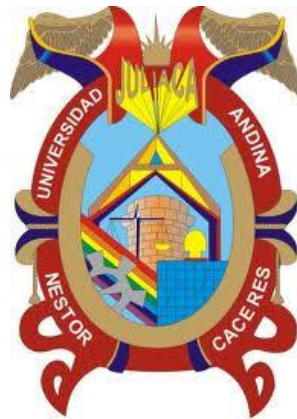




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN
LABORAL Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN
DE LA INFORMALIDAD EN LA CIUDAD
DE JULIACA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JESUS GUILLERMO APAZA ALEGRIA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN
LABORAL Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN
DE LA INFORMALIDAD EN LA CIUDAD
DE JULIACA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JESUS GUILLERMO APAZA ALEGRIA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO

: 

Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

SEGUNDO MIEMBRO

: 

Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ASESOR DE TESIS

: 

Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DERECHO PÚBLICO – P05



RESOLUCIÓN N° 537-2024-D/FCJP-UANCV

Juliaca, 04 de setiembre del 2024.

Vistos: El expediente, No: CU-10590 presentado por el Bachiller en Derecho Sr. **JESUS GUILLERMO APAZA ALEGRIA**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023**, para optar el Título Profesional de Abogado y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y, estando a los dictámenes presentados por los miembros del jurado en el que aprueban el borrador de tesis, el Decano de la facultad, en uso de sus atribuciones conferidas por la ley universitaria 30220, y el Estatuto de la UANCV.

RESUELVE:

Primero.- El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial del Bach. Sr. **JESUS GUILLERMO APAZA ALEGRIA**, para optar el Título Profesional de Abogado, el mismo que se llevará a cabo el próximo **12 de setiembre del 2024 a las 2:00 p.m.** en el Salón de Grados de esta facultad.

Segundo.- Designar como Jurados, para la evaluación de examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes Docentes:

Presidente: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
DR. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ASESOR:

Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES

Tercero.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
DECANO
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS



RESOLUCIÓN N° 311-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 13 de junio de 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-5821** de fecha **17 de mayo de 2024**, del **Bach. JESUS GUILLERMO APAZA ALEGRIA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. JESUS GUILLERMO APAZA ALEGRIA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **PERCY ROGELIO CARRASCO REYES**,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023**, presentado por el (la) **Bach. JESUS GUILLERMO APAZA ALEGRIA**, para optar el Título Profesional de Abogado(a), en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES**.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:



RESOLUCIÓN N° 149-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 25 de marzo de 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-P-373** de fecha **20 de marzo de 2024**, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. JESUS GUILLERMO APAZA ALEGRIA**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de **Título: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro la propuesta del ASESOR Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023**, presentado por el (la) **Bach. JESUS GUILLERMO APAZA ALEGRIA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES**.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

DECANO

DR. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
DECANO
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

DIRECCIÓN

Dr. Fredy Chaico Vargas
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FAC. CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

DISTRIBUCIÓN:



SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN FISCAL Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	18%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
4	ojs.urbe.edu Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
6	revistas.caen.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www2.trabajo.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1%




METADATOS COMPLEMENTARIOS



Título de la tesis	
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023.	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JESUS GUILLERMO APAZA ALEGRIA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70201058
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-6340-1848
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY ROGUELIO CARRASCO REYES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23879579
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0311-9130
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951



Datos de investigación	
Línea de investigación	DERECHO PÚBLICO - P05
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas:</p> <p>Latitud: -15.493722 Longitud: -70.1367664 https://maps.app.goo.gl/mW1zhWQ3JPQ8eL1X9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2024 – septiembre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Derecho</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</p> <p>Derecho Penal</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02</p>



Dr. Frady Chalco Vargas
DIRECTOR
OFICINA DE INVESTIGACIÓN



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JESUS GUILLERMO APAZA ALEGRIA, identificado con DNI

Nro. 70201058 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023.

Asesorado por: Dr. PERCY ROGUELIO CARRASCO REYES

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 26 de Septiembre del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A mi madre Yudy que me brinda una fuente inagotable de apoyo incondicional durante mi vida, su constante aliento y sacrificio ha sido la brújula que guío mi camino durante esta travesía académica.

A mi abuela Sara que siempre estuvo pendiente de mi hasta sus últimos momentos.



AGRADECIMIENTO

Manifiesto mi gratitud a quienes impulsaron la creación de la Escuela Profesional de Ciencias Jurídicas y Políticas porque le dieron la oportunidad a los jóvenes como yo, de aportar a nuestra ciudad a través de lo que aprendimos.

Mi gratitud para mis catedráticos quienes supieron mostrarme su conocimiento y además motivarme para poder esforzarme cada día en mi carrera.

Agradezco a mi familia por enseñarme lo que es ser perseverante y cultivar la disciplina, porque todo lo que uno quiere conseguir en la vida es el fruto de un gran esfuerzo y de no rendirse jamás.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA..... i

AGRADECIMIENTO..... ii

ÍNDICE DE CONTENIDOSiii

ÍNDICE DE TABLASvii

ÍNDICE DE FIGURASviii

ABREVIATURAS..... ix

RESUMEN..... x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓNxii

CAPÍTULO I FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 1

1.1. Exposición de la situación problemática 1

1.2. Formulación del planteamiento del problema 2

 1.2.1. Pregunta general..... 2

 1.2.2. Preguntas específicas..... 2

1.3. Justificación de la investigación 3

 1.3.1. Justificación teórica 3

 1.3.2. Justificación práctica 3

 1.3.3. Justificación metodológica 3

1.4. Objetivos 4

 1.4.1. Objetivo general 4



- 1.4.2. Objetivos específicos 4
- 1.5. Importancia y alcance de la investigación..... 4
- 1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación 4
- 1.7. Hipótesis 5
 - 1.7.1. Hipótesis general 5
 - 1.7.2. Hipótesis específicas 5
- 1.8. Variables e indicadores 5
 - 1.8.1. Conceptualización de variables 5
 - 1.8.2. Operacionalización de las variables 5
- CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 7
- 2.1. Antecedentes del estudio 7
 - 2.1.1. A nivel internacional 7
 - 2.1.2. A nivel nacional 9
- 2.2. Bases teóricas 12
 - 2.2.1. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 12
 - 2.2.2. Informalidad laboral..... 14
- 2.3. Marco conceptual 16
- CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 18
- 3.1. Enfoque de la investigación..... 18
- 3.2. Método aplicado en la investigación 18
- 3.3. Tipo de investigación 18



3.4. Nivel de investigación	19
3.5. Diseño de investigación.....	19
3.6. Población y muestra	19
3.6.1. Población.....	19
3.6.2. Muestra	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	20
3.7.1. Técnicas de la investigación	20
3.7.2. Instrumentos de la investigación.....	20
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	20
3.8.1. Validación de los instrumentos	20
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos	21
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis.....	21
CAPÍTULO IV RESULTADOS	22
4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos.....	22
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis	30
4.3. Discusión de resultados	42
CONCLUSIONES.....	44
RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS.....	51
Anexo 01. Matriz de consistencia	52



Anexo 02. Instrumentos de la investigación 54

Anexo 03. Fichas de validez de instrumentos 56



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla cruzada entre la superintendencia nacional de fiscalización e informalidad laborales	22
Tabla 2 Tabla cruzada entre la cumplimiento normativo e informalidad laborales	24
Tabla 3 Tabla cruzada entre la accesibilidad y servicio al público e informalidad laborales	25
Tabla 4 Tabla cruzada entre la capacidad de respuesta y tiempo de resolución al público e informalidad laborales	27
Tabla 5 Prueba de normalidad	29
Tabla 6 Correlaciones entre la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y la reducción de la informalidad.....	31
Tabla 7 Correlaciones entre el cumplimiento normativo y la reducción de la informalidad	34
Tabla 8 Correlaciones entre la accesibilidad y servicio al público y la reducción de la informalidad	37
Tabla 9 Correlaciones entre el principio de oportunidad y el delito de lesiones culposas.....	40



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de porcentaje de la superintendencia nacional de fiscalización e informalidad laborales.....	23
Figura 2 Distribución de porcentaje entre el cumplimiento normativo e informalidad laborales	24
Figura 3 Distribución de porcentaje de la accesibilidad y servicio al público e informalidad laborales	26
Figura 4 Distribución de porcentaje entre la capacidad de respuesta y tiempo de resolución al público e informalidad laborales	27



ABREVIATURAS

SUNAFIL : Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

MTPE : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



RESUMEN

La actual exploración tuvo como finalidad general: Determinar el impacto que tiene la SUNAFIL en la reducción de la informalidad en la ciudad de Juliaca, 2023. Materiales y métodos: la exploración expone un diseño no experimental transversal de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo. La muestra fue no probabilística conformado por 68 comerciantes, 3 especialistas en la materia verificaron el cuestionario, que sirvió como instrumento y método de recogida de información. De la investigación se concluye que la correlación inversamente proporcional entre la efectividad de la SUNAFIL y la tasa de informalidad laboral se debe a varios factores interrelacionados. Cuando la supervisión laboral es baja, las empresas enfrentan menos presión para cumplir con las leyes laborales, lo que puede llevar a la contratación de empleados de manera informal. La falta de fiscalización también puede conducir a costos laborales más bajos y menos incentivos para la formalización, lo que perpetúa la informalidad laboral. Además, una supervisión deficiente puede minar la confianza en las instituciones laborales y crear barreras para la formalización. En resumen, una Superintendencia de Fiscalización Laboral efectiva es crucial para reducir la informalidad laboral al garantizar el cumplimiento normativo y promover la formalización laboral. Todo ello determinado por el análisis de vinculación de Rho Spearman - 0. 242 concluyendo que si hay vinculación inversa.

Palabras claves. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Reducción de informalidad



ABSTRACT

The general purpose of the current exploration was: To determine the impact that SUNAFIL has on the reduction of informality in the city of Juliaca, 2023. Materials and methods: the exploration exposes a transversal non-experimental design of a descriptive type with a quantitative approach. The sample was non-probabilistic, made up of 68 merchants, 3 specialists in the field verified the questionnaire, which served as an instrument and method of collecting information. The research concludes that the inversely proportional correlation between the effectiveness of SUNAFIL and the rate of labor informality is due to several interrelated factors. When labor supervision is low, companies face less pressure to comply with labor laws, which can lead to hiring employees informally. Lack of oversight can also lead to lower labor costs and fewer incentives for formalization, which perpetuates labor informality. Furthermore, poor supervision can undermine trust in labor institutions and create barriers to formalization. In summary, an effective Labor Supervision Superintendency is crucial to reduce labor informality by guaranteeing regulatory compliance and promoting labor formalization. All this determined by the Rho Spearman linkage analysis - 0.242 concluding that there is reverse linkage.

Keywords. National Superintendency of Labor Supervision, Reduction of informality



INTRODUCCIÓN

La SUNAFIL, es un organismo técnico especializado del Poder Ejecutivo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) tiene su sede. Su función principal es velar por las relaciones laborales dentro del territorio peruano, como su nombre lo indica. (SUNAFIL, 2016)

Fue creado como el organismo público a través del cual el Estado peruano cumple con su deber de proteger los derechos de los trabajadores y brindar el marco necesario para que las empresas crezcan económicamente y mejoren su formalidad y productividad.

En Perú, la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley No 28806, rige el sistema de inspección del trabajo. En esencia, los inspectores están a cargo de controlar el acatamiento de las normas laborales. Esta es responsabilidad de la SUNAFIL. (Bermudez, 2023)

La actual exploración expone los capítulos a continuación:

Capítulo I: Formulación del problema

Capítulo II: Marco teórico

Capítulo III: Metodología de la exploración

Capítulo IV: Resultados



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

A nivel internacional, la informalidad laboral es una problemática a nivel internacional que plantea desafíos significativos. El avance tecnológico, la desigualdad territorial, la falta de protección social y el impacto en el trabajo decente son algunos de los aspectos clave a considerar. Estas cuestiones afectan tanto a áreas urbanas como rurales, generando disparidades en oportunidades laborales y acceso a beneficios. En este contexto, es crucial abordar la informalidad laboral para promover condiciones laborales justas y garantizar la seguridad económica de los empleados.

La informalidad en el lugar de trabajo es un problema nacional importante en Perú que afecta a partes considerables de la población. Perú tiene una de las tasas de informalidad laboral más altas de Latinoamérica, con hasta el 75% de los trabajadores del país, según estadísticas de la OIT. La brecha entre el empleo formal e informal es un reflejo de esta alta tasa de informalidad laboral. A pesar del trabajo que realiza la SUNAFIL a nivel nacional, implementando políticas e



iniciativas para combatir la informalidad y fomentar la formalización laboral, todavía queda mucho trabajo por hacer para reducir las informalidades laborales en el Perú.

El trabajo no oficial ha sido durante mucho tiempo una fuente de preocupación en la localidad distrital de Juliaca a nivel municipal. Según información accesible hasta 2022, la informalidad laboral en Juliaca supera el 80%, lo que significa una proporción significativa de trabajadores que tienen empleos informales e inestables. Podemos observar que, a pesar de los esfuerzos realizados para bajar este índice, la meta no se ha logrado, por lo que se requiere de un examen más profundo para recopilar información actualizada sobre el estado de las informalidades laborales en la localidad distrital de Juliaca y para determinar qué pasos se deben tomar de SUNAFIL para minimizar este problema.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

PG. ¿Cuál es el impacto que tiene la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023?

1.2.2. Preguntas específicas

PE1. ¿Cuál es la efectividad de las inspecciones laborales realizadas en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023?

PE2. ¿Cuál es la efectividad de las acciones de promoción y difusión de la SUNAFIL realizada en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023?



PE3. ¿Cuál es la efectividad de las sanciones en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

Esta exploración contribuirá a generar antecedentes nuevos y ofrecer teorías actualizadas respecto a las dos variables, la SUNAFIL y la informalidad laboral en Juliaca.

1.3.2. Justificación práctica

Proporciona una explicación realista, ya que existe la necesidad de optimizar las condiciones laborales de los empleados en Juliaca, fomentar el cumplimiento de las leyes laborales, apoyar el crecimiento social y económico de la localidad y mejorar la reputación institucional de SUNAFIL. Investigar y examinar estas facetas dará como resultado sugerencias útiles que reducirán el trabajo informal y mejorarán las condiciones de vida de los empleados de Juliaca.

1.3.3. Justificación metodológica

Dado que se utilizará un enfoque cuantitativo para lograr los objetivos establecidos, esta exploración está metodológicamente justificada. Por lo tanto, utilizaremos nuestro instrumento para recopilar datos estadísticos que mejorarán nuestra comprensión de las acciones de la SUNAFIL y sus efectos sobre la informalidad en la localidad distrital de Juliaca.



1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo general*

OG. Determinar el impacto que tiene la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

1.4.2. *Objetivos específicos*

OE1. Establecer la efectividad de las inspecciones laborales realizadas en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

OE2. Analizar la efectividad de las acciones de promoción y difusión realizadas por la SUNAFIL en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

OE3. Señalar la efectividad de las sanciones en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

La actual exploración tiene un alcance internacional, nacional y por sobre todo local debido a que el estudio se realiza en la localidad distrital de Juliaca, localidad provincial de San Román de la localidad regional de Puno.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

La delimitación de la exploración es:

Departamento: Puno

Provincia : San Román

Distrito: Juliaca



1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

HG. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene un impacto negativo en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

1.7.2. Hipótesis específicas

HE1. Las inspecciones laborales realizadas no son significativamente efectivas en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023

HE2. Las acciones de difusión y promoción realizadas por la SUNAFIL no son efectivas en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

HE3. Las sanciones no son significativamente efectivas en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización de variables

Se tiene las variables

- SUNAFIL
- Informalidad laboral

1.8.2. Operacionalización de las variables

Variable 1

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Variable 2



Informalidad laboral



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

En la exploración de Guzmán (2023), el artículo ofrece un examen exhaustivo, vinculado, dinámico y multifacético de los aspectos específicos y su aspecto del actual problema del trabajo informal en la zona, delineando sus consecuencias y demostrando cómo se relaciona con la desigualdad. Las características sociales que con mayor frecuencia se vinculan con la informalidad laboral se encuentran utilizando el enfoque secundario de evaluación sistematizada de la literatura técnica y científica. Estas variables incluyen género, edad, residencia rural y estatus étnico/racial. Al combinar los principios de discriminación interseccional basada en la edad, la raza y el origen étnico, cada una de estas variables, que individualmente indican vulnerabilidad laboral, se vuelve mucho más problemática. De manera similar, se sabe que los incentivos empresariales y la capacitación son los enfoques más utilizados para combatir el trabajo informal. La conclusión es que las políticas laborales



neoliberales, que alteran muy poco el panorama, incluyen las reacciones de las políticas públicas. Para controlar la informalidad y disminuir su precariedad, se sugiere implementar ciertas políticas que se distingan por sector productivo y utilicen la interseccionalidad y la perspectiva de género. Se sugiere utilizar precario y no precario en lugar de los términos binarios formalidad e informalidad.

En la exploración de Isidro et al. (2023), más de la mitad de la población mundial se gana la vida realizando trabajos de baja categoría en organizaciones económicas públicas o privadas. Debido al modelo de economía abierta que México ha estado utilizando desde la década de 1980, comenzó a desarrollarse una fase de esquemas de contratación laboral con el objetivo principal de aumentar las fuentes de trabajo y la competitividad. Sin embargo, entre otras razones, las modificaciones a la legislación tributaria, laboral y de seguridad social tuvieron omisiones o vacíos legales que promovieron la contratación de trabajadores bajo esquemas laborales no oficiales, perjudicando sus derechos laborales, particularmente los relacionados con la seguridad social. La ausencia de este sugiere vulnerabilidad y disminuye o elimina su capacidad para afrontar situaciones difíciles en el frente físico y financiero durante las etapas laboral y jubilatoria, impactando la calidad de vida de su familia y en ciertas situaciones imposibilitándola, frenando su movilidad social. La información proveniente de artículos científicos, leyes, fuentes del gobierno mexicano y organismos internacionales fue analizada y sintetizada para crear la actual investigación de tipo descriptiva e inductiva. Este análisis crítico produjo una descripción de las implicaciones de la informalidad laboral en la seguridad social.

En la exploración de Gutiérrez (2022), tuvo como finalidad analizar los factores que contribuyen a la informalidad en Colombia desde una perspectiva



regional, determinando qué factores (estructurales, institucionales o mixtos) explican mejor este fenómeno. Si bien este fenómeno ha sido objeto de múltiples publicaciones, ninguna utilizó un enfoque regional y ninguna utilizó una técnica empírica que tome en cuenta elementos institucionales y estructurales en su conjunto. De esta manera, este artículo ofrece nuevas ideas para comprender este tema más a fondo. Los hallazgos obtenidos indican que un enfoque combinado que incluya las causas sugeridas por los enfoques teóricos estructural e institucional sería la técnica empírica más efectiva para investigar la informalidad laboral en Colombia. De manera similar, al examinar la informalidad laboral desde una perspectiva regional, este artículo ofrece una serie de sugerencias y consideraciones que pueden considerarse como insumos útiles para la creación de políticas públicas a nivel del gobierno federal y de cada una de las autoridades regionales.

2.1.2. A nivel nacional

En la exploración de Bermúdez (2023), su finalidad fue conocer el impacto del sistema de inspección laboral en la disminución de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín en 2021. Como resultado del enfoque de diseño cualitativo, de tipo básico y no experimental, se documentaron dos categorías: Sistema de inspección laboral e informalidad laboral. Los participantes de la exploración incluyeron a todo el personal que participa en cada nivel del sistema de inspección del trabajo y el escenario del estudio fue la Administración Regional San Martín de la SUNAFIL. La conclusión a la que se llegó fue que el sistema de inspección laboral no tiene un impacto apreciable en la disminución de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín en 2021 porque no existe un mecanismo eficiente para asegurar que se cumplan



los derechos y beneficios sociales de los trabajadores. En cambio, los trabajadores deben acudir a los tribunales para reclamar el pago de sus derechos legales a derechos y beneficios sociales, ya que sólo hay una sanción disponible en la SUNAFIL por incumplimiento de las leyes laborales. Por el contrario, la contribución de la Administración Regional San Martín de SUNAFIL a la disminución de la informalidad laboral sigue siendo inadecuada debido a la escasez de recursos e inspectores para cubrir rápidamente todo el departamento de San Martín y satisfacer la demanda resultante.

En la exploración de Acosta & Capa (2023), la finalidad fue examinar las razones del trabajo informal, sus efectos y el papel desempeñado por el gobierno peruano. En cuanto a la metodología, estuvo determinada por el tipo de exploración básica, la interpretación de los hallazgos, si fue descriptiva o cualitativa, si utilizó individuos como unidad de análisis, si utilizó una teoría fundamentada en su diseño de investigación, etc. en. Las implementaciones de políticas públicas que se dirigen a la promoción de la cultura tributaria y la formalización laboral es uno de los principales resultados. En definitiva, se pueden sacar las siguientes conclusiones. (1) Entre otras cosas, los bajos niveles de educación, la pobreza y la corrupción son las causas del trabajo informal. De manera similar, entre las repercusiones se encuentran la pobreza, la limitada recaudación de impuestos y la ineficacia del papel del Estado peruano. (2) Las razones más importantes por las que persiste la informalidad laboral en el Perú son las políticas estatales inadecuadas, el bajo nivel educativo y la corrupción. (3) Las políticas públicas no funcionan. Las políticas educativas son recomendaciones que deben ser tomadas en consideración. (4) Los tratamientos



jurídicos que se han empleado en el derecho comparado para contrarrestar la informalidad laboral son supervisar la informalidad y estimular la formalización.

En la exploración de Ruíz (2019), que tuvo por finalidad determinar que el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores y la informalidad laboral son las ramificaciones socio jurídicas de la mala gestión y desempeño de la SUNAFIL en el control e inspección laboral, considera que la implementación por parte de SUNAFIL de castigos establecidos legalmente por el incumplimiento de criterios sociolaborales bajo su autoridad es ineficaz e ineficiente. Al igual que en el ejemplo anterior, de los 06 aspectos/actividades examinadas, 03 SUNAFIL superaron la meta, alcanzando un nivel de como máximo 135,48%, superando la meta trazada; y 03 actividades, equivalentes al 50%, alcanzaron una meta inferior al 100%, siendo la más baja 92,6%. Estos hallazgos demuestran que la gestión del año 2017 fue exitosa. De los 10 miembros de SUNAFIL que participaron en la encuesta, se encontraron los siguientes hallazgos: el 80% de los entrevistados afirmó que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores son consecuencias socio jurídicas del trabajo ineficiente de SUNAFIL, y el 20% afirmó que estas consecuencias ocurren ocasionalmente. De igual forma, se pretendía publicar en 48 resoluciones los objetivos planteados en las resoluciones de segunda instancia del Municipio Regional de Huánuco para el año 2017; pero, debido a la implementación del TUO, esta cantidad no se ha alcanzado durante este tiempo. de la Ley del Proceso Administrativo General. Es evidente que la ausencia de herramientas de gestión (lineamientos, directivas u otras herramientas) ha sido una causa que ha contribuido a que la meta no se haya alcanzado al cierre de 2017. El cuadro muestra indicadores que demuestran el desempeño de las distintas operaciones



realizadas por la SUNAFIL en 2017. Como resultado, se evidencia lo bien que manejaron los conflictos laborales y los vigilaron.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*

La SUNAFIL, es un organismo técnico especializado del Poder Ejecutivo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) tiene su sede. Su función principal es velar por las relaciones laborales dentro del territorio peruano, como su nombre lo indica. (SUNAFIL, 2016)

Fue creado como el organismo público mediante el cual el Estado peruano cumple con su deber de proteger los derechos del personal y brindar el marco necesario para que las empresas crezcan económicamente y mejoren su formalidad y productividad.

Funciones

- Realizar las funciones de las inspecciones del trabajo.
- Aceptar las políticas de inspecciones laborales de la institución.
- Vigilar e insistir en el acatamiento de las leyes laborales y los derechos del personal.
- Si sus solicitudes no son satisfechas, imponer sanciones legales y financieras.
- Ejecutar y abogar por iniciativas que promuevan los estándares laborales.
- Ofrecer a empresas y empleados ayuda técnica específica.
- Además de otros.



Fiscalización laboral: Inspectores y funcionarios de SUNAFIL realizan este operativo normal. Se compone de muchas inspecciones del sitio y evaluaciones de la actividad de la empresa para garantizar que las relaciones laborales se establezcan de una manera que promueva la armonía, la legalidad y la franqueza.

Sanciones: Los principales poderes de castigo de un inspector de SUNAFIL son de naturaleza financiera y toman la forma de sanciones. Dependiendo de la gravedad de la infracción, se podrán imponer sanciones que van desde 50 UIT a 200 UIT si durante la inspección del trabajo se descubren anomalías o incumplimientos de las normas laborales.

La Superintendencia Nacional de Inspección del Trabajo en el Perú está a cargo de velar por el acatamiento de las normativas sociolaborales, y la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, regla los sistemas de inspecciones del trabajo. En esencia, los inspectores se encargan de vigilar el acatamiento de las normas laborales. Los siguientes pasos o etapas comprenden el sistema de inspección en su totalidad: a) La queja del trabajador o una solicitud de la autoridad administrativa da lugar a una inspección, teniendo el inspector del trabajo diez (10) días hábiles para realizar la inspección en el domicilio de la empresa, b) El inspector tiene hasta 30 días hábiles a partir del momento de la inspección del lugar de trabajo para completar las exploraciones relacionadas (realizar solicitudes, comparencias, etc.) y presentar el informe de expediente o informe de infracción con las supuestas infracciones encontradas, c) La Subintendencia de Inspección e Instrucción luego recibe el informe de infracción y es responsable de reunir los cargos e informar al administrador para que brinde su defensa antes de preparar el informe final de



investigación, d) Una vez recibido el informe final de la investigación, la Subintendencia de Sanciones notifica al administrador y le otorga cinco días hábiles para presentar sus defensas. Con o sin defensa, la resolución final ya sea archivando o sancionando al administrador se dicta luego de transcurrido el plazo de presentación; y, e) Por último, esta resolución podrá ser apelada en un plazo máximo de quince días hábiles. El recurso deberá ser resuelto por la Administración Regional, que dispone de treinta días hábiles para hacerlo. La decisión adoptada por la autoridad de segunda instancia para resolver infracciones muy graves podrá luego ser impugnada mediante recurso de revisión, que resolverá el Tribunal de Supervisión del Trabajo en un plazo máximo de treinta días hábiles. Esta decisión cierra la vía administrativa. (Bermudez, 2023)

2.2.2. Informalidad laboral

Melendez (2022) indica que se refiere al grupo de empresas, empleados y operaciones que funcionan fuera del marco legal y regulatorio o fuera de la economía contemporánea. Este grupo existe en una nación como el Perú por dos razones principales: primero, la baja productividad en el trabajo y en los negocios. En segundo lugar, la acción estatal ineficaz. En esta situación, la creación de trabajo (informal) protege a la población de mayores tasas de desempleo, pobreza, criminalidad y guerra. En consecuencia, la calidad del gobierno y el entorno regulatorio, así como la ausencia de un desarrollo económico suficiente, se utilizan para explicar la informalidad.

Debido a la deserción del Estado y las muchas insuficiencias y limitaciones materiales que enfrentaron los hombres y mujeres peruanos, la



informalidad es un fenómeno social, cultural y económico que plantea una amenaza significativa a la seguridad nacional y está arraigado en la población.

Tasa de informalidad: Casi el 70% de la economía del país se ve afectada por la informalidad y los gobiernos aún no han podido crear estrategias o implementar medidas efectivas para revertir esta desventaja. (Castillo, 2023)

Trabajadores informales: El problema de la informalidad está asociado al bajo nivel de competitividad de la fuerza laboral. En el informe trimestral de 2021, el INEI reveló que el 64,7% de los trabajadores con título universitario tenían la tasa más baja de empleo informal, frente al 91,6% de los trabajadores con educación solo primaria o inferior. (León, 2022)

Factores que impulsan la informalidad: Por el contexto social, el grado de pobreza y el desconocimiento sobre el tema, la gente encontró trabajo en las calles hasta convertirse en emporios comerciales. En algunos casos, esto les obligó a luchar diariamente por sobrevivir mientras obtenían ganancias sin informar al gobierno ni pagar impuestos. Este patrón de empleo se repitió metódicamente, involucrando a un número cada vez mayor de personas, hasta que la informalidad se convirtió en un fenómeno social, cultural y económico. (Castillo, 2023)

Hoy en América Latina, uno de los desafíos económicos más importantes es el sector informal. El incremento económico y social de la región ha dado lugar a un especial tratamiento de estudio que es reciente y ha adquirido relevancia política. La calle funciona como un lugar para la autoridad política y la gobernanza económica en la sociedad latinoamericana contemporánea, lo que es indicativo del paisaje urbano y económico de la región. Debido a la migración,

el subempleo y el trabajo informal han aumentado, convirtiendo la calle en un centro de actividad económica. Las ocupaciones de subsistencia incluso han alterado el paisaje cultural de las ciudades latinoamericanas. (Garcia, 2016)

Por el contrario, la informalidad sigue teniendo un impacto significativo en el empleo en el Perú. Sin embargo, sí señala que "el 65,8% de los peruanos trabaja en empresas informales, y la mayoría de ellos emplea a menos de cinco personas; a pesar de las recientes iniciativas gubernamentales para implementar políticas y programas poco atractivos, la situación es peor ahora que en otras naciones". como Ecuador o República Dominicana"; El PIB también refleja la informalidad laboral, lo que genera una incertidumbre significativa, ya que no puede proporcionar estimaciones precisas de la producción de la nación porque los puestos informales no se incluyen en el proceso de evaluación. En nuestra nación se ha establecido un conjunto de normas laborales y de seguridad social que definen las responsabilidades y derechos de empleadores y empleados. El Estado ha establecido agencias para supervisar la implementación de estas medidas legales, pero lamentablemente no se llevan a cabo. Funciona bien para MYPES, o micro y pequeñas empresas. (Garcia, 2016)

2.3. Marco conceptual

SUNAFIL

La SUNAFIL es responsable de promover, monitorear y fiscalizar el cumplimiento del marco legislativo sociolaboral, así como la seguridad y salud en el trabajo. (Gobierno del Perú, 2022)

MTPE



El MTPE es responsable de promover el trabajo respetable y fructífero, el acatamiento de las leyes laborales y los derechos básicos de la población, fomentar el discurso social, mejorar la empleabilidad y salvaguardar a las poblaciones vulnerables, todo ello manteniendo una visión clara y consistente. a la gente. (Gobierno del Perú, 2023)

Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa (28015),

Esta ley tiene como finalidad apoyar el crecimiento, la formalización y la competitividad de las MYPE con el fin de impulsar su productividad y rentabilidad, crear más empleos de largo plazo, contribuir al PIB, ampliar sus mercados internos y sus exportaciones, e incrementar su recaudación tributaria. (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, 2003)

Ley de la superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL) 29981

Fue promulgado con la intención de establecer SUNAFIL, una organización técnica especializada dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. SUNAFIL velará y promoverá el cumplimiento de la normativa sociolaboral, así como la seguridad y salud en el trabajo. También realizará investigaciones, ofrecerá asesoramiento técnico y, lo más importante, desarrollará normas para el lugar de trabajo. (Congreso del Perú, 2013)



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Cuantitativo

Los estudios cuantitativos se fundamentan en la teoría y exploraciones previas (literatura). (Hernández & Mendoza, 2018)

3.2. Método aplicado en la investigación

El método Hipotético-deductivo

Conforme a Gianella (1995) implica un proceso que buscaría abordar las numerosas problemáticas que afronta la ciencia a través de la formulación de teorías que se aceptan como verdaderas aunque carezcan de pruebas.

3.3. Tipo de investigación

El tipo de la exploración es básica

De acuerdo a Novillo (2016) este tipo de exploración tiene como finalidad aumentar conocimientos, revelar cosas prácticas que serán de provecho a la sociedad.



3.4. Nivel de investigación

Correlacional

Su finalidad es encontrar el grado de vinculación o vínculo (no causal) entre dos o más variables. En estas exploraciones, primero se medirían las variables y luego se examina la vinculación a través de metodologías estadísticas y evaluaciones de hipótesis correlacionales. La exploración correlacional puede proporcionar pistas sobre las razones de un fenómeno, incluso cuando no puede demostrar explícitamente vínculos causales. (Arias, 2012)

3.5. Diseño de investigación

No experimental

De acuerdo a Ñaupas et al. (2018) en las metodologías de exploración no experimentales se emplean varios símbolos, y comprender su significado es crucial para comprenderlos por completo.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La colección de todas las instancias que cumplen ciertos criterios se conoce como población o universo. (Hernández et al., 2010).

Para nuestra exploración la población fue de 68 superintendentes.



3.6.2. Muestra

El subconjunto de la población o universo del que se toma la información y que tiene que ser representativo de la misma se denomina muestra. (Hernández et al., 2010)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

Se ejecutará la técnica de la encuesta

La encuesta, conforme a Katz et al. (2019) mediante el uso de cuestionarios estandarizados, este enfoque de generación de datos nos permite examinar variedades de temas vinculados con los individuos o grupos bajo exploración.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Se empleará el instrumento del cuestionario

El cuestionario, conforme a Diaz (2011) es un componente esencial de todo procedimiento de exploración, el explorador depende de él para obtenerse la mayor cantidad de información posible.

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validación de los instrumentos

De acuerdo a Medina (2004) el grado en que un instrumento mide de forma real la variable que pretendería medir se conoce como validación. Debe



administrar el instrumento a una pequeña muestra de individuos que acaten con los criterios demográficos de su grupo para poder evaluar la validez.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad, según Hernández et al. (2014), es la medida en que un instrumento produce hallazgos que son consistentes y lógicos.

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Primero se revisan las encuestas y luego se tabula la información en un documento de Word. Para que la tabulación sea más comprensible, los datos se transfieren a una hoja de cálculo de Excel, desde donde se exportan al final. cálculo al software SPSS, versión 26. En la exploración se usarán tablas de frecuencia, correlaciones con descripciones asociadas, medidas de tendencia central y análisis e interpretación de los hallazgos.

Para probar teorías se utilizan los siguientes procedimientos: a) Establecer la hipótesis que se investigará. b) Seleccione la distribución del contraste. La hipótesis a probar podría ser una o ambas de las siguientes: que dos parámetros son iguales, que difieren o que uno es mayor que el otro. (Montero, 2007)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Tabla 1

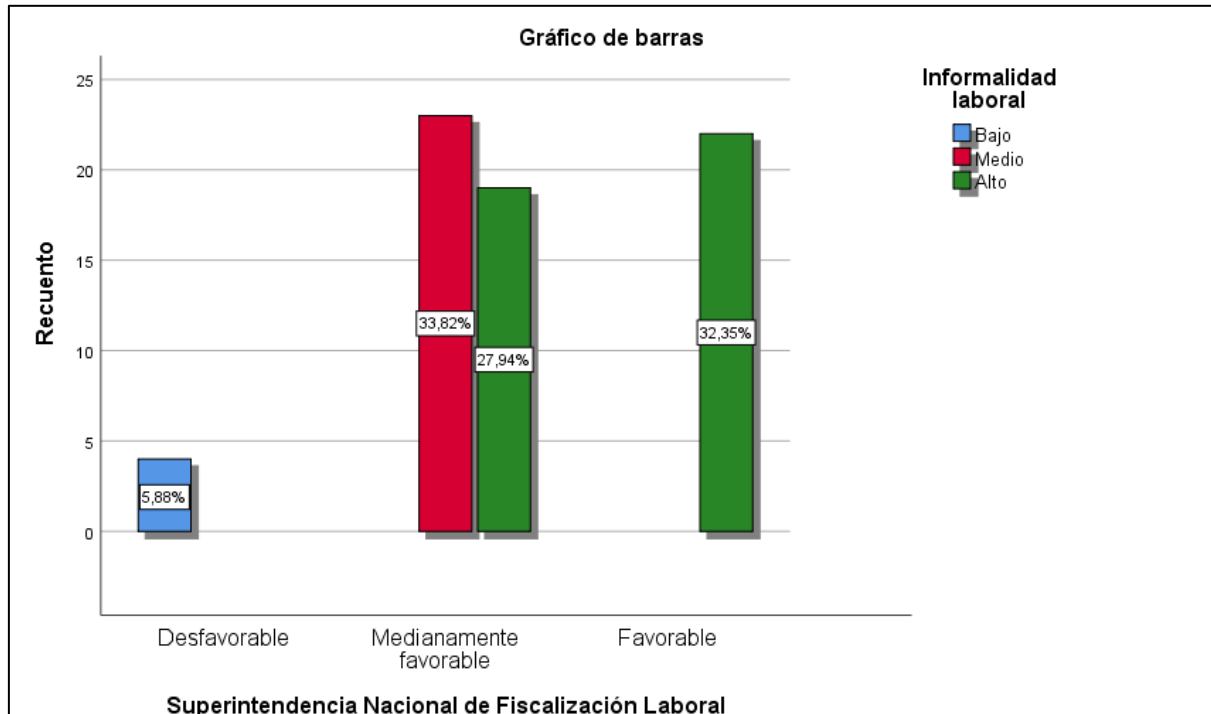
Tabla cruzada entre la superintendencia nacional de fiscalización e informalidad laborales

		Informalidad laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	Desfavorable	4 _a 5,9%	0 _b 0,0%	0 _b 0,0%	4 5,9%
	Medianamente favorable	0 _a 0,0%	23 _b 33,8%	19 _a 27,9%	42 61,8%
	Favorable	0 _a 0,0%	0 _a 0,0%	22 _b 32,4%	22 32,4%
Total		4 5,9%	23 33,8%	41 60,3%	68 100,0%

Nota. Matriz de información

Figura 1

Distribución de porcentaje de la superintendencia nacional de fiscalización e informalidad laborales



Nota. Matriz de datos

Interpretación:

En conformidad con la tabulación 1 en vinculación a la variable SUNAFIL e informalidad laboral, tales que conformaron parte de la exploración, en los hallazgos podemos concluir que la SUNAFIL es desfavorable la informalidad laboral es baja ello con un porcentaje del 5.9%, así mismo cuando los resultados para la fiscalización laboral sean favorables la informalidad laboral baja ello con una proporción del 32.4%.

Tabla 2

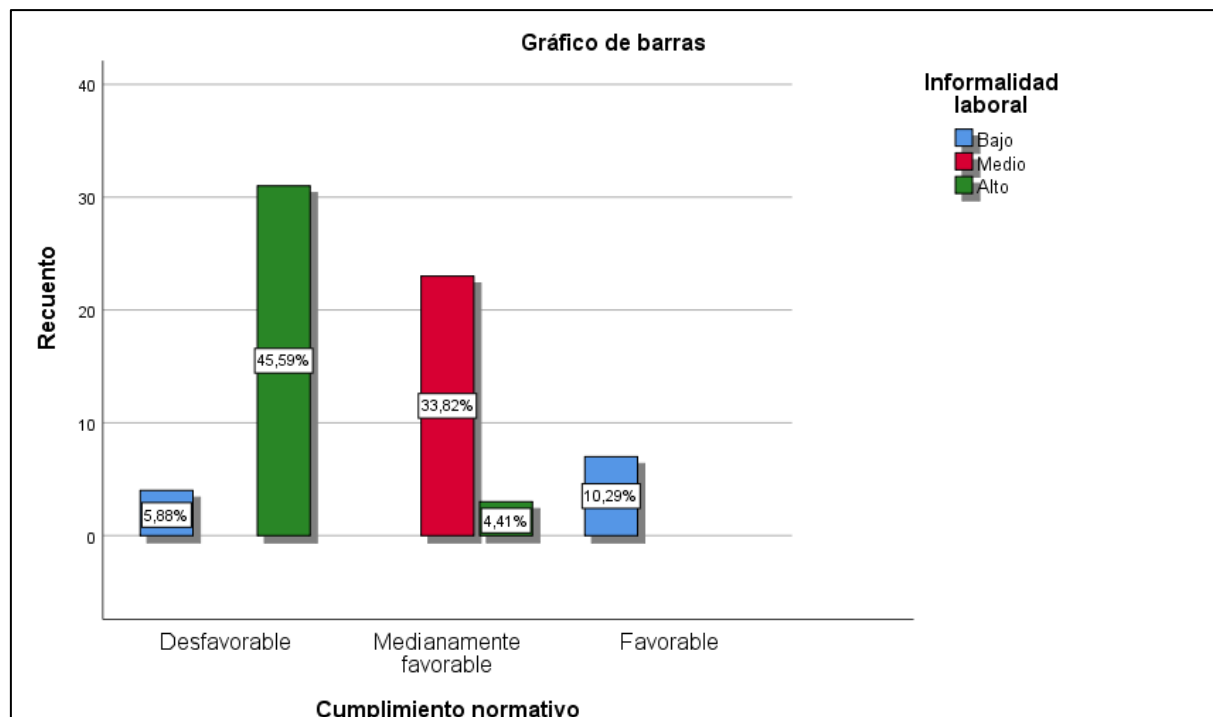
Tabla cruzada entre la cumplimiento normativo e informalidad laborales

		Informalidad laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Cumplimiento normativo	Desfavorable	4 _a 5,9%	0 _b 0,0%	31 _c 45,6%	35 51,5%
	Medianamente favorable	0 _a 0,0%	23 _b 33,8%	3 _a 4,4%	26 38,2%
	Favorable	7 _a 10,3%	0 _b 0,0%	0 _b 0,0%	7 10,3%
Total		11 16,2%	23 33,8%	34 50,0%	68 100,0%

Nota. Matriz de datos

Figura 2

Distribución de porcentaje entre el cumplimiento normativo e informalidad laborales



Nota. Matriz de datos

Interpretación

En conformidad con la tabulación 2 referente al cumplimiento normativo y la informalidad laboral las cuales conforman parte de la exploración, de los hallazgos se concluye que a menor cumplimiento normativo mayor es la informalidad laboral ello con un 45.6% siendo 31 encuestados, sin embargo 7 encuestados mencionan que cuando el cumplimiento normativo es favorable la informalidad laboral descendiendo ello con un 10.3%.

Tabla 3

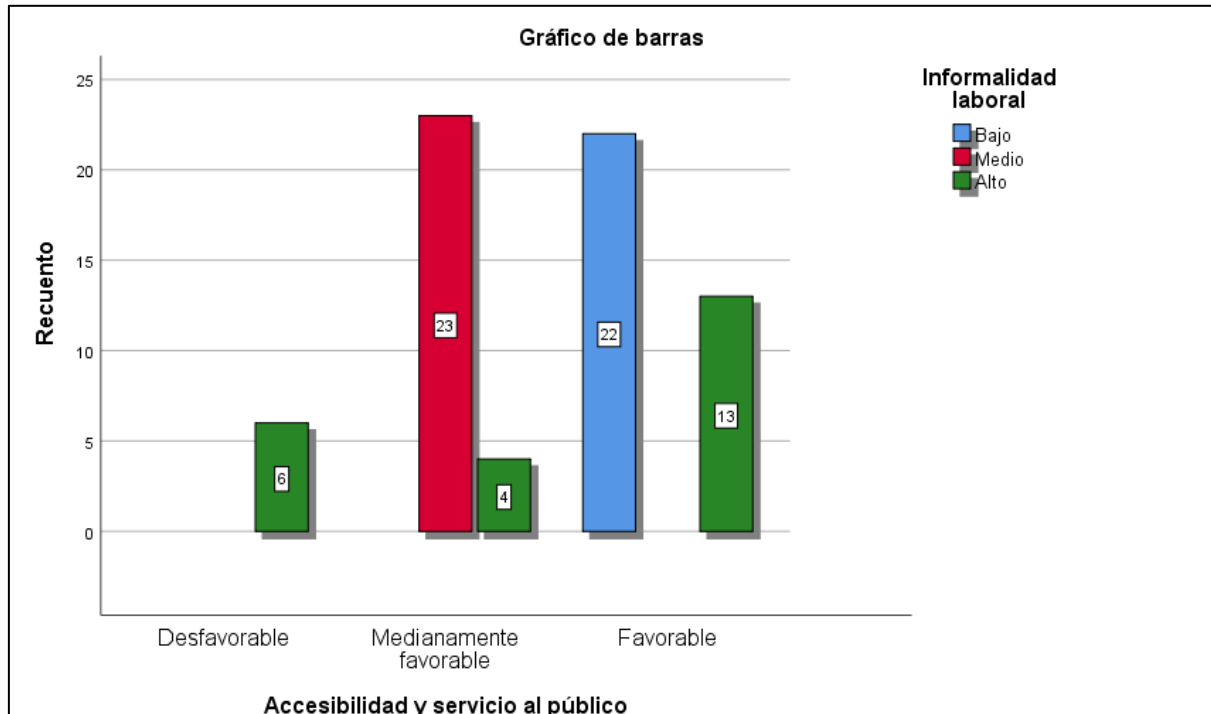
Tabla cruzada entre la accesibilidad y servicio al público e informalidad laborales

		Informalidad laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Accesibilidad y servicio al público	Desfavorable	0 _a	0 _a	6 _b	6
		0,0%	0,0%	8,8%	8,8%
	Medianamente favorable	0 _a	23 _b	4 _c	27
		0,0%	33,8%	5,9%	39,7%
	Favorable	22 _a	0 _b	13 _c	35
		32,4%	0,0%	19,1%	51,5%
Total		22	23	23	68
		32,4%	33,8%	33,8%	100,0%

Nota. Matriz de datos

Figura 3

Distribución de porcentaje de la accesibilidad y servicio al público e informalidad laborales



Nota. Matriz de datos

Interpretación:

En conformidad con la tabulación 3 referente a la accesibilidad y servicio al público y la informalidad laboral las cuales conforman parte de la investigación, de los resultados se concluye que a menor accesibilidad y servicio al público mayor es la informalidad laboral ello con un 8.8% siendo 6 encuestados, sin embargo 22 encuestados mencionan que cuando la accesibilidad y servicio al público es favorable la informalidad laboral desciende ello con un 32.4%.

Tabla 4

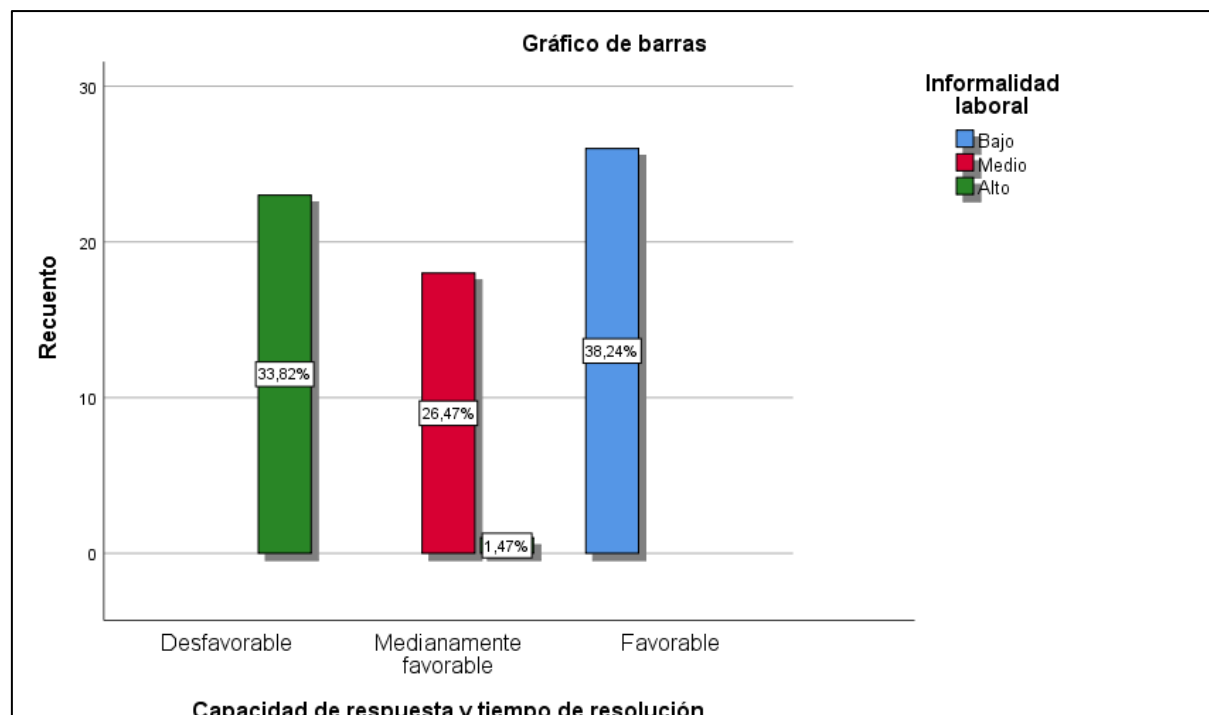
Tabla cruzada entre la capacidad de respuesta y tiempo de resolución al público e informalidad laborales

		Informalidad laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Capacidad de respuesta y tiempo de resolución	Desfavorable	0 _a	0 _a	23 _b	23
		0,0%	0,0%	33,8%	33,8%
	Medianamente favorable	0 _a	18 _b	1 _a	19
		0,0%	26,5%	1,5%	27,9%
	Favorable	26 _a	0 _b	0 _b	26
		38,2%	0,0%	0,0%	38,2%
Total		26	18	24	68
		38,2%	26,5%	35,3%	100,0%

Nota. Matriz de datos

Figura 4

Distribución de porcentaje entre la capacidad de respuesta y tiempo de resolución al público e informalidad laborales



Nota. Matriz de datos



Interpretación

En conformidad con la tabulación 4 referente a la capacidad de respuesta y tiempo de resolución y la informalidad laboral las cuales conforman parte de la investigación, de los resultados se concluye que a menor capacidad de respuesta y tiempo de resolución mayor es la informalidad laboral ello con un 33.8% siendo 23 encuestados, sin embargo 26 encuestados mencionan que cuando la capacidad de respuesta y tiempo de resolución al público es favorable la informalidad laboral desciende ello con un 32.4%.

Prueba de normalidad

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ rechazaríamos la H_0 y aceptaríamos la H_a

Si $p \geq 0,05$ aceptaríamos la H_0 y rechazaríamos la H_a

H_0 = Teoría nula

H_a = Teoría alternativa

H_0 = La información tiene distribuciones regulares

H_a = La información no tiene distribuciones regulares

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cumplimiento normativo	,325	68	,000	,742	68	,000
Accesibilidad y servicio al público	,325	68	,000	,742	68	,000
Capacidad de respuesta y tiempo de resolución	,325	68	,000	,742	68	,000
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	,357	68	,000	,728	68	,000
Condiciones Laborales Precarias	,422	68	,000	,631	68	,000
Inestabilidad Laboral	,422	68	,000	,631	68	,000
Exclusión del Sistema Formal	,422	68	,000	,631	68	,000
Informalidad laboral	,376	68	,000	,693	68	,000

a. Corrección significativa de Lilliefors

Nota. Matriz de datos

En conformidad con la tabulación 5 mencionamos que los datos para nuestra exploración no supera los 50 por lo tanto se interpretara los resultados estadísticos de Kolmogorov – Smirnov teniendo en cuenta ello nuestros datos no presentan normalidad ya que $p < 0,05$ no supera el margen de error 0.05 o 5% por ende se concluye que nuestros datos no presentan normalidad por ende se opta por el examen de estadística de Rho Spearman.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

Hipótesis General

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene un impacto negativo en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral no tiene un impacto negativo en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

Ha: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene un impacto negativo en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

2. Elección del nivel de significancia

$$\alpha=0,05$$

3. Selección de la prueba estadística

Se usó la evaluación de vinculación de Rho Spearman, se asumió que los integrantes de tal muestra se escogieron aleatoriamente y se habrían completado los procedimientos relevantes en su totalidad.

4. Lectura de P – valor

Si el p – valor es inferior al grado significativo se aceptaría el examen de hipótesis, si el p – valor es superior al grado significativo se aceptaría la Ho.

Tabla 6

Correlaciones entre la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y la reducción de la informalidad

			Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	Informalidad laboral
Rho de Spearman	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	Coeficiencia significativa	1,000	-,242*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	68	68
	Informalidad laboral	Coeficiencia significativa	-,242*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	68	68

*. La vinculación es significativa en el grado 0,05 (bilateral).

Nota: Matriz de datos.

Decisión estadística

Seguidamente, tenemos los requerimientos en base a las acciones para determinarse si aceptaríamos o rechazaríamos el H_a de forma estadística.

Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Aceptarse H_0 y rechazarse H_a .

P valor $< 0,05$: Aceptarse H_a y rechazarse H_0 .

Interpretación

En conformidad con la tabulación 6 se podría exponer que p valor es 0.046 siendo inferior al grado significativo ($0.00 < 0.05$), entonces, se aceptaría la H_a , y se rechazaría la H_0 , se hizo mención que la SUNAFIL tendría una

impactación negativa en la reducción de la informalidad en localidad distrital de Juliaca, 2023.

La coeficiencia de vinculación de Rho – Spearman ha resultado = - 0.242 la misma que representaría una vinculación inversa baja.

La vinculación entre el nivel de fiscalización y la informalidad laborales es compleja y puede variar según el contexto específico de cada país. Sin embargo, hay algunas razones generales por las cuales una baja fiscalización puede contribuir a un aumento en la informalidad laboral:

Falta de cumplimiento de normativas laborales: Cuando la supervisión es baja, las empresas pueden sentir menos presión para cumplir con las leyes laborales, como el pago de salarios mínimos, beneficios sociales y seguridad en el trabajo. Esto puede llevar a la proliferación de empleo informal, donde los trabajadores no están registrados oficialmente y carecen de protección laboral.

Costos laborales más bajos: Algunas empresas pueden decidir contratar personas de manera informal debido a una falta de control para ahorrar dinero en el pago de impuestos y pagos de seguridad social y otros gastos relacionados con el acatamiento de las leyes laborales. Como consecuencia de esto, los empleados pueden experimentar peores condiciones laborales y salarios más bajos.

Falta de incentivos para la formalización: Las empresas pueden decidir no registrarse legalmente para evitar los gastos y restricciones que conlleva la formalización si creen que hay pocas posibilidades de ser castigadas por

operar de manera informal. Como resultado de la inacción de las autoridades, la informalidad puede continuar en un círculo vicioso.

Débil protección de los derechos laborales: Una supervisión laboral negligente puede dar lugar a condiciones laborales peligrosas, ausencia de contratos formales y acceso restringido a servicios sociales como los seguros de desempleos y las atenciones médicas. Éstas son sólo algunas de las formas en que se violan los derechos del personal. Debido a esto, los empleados pueden elegir trabajo no remunerado a pesar de los peligros.

En resumen, una baja supervisión por parte de la autoridad laboral puede crear un entorno en el que las empresas encuentren más beneficios en operar en la informalidad, lo que a su vez contribuye a la persistencia de altos niveles de informalidades laborales. Para abordarse esta problemática, se requiere una combinación de medidas que incluyan una mayor fiscalización, incentivos para la formalización y la optimización de las condiciones laborales y los derechos del personal.

Prueba de Hipótesis específica 1

El cumplimiento normativo tiene un impacto negativo en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: El cumplimiento normativo no tiene un impacto negativo en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

Ha: El cumplimiento normativo tiene un impacto negativo en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

2. Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Aceptarse H_0 y rechazarse H_a .

P valor $< 0,05$: Aceptarse H_a y rechazarse H_0 .

Tabla 7

Correlaciones entre el cumplimiento normativo y la reducción de la informalidad

			Cumplimiento normativo	Informalidad laboral
Rho de Spearman	Cumplimiento normativo	Coeficiencia significativa	1,000	-,435
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	68	68
	Informalidad laboral	Coeficiencia significativa	-,135	1,000
		Sig. (bilateral)	,274	.
		N	68	68

Nota: Matriz de datos.

Interpretación

En conformidad con la tabulación 7 se podría exponer que p valor es 0.027 siendo inferior al grado significativo ($0.00 < 0.05$), entonces, se aceptaría la H_a , y se rechazaría la H_0 , se hizo mención que el cumplimiento normativo tendría una impactación negativa en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.



La coeficiencia de vinculación de Rho – Spearman ha resultado = - 0.435 la misma que representaría una vinculación inversa moderada. La cual significa que a menor cumplimiento normativo mayor es la informalidad laboral.

Cuando el nivel de cumplimiento normativo es bajo, la informalidad laboral tiende a ser alta por varias razones interrelacionadas:

Falta de presión para cumplir con las regulaciones: Cuando las empresas perciben que hay poca probabilidad de ser sancionadas por no cumplir con las leyes laborales, tienen menos incentivos para operar dentro del marco legal. Esto puede llevar a la contratación de trabajadores de manera informal, sin registrarlos oficialmente ni proporcionarles los beneficios y protecciones laborales adecuados.

Costos reducidos: El cumplimiento normativo a menudo conlleva costos adicionales para las empresas, como impuestos, contribuciones a las seguridades sociales y cumplimiento de estándares de seguridad y salud laboral. Cuando la supervisión es baja, algunas empresas pueden optar por evitar estos costos operando en la informalidad laboral, lo que les permite reducir sus gastos y aumentar sus márgenes de beneficio.

Flexibilidad laboral: Operar en la informalidad laboral a menudo permite a las empresas evadir las regulaciones laborales, lo que les otorga una mayor flexibilidad en la contratación y despido de empleados, así como en la determinación de salarios y condiciones de trabajo. Esta flexibilidad puede ser atractiva para algunas empresas, especialmente en entornos donde el mercado laboral es altamente competitivo o volátil.

Cultura de la informalidad: En algunos casos, la informalidad laboral puede estar arraigada en la cultura empresarial y social de un país o región. Si la informalidad es generalizada y aceptada, puede ser más difícil para las autoridades gubernamentales promover y hacer cumplir la formalización laboral.

En resumen, un bajo nivel de cumplimiento normativo crea un entorno en el que las empresas tienen menos incentivos para operar dentro del marco legal, lo que a su vez contribuye a las altas informalidades laborales. Para abordarse esta problemática, se requiere una combinación de medidas que incluyan una mayor supervisión y aplicación de las leyes laborales, así como incentivos para que las empresas operen de manera formal y cumplan con las regulaciones laborales.

Prueba de Hipótesis específica 2

La accesibilidad y servicio al público tiene un impacto negativo en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: La accesibilidad y servicio al público no tiene un impacto negativo en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

Ha: La accesibilidad y servicio al público tiene un impacto negativo en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

2. Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Aceptarse Ho y rechazarse Ha.

P valor $< 0,05$: Aceptarse Ha y rechazarse Ho.

Tabla 8

Correlaciones entre la accesibilidad y servicio al público y la reducción de la informalidad

			Accesibilidad y servicio al público	Informalidad laboral
Rho de Spearman	Accesibilidad y servicio al público	Coeficiencia significante	1,000	-,468**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Informalidad laboral	Coeficiencia significante	-,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

** . La vinculación es significativa en el grado 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Interpretación

En conformidad con la tabulación 8 se podría exponer que p valor es 0.000 siendo inferior al grado significativo ($0.00 < 0.05$), entonces, se aceptaría la H_a , y se rechazaría la H_0 , se hizo mención que la accesibilidad y servicio al público tendría una impactación negativa en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

La coeficiencia de vinculación de Rho – Spearman resultó = - 0.468 la misma que representaría una vinculación inversa moderada.



La vinculación entre la accesibilidad y el servicio al público y la informalidad laboral puede no ser tan directa como con otros factores, pero aún así puede influir en la dinámica laboral de diversas maneras:

Falta de oportunidades formales: En entornos donde los servicios públicos y la accesibilidad son limitados, puede ser más difícil para los individuos encontrar empleo formal. Esto puede deberse a la falta de información sobre oportunidades laborales disponibles, dificultades para acceder a recursos de capacitación y desarrollo de habilidades, o barreras logísticas que dificultan la búsqueda de trabajo. Como resultado, algunas personas pueden recurrir a empleos informales como única opción de sustento.

Desigualdad de acceso a recursos: Ciertas poblaciones a menudo se ven afectadas de forma desproporcionada por servicios públicos y accesibilidad inadecuados, incluidos aquellos que viven en regiones rurales o marginalmente urbanas, tienen bajos ingresos, tienen discapacidades o son miembros de otros grupos desfavorecidos. Dado que estas poblaciones carecen de acceso a servicios, transporte e infraestructura esenciales, pueden encontrar obstáculos adicionales al intentar conseguir un trabajo formal. Como producto, hay más probabilidad que los individuos busquen trabajo en el sector no organizado.

Economía informal como respuesta a la exclusión: En raras ocasiones, el trabajo no oficial puede surgir como reacción a la marginación social y económica que padecen ciertos grupos demográficos. Cuando las personas no pueden acceder a opciones laborales convencionales debido a transporte

público insuficiente u otros problemas de accesibilidad, pueden recurrir a medios no oficiales para ganarse la vida.

- **Escasez de empleo formal:** Muchas personas y familias pueden recurrir al trabajo informal como táctica de supervivencia cuando hay pocas oportunidades de empleo regular, ya sea como resultado de causas estructurales, políticas o económicas. Una mayor dependencia de la economía no oficial como fuente de ingresos puede deberse a una escasez de oportunidades laborales regulares.

En resumen, las deficiencias en estas áreas pueden limitar las oportunidades de empleo formal y prolongar la marginación económica y social de grupos particulares de personas, lo que puede contribuir a la persistencia de altos niveles de informalidad laboral, a pesar de que la relación entre accesibilidad, servicio público e informalidad laboral puede ser indirecto. Mejorar la accesibilidad a oportunidades de empleo formal y reforzar los servicios públicos son esenciales para resolver este problema, ya que fomentan la inclusión económica y reducen la dependencia del mercado negro.

Prueba de Hipótesis específica 3

La capacidad de respuesta y tiempo de resolución tiene un impacto negativo en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: La capacidad de respuesta y tiempo de resolución no tiene un impacto negativo en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

Ha: La capacidad de respuesta y tiempo de resolución tiene un impacto negativo en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptarse Ho y rechazarse Ha.

P valor < 0,05: Aceptarse Ha y rechazarse Ho.

Tabla 9

Correlaciones entre el principio de oportunidad y el delito de lesiones culposas

			Capacidad de respuesta y tiempo de resolución	Informalidad laboral
Rho de Spearman	Capacidad de respuesta y tiempo de resolución	Coeficiencia significativa	1,000	-,991**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Informalidad laboral	N	68	68
		Coeficiencia significativa	-,991**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	68	68	

** . La vinculación es significativa en el grado 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Interpretación

En conformidad con la Tabla 9 se podría exponer que p valor es 0.000 siendo menor al umbral significativo ($0.00 < 0.05$), siendo inferior al grado significativo ($0.00 < 0.05$), entonces, se aceptaría la Ha, y se rechazaría la Ho, se hizo mención que la capacidad de respuesta y tiempo de resolución tiene una impactación negativa en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023.



La coeficiencia de vinculación de Rho – Spearman ha resultado = -0.991 la misma que representaría una vinculación inversa alta.

De los resultados mencionamos que, Cuando la capacidad de respuesta y el tiempo de resolución son bajos en un entorno laboral, puede contribuir al aumento de la informalidad laboral por varias razones:

Falta de protección laboral: Si los trabajadores enfrentan problemas en el lugar de trabajo, como falta de pago, discriminación o condiciones laborales inseguras, y no pueden resolver estos problemas de manera efectiva debido a la falta de mecanismos adecuados de respuesta y resolución, pueden sentirse desprotegidos y desmotivados para permanecer en empleos formales. En consecuencia, pueden optar por trabajar en el sector informal, donde pueden tener más control sobre sus condiciones laborales o donde la falta de regulación les permite evadir problemas laborales sin repercusiones significativas.

Percepción de falta de justicia laboral: Si los trabajadores perciben que las autoridades laborales no son capaces de responder de manera oportuna y resolver los problemas laborales de manera justa, es menos probable que confíen en los mecanismos formales de resolución de conflictos laborales. Como resultado, pueden recurrir a soluciones informales, como trabajar en la economía informal o buscar soluciones por sí mismos, en lugar de buscar protección y justicia a través de canales formales.

Desconfianza en las instituciones: La confianza de los trabajadores en las instituciones laborales, incluidos sindicatos, tribunales laborales y

organizaciones gubernamentales encargadas de defender las normas laborales, puede verse debilitada por tiempos lentos de respuesta y resolución. Como creen que tienen más influencia sobre sus circunstancias laborales, las personas en los sectores informales tienen más posibilidades de buscar empleo como resultado de esta falta de confianza.

Barreras para la formalización: Cuando los trabajadores enfrentan obstáculos significativos para resolver problemas laborales en los sectores formales debido a la falta de capacidad de respuesta y tiempo de resolución, pueden ver la formalización como un proceso complicado y poco útil. Esto puede desincentivar la formalización y fomentar la permanencia en la informalidad laboral, donde pueden evitar enfrentar problemas laborales o resolverlos de manera más rápida y flexible.

En resumen, una baja capacidad de respuesta y tiempo de resolución en los entornos laborales puede socavar la confianza del personal en las instituciones laborales y dificultar la resolución efectiva de problemas laborales. Esto puede llevar a una mayor propensión a trabajar en el sector informal, donde los trabajadores pueden percibir más control sobre sus condiciones laborales y una capacidad más rápida para resolver problemas.

4.3. Discusión de resultados

En esta exploración al determinar qué Determinar el impacto que tiene la SUNAFIL en las reducciones de las informalidades en la localidad distrital de Juliaca, 2023. Se ha hallado que $p_{calculado} = 0.046 < p_{tabular} = 0.05$, a través



de la evaluación paramétrica de Rho - Spearman, la cual nos dio a comprender que hay una vinculación entre ambas variables. Estos hallazgos son consistentes con la exploración de Bermúdez (2023), que usó una técnica de diseño cualitativo, de tipo básico, no experimental y documentó las siguientes categorías: informalidad laboral y sistema de inspección laboral. Los participantes de la exploración incluyeron a todos los trabajadores que participan en cada nivel del sistema de inspección del trabajo y los escenarios de la exploración fue la Administración Regional San Martín de la SUNAFIL. La conclusión a la que se llegó fue que el sistema de inspección laboral no tiene un impacto apreciable en la disminución de las informalidades laborales en la SUNAFIL de la localidad regional San Martín en 2021 porque no existe un mecanismo eficiente para asegurar que se cumplan los derechos y beneficios sociales del personal. En cambio, los trabajadores deben acudir a los tribunales para reclamar el pago de sus derechos legales a derechos y beneficios sociales, ya que sólo hay una sanción disponible en la SUNAFIL por incumplimiento de las leyes laborales. Por el contrario, la contribución de la Administración Regional San Martín de SUNAFIL a la disminución de las informalidades laborales sigue siendo inadecuadas debido a la escasez de recursos e inspectores para cubrir rápidamente todo el departamento de San Martín y satisfacer la demanda resultante.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.** En conformidad con la finalidad general se concluye que la SUNAFIL tiene una impactación negativa en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023, ello determinado por la coeficiencia de vinculación de Rho Spearman la cual ha resultado -0.242 y el P-valor de 0.046 la cual es inferior al grado signficante, entonces se afirmaría que hay una vinculación inversa, se negaría la H_0 y se aceptaría la H_a .
- SEGUNDA.** En conformidad con la finalidad específica 1 se concluye que el cumplimiento normativo no es representativamente efectivo en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023, ello determinado por la coeficiencia de vinculación de Rho Spearman la cual ha resultado -0.435 y el P-valor de 0.027 la cual es inferior al grado signficante, entonces se afirmaría que hay una vinculación inversa, se negaría la H_0 y se aceptaría la H_a .
- TERCERA.** En conformidad con la finalidad específica 2 se concluye que la accesibilidad y el servicio a público no son efectivas en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023, ello determinado por r la coeficiencia de vinculación de Rho Spearman la cual ha resultado -0.468 y el P-valor de 0.000 la cual es inferior al grado signficante, entonces se afirmaría



que hay una vinculación inversa, se negaría la H_0 y se aceptaría la H_a .

CUARTA.

En conformidad con la finalidad específica 3 se concluye que la capacidad de respuesta y tiempo de reducción no son representativamente efectivas en la reducción de la informalidad en la localidad distrital de Juliaca, 2023, ello determinado por la coeficiencia de vinculación de Rho Spearman la cual ha resultado -0.991 y el P-valor de 0.000 la cual es inferior al grado significativo, entonces se afirmaría que hay una vinculación inversa, se negaría la H_0 y se aceptaría la H_a .



RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Minoristas que cumplen con todas las leyes laborales aplicables, especialmente aquellas relacionadas con la seguridad en el lugar de trabajo, el pago de salarios y beneficios justos y el registro de empleados. Esto ayuda a prevenir repercusiones legales y financieras negativas y al mismo tiempo garantiza el bienestar de la fuerza laboral.
- SEGUNDA.** A comerciantes que conozcan todas las leyes y normas laborales y fiscales aplicables en su nación o territorio. Esto implica ser consciente de lo que se necesita para registrar trabajadores, declarar impuestos, proporcionar beneficios y cumplir con las leyes de seguridad en el lugar de trabajo.
- TERCERA.** Establecer un lugar de trabajo amigable e inclusivo donde todos los trabajadores sean tratados con respeto y se sientan apreciados. Parte de esto es promover la diversidad y las oportunidades equitativas, así como hacer los ajustes apropiados para los trabajadores con necesidades o discapacidades especiales.
- CUARTA.** Establezca líneas de comunicación que sean accesibles y claras para su personal y cualquier persona que pueda estar interesada en trabajar para su empresa. Asegúrese de que haya contactos designados para preguntas sobre trabajo y empleo, y asegúrese de responder a las consultas y solicitudes de manera rápida y eficiente.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, V. C. E., & Capa, Q. E. J. (2023). *Causas y consecuencias de la informalidad laboral y el rol del Estado Peruano*.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123788#:~:text=\(1\)](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123788#:~:text=(1))
Las causas de la,del Estado Peruano es ineficaz.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigacion Introduccion a la metodologia cientifica* (Sexta Ed.). Editorial Epísteme.
http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El Proyecto de Investigacion.pdf
- Bermudez, F. M. M. (2023). *Sistema inspectivo de trabajo en la reducción de la informalidad laboral en la SUNAFIL de la región San Martín, 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111932/Bermudez_FMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, P. N. (2023). *Vista de El Perú que necesitamos: Un país sin informalidad*.
<https://revistas.caen.edu.pe/index.php/cuadernodetrabajo/article/view/99/86>
- Congreso del Perú. (2013). *Ley de la superintendencia nacional de fiscalización laboral* (SUNAFIL) 29981.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29981.pdf>
- Diaz, S. L. (2011). *La observacion*.
https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf



García, V. E. S. (2016). *Los órganos de control del estado y la informalidad laboral en las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Tingo María - 2016.*

http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/459/T047_41621916T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gianella, A. E. (1995). Los métodos de la ciencia y la investigación. *Universidad Nacional de La Plata*, 1. <https://miel.unlam.edu.ar/data/contenido/2403-B/EI-Metodo-Hipotetico-Deductivo2.pdf>

Gobierno del Perú. (2022). *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.* <https://www.gob.pe/sunafil>

Gobierno del Perú. (2023). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.* <https://www.gob.pe/mtpe>

Gutiérrez, C. D. M. (2022). *Informalidad laboral en Colombia: un análisis regional.*

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/82915/DAVID>

MAURICIO GUTIÉRREZ CANO CC 1032475983
VF.pdf?sequence=6&isAllowed=y#:~:text=Colombia no está alejada de,hasta un 60%2C2%25.

Guzmán, S. D. (2023). Caracterizando la informalidad laboral en América Latina. Un Análisis de su persistencia. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(36), e2301054. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i36.1054>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación - Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta.* Editorial McGraw Hill.



<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta Ed., Issue 2). Editorial McGraw Hill.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Ed.). Editorial McGraw Hill.

Isidro, O. M. E., Mapén, F. F. de J., & Rodríguez, O. M. A. (2023). Implicaciones de la Informalidad Laboral en la Seguridad Social de Empleados en el Contexto Mexicano. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 25(2), 543–562. <https://doi.org/10.36390/telos252.20>

Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. *Cuaderno De Cátedra*, 1–38. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-técnica-de-encuesta.pdf>

León, J. (2022). *Empleo e Informalidad: Balance de Investigación 2016-2021 y Agenda de Investigación 2021-2026*. https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/06/1.2_politica_economica_empleo_e_informalida_d.pdf

Medina, D. C. I. (2004). *Metodología de la investigación para estudiantes de contabilidad*. 1–37. www.uprb.edu/profesor/dgonzalez/contabilidad/encuentro.

Melendez, C. I. A. (2022). Evaluación de la eficacia a la gestión de supervisión e inspección laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización



- Laboral en la ciudad de Iquitos, periodo 2019. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/7912>
- Montero, G. R. (2007). Contraste de hipótesis. *Epidemiología y Bioestadística. Secretos*, 173–182. <https://doi.org/10.1016/b978-84-8174-950-2.50013-0>
- Ñaupas, P. H., Valdivia, D. M. R., Palacios, V. J. J., & Romero, D. H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Quinta Ed., Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Novillo, M. E. F. (2016). *Una introducción a la investigación pura o básica*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2016/07/investigacion.html>
- Ruíz, A. M. O. (2019). *Eficacia y efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, Tingo María, 2016-2017*.
[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2105/RUIZ ARIAS%20 Marcia Olinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2105/RUIZ%20ARIAS%20Marcia%20Olinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- SUNAFIL. (2016). *Informe para la transferencia de gestión de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL*. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/transferencia2011_2016/RESSA1.pdf
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT. (2003). *LEY N° 28015 Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa*. 1–13.
<https://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ley-28015.pdf>



ANEXOS



Anexo 01. Matriz de consistencia

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
PG. ¿Cuál es el impacto que tiene la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la reducción de la informalidad en la ciudad de Juliaca, 2023?	OG. Determinar el impacto que tiene la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la reducción de la informalidad en la ciudad de Juliaca, 2023.	HG. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene un impacto negativo en la reducción de la informalidad en la ciudad de Juliaca, 2023.	VARIABLE 1 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento normativo Accesibilidad y servicio al público Capacidad de respuesta y tiempo de resolución VARIABLE 2 Informalidad laboral Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> Condiciones Laborales Precarias Inestabilidad Laboral 	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN: Cuantitativo MÉTODO(S) DE LA INVESTIGACIÓN: Hipotético-deductivo TIPO DE LA INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Correlacional DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental TÉCNICAS Encuesta INSTRUMENTOS Cuestionario
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		
PE1. ¿Determinar la influencia del cumplimiento normativo en la informalidad laboral de la ciudad de Juliaca? PE2. ¿Determinar la influencia de la accesibilidad y servicio al público en la	OE1. Establecer la efectividad de las inspecciones laborales realizadas en la reducción de la informalidad en la ciudad de Juliaca, 2023. OE2. Analizar la efectividad de las acciones de promoción y difusión realizadas por la	HE1. Las inspecciones laborales realizadas no son significativamente efectivas en la reducción de la informalidad en la ciudad de Juliaca, 2023 HE2. Las acciones de difusión y promoción realizadas por la SUNAFIL no son efectivas en la reducción		



<p>informalidad laboral de la ciudad de Juliaca? PE3. ¿Determinar la influencia de la capacidad de respuesta y tiempo de resolución en la informalidad laboral de la ciudad de Juliaca?</p>	<p>SUNAFIL en la reducción de la informalidad en la ciudad de Juliaca, 2023. OE3. Señalar la efectividad de las sanciones en la reducción de la informalidad en la ciudad de Juliaca, 2023.</p>	<p>de la informalidad en la ciudad de Juliaca, 2023. HE3. Las sanciones no son significativamente efectivas en la reducción de la informalidad en la ciudad de Juliaca, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exclusión del Sistema Formal
---	---	---	--



Anexo 02. Instrumentos de la investigación

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral					
Dimensión 1 Cumplimiento normativo					
¿Ha recibido su empresa alguna notificación de incumplimiento de normativas laborales por parte de la Sunafil en el último año?					
¿Qué medidas ha tomado su empresa para cumplir con las normativas laborales después de recibir una notificación de la Sunafil?					
En su opinión, ¿cuál es el nivel general de cumplimiento de las normativas laborales en su sector industrial?					
Dimensión 2 Accesibilidad y servicio al público					
¿Con qué facilidad puede obtener información sobre sus derechos laborales a través de los canales de comunicación de la Sunafil?					
¿cómo calificaría la atención recibida en las oficinas de la Sunafil en términos de cortesía y disponibilidad?					
¿Ha experimentado algún problema de accesibilidad al intentar comunicarse con la Sunafil a través de su servicio telefónico o en línea?					
Dimensión 3 Capacidad de respuesta y tiempo de resolución					
¿Cuánto tiempo transcurrió desde que presentó una denuncia laboral ante la Sunafil hasta que recibió una respuesta por parte de la institución?					
En su experiencia, ¿cuánto tiempo tardó la Sunafil en resolver satisfactoriamente las denuncias laborales que presentó?					
¿Ha notado alguna mejora en el tiempo de respuesta y resolución de las denuncias laborales por parte de la					



Sunafil en los últimos años? En caso afirmativo, ¿a qué cree que se debe esta mejora?					
INFORMALIDAD LABORAL					
Dimensión 1 Condiciones Laborales Precarias					
¿Cuántos trabajadores carecen de un contrato formal en la empresa?					
¿Qué porcentaje de empleados no tiene acceso a seguridad social?					
¿Cuál es el promedio de salario en comparación con el salario mínimo legal?					
Dimensión 2. Inestabilidad Laboral					
¿Cuál es la tasa de rotación de empleados en la empresa?					
¿Qué porcentaje de trabajadores tiene contratos temporales?					
¿Cuántos empleados carecen de beneficios laborales como vacaciones pagadas o seguro de desempleo?					
Dimensión 3. Exclusión del Sistema Formal					
¿Cuántos trabajadores realizan actividades laborales no registradas oficialmente?					
¿Qué porcentaje de la fuerza laboral está empleada en sectores no regulados?					
¿Cuáles son las principales actividades laborales no reconocidas por el gobierno?					



Anexo 03. Fichas de validez de instrumentos

APÉNDICE N° 3 FICHAS DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE
ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

[Empty box for instrument title]

I. REFERENCIA:

1.1. EXPERTO : Dr. Percy Roberto Carasco Reyes
1.2. ESPECIALIDAD : INVESTIGADOR RENACT
1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
1.4. GRADO ACADÉMICO : D.O.C.T.R. EN DERECHO

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

ASPECTOS	CRITERIOS	VALORACION					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción						
	2. Coherencia interna						
	3. Inducción a la respuesta (sesgo).						
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante						
	5. Mide lo que pretende						
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder.						
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.						
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.						
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información.						
	10. Los ítems se deducen de los indicadores						
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coefficiente de valoración porcentual C =

III. RECOMENDACIONES:

.....
.....

IV. RESOLUCIÓN:

- a) Aprobado (C ≥ 75%)
- b) Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha:

Sello y firma

[Signature]

Dr. Percy Roberto Carasco Reyes
DNI. 23879579



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE
ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

Empty rectangular box for reference information.

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : DR. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
1.2. ESPECIALIDAD : DR. EN ADMINISTRACION
1.3. CARGO ACTUAL : DIRECTOR COMITÉ DE INVESTIGACIÓN
1.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN ADMINISTRACION

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

Table with 10 indicators and 20 criteria columns. Indicators include Clarity, Objectivity, Actuality, Organization, Sufficiency, Intentionality, Consistency, Coherence, Methodology, and Pertinence.

Coefficiente de valoración porcentual C =

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

Two horizontal lines for observations and recommendations.

Lugar y fecha:.....

Sello y firma
Dr. Segundo Ortiz Cansaya
29309350



UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez"
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Investigador: JESUS GUILLERMO APAZA ALEGRIA		D.N.I. N°: 70201058				
Título de la investigación: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023						
Instrumento e Indicador: FICHA DOCUMENTAL						
Universidad: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA						
Experto: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS		D.N.I. N°: 01233951				
Grado académico: Doctor (X) Magíster () Otros () Especifique:						
Institución donde labora: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Utiliza lenguaje apropiado					
OBJETIVIDAD	Expresa conducta observable					
ACTUALIDAD	Acorde al avance de la ciencia y tecnología					
ORGANIZACIÓN	Persigue una organización lógica					
SUFICIENCIA	La cantidad de ítems presenta calidad y es suficiente					
CONSISTENCIA	Sustenta aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa					
COHERENCIA	VARIABLES, dimensiones e indicadores están relacionados					
METODOLOGÍA	Persigue los objetivos a lograr en la investigación					
PERTINENCIA	Es adecuado al tipo de investigación					
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

Considerar las siguientes observaciones

Fecha de evaluación (d-m-a): Juliaca, 16/08/2024.

Firma



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 26 - 09 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JESUS GUILLERMO APAZA ALEGRIA

Dirección: DIRECCIÓN: JR AYACUCHO 567

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70201058

Teléfono: 945251781 email: japazaalegria@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Título o Grado Académico a optar: ABOGADO

Asesor: Dr. PERCY ROGUELIO CARRASCO REYES

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2023.

Palabras claves, (3 a 5 términos): Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Reducción informalidad

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestria Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: DERECHO PÚBLICO - P05

Firma de Autor



huella digital

26 - 09 - 2024

Fecha