319-327.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*. Editorial Bussiness Support Aneth EIRL.
- Serrano, L. (2021) Propuestas para el fortalecimiento del Sistema de Inspección de Trabajo en Perú. *Revista Laborem*, (N°25), 185 – 207.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/LABOREM-25-2021-Agenda-del-Derecho-Laboral-Peruano-185-207.pdf>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2021). *Resolución de Superintendencia N° 189-2021-SUNAFIL del 28 de junio de 2021, por el que se aprueba el Protocolo sobre el ejercicio de la Inspección del Trabajo, dentro del marco de la declaratoria de emergencia sanitaria y nacional por las graves circunstancias que afectan las actividades laborales y económicas a consecuencia del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.*

[RS.189-2021.pdf - Google Drive](#)

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2022). Informe de Evaluación de Resultados del PEI – POI de la SUNAFIL .

<https://drive.google.com/file/d/1mUa52g7kqOjjxfKawMpAMsrPV9Pn7QJE/view>

Toyama, J. y Rodríguez, F. (2009) Mecanismos de defensa en la inspección del trabajo. Ed. Gaceta Jurídica S.A.

http://dataonline3.gacetajuridica.com.pe/resource_gjj/LibrosDigitales/04032016/26%20Mecanismos%20de%20defensa%20en%20la%20inspecci%C3%B3n%20laboral.pdf

Toyama, J. (2018) Los Beneficios Sociales: Análisis comparativo. *Revista Advocatus de Revista Semestral de la Universidad de Lima. (N°04), 201 – 228.*

<https://doi.org/10.26439/advocatus2001.n004>

Yuni, J. y Ariel, C. (2014). Técnicas para Investigar: Recursos Metodológicos para la Preparación de Proyectos de Investigación. Editorial Brujas.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%A9cnicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las Variables

MATRIZ OPERACIONAL						
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e Indicadores			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición Rangos
Actuaciones inspectivas de orientación	Diligencias de carácter preventivo que realiza la inspección del trabajo con el objetivo de informar y asesorar técnicamente a los empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales para promover el cumplimiento de las normas laborales. (Toyama y Rodríguez. 2009)	Comprenderá 3 dimensiones que se mediaran con un cuestionario con la escala ordinal de Likert.	Planeamiento	Estratégica Operativa Prospectiva	1, 2 3, 4 5, 6	Escala de Likert 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo BAJO : 24 MEDIO: 43 ALTO : 67
			Centro de trabajo	Microempresa Pequeña empresa No MYPE	7, 8 9, 10 11,12	
			Beneficiario	Trabaj. Formal Trabaj. Informal Empleador	13, 14 15, 16 17, 18	
Informalidad laboral	Todo trabajo remunerado no registrado, no regulado o no protegido por marcos legales o normativos, estando la relación laboral exenta de seguros, prestaciones laborales o protección social. (Bustamante y Cabezas, 2022)	Comprenderá 3 dimensiones que se mediaran con un cuestionario con la escala ordinal de Likert.	Seguridad Social	En salud En pensiones Subsidios	19, 20 21, 22 23, 24	
			Beneficios Sociales	Gratificaciones Vacaciones Comp.Tiemp.Serv.	25, 26 27, 28 29, 30	
			Condiciones de trabajo	Jornada de Trabajo Descansos EPP	31, 32 33, 34 35, 36	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE ORIENTACIÓN

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo					
1	2	3	4	5					
N°	DIMENSIONES/ítems								
	Planificación			1	2	3	4	5	
1	Las actuaciones inspectivas de orientación tienen como objetivo estratégico reducir la informalidad laboral en Lima Metropolitana								
2	Los trabajadores informales del sector empresarial informal o no estructurado de Lima Metropolitana son la población objetivo de las actuaciones inspectivas de orientación.								
3	Los recursos presupuestales destinados a la ejecución de las actuaciones inspectivas de orientación en Lima metropolitana no son suficientes.								
4	La provisión de inspectores de trabajo para brindar actuaciones inspectivas de orientación sobre formalización laboral en Lima Metropolitana no es el adecuado.								
5	Las actuaciones inspectivas de orientación tiene como prospectiva (futuro deseado) reducir a corto plazo la brecha de la informalidad laboral en el sector empresarial formal de Lima Metropolitana.								
6	La planificación de las actuaciones inspectivas de orientación sobre formalización laboral tiene como prospectiva (futuro deseado) reducir la informalidad laboral solo en el sector empresarial no estructurado o informal de Lima Metropolitana.								
	Centro de trabajo			1	2	3	4	5	
7	Las microempresas de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones inspectivas de orientación.								
8	Las actuaciones de orientación han reducido la informalidad laboral en las microempresas de Lima Metropolitana.								
9	Las pequeñas empresas de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones inspectivas de orientación.								
10	Las actuaciones de orientación han reducido la informalidad laboral en las pequeñas empresas de Lima Metropolitana.								
11	Las empresas NO MYPE de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones inspectivas de orientación.								
12	Las actuaciones inspectivas de orientación han reducido la informalidad laboral en las empresas NO MYPE de Lima Metropolitana.								
	Beneficiarios			1	2	3	4	5	

13	Los empleadores del sector formal de Lima Metropolitana son beneficiados con actuaciones de orientación sobre formalización laboral.					
14	Las actuaciones inspectivas de orientación contribuyen con la prevención de la informalidad laboral en las empresas formales.					
15	Los empleadores del sector informal o no estructurado de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones de orientación sobre formalización laboral.					
16	Las actuaciones inspectivas de orientación contribuyen con la prevención de la informalidad laboral en el sector no estructurado o informal de Lima Metropolitana.					
17	Los trabajadores de las empresas formales de Lima Metropolitana son beneficiados de las actuaciones de orientación sobre formalización laboral.					
18	Los trabajadores del sector informal o no estructurado de Lima Metropolitana son beneficiarios con las actuaciones inspectivas de orientación sobre formalización laboral.					

CUESTIONARIO DE INFORMALIDAD LABORAL

Totalmente en desacuerdo	En acuerdo	No de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
1	2	3	4	5					
N°	DIMENSIONES/ítems								
	Seguridad Social			1	2	3	4	5	
1	Los empleadores aseguran a los trabajadores informales en el sistema de seguridad social de ESSALUD.								
2	Los empleadores benefician a los trabajadores informales con asistencia médica a través de otros sistemas de salud distinto al que brinda ESSALUD.								
3	Los empleadores aportan a los sistemas de pensiones a cargo de la ONP o AFP, en favor de los trabajadores informales.								
4	Los empleadores aportan, en favor de los trabajadores informales, a sistemas de seguridad social en pensiones distintos a la AFP o ONP.								
5	Los empleadores asumen el subsidio económico por incapacidad temporal por salud de los trabajadores informales.								
6	Las actuaciones inspectivas de orientación reducen significativamente la falta de inscripción en el sistema de seguridad social de los trabajadores informales.								
	Beneficios Sociales			1	2	3	4	5	
7	Los trabajadores informales reciben pago por gratificaciones legales por fiestas patrias y/o navidad.								
8	El pago de gratificaciones por fiestas patrias o navidad que reciben los trabajadores informales es igual a la remuneración que reciben mensualmente por su trabajo.								
9	Los trabajadores informales perciben el pago por treinta días de descanso anual.								
10	Los empleadores depositan en favor de los trabajadores informales la CTS en los meses de mayo y noviembre.								
11	Los empleadores abonan directamente a los trabajadores informales la CTS.								
12	Las actuaciones inspectivas de orientación previenen significativamente el incumplimiento de pago de los beneficios sociales de los trabajadores informales.								
	Condiciones de Trabajo			1	2	3	4	5	

13	La jornada diaria de los trabajadores informales no supera las 8 horas diarias.					
14	La jornada semanal de los trabajadores informales no supera las 48 horas semanales.					
15	Los trabajadores informales gozan de un día de descanso a la semana y en días feriados.					
16	Los empleadores otorgan equipos de protección personal a los trabajadores informales.					
17	Los empleadores contratan a favor de los trabajadores informales seguros de vida o de trabajo de riesgo.					
18	Las actuaciones inspectivas de orientación previenen significativamente el incumplimiento de las condiciones de trabajo mínimas de los trabajadores informales.					

Anexo 3: Validez de los Instrumentos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	Las actuaciones inspectivas de orientación tienen como objetivo estratégico reducir la informalidad laboral en Lima Metropolitana	x		x		x		
2	Los trabajadores informales del sector empresarial informal o no estructurado de Lima Metropolitana son la población objetivo de las actuaciones inspectivas de orientación.	x		x		x		
3	Los recursos presupuestales destinados a la ejecución de las actuaciones inspectivas de orientación en Lima metropolitana no son suficientes.	x		x		x		
4	La provisión de inspectores de trabajo para brindar actuaciones inspectivas de orientación sobre formalización laboral en Lima Metropolitana no es el adecuado.	x		x		x		
5	Las actuaciones inspectivas de orientación tiene como prospectiva (futuro deseado) reducir a corto plazo la brecha de la informalidad laboral en el sector empresarial formal de Lima Metropolitana.	x		x		x		
6	La planificación de las actuaciones inspectivas de orientación sobre formalización laboral tiene como prospectiva (futuro deseado) reducir la informalidad laboral solo en el sector empresarial no estructurado o informal de Lima Metropolitana.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: CENTRO DE TRABAJO								
7	Las microempresas de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones inspectivas de orientación.	x		x		x		
8	Las actuaciones de orientación han reducido la informalidad laboral en las microempresas de Lima Metropolitana.	x		x		x		
9	Las pequeñas empresas de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones inspectivas de orientación.	x		x		x		
10	Las actuaciones de orientación han reducido la informalidad laboral en las pequeñas empresas de Lima Metropolitana.	x		x		x		
11	Las empresas NO MYPE de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones inspectivas de orientación.	x		x		x		
12	Las actuaciones inspectivas de orientación han reducido la informalidad laboral en las empresas NO MYPE de Lima Metropolitana.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: BENEFICIARIOS								
13	Los empleadores del sector formal de Lima Metropolitana son beneficiados con actuaciones de orientación sobre formalización laboral.	x		x		x		
14	Las actuaciones inspectivas de orientación contribuyen con la prevención de la informalidad laboral en las empresas formales.	x		x		x		
15	Los empleadores del sector informal o no estructurado de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones de orientación sobre formalización laboral.	x		x		x		
16	La actuaciones inspectivas de orientación contribuyen con la prevención de la informalidad laboral en el sector no estructurado o informal de Lima Metropolitana.	x		x		x		
17	Los trabajadores de las empresa formales de Lima Metropolitana son beneficiados de las actuaciones de orientación sobre formalización laboral.	x		x		x		



ESCUELA DE POSTGRADO



ESCUELA DE POSTGRADO

18	Los trabajadores del sector informal o no estructurado de Lima Metropolitana son beneficiarios con las actuaciones inspectivas de orientación sobre formalización laboral.	x		x		x	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **HINOSTROZA HINOSTROZA, Carlos**..... DNI: **07193395**.....

Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública** ORCID:

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INFORMALIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SEGURIDAD SOCIAL								
1	Los empleadores aseguran a los trabajadores informales en el sistema de seguridad social de ESSALUD.	x		x		x		
2	Los empleadores benefician a los trabajadores informales con asistencia médica a través de otros sistemas de salud distinto al que brinda ESSALUD.	x		x		x		
3	Los empleadores aportan a los sistemas de pensiones a cargo de la ONP o AFP, en favor de los trabajadores informales.	x		x		x		
4	Los empleadores aportan, en favor de los trabajadores informales, a sistemas de seguridad social en pensiones distintos a la AFP o ONP.	x		x		x		
5	Los empleadores asumen el subsidio económico por incapacidad temporal por salud de los trabajadores informales.	x		x		x		
6	Las actuaciones inspectivas de orientación reducen significativamente la falta de inscripción en el sistema de seguridad social de los trabajadores informales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: BENEFICIOS SOCIALES		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los trabajadores informales reciben pago por gratificaciones legales por fiestas patrias y/o navidad.	x		x		x		
8	El pago de gratificaciones por fiestas patrias o navidad que reciben los trabajadores informales es igual a la remuneración que reciben mensualmente por su trabajo.	x		x		x		
9	Los trabajadores informales perciben el pago por treinta días de descanso anual.	x		x		x		
10	Los empleadores depositan en favor de los trabajadores informales la CTS en los meses de mayo y noviembre.	x		x		x		
11	Los empleadores abonan directamente a los trabajadores informales la CTS.	x		x		x		
12	Las actuaciones inspectivas de orientación previenen significativamente el incumplimiento de pago de los beneficios sociales de los trabajadores informales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
13	La jornada diaria de los trabajadores informales no supera las 8 horas diarias.	x		x		x		
14	La jornada semanal de los trabajadores informales no supera las 48 horas semanales.	x		x		x		
15	Los trabajadores informales gozan de un día de descanso a la semana y en días feriados.	x		x		x		
16	Los empleadores otorgan equipos de protección personal a los trabajadores informales.	x		x		x		
17	Los empleadores contratan a favor de los trabajadores informales seguros de vida o de trabajo de riesgo.	x		x		x		
18	Las actuaciones inspectivas de orientación previenen significativamente el incumplimiento de las condiciones de trabajo mínimas de los trabajadores informales.	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INFORMALIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
1	DIMENSION 1: SEGURIDAD SOCIAL Los empleadores aseguran a los trabajadores informales en el sistema de seguridad social de ESSALUD	X	X	X	X
2	Los empleadores brindan a los trabajadores informales con asistencia médica a través de otros sistemas de salud distintos al que brinda ESSALUD	X	X	X	X
3	Los empleadores brindan a los trabajadores informales prestaciones de salud distintas a las del ONP	X	X	X	X
4	Los empleadores aseguran el subsidio económico por incapacidad temporal por salud de los trabajadores informales	X	X	X	X
5	Las acciones reactivas de orientación reducen significativamente la falta de inscripción en el sistema de seguridad social de los trabajadores informales	X	X	X	X
6	Los trabajadores informales reciben pago por prestaciones pagadas por faltas por enfermedad	X	X	X	X
7	El pago de prestaciones por licencias por licencias o nóvedas que reciben los trabajadores informales es igual a los trabajadores que reciben mensualmente por su trabajo	X	X	X	X
8	Los trabajadores perciben el pago por treinta días de descanso anual	X	X	X	X
9	Los trabajadores perciben el pago por treinta días de descanso anual	X	X	X	X
10	Los trabajadores perciben el pago por treinta días de descanso anual	X	X	X	X
11	Los trabajadores perciben el pago por treinta días de descanso anual	X	X	X	X
12	Las acciones reactivas de orientación previenen significativamente el incumplimiento de pago de los beneficios sociales de los trabajadores informales	X	X	X	X
	DIMENSION 3: CONDICIONES DE TRABAJO				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

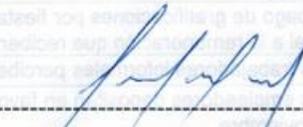
✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **HINOSTROZA HINOSTROZA, Carlos**..... DNI: **07193395**.....

Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública** ORCID:

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

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



Firma del Experto validador
Especialidad


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HINOSTROZA HINOSTROZA, Carlos DNI 07193395	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 16/02/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
HINOSTROZA HINOSTROZA, CARLOS DNI 07193395	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 21/03/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
HINOSTROZA HINOSTROZA, CARLOS DNI 07193395	ABOGADO Fecha de diploma: 20/07/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
HINOSTROZA HINOSTROZA, CARLOS DNI 07193395	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2014 Fecha egreso: 28/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACTUACIONES INSPECTIVAS DE ORIENTACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	Las actuaciones inspectivas de orientación tienen como objetivo estratégico reducir la informalidad laboral en Lima Metropolitana	X		X		X		
2	Los trabajadores informales del sector empresarial informal o no estructurado de Lima Metropolitana son la población objetivo de las actuaciones inspectivas de orientación.	X		X		X		
3	Los recursos presupuestales destinados a la ejecución de las actuaciones inspectivas de orientación en Lima metropolitana no son suficientes.	X		X		X		
4	La provisión de inspectores de trabajo para brindar actuaciones inspectivas de orientación sobre formalización laboral en Lima Metropolitana no es el adecuado.	X		X		X		
5	Las actuaciones inspectivas de orientación tiene como prospectiva (futuro deseado) reducir a corto plazo la brecha de la informalidad laboral en el sector empresarial formal de Lima Metropolitana.	X		X		X		
6	La planificación de las actuaciones inspectivas de orientación sobre formalización laboral tiene como prospectiva (futuro deseado) reducir la informalidad laboral solo en el sector empresarial no estructurado o informal de Lima Metropolitana.	X		X		X		
DIMENSION 2: CENTRO DE TRABAJO								
7	Las microempresas de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones inspectivas de orientación.	X		X		X		
8	Las actuaciones de orientación han reducido la informalidad laboral en las microempresas de Lima Metropolitana.	X		X		X		
9	Las pequeñas empresas de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones inspectivas de orientación.	X		X		X		
10	Las actuaciones de orientación han reducido la informalidad laboral en las pequeñas empresas de Lima Metropolitana.	X		X		X		
11	Las empresas NO MYPE de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones inspectivas de orientación.	X		X		X		
12	Las actuaciones inspectivas de orientación han reducido la informalidad laboral en las empresas NO MYPE de Lima Metropolitana.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: BENEFICIARIOS								
13	Los empleadores del sector formal de Lima Metropolitana son beneficiados con actuaciones de orientación sobre formalización laboral.	X		X		X		
14	Las actuaciones inspectivas de orientación contribuyen con la prevención de la informalidad laboral en las empresas formales.	X		X		X		
15	Los empleadores del sector informal o no estructurado de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones de orientación sobre formalización laboral.	X		X		X		
16	La actuaciones inspectivas de orientación contribuyen con la prevención de la informalidad laboral en el sector no estructurado o informal de Lima Metropolitana.	X		X		X		
17	Los trabajadores de las empresa formales de Lima Metropolitana son beneficiados de las actuaciones de orientación sobre formalización laboral.	X		X		X		



ESCUELA DE POSTGRADO

18	Los trabajadores del sector informal o no estructurado de Lima Metropolitana son beneficiarios con las actuaciones inspectivas de orientación sobre formalización laboral.	X		X	X		
----	--	---	--	---	---	--	--

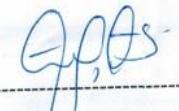
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Vásquez Salis, Esmeralda Jesús DNI: 25505509

Especialidad del validador: Administradores - Maestra Gestión Pública ORCID:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador
Especialidad



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INFORMALIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SEGURIDAD SOCIAL								
1	Los empleadores aseguran a los trabajadores informales en el sistema de seguridad social de ESSALUD.	X		X		X		
2	Los empleadores benefician a los trabajadores informales con asistencia médica a través de otros sistemas de salud distinto al que brinda ESSALUD.	X		X		X		
3	Los empleadores aportan a los sistemas de pensiones a cargo de la ONP o AFP, en favor de los trabajadores informales.	X		X		X		
4	Los empleadores aportan, en favor de los trabajadores informales, a sistemas de seguridad social en pensiones distintos a la AFP o ONP.	X		X		X		
5	Los empleadores asumen el subsidio económico por incapacidad temporal por salud de los trabajadores informales.	X		X		X		
6	Las actuaciones inspectivas de orientación reducen significativamente la falta de inscripción en el sistema de seguridad social de los trabajadores informales.	X		X		X		
DIMENSION 2: BENEFICIOS SOCIALES								
7	Los trabajadores informales reciben pago por gratificaciones legales por fiestas patrias y/o navidad.	X		X		X		
8	El pago de gratificaciones por fiestas patrias o navidad que reciben los trabajadores informales es igual a la remuneración que reciben mensualmente por su trabajo.	X		X		X		
9	Los trabajadores informales perciben el pago por treinta días de descanso anual.	X		X		X		
10	Los empleadores depositan en favor de los trabajadores informales la CTS en los meses de mayo y noviembre.	X		X		X		
11	Los empleadores abonan directamente a los trabajadores informales la CTS.	X		X		X		
12	Las actuaciones inspectivas de orientación previenen significativamente el incumplimiento de pago de los beneficios sociales de los trabajadores informales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO								
13	La jornada diaria de los trabajadores informales no supera las 8 horas diarias.	X		X		X		
14	La jornada semanal de los trabajadores informales no supera las 48 horas semanales.	X		X		X		
15	Los trabajadores informales gozan de un día de descanso a la semana y en días feriados.	X		X		X		
16	Los empleadores otorgan equipos de protección personal a los trabajadores informales.	X		X		X		
17	Los empleadores contratan a favor de los trabajadores informales seguros de vida o de trabajo de riesgo.	X		X		X		
18	Las actuaciones inspectivas de orientación previenen significativamente el incumplimiento de las condiciones de trabajo mínimas de los trabajadores informales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Vásquez Salís, Esmoralda Jesús DNI: 22505509

Especialidad del validador: Administradora - Maestra Gestión Pública ORCID: _____

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

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

[Firma]
Firma del Experto validador
Especialidad


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VASQUEZ SALIS, ESMERALDA JESUS DNI 22505509	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 15/12/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
VASQUEZ SALIS, ESMERALDA DNI 22505509	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 15/12/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
VASQUEZ SALIS, ESMERALDA JESUS DNI 22505509	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 19/09/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
VASQUEZ SALIS, ESMERALDA JESUS DNI 22505509	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 22/04/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACTUACIONES INSPECTIVAS DE ORIENTACIÓN

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	Las actuaciones inspectivas de orientación tienen como objetivo estratégico reducir la informalidad laboral en Lima Metropolitana	x		x		x		
2	Los trabajadores informales del sector empresarial informal o no estructurado de Lima Metropolitana son la población objetivo de las actuaciones inspectivas de orientación.	x		x		x		
3	Los recursos presupuestales destinados a la ejecución de las actuaciones inspectivas de orientación en Lima metropolitana no son suficientes.	x		x		x		
4	La provisión de inspectores de trabajo para brindar actuaciones inspectivas de orientación sobre formalización laboral en Lima Metropolitana no es el adecuado.	x		x		x		
5	Las actuaciones inspectivas de orientación tiene como prospectiva (futuro deseado) reducir a corto plazo la brecha de la informalidad laboral en el sector empresarial formal de Lima Metropolitana.	x		x		x		
6	La planificación de las actuaciones inspectivas de orientación sobre formalización laboral tiene como prospectiva (futuro deseado) reducir la informalidad laboral solo en el sector empresarial no estructurado o informal de Lima Metropolitana.	x		x		x		
	DIMENSION 2: CENTRO DE TRABAJO							
7	Las microempresas de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones inspectivas de orientación.	x		x		x		
8	Las actuaciones de orientación han reducido la informalidad laboral en las microempresas de Lima Metropolitana.	x		x		x		
9	Las pequeñas empresas de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones inspectivas de orientación.	x		x		x		
10	Las actuaciones de orientación han reducido la informalidad laboral en las pequeñas empresas de Lima Metropolitana.	x		x		x		
11	Las empresas NO MYPE de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones inspectivas de orientación.	x		x		x		
12	Las actuaciones inspectivas de orientación han reducido la informalidad laboral en las empresas NO MYPE de Lima Metropolitana.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: BENEFICIARIOS							
13	Los empleadores del sector formal de Lima Metropolitana son beneficiados con actuaciones de orientación sobre formalización laboral.	x		x		x		
14	Las actuaciones inspectivas de orientación contribuyen con la prevención de la informalidad laboral en las empresas formales.	x		x		x		
15	Los empleadores del sector informal o no estructurado de Lima Metropolitana se benefician de las actuaciones de orientación sobre formalización laboral.	x		x		x		
16	La actuaciones inspectivas de orientación contribuyen con la prevención de la informalidad laboral en el sector no estructurado o informal de Lima Metropolitana.	x		x		x		
17	Los trabajadores de las empresa formales de Lima Metropolitana son beneficiados de las actuaciones de orientación sobre formalización laboral.	x		x		x		



ESCUELA DE POSTGRADO

18	Los trabajadores del sector informal o no estructurado de Lima Metropolitana son beneficiarios con las actuaciones inspectivas de orientación sobre formalización laboral.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: ATARAMA CAMPOS, PEDRO WUILMER DNI: 25568569

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA ORCID: 0000 – 0002 – 5817 - 6861

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador
Especialidad



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INFORMALIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SEGURIDAD SOCIAL								
1	Los empleadores aseguran a los trabajadores informales en el sistema de seguridad social de ESSALUD.	x		x		x		
2	Los empleadores benefician a los trabajadores informales con asistencia médica a través de otros sistemas de salud distinto al que brinda ESSALUD.	x		x		x		
3	Los empleadores aportan a los sistemas de pensiones a cargo de la ONP o AFP, en favor de los trabajadores informales.	x		x		x		
4	Los empleadores aportan, en favor de los trabajadores informales, a sistemas de seguridad social en pensiones distintos a la AFP o ONP.	x		x		x		
5	Los empleadores asumen el subsidio económico por incapacidad temporal por salud de los trabajadores informales.	x		x		x		
6	Las actuaciones inspectivas de orientación reducen significativamente la falta de inscripción en el sistema de seguridad social de los trabajadores informales.	x		x		x		
DIMENSION 2: BENEFICIOS SOCIALES		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los trabajadores informales reciben pago por gratificaciones legales por fiestas patrias y/o navidad.	x		x		x		
8	El pago de gratificaciones por fiestas patrias o navidad que reciben los trabajadores informales es igual a la remuneración que reciben mensualmente por su trabajo.	x		x		x		
9	Los trabajadores informales perciben el pago por treinta días de descanso anual.	x		x		x		
10	Los empleadores depositan en favor de los trabajadores informales la CTS en los meses de mayo y noviembre.	x		x		x		
11	Los empleadores abonan directamente a los trabajadores informales la CTS.	x		x		x		
12	Las actuaciones inspectivas de orientación previenen significativamente el incumplimiento de pago de los beneficios sociales de los trabajadores informales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
13	La jornada diaria de los trabajadores informales no supera las 8 horas diarias.	x		x		x		
14	La jornada semanal de los trabajadores informales no supera las 48 horas semanales.	x		x		x		
15	Los trabajadores informales gozan de un día de descanso a la semana y en días feriados.	x		x		x		
16	Los empleadores otorgan equipos de protección personal a los trabajadores informales.	x		x		x		
17	Los empleadores contratan a favor de los trabajadores informales seguros de vida o de trabajo de riesgo.	x		x		x		
18	Las actuaciones inspectivas de orientación previenen significativamente el incumplimiento de las condiciones de trabajo mínimas de los trabajadores informales.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si contiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: ATARAMA CAMPOS, PEDRO WUILMER DNI: 25568569

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA ORCID: 0000 – 0002 – 5817 - 6861

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador
Especialidad


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ATARAMA CAMPOS, PEDRO WUILMER DNI 25568569	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 05/10/93 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ATARAMA CAMPOS, PEDRO WUILMER DNI 25568569	ABOGADO Fecha de diploma: 27/05/94 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ATARAMA CAMPOS, PEDRO WUILMER DNI 25568569	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 01/01/2014 Fecha egreso: 30/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

ANEXO 4: CONFIABILIDAD

VARIABLE: ACTUACIONES INSPECTIVAS DE ORIENTACIÓN																		VARIABLE: INFORMALIDAD LABORAL																		
Planeamiento						Centro de Trabajo						Beneficiario						Seguridad Social						Beneficios Sociales						Condiciones de Trabajo						
P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4		
4	1	1	4	4	4	4	2	1	4	2	4	1	2	1	1	1	1	4	2	2	1	4	1	4	2	2	1	4	1	1	1	4	1	2	1	
4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	1	1	4	4	1	2	2	4	
5	4	2	4	4	4	4	1	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	4	2	5	2	1	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2	4	5	
4	4	1	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	1	1	4	1	4	1	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	2	1	4	
4	4	2	4	4	4	4	1	2	1	4	2	1	1	2	2	2	1	1	4	2	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	2	4	2	1	4
4	4	2	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1	1	2	1	1	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	1	1	4	4	1	2	2	4	
4	2	2	4	4	4	4	2	1	4	2	4	1	2	1	1	1	1	4	2	2	1	4	1	4	2	2	1	4	1	1	1	4	1	2	1	
4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	1	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	1	1	4	4	1	2	2	4	
4	4	4	4	1	4	4	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	5	2	1	4	1	2	4	2	4	4	1	4	1	2	4	5	
4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	1	1	4	1	4	1	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	2	1	4	
4	4	2	4	1	4	4	1	2	1	4	2	1	1	2	2	2	1	1	4	2	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	2	4	2	1	4
4	4	2	5	4	4	4	1	1	2	1	4	4	4	1	1	4	4	1	1	2	1	1	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
4	4	1	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	1	1	4	4	1	2	2	4	

ANEXO 5: BASE DE DATOS

Encuestados	ACTUACIONES INSPECTIVAS DE ORIENTACIÓN																		INFORMALIDAD LABORAL																		
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN						DIMENSIÓN 2: CENTRO DE TRABAJO						DIMENSIÓN 3: BENEFICIARIO						DIMENSIÓN 1: SEGURIDAD SOCIAL						DIMENSIÓN 2: BENEFICIOS SOCIALES						DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
ENCUESTADO #01	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #04	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #05	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #07	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #09	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #11	5	5	4	4	5	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #12	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2		
ENCUESTADO #13	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #15	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2		
ENCUESTADO #16	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #17	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #18	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #19	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #20	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #21	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #22	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #23	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #24	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
ENCUESTADO #25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #29	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #31	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #34	5	4	5	4	2	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #35	4	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #37	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2		
ENCUESTADO #38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #39	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #41	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	
ENCUESTADO #42	4	4	1	2	4	4	4	2	4	2	4	4	1	4	4	3	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	
ENCUESTADO #43	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
ENCUESTADO #44	5	4	2	2	4	4	4	1	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	4	2	2	
ENCUESTADO #45	4	4	1	2	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	
ENCUESTADO #46	4	4	3	2	4	4	1	2	4	2	3	4	1	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	
ENCUESTADO #47	4	4	2	2	4	4	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #48	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #49	4	4	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2		
ENCUESTADO #50	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENCUESTADO #51	4	4	2	2	1	4	4	1	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	
ENCUESTADO #52	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4</																	

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD



PERÚ Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
ACOSTA OREJON Martha Teresa FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/11/2022 16:40:01-0500

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ"

Jesús María, 04 de noviembre de 2022

CARTA N° 0086-2022-MTPE/2/16

Sr(a).

Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa de la Escuela de Post Grado
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C. – CAMPUS LIMA NORTE.

Asunto: Permiso para el desarrollo de trabajo de investigación de maestría en Gestión Pública

Referencia: Carta P. 1107-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente y en atención al asunto y documento de la referencia relacionado al trabajo de investigación (tesis) denominado "Las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021", informo a usted que, con fines académicos se le otorga al señor Raúl Antonio Ramírez López, servidor de la Dirección de Promoción de la Formalización Laboral y Capacitación en la Normativa Laboral de la Dirección General a mi cargo, el permiso solicitado.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Firmado digitalmente
por :
NIÑO DE GUZMAN
GARATE Yuri FAU
20131023414 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 04/11/2022
18:20:50-0500

YURI NIÑO DE GUZMAN GÁRATE
Director General de Políticas para la Promoción
de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo
MTPE

YNDGG/mtao
H.R I-198238-2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Las actuaciones inspectivas de orientación y la informalidad laboral en Lima Metropolitana, 2021", cuyo autor es RAMIREZ LOPEZ RAUL ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE DNI: 20016805 ORCID: 0000-0003-1949-6352	Firmado electrónicamente por: LEFABIANR el 13-01- 2023 11:09:14

Código documento Trilce: TRI - 0514611