

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Contabilidad

Tesis

**Régimen laboral y la informalidad laboral en
empresas de transporte de carga del distrito El
Tambo - 2022**

Bonedhit Katherin Yaulilahua Perez
Haydee Sandra Guillermo Arana

Para optar el Título Profesional de
Contador Público

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decano de la Facultad de Ciencias de la Empresa
DE : Mg. Doris Matilde Palacios Rojas
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 06 de julio de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

“REGIMEN LABORAL Y LA INFORMALIDAD LABORAL EN EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGA DEL DISTRITO EL TAMBO-2022”

Autores:

1. Bonedhit Katherin Yaulilahua Perez – EAP. Contabilidad
2. Haydee Sandra Guillermo Arana – EAP. Contabilidad

Se procedió con la carga del documento a la plataforma “Turnitin” y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas (**en caso de elegir “SI”**): 15 SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

Dedicatoria

En el viaje de la existencia, en desafíos y metas por alcanzar, mi mayor fuente de motivación son mis hijas. Ellas son el impulso que me levanta en los momentos más fuertes de mi vida, basta un dulce "te quiero, mamita" me da fuerzas y determinación. Esta tesis se dedica con profundo amor a mis hijas, quienes iluminan y dan sentido a cada paso de mi trayecto.

Agradecimientos

Primero que nada, agradecemos a Dios por darnos la vida y orientar nuestro camino. A nuestros abuelitos que desde el cielo nos cuidan. A nuestros padres por todos sus sacrificios A nuestra asesora Mg. Doris Palacios Rojas. A nuestros docentes que nos dieron palabras de aliento y ejemplos.

Índice de Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	viii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción	xii
Capítulo I: Planteamiento del Problema	13
1.1. Delimitación de la Investigación	13
1.1.1. Territorial.....	13
1.1.2. Temporal.....	13
1.1.3. Conceptual.....	13
1.2. Planteamiento del Problema	13
1.3. Formulación del Problema.....	17
1.3.1. Problema General.....	17
1.3.2. Problemas Específicos.....	17
1.4. Objetivos de la Investigación.....	17
1.4.1. Objetivo General.....	17
1.4.2. Objetivos Específicos.....	18
1.5. Justificación de la Investigación	18
1.5.1. Justificación Teórica.....	18

1.5.2. Justificación Práctica	18
Capítulo II: Marco Teórico	20
2.1. Antecedente de la Investigación	20
2.1.1. Artículos Científicos.	20
2.1.2. Tesis Nacionales e Internacionales.	22
2.2. Bases Teóricas	26
2.2.1. Régimen Laboral.....	26
2.2.2. Informalidad Laboral	30
2.3. Definición de Términos Básicos	37
Capítulo III: Hipótesis y Variables	39
3.1. Hipótesis	39
3.1.1. Hipótesis General.....	39
3.1.2. Hipótesis Específicas.	39
3.2. Identificación de la Variables	39
3.3. Operacionalización de las Variables	40
Capítulo IV: Metodología	41
4.1. Enfoque de la Investigación.....	41
4.2. Tipo de Investigación.....	41
4.3. Nivel de Investigación	42
4.4. Métodos de Investigación	42
4.4.1. Método General	42

4.4.2. Métodos Específicos	42
4.5. Diseño de Investigación.....	42
4.6. Población y Muestra	43
4.6.1. Población.....	43
4.6.2. Muestra.	43
4.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	44
4.7.1. Técnicas.	44
4.7.2. Instrumentos.....	44
Capítulo V: Resultados	47
5.1. Descripción del Trabajo de Campo.....	47
5.2. Presentación de Resultados.....	47
5.2.1. Baremo variable Régimen Laboral	48
5.2.2. Baremo variable Informalidad Laboral.....	51
5.3. Contrastación de Resultados.....	54
5.3.1. Prueba de Hipótesis General.....	54
5.3.2. Prueba de Primera Hipótesis Específica	57
5.3.3. Prueba de Segunda Hipótesis Específica	58
5.3.4. Prueba de Tercera Hipótesis Específica.....	60
5.4. Discusión de Resultados	61
Conclusiones.....	66
Recomendaciones	68

Referencias Bibliográficas 70

Apéndices..... 76

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización</i>	40
Tabla 2 <i>Resultado alfa de Cronbach</i>	45
Tabla 3 <i>Validez de instrumentos</i>	46
Tabla 4 <i>Baremo de la variable régimen laboral</i>	48
Tabla 5 <i>Baremo de la dimensión de obligaciones laborales</i>	48
Tabla 6 <i>Baremo de la dimensión de conocimiento regulación</i>	49
Tabla 7 <i>Baremo de la dimensión de supervisión y control</i>	50
Tabla 8 <i>Baremo de la variable informalidad laboral</i>	51
Tabla 9 <i>Baremo de la dimensión de informalidad en la contratación</i>	51
Tabla 10 <i>Baremo de la dimensión de Condiciones laborales Precarias</i>	52
Tabla 11 <i>Baremo de la dimensión de remuneración salarial</i>	53
Tabla 12 <i>Prueba Chi-cuadrado Hipótesis General</i>	56
Tabla 13 <i>Prueba Gamma - Hipótesis General</i>	56
Tabla 14 <i>Prueba Chi-cuadrado Primera Hipótesis Específica</i>	57
Tabla 15 <i>Prueba Gamma – Primera Hipótesis Específica</i>	58
Tabla 16 <i>Prueba Chi-cuadrado Segunda Hipótesis Específica</i>	59
Tabla 17 <i>Prueba Gamma – Segunda Hipótesis Específica</i>	59
Tabla 18 <i>Prueba Chi-cuadrado Tercera Hipótesis Específica</i>	60
Tabla 19 <i>Prueba Gamma – tercera hipótesis específica</i>	61

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Principales regímenes laborales</i>	28
Figura 2 <i>Interpretación del coeficiente de confiabilidad del instrumento</i>	45
Figura 3 <i>Valores de coeficiente de asociación</i>	55

Resumen

El estudio se centró en examinar la correlación entre el régimen laboral y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga en el distrito de El Tambo en 2022. Se empleó un enfoque cuantitativo, la investigación fue aplicada, correlacional y con un diseño no experimental transaccional. La población del estudio comprendió 233 empresas de este sector, de las cuales se seleccionaron 146 mediante muestreo probabilístico. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, con un cuestionario como instrumento.

Los resultados, con un nivel de confianza del 95% y un p-valor de 0,000, respaldan la hipótesis alternativa de una correlación positiva moderada, indicada por un coeficiente Gamma de 0,624, entre el régimen laboral y la informalidad laboral. En otras palabras, se encontró que un aumento en las obligaciones laborales, el conocimiento de las regulaciones y la supervisión/control está asociado con un incremento en la informalidad laboral en estas empresas. Esta conclusión destaca la necesidad de considerar no solo las obligaciones laborales, sino también la comprensión y aplicación efectiva de las regulaciones y la supervisión adecuada para enfrentar la informalidad laboral en el sector.

Palabras clave: informalidad laboral, supervisión y control, empleo, régimen laboral.

Abstract

The study focused on examining the correlation between the labor regime and labor informality in freight transportation companies in the district of El Tambo in 2022. A quantitative approach, applied research, correlational and non-experimental transactional design was used. The study population comprised 233 companies in this sector, of which 146 were selected by probability sampling. A survey was used as a data collection technique, with a questionnaire as an instrument.

The results, with a confidence level of 95% and a p-value of 0.000, support the alternative hypothesis of a moderate positive correlation, indicated by a Gamma coefficient of 0.624, between labor status and labor informality. In other words, an increase in labor obligations, knowledge of regulations and supervision/control was found to be associated with an increase in labor informality in these firms. This conclusion highlights the need to consider not only labor obligations, but also the understanding and effective enforcement of regulations and adequate supervision to address labor informality in the sector.

Key words: labor informality, supervision and control, employment, labor regime.

Introducción

La informalidad laboral es un desafío global, impactando negativamente la economía y la calidad de vida. Según la OIT, en 2022, alrededor de 2,000 millones de trabajadores a nivel mundial laboraban en empleos informales. En Latinoamérica, aproximadamente el 53.1% de la fuerza laboral, unos 130 millones de trabajadores. En Perú, la informalidad laboral es alarmante, alcanzando el 76.1%. La falta de contratos formales y beneficios deja a los trabajadores en una posición vulnerable, ante ello como primer paso es necesario determinar la relación de la informalidad con el régimen laboral que engloba lo antes mencionado. Para tal objetivo se planteó la siguiente estructura:

El primer capítulo destaca las delimitaciones de la investigación, formula los problemas y objetivos y presenta las motivaciones tras el estudio.

El capítulo dos revisa literatura previa, tanto a nivel nacional como internacional, con base en artículos científicos y tesis, profundizando en los fundamentos teóricos y definiendo claramente los términos asociados con las variables en cuestión.

El tercer capítulo desarrolla las hipótesis, identificando y explicando las variables a través de su operacionalización.

La sección tercera se elabora las hipótesis, identificando y detallando las variables mediante su puesta en práctica

El apartado cuarto se centra en cuestiones que abarcan desde la elección del método investigativo hasta la valoración de la solidez y consistencia de los instrumentos de estudio empleados.

Por último, el quinto capítulo presenta los hallazgos, que comprenden la metodología de recolección de datos, un examen pormenorizado de los factores variables y la comprobación de las suposiciones planteadas. Finaliza con un debate minucioso sobre los datos recabados a lo largo de la investigación.

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1. Delimitación de la Investigación

1.1.1. Territorial.

La investigación se ejecutó en el distrito de El Tambo, provincia de Huancayo, departamento de Junín, donde operan empresas de transporte de carga por carretera.

1.1.2. Temporal.

La investigación fue desarrollada con datos e información proveniente del año 2022.

1.1.3. Conceptual.

El estudio aborda dos variables de estudio: el régimen y la informalidad laboral. Las dimensiones desarrolladas comprenden para la primera variable: Obligaciones laborales, conocimiento de la regulación, supervisión y control.

Para la segunda variable es la informalidad en la contratación, las condiciones laborales precarias y la remuneración salarial.

1.2. Planteamiento del Problema

La informalidad laboral es una problemática global que afecta significativamente a los países subdesarrollados y en desarrollo, teniendo un impacto negativo en la economía, el bienestar social y la calidad de vida de los trabajadores. A medida que evoluciona el tiempo, esta problemática ha persistido y en algunos casos se ha agravado debido a diversos factores, incluyendo eventos como la pandemia de COVID-19.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que, en el año 2022, alrededor de 2,000 millones de trabajadores en todo el mundo se encontraban en empleos informales. Esta cifra refleja la magnitud de un fenómeno que no solo afecta a la economía, sino que también priva a los trabajadores de beneficios sociales y protecciones laborales fundamentales.

En Latinoamérica y el Caribe, la informalidad laboral ha sido particularmente preocupante, con aproximadamente 130 millones de trabajadores (53.1% de la fuerza laboral) en esta situación. La llegada de la pandemia de COVID-19 acentuó aún más este problema, exponiendo la vulnerabilidad de los trabajadores informales. La falta de acceso a créditos y beneficios sociales en momentos de crisis generó un impacto negativo en su capacidad para mantener sus medios de subsistencia y su seguridad financiera.

En el caso específico del Perú, la informalidad laboral alcanza una cifra preocupante del 72%. Esto significa que una gran proporción de empresas y empleados operan fuera del marco legal establecido. La falta de contratos de trabajo formales, remuneraciones adecuadas y beneficios sociales deja a los trabajadores en una posición precaria y vulnerable. La falta de protecciones laborales y la ausencia de seguridad social son desafíos persistentes que afectan la prosperidad y la seguridad de los empleados y sus familias (Baca, 2018)

La lucha contra la informalidad laboral requiere de esfuerzos integrales por parte de los gobiernos, las instituciones laborales y la sociedad en general. Esto incluye la implementación de políticas que promuevan la formalización, la creación de empleos de calidad, la educación y concientización sobre los derechos laborales, y la mejora de las condiciones económicas para reducir la necesidad de recurrir a empleos informales. También es esencial abordar las causas subyacentes de la informalidad, como la falta de oportunidades económicas y la falta de acceso a educación y capacitación adecuadas (Belapatiño et al, 2017)

La problemática del empleo en Perú es compleja y multifacética, destacándose la diversidad de la fuerza de trabajo, la productividad limitada y la prevalencia de condiciones laborales precarias, en particular entre los trabajadores informales. La información cuantitativa proporcionada por la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) ayuda a entender la amplitud de esta problemática. A continuación, se profundiza en esta situación con énfasis en los aspectos mencionados y se destacan las principales implicaciones:

La diversidad de actividades económicas y niveles de habilidades en la fuerza laboral peruana conlleva una falta de homogeneidad en las oportunidades de empleo. Esto se traduce en una disparidad en términos de salarios, condiciones laborales y acceso a beneficios entre diferentes grupos de trabajadores (Fernández-Maldonado, 2015).

La baja productividad laboral es un problema persistente en la economía peruana. Esta puede estar relacionada con la falta de inversión en educación y capacitación, la insuficiente adopción de tecnologías avanzadas en algunos sectores y la prevalencia de empleos informales con limitadas oportunidades para el desarrollo profesional (Fernández-Maldonado, 2015).

La alta incidencia de trabajadores informales es un tema crítico en Perú. Estos trabajadores enfrentan condiciones laborales precarias, falta de seguridad social, bajos salarios y ausencia de protecciones laborales básicas. La informalidad también puede llevar a la explotación y la vulneración de los derechos laborales (Fernández-Maldonado, 2015).

A pesar de los avances en la disminución del subempleo, sigue siendo una preocupación. Frecuentemente, la clasificación de "empleo adecuado" puede ocultar una variedad de circunstancias de inestabilidad laboral bajo la denominación de subempleo. El desempleo también es una problemática, especialmente en un contexto donde la economía no siempre genera suficientes oportunidades de trabajo (Fernández-Maldonado, 2015).

La persistencia de la informalidad laboral y la precariedad puede atribuirse a factores estructurales de la economía, como la falta de diversificación, el acceso limitado a la educación

y la formación, y la debilidad de las instituciones laborales. La dinámica de la política local también puede influir en la falta de regulación y la falta de medidas efectivas para promover empleo formal y condiciones laborales adecuadas (Fernández-Maldonado, 2015).

La distribución asimétrica de recursos políticos y económicos configura relaciones de poder desiguales en el mercado laboral. Esto puede afectar la capacidad de los trabajadores para negociar mejores condiciones laborales y la disposición de los empleadores para ofrecer empleos formales y beneficios (Fernández-Maldonado, 2015).

En conjunto, la problemática del empleo en Perú se origina en una combinación de factores estructurales, políticas insuficientes y desigualdades en las relaciones de poder. Para abordar estos desafíos, se requiere una estrategia integral que incluya políticas para mejorar la educación y capacitación, promover la formalización laboral, fortalecer las instituciones laborales y fomentar la inversión en sectores que impulsen la productividad. Además, es esencial una mayor sensibilidad hacia la diversidad de situaciones laborales y un compromiso político para mejorar la calidad del empleo y reducir la precariedad (Fernández-Maldonado, 2015).

La concentración laboral en ciertos sectores es una característica común en muchas regiones, y la región Junín en Perú no es una excepción. Según los datos proporcionados por el Instituto Peruano de Economía (IPE) en 2019, en la región Junín se observa una alta concentración laboral en dos sectores en particular. Uno de estos sectores es el de transportes y comunicaciones, que representa el 23.1% de la fuerza laboral en la región.

Es importante señalar que dentro de este sector de transportes y comunicaciones, un dato particularmente preocupante es la alta tasa de informalidad laboral. El término "informalidad laboral" hace referencia a la situación en la que los trabajadores no tienen contratos de trabajo formales, carecen de beneficios sociales y no están protegidos por las regulaciones laborales establecidas por el gobierno. En el caso de la región Junín, se menciona

que el porcentaje de trabajadores informales en este sector asciende al 84.7%, lo que es una cifra considerablemente alta.

La alta informalidad laboral en el sector de transportes y comunicaciones puede tener diversas implicaciones. Los trabajadores informales a menudo enfrentan condiciones de trabajo precarias, bajos salarios, falta de protecciones laborales y limitado acceso a beneficios sociales, lo que afecta su calidad de vida y bienestar económico. Además, la informalidad laboral también puede tener un impacto en la economía en general, ya que reduce las contribuciones fiscales y la seguridad social, lo que a su vez afecta los servicios y beneficios que el gobierno puede proporcionar.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General.

¿De qué manera el régimen laboral se relaciona con la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022?

1.3.2. Problemas Específicos.

- a) ¿Cómo se relaciona las obligaciones laborales con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022?
- b) ¿Qué relación existe entre el conocimiento de la regulación con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y control con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General.

Determinar la relación entre el régimen laboral y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- a) Identificar la relación entre las obligaciones laborales con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.
- b) Describir la relación entre el conocimiento de la regulación con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.
- c) Analizar la relación entre la supervisión y control con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.

1.5. Justificación de la Investigación

1.5.1. Justificación Teórica.

Un estudio correlacional puede ayudar a identificar patrones y tendencias en la relación entre la informalidad laboral y el régimen laboral. Al analizar datos de diferentes contextos y períodos de tiempo, se pueden descubrir conexiones consistentes que arrojen luz sobre cómo ciertos aspectos del régimen laboral están asociados con niveles variables de informalidad laboral. Los estudios correlacionales pueden contribuir al conocimiento teórico al ofrecer un entendimiento más exhaustivo de las relaciones entre conceptos clave en el ámbito laboral. Estas investigaciones pueden ayudar a construir y fortalecer modelos explicativos sobre cómo funcionan los sistemas laborales y cómo interactúan con los comportamientos laborales.

En última instancia, un estudio correlacional entre la informalidad laboral y el régimen laboral es fundamental para comprender las complejidades y matices de la economía laboral y para informar políticas que promuevan la regularización de la ocupación y el perfeccionamiento del entorno profesional

1.5.2. Justificación Práctica.

Comprender la relación entre la informalidad laboral y el régimen laboral permite desarrollar políticas más efectivas y basadas en evidencia. Al correlacionar diversos aspectos

del régimen laboral con los niveles de informalidad, se pueden identificar estrategias que realmente aborden las causas subyacentes y fomenten la formalización.

Los resultados de un estudio correlacional pueden proporcionar información para predecir cómo ciertos cambios en el régimen laboral podrían afectar la informalidad en el futuro. Esto es especialmente útil para anticipar los efectos de reformas y ajustar estrategias antes de su implementación. Un enfoque en la relación entre la informalidad y el régimen laboral tiene implicaciones directas para la calidad de vida de los trabajadores. Al reducir la informalidad y mejorar las condiciones laborales, se contribuye al bienestar económico y social de la población.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedente de la Investigación

2.1.1. Artículos Científicos.

En el artículo “Implicaciones de la informalidad laboral en la seguridad social de empleados en el contexto mexicano”, de Isidro et al. (2023) se propusieron identificar las consecuencias que la informalidad laboral tiene sobre la seguridad social a la que tienen derecho los trabajadores en la ciudad de México. La investigación se llevó a cabo a través de un enfoque cualitativo y descriptivo, utilizando una metodología inductiva que permitió analizar las características de este fenómeno social. Los hallazgos de la investigación revelan que ha habido un incremento del 55.6% en la informalidad laboral, lo que se traduce en un porcentaje similar de la población que recibe salarios bajos y no tiene acceso a los sistemas de seguridad social, debido a que los empleadores eligen no formalizar las relaciones laborales para reducir costos. De esta investigación se desprende que existen diversas razones por las cuales los empresarios y trabajadores optan por el mercado informal, entre las que se incluyen, para los empresarios, la posibilidad de reducir contribuciones y, para los trabajadores, factores como el bajo nivel de educación y productividad. Esto resulta en que los empleados no tengan acceso a la seguridad social.

Reyes (2022) en el artículo “Políticas estatales para solucionar la informalidad laboral de las microempresas en Perú y su formalización”, expone como principal propósito identificar

las políticas gubernamentales destinadas a abordar la informalidad laboral y la formalización de las microempresas en Perú. La metodología empleada en la investigación fue analítico, sintético, deductivo y hermenéutico jurídico, estos permitieron examinar y definir las políticas implementadas en relación a la informalidad laboral en las microempresas y su proceso de formalización para el cumplimiento de obligaciones tributarias. La interpretación de los resultados sugiere que, en 2019, el Perú experimentó una tasa de empleo informal del 72.7%. Se deduce que la formalización laboral no es vista con buenos ojos por los trabajadores y empleadores peruanos, quienes perciben que no obtendrán beneficios al formalizarse. La investigación concluye que, para abordar la problemática de la informalidad laboral y empresarial, es crucial que el gobierno implemente políticas públicas y proporcione capacitaciones que permitan a los microempresarios entender y aprovechar los servicios que ofrece el estado. Con el debido conocimiento, tanto los microempresarios como los trabajadores podrían formalizarse de manera más efectiva y rápida.

En el artículo "Informalidad y vulnerabilidad laboral: aplicación en vendedores con empleos de subsistencia", Garzón-Duque et al. (2017) se propusieron entender el origen y evolución de la vulnerabilidad laboral en los trabajadores de ventas callejeras que subsisten de estos empleos. La investigación se fundamentó en el análisis de registros antropométricos, consultas en documentos oficiales de Latinoamérica y el área caribeña, y en cuatro repositorios de entidades, organismos multinacionales, publicaciones no convencionales y pesquisas académicas. Todo este proceso fue complementado por un examen bibliográfico narrativo evaluativo exhaustivo.

Los hallazgos revelan que, según la OIT en 2013, tres de cada diez trabajadores latinoamericanos y caribeños no cuentan con una cobertura de protección social. Además, señalan que el 50% de los desempleados en áreas urbanas son jóvenes, lo que resulta en una tasa de informalidad del 47.7%. La conclusión del estudio es que la falta de un concepto claro

y preciso de vulnerabilidad laboral para los trabajadores del sector informal limita las acciones para reducir dicha vulnerabilidad laboral.

Tenorio (2020), presentó su artículo titulado “El empleo informal en el Perú: Una breve caracterización 2007-2018”, el cual tuvo como objetivo conocer las principales características del empleo informal en el Perú. Se empleó una metodología analítica descriptiva, la cual permitió estudiar los elementos que componen el empleo informal. Se obtuvo como resultado que en el año 2018 el empleo informal en el Perú fue muy alto en comparación con otros países, obteniendo una tasa del 72.4% de empleados informales, esto nos indica que siete de cada diez trabajadores trabajan en precarias condiciones laborales. Se concluye que el empleo informal en Perú tiene índices altos por lo que se espera que el estado realice fiscalizaciones laborales.

2.1.2. Tesis Nacionales e Internacionales.

En su tesis "Determinantes de la informalidad laboral en la ciudad de Riobamba, 2019", Pulla (2019) se propuso examinar y determinar los factores que contribuyen a la informalidad laboral en la ciudad de Riobamba. Para ello, utilizó una metodología hipotética-deductiva de carácter exploratorio, con la intención de proporcionar una visión general de los determinantes de la informalidad laboral. Los resultados mostraron que el 54.74% de los encuestados no están asegurados por sus empleadores al IESS por diversas razones, mientras que el 38.70% indicó que no tienen beneficios sociales. El desenlace del estudio revela que el empleo no regulado en Riobamba está condicionado por diversos elementos, entre ellos la etapa vital, los vínculos familiares, el grado de instrucción y la trayectoria profesional. Asimismo, la escasez de plazas en el sector formalizado y la carencia de medios financieros inciden en el reducido rendimiento de los negocios y en la evasión de obligaciones tributarias.

Echaiz (2019), su tesis titulada “Empleo informal y evasión tributaria del impuesto a la renta en la provincia de Santa Elena, periodo 2010 - 2017”, planteó como propósito principal , determinar el grado de evasión del impuesto a la renta debido al empleo informal en la

provincia de Santa Elena. Para ello, empleó una metodología empírica y matemática basada en los datos obtenidos de la Encuesta de Empleo y Desempleo (ENEMDU), llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Los hallazgos indican un aumento del 0.05% en la evasión del impuesto a la renta. Esto concluyó que el sector informal tiene un impacto significativo en la economía, dado que a medida que aumenta la informalidad, disminuye la recaudación de impuestos.

En su tesis "Informalidad Laboral en Santiago de Cali primer semestre 2020", Balanta y Ruíz (2020) se propusieron analizar el efecto económico producido por la informalidad laboral en la ciudad de Cali durante la primera mitad del año 2020. Para llevar a cabo este estudio, se utilizó un enfoque de investigación cualitativo con un diseño que fue tanto descriptivo como correlacional. Los resultados de la investigación indican que los sectores de comercio, transporte y construcción es en donde más se evidencia la informalidad, puesto que llegan a tener porcentajes altos como el que obtuvo el sector de transporte 52.5%, en el cual la informalidad se relaciona directamente con el bajo nivel educativo de la población y esto afecta directamente a los trabajadores ya que no cuentan con seguridad social. Llegando a la conclusión que en todos los sectores económicos existe la informalidad, siendo los principales el sector comercio y transporte, teniendo como consecuencia el desempleo, el cual hace poca atractiva a la ciudad para los empresarios y esto afecta directamente al desarrollo económico.

En su tesis "Determinantes de la Informalidad Laboral: Un caso de estudio en el Centro Histórico de la Ciudad de Santa Marta (2014-2020)", Vanegas y Pineda (2022) plantearon investigar los factores que contribuyen al aumento de la informalidad laboral en Colombia. Para ello, emplearon una metodología cuantitativa y un diseño no experimental, utilizando encuestas y cuestionarios como técnicas e instrumentos de investigación. Los resultados revelaron que el 63% de los trabajadores no están satisfechos con las medidas implementadas por las autoridades locales para combatir la informalidad, ya que consideran que el estado,

como garante de la protección social y económica, no ha establecido leyes claras para abordar este problema. El desenlace del análisis indica que el empleo no regulado está condicionado por un abanico de elementos, abarcando aspectos políticos, culturales, comunitarios, financieros e incluso relacionados con los desplazamientos poblacionales. Además, concluyeron que muchas personas sienten que no pueden trabajar en el mercado formal debido a su larga experiencia en la informalidad.

La tesis de García (2018), titulada "Empleo informal juvenil en mercados tradicionales y Facebook en Ciudad Juárez, Chihuahua (2012 - 2018)", buscó comprender la dinámica laboral del empleo informal y las razones que motivaron a los jóvenes de 15 a 29 años a integrarse en dos formas de empleo: el mercado tradicional y Facebook. Para este estudio, se utilizó un enfoque cualitativo y epistemológico, aplicando entrevistas semiestructuradas. La muestra compuesta por 25 jóvenes se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico basado en la conveniencia. Como resultado, se obtuvo que los jóvenes al decidir por tener un empleo o negocio informales no solo consideran el aspecto económico, también lo hacen por su familia, flexibilidad ya que les permite pagar sus deudas y mantener a su familia. Asimismo, los altos costos y cargos fiscales excesivos hacen que el empleador siga en la informalidad y decide no registrarse para poder cumplir las normas establecidas. La investigación concluye que el mercado informal ha crecido notoria y específicamente en la población juvenil ya que por flexibilidad laboral o mayores ingresos por poco tiempo deciden aceptar empleos informales en los cuales no tienen contratos, seguros o aportaciones que por ley les corresponden.

En el estudio "La informalidad laboral y su incidencia en el ámbito tributario y financiero en las empresas de transporte de carga en el distrito de Mariano Melgar - Arequipa, periodo 2017", Huayhua (2019) se propuso determinar el impacto tributario y financiero de la informalidad laboral en las empresas de transporte de carga. Para ello, utilizó una metodología

descriptiva y explicativa, con un tipo de investigación básica que implicó la recolección de información y un diseño no experimental de tipo transversal, dado que las variables no se manipularon. Los resultados mostraron que el 57.14% de los encuestados desconocían que el pago de todos los beneficios laborales a sus empleados podría reducir su pago del impuesto a la renta. Además, el 14.29% afirmó que no pagar los beneficios laborales a sus trabajadores les generaría más utilidades al final del periodo. La conclusión fue que la informalidad laboral tiene un impacto negativo en el ámbito tributario y financiero, ya que los cálculos demostraron que la liquidez de la empresa aumenta con la formalización laboral de los trabajadores

Quispe (2021) en la investigación “La Informalidad del Régimen laboral y la Rentabilidad en una empresa Privada de transporte Urbano en la Ciudad de la Lima Periodo 2019”. La investigación examinó el vínculo entre el empleo no regulado y la rentabilidad en una compañía particular de transporte urbano en Lima en el período 2019. Este análisis se efectuó empleando una metodología científica y asociativa, con un esquema investigativo observacional, de corte transversal y correlativo. El estudio fue descriptivo y asociativo, seleccionando una fracción representativa del personal directivo, ejecutivo y de los departamentos financiero, contable, de tesorería y administrativo. Se aplicó un sondeo a 50 empleados mediante un formulario estructurado. Los hallazgos corroboraron la conjetura de que el trabajo informal impacta en la generación de ganancias. Se constató que la irregularidad laboral conlleva implicaciones contables y tributarias, como las retribuciones en efectivo a los conductores no registradas en la planilla Plame, lo que resultó en desembolsos sin justificación y una disminución de la liquidez. Esta coyuntura repercute negativamente en el desarrollo financiero de la entidad, el desempeño y eficiencia de los trabajadores, así como en su bienestar colectivo.

Díaz (2019) en la tesis “Influencia de las cargas laborales en la informalidad de la MYPES Y PYMES”, propuso como objetivo central entender cómo los propietarios de estas

empresas perciben y opinan sobre las razones de la informalidad en Perú. Utilizó un enfoque cualitativo para desarrollar las preguntas de investigación y la hipótesis, y empleó entrevistas semi-estructuradas con juicio de expertos como instrumento de recolección de datos. Los resultados revelaron que el 80% de los empresarios consideran que la normativa tributaria favorece la informalidad, percibiéndola como negativa. En resumen, los empresarios entienden la informalidad como el incumplimiento del deber tributario y creen que las normas tributarias fomentan la informalidad. Por lo tanto, los expertos consideran que la falta de orientación por parte de la SUNAT es un factor crucial en esta problemática.

En su estudio “Formas de Pago Renta de Quinta Categoría y Evasión Tributaria en la Empresas de Transporte de Carga Pesada del Distrito de Callao 2018” Mejía (2019), se propuso verificar si las "Formas de Pago Renta de Quinta Categoría" en las empresas de transporte de carga pesada en el distrito de Callao durante el año 2018 evidenciaban evasión tributaria. Para llevar a cabo la investigación, se utilizó el método científico y el método aplicado, con un diseño de investigación no experimental que fue tanto descriptivo como explicativo. Los resultados del estudio indicaron que la evasión tributaria en las formas de pago de la renta de quinta categoría, tanto remunerativa como no remunerativa, representaba el 62.02% para el tributo y la contribución a ESSALUD, mientras que para el impuesto a la renta de quinta categoría representaba el 37.98% en relación con la evasión tributaria en las empresas de transporte de carga pesada del distrito de Callao.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Régimen Laboral

Un régimen laboral es la compilación de leyes, reglamentos, normativas y políticas que dirigen las relaciones de trabajo entre empleadores y empleados dentro de un país o jurisdicción determinada. Este establece las obligaciones, derechos y responsabilidades de ambas partes, y

esboza aspectos cruciales como las condiciones laborales, la compensación, las horas de trabajo, los beneficios y las salvaguardas laborales (Fernández-Maldonado, 2015).

El régimen laboral es una parte fundamental de la legislación laboral de un país y el propósito fundamental es asegurar un entorno laboral justa y equitativa, promover el bienestar de los trabajadores y fomentar relaciones laborales armoniosas. Asimismo, intenta alcanzar un equilibrio entre los intereses de los empleadores y las garantías de los trabajadores. creando un marco legal en el cual se puedan resolver conflictos laborales y asegurar un ambiente laboral seguro y saludable (Fernández-Maldonado, 2015).

La teoría detrás del régimen laboral se basa en varios principios clave:

Protección de los trabajadores: La teoría del régimen laboral reconoce la necesidad de proteger a los trabajadores de posibles abusos, explotación y condiciones laborales perjudiciales. Esto se logra a través de la imposición de regulaciones que establecen estándares mínimos en términos de salarios, horas de trabajo, condiciones de seguridad y salud, entre otros (Ágreda, 2004)

Equidad y justicia: La teoría del sistema laboral aspira a crear un balance equitativo entre las necesidades de los empleadores y los derechos de los empleados, promoviendo la equidad y la justicia. Esto se logra a través de la regulación de aspectos como la remuneración justa, la igualdad de género en el lugar de trabajo y la prevención de discriminación laboral (Fernández-Maldonado, 2015).

Promoción del diálogo: Los regímenes laborales también fomentan la negociación colectiva y el diálogo entre empleadores y trabajadores. Esto permite la resolución de conflictos y la colaboración en la mejora de las condiciones laborales, contribuyendo a relaciones laborales más positivas y productivas (Fernández-Maldonado, 2015).

Flexibilidad y adaptabilidad: Si bien el régimen laboral busca establecer estándares mínimos, también reconoce la necesidad de cierta flexibilidad para adaptarse a las condiciones

económicas y laborales cambiantes. Esto puede incluir regulaciones para el trabajo a tiempo parcial, contratación temporal y otras formas de empleo flexible (Ágreda, 2004)

Cumplimiento y fiscalización: La teoría del régimen laboral implica la implementación de mecanismos de cumplimiento y fiscalización para asegurarse de que las normas y regulaciones se apliquen de manera efectiva. Esto puede incluir inspecciones laborales y sanciones para aquellos que no cumplan con las regulaciones (Fernández-Maldonado, 2015).

Figura 1

Principales regímenes laborales

Derechos Laborales	Actividad Privada (D.Leg. 728)	Ley Mypes N° 28815	Régimen de Promoción Agraria N° 26760	Régimen Laboral Juvenil (*)
Contratación laboral	8 modalidades de contratación temporal por un máximo de 5 años consecutivos.	Indefinido a menos que la MYPE deje de serlo.	Contratos temporales renovables	Contratos renovables, mínimo por un año
Remuneración	Salario mínimo vital	Salario mínimo vital	Salario mínimo vital por hora.	Salario mínimo
Jornada laboral	8 horas diarias + (25 por ciento a 35 por ciento la hora extra)	8 horas diarias y no se reconocen las horas extras	8 horas diarias + 15 por ciento por hora extra	8 horas diarias
Vacaciones anuales	30 días	15 días (7 días con acuerdo de las partes)	15 días	15 días
Beneficios Sociales	CTS y dos gratificaciones anuales	No establece	CTS y gratificaciones están incluidas en el salario.	Seguridad Social
Indemnización por despido	1.5 remuneración por año de servicio, hasta un máximo de 12 meses	15 remuneraciones diarias por año de servicio (hasta un máximo de 180 días)	120 remuneraciones mínimas hora (15 diarias) por año de despido	
Régimen pensionario	Obligatorio	Opcional	Opcional	Opcional

Elaboración propia.

(*) Derogado en enero de 2015.

Nota. Tomado de Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín» Apuntes para una aproximación al proceso laboral (2000-2014). Fernández-Maldonado (2015, 157). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40344216007>

Las dimensiones del sistema laboral representan elementos esenciales que abordan diversas áreas de la regulación y administración de las relaciones laborales en un país o jurisdicción. Estas dimensiones están enfocadas en garantizar que los empleadores cumplan con sus obligaciones laborales, en asegurar que tanto empleados como empleadores estén al tanto de las normativas laborales, y en instaurar mecanismos de supervisión y control para verificar el cumplimiento de dichas normas. A continuación, se desglosa estas dimensiones:

2.2.1.1.Obligaciones Laborales

Esta dimensión se refiere a las responsabilidades y deberes que los empleadores tienen hacia sus trabajadores, así como los derechos que los trabajadores tienen en relación con sus empleadores. Esto incluye aspectos como:

Salarios y remuneración: Los empleadores están obligados a pagar salarios justos y a tiempo de acuerdo con las regulaciones laborales y los convenios colectivos.

Horas de trabajo: Los empleadores deben cumplir con los límites de horas de trabajo establecidos y proporcionar descansos adecuados para los trabajadores

Seguridad y salud: Es responsabilidad de los empleadores proporcionar un lugar de trabajo que sea seguro y promueva la salud de los empleados, cumpliendo con las normas de seguridad y salud ocupacional.

Derechos laborales: Los trabajadores tienen derechos como la sindicalización, la protección contra la discriminación y el derecho a un ambiente laboral libre de acoso (Campos, 2010)

2.2.1.2.Conocimiento de Regulación

Esta dimensión se refiere al nivel de comprensión y conocimiento que tienen tanto los empleadores como los trabajadores sobre las regulaciones laborales vigentes. Es esencial que ambas partes comprendan sus derechos y responsabilidades. Esto incluye:

Educación y capacitación: Proporcionar educación y capacitación a los empleadores y trabajadores sobre las regulaciones laborales, sus derechos y cómo cumplir con las obligaciones laborales.

Divulgación de información: Proporcionar información clara y accesible sobre las regulaciones laborales, ya sea a través de recursos en línea, folletos informativos o campañas de sensibilización (Campos, 2010).

2.2.1.3. Supervisión y Control

Esta dimensión se refiere a los mecanismos utilizados para monitorear y hacer cumplir las regulaciones laborales. La supervisión y el control son esenciales para asegurar que las obligaciones laborales se cumplan adecuadamente. Esto incluye:

Inspecciones laborales: Realizar revisiones periódicas en los entornos de trabajo para asegurar la adherencia a las normativas laborales.

Sanciones y medidas correctivas: Establecer sanciones y medidas correctivas para aquellos empleadores que no cumplan con las regulaciones laborales. Esto puede incluir multas y otras sanciones financieras.

Mediación y resolución de conflictos: Proporcionar mecanismos para resolver conflictos laborales de manera justa y equitativa, incluyendo la mediación y el arbitraje.

Estas dimensiones son interdependientes y trabajan en conjunto para establecer un régimen laboral eficaz y equitativo. Cuando se implementan de manera efectiva, estas dimensiones ayudan a crear un entorno laboral justo, seguro y productivo para los trabajadores y los empleadores (Fernández-Maldonado, 2015).

2.2.2. Informalidad Laboral

Sandoval (2014) menciona que la informalidad laboral hace alusión a una condición laboral donde tanto empresas como trabajadores no se adhieren a las leyes o regulaciones laborales establecidas por el gobierno. En esa misma línea Kamichi (2023, p. 4) señala que el

empleo informal “se constituye por las empresas, los trabajadores y las actividades que operan al margen de lo establecido, y termina siendo una economía paralela con sus propias reglas de juego”. En este escenario, los trabajadores no están registrados oficialmente ante las autoridades gubernamentales y carecen de acceso a los beneficios y protecciones laborales que deberían recibir en un entorno laboral formal.

Las implicaciones de la informalidad laboral se presentan a continuación:

Falta de registro y obligaciones: En el empleo informal, los trabajadores no están registrados ante el Estado ni en las bases de datos de seguridad social. Esto significa que el empleador evita cumplir con obligaciones como el pago de contribuciones para la seguridad social, jubilación y otros beneficios laborales (Ramos, 2023).

Ahorro de costos para el empleador: Uno de los motivos detrás de la informalidad laboral es el ahorro de costos para el empleador. Al no registrar a los trabajadores ni pagar las contribuciones y cargas sociales, el empleador reduce los gastos laborales y obtiene una ventaja competitiva (Ramos, 2023)

Impacto en los trabajadores: Los trabajadores en empleos informales se ven perjudicados en múltiples aspectos. Carecen de seguridad social, acceso a atención médica, aportes para la jubilación y otros beneficios esenciales. Además, no cuentan con protecciones legales como indemnización por despido, aguinaldo, vacaciones pagadas, entre otros (Ramos, 2023).

El fenómeno de la informalidad laboral es una cuestión compleja y multidimensional que abarca aspectos económicos, sociales y jurídicos. Aunque se observa con frecuencia en el sector de las micro, pequeñas y medianas empresas (MYPE), no está restringido a este ámbito y puede surgir en otras áreas. Este fenómeno multifacético se manifiesta en varias dimensiones, lo que subraya la necesidad de un enfoque integral para su comprensión y gestión (Ghurra, 2023, Ariza y Retajac, 2022)

Desafío para la regulación: La informalidad laboral representa un desafío para la regulación gubernamental y la aplicación de las leyes laborales. La diversidad y heterogeneidad de las MYPE hacen que abordar este fenómeno sea complicado, ya que las soluciones deben ser adaptadas a las circunstancias específicas de cada empresa (Ghurra, 2023)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también reconoce la complejidad inherente a la informalidad laboral, subrayando la necesidad de abordar este fenómeno de manera integral, con un enfoque que se adapte a las realidades específicas de cada región y sector. En la lucha contra la informalidad laboral, es crucial implementar estrategias que incentiven la formalización. Estas pueden incluir la mejora del acceso a la educación y la capacitación, el fortalecimiento de la inspección laboral y la promoción de políticas que fomenten la creación de empleos dignos y decentes (Sandoval, 2014)

El tema de la informalidad laboral a lo largo de la historia es un asunto intrincado que abarca un espectro de elementos financieros, comunitarios y gubernamentales que han evolucionado con el tiempo. Su análisis puede ser abordado desde diversas corrientes literarias o enfoques teóricos. A continuación, se explora la historia de la informalidad laboral desde dos perspectivas: la teoría económica y el enfoque sociopolítico

Desde la teoría económica, la informalidad laboral se relaciona con el concepto de "economía informal". Esta noción ha evolucionado a lo largo de las décadas y ha sido abordada por diferentes teorías económicas:

Dualismo económico: En la década de 1950, la teoría del dualismo económico planteaba que en los países en desarrollo existía un sector moderno y formal, junto con un sector tradicional e informal. La informalidad se asociaba con actividades de baja productividad y falta de tecnología (Sánchez y Chafloque, 2019)

Teoría del subempleo estructural: Durante los años 70, esta teoría propuso que la informalidad surgía como una respuesta a la falta de empleo y a las limitadas oportunidades en

el sector formal. Las personas se encontraban en la necesidad de buscar trabajo en actividades informales de baja productividad (Sánchez y Chafloque, 2019)

Teoría de la segmentación del mercado laboral: En los años 80, esta teoría planteó que el mercado laboral estaba segmentado en diferentes niveles, y la informalidad se relacionaba con trabajos de menor calidad y salarios más bajos. La segmentación se basaba en la discriminación y la falta de movilidad entre los segmentos (Sánchez y Chafloque, 2019)

Teoría de la economía informal como elección: En décadas más recientes, algunos economistas han argumentado que la informalidad puede ser una elección racional por parte de los trabajadores, especialmente cuando las regulaciones y los costos de formalización son altos. La falta de acceso a crédito y el deseo de flexibilidad también influyen en esta elección (Waisgrais & Sarabia, 2008, citado por Sánchez y Chafloque, 2019)

Desde un enfoque sociopolítico, la informalidad laboral también puede analizarse en términos de poder, desigualdad y dinámicas sociales:

Marginalización y exclusión: La informalidad a menudo surge como resultado de la marginación y la exclusión de ciertos grupos de la sociedad. Las personas que no tienen acceso a oportunidades formales o que son discriminadas en el mercado laboral pueden recurrir a empleos informales como una forma de supervivencia (Sánchez y Chafloque, 2019)

Desarrollo económico y político: La falta de desarrollo económico y político en algunas regiones puede perpetuar la informalidad laboral. La debilidad de las instituciones estatales, la corrupción y la falta de políticas adecuadas pueden dificultar la formalización y el acceso a empleos dignos (Kamichi, 2023)

Movimientos laborales y sociales: A lo largo de la historia, los movimientos laborales y sociales han luchado por la mejora de las condiciones laborales y la formalización de los trabajadores informales. Estos movimientos han contribuido a la creación de políticas de

protección social y a la promulgación de regulaciones laborales más inclusivas (Sánchez y Chafloque, 2019)

En resumen, la historia de la informalidad laboral es compleja y multifacética, influenciada por teorías económicas, factores sociopolíticos y dinámicas históricas. El análisis de este fenómeno desde diferentes perspectivas puede ayudar a comprender sus causas y consecuencias, así como a guiar políticas y medidas para abordar la informalidad y promover empleos dignos y formales (Sánchez y Chafloque, 2019)

La informalidad laboral puede manifestarse de diversas formas y en diferentes aspectos de la relación entre empleadores y trabajadores. Algunos de los tipos más comunes de informalidad laboral incluyen:

Informalidad en la contratación: Esto se refiere a la falta de formalización en la relación laboral entre el empleador y el trabajador. En lugar de establecer contratos formales que definan las condiciones de trabajo, responsabilidades y beneficios, la relación laboral se basa en acuerdos verbales o no documentados. Esta falta de formalización puede llevar a la vulneración de los derechos laborales y a la falta de protecciones legales para los trabajadores (Ariza y Retajac, 2022, Ghurra, 2023)

Condiciones laborales precarias: La informalidad también puede manifestarse en las condiciones de trabajo. Los empleados en ocupaciones no reguladas frecuentemente se topan con circunstancias profesionales inestables, que comprenden extensas sesiones de trabajo y carencia de protección en el trabajo, ausencia de descansos adecuados y exposición a riesgos laborales sin protección (Ariza y Retajac, 2022, Ghurra, 2023)

Remuneración salarial insuficiente: La remuneración salarial en empleos informales tiende a ser más baja que en trabajos formales. Los empleadores informales pueden pagar remuneraciones inferiores al estipendio base fijado por las normativas de empleo, lo cual

impacta desfavorablemente en la calidad de subsistencia de los empleados y su aptitud para satisfacer sus requerimientos esenciales (Ghurra, 2023)

Ausencia de protección social: Los empleados en el sector informal suelen carecer de acceso a la protección social, lo que incluye seguros de salud, pensiones y otros beneficios. Esta situación los deja en una posición de vulnerabilidad en casos de enfermedad, accidente o retiro, debido a la falta de respaldo de los sistemas de seguridad social (Ghurra, 2023)

Ausencia de protecciones laborales: La informalidad laboral suele implicar la falta de protecciones laborales básicas, como indemnización por despido injustificado, derecho a vacaciones pagadas, aguinaldo y otros beneficios que son garantizados por la legislación laboral en trabajos formales (Ghurra, 2023, Belapatiño et al, 2017)

Falta de oportunidades de desarrollo: Los empleos informales a menudo carecen de oportunidades de desarrollo profesional y capacitación. Esto puede atrapar a los trabajadores en un ciclo de empleos de baja calidad y falta de movilidad ascendente.

Inseguridad y falta de estabilidad: Los trabajadores informales suelen tener una menor estabilidad laboral debido a la falta de contratos formales y la incertidumbre en cuanto a la duración del empleo. Esto puede dificultar la planificación a largo plazo y el bienestar económico de los trabajadores y sus familias (Ghurra, 2023)

2.2.2.1. Informalidad en la Contratación

La informalidad en la contratación se refiere a la falta de formalización en el acuerdo entre el empleador y el trabajador. En este tipo de situación, no se establece un contrato de trabajo formal que defina las condiciones laborales, responsabilidades, términos de empleo y beneficios. En lugar de un acuerdo por escrito, la relación laboral se basa en acuerdos verbales, lo que suele dejar a los trabajadores en una posición vulnerable. Esta falta de documentación puede llevar a malentendidos y disputas sobre las condiciones laborales, y también puede dificultar la defensa de los derechos de los trabajadores en caso de problemas (Monzon, 2021)

2.2.2.2. Condiciones laborales Precarias

Las condiciones laborales precarias son características de los empleos informales que implican situaciones difíciles y desfavorables para los trabajadores. Estas condiciones pueden incluir largas jornadas laborales sin descansos adecuados, falta de seguridad en el trabajo, entornos peligrosos, exposición a riesgos físicos o psicológicos, y ausencia de medidas de salud y seguridad en el lugar de trabajo. La falta de regulación y fiscalización en trabajos informales puede permitir que los empleadores ignoren estas condiciones y expongan a los trabajadores a situaciones de explotación y abuso (Villicaña, 2023)

2.2.2.3. Remuneración Salarial Insuficiente

La remuneración salarial insuficiente es una característica común de los empleos informales. Los trabajadores en empleos informales a menudo reciben salarios más bajos que los establecidos por las regulaciones laborales o los estándares de la industria. Estos bajos salarios hacen que sea difícil para los trabajadores cubrir sus necesidades básicas, como alimentación, vivienda y educación. Además, la falta de formalización también puede conducir a la explotación salarial, donde los empleadores evitan pagar horas extras o beneficios salariales adicionales que les corresponden a los trabajadores (Monzon, 2021).

En muchos casos, estos tres tipos de informalidad laboral están interconectados. Por ejemplo, los trabajadores en empleos informales pueden verse atrapados en un ciclo de condiciones laborales precarias debido a la falta de regulación y protección, lo que a su vez puede resultar en una remuneración salarial insuficiente. La lucha contra estos problemas requiere enfoques integrales que involucren políticas para formalizar las relaciones laborales, establecer estándares mínimos de condiciones de trabajo y asegurar una remuneración justa para los trabajadores. Las regulaciones efectivas, la fiscalización adecuada y la promoción de la conciencia sobre los derechos laborales son elementos clave para abordar estos desafíos en el ámbito laboral (Pérez y Merino, 2019).

2.3. Definición de Términos Básicos

Beneficios laborales: “son acciones que realizan las empresas en beneficio de sus colaboradores. Algunas de ellas, como los pagos que se deben hacer, ya están establecidas por La ley de la Legislación Peruana” (Buk. Gestión de Personas, 2023, p. 3)

Desempleado: “Persona que en el periodo de referencia no trabajó, pero se encontraba buscando activamente una ocupación” (INEI, 2023, p.223)

Economía informal: “Son actividades económicas que en su ejercicio no se ajustan a las regulaciones establecidas por un Estado. Estas pueden estar integradas por el sector y el empleo informales” (Ramos, 2023, p. 42)

Empleo informal: “Todo empleo que no cuenta con los beneficios estipulados por ley. En función del país, puede incluir seguridad social pagada por el empleador, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, etc.” (INEI, 2023, p. 224)

ENAHU: “Encuesta Nacional de Hogares, la cual se aplica todos los años a nivel nacional” (INEI, 2017).

Fiscalización:

Incentivos: “Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos” (RAE, s.f., párr. 2).

Impuesto: “Pago definitivo, obligatorio y sin contraprestación directa que impone el estado a las personas jurídicas y naturales, con la finalidad de financiar los gastos públicos” (INEI, 2023, p.225)

Informalidad: Cuando no se puede registrar la actividad en la SUNAT (Ministerio de Producción, 2016)

Salario: La compensación monetaria que se le da a un trabajador por los servicios que ha prestado (Kalecki, 2020)

Sector informal: “son unidades productivas que no se encuentran registradas en la administración tributaria” (Ramos, 2023, p. 43)

SUNAT: “son las siglas de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, cuenta con personería jurídica de derecho público, con patrimonio propio y goza de autonomía funcional, técnica, económica, financiera, presupuestal y administrativa” (Sánchez y Chafloque, 2019)

Capítulo III: Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General.

Existe relación directa entre el régimen laboral y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022

3.1.2. Hipótesis Específicas.

- a) Existe relación directa entre las obligaciones laborales y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.
- b) Existe relación directa entre el conocimiento de la regulación y la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.
- c) Existe relación directa entre la supervisión y control y la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.

3.2. Identificación de la Variables

Variable X: Régimen Laboral

Un régimen laboral es la compilación de leyes, reglamentos, normativas y políticas que dirigen las relaciones de trabajo entre empleadores y empleados dentro de un país o jurisdicción determinada (Fernández-Maldonado, 2015)

Variable Y: Informalidad Laboral

Condición laboral donde tanto empresas como trabajadores no se adhieren a las leyes o regulaciones laborales establecidas por el gobierno (Sandoval, 2014)

3.3. Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Recolección de Datos
Régimen Laboral	Un régimen laboral es la compilación de leyes, reglamentos, normativas y políticas que dirigen las relaciones de trabajo entre empleadores y empleados dentro de un país o jurisdicción determinada (Fernández-Maldonado, 2015)	Obligaciones Laborales	Responsabilidades y deberes	Encuesta / Cuestionario Escala de Likert
		Conocimiento de Regulación	Derechos Laborales	
			Regulaciones vigentes	
		Educación y capacitación		
		Supervisión y control	Monitoreo Inspección Sanción	
Informalidad Laboral	Condición laboral donde tanto empresas como trabajadores no se adhieren a las leyes o regulaciones laborales establecidas por el gobierno (Sandoval, 2014)	Informalidad en la Contratación	Elaboración de contratos Registro de trabajadores	Encuesta / Cuestionario Escala de Likert
		Condiciones laborales Precarias	Jornadas de trabajo excesivas	
			beneficios sociales	
			falta de descansos adecuados	
		Remuneración salarial	Ausencia de seguro Salario mínimo No pago horas extras	

Capítulo IV: Metodología

4.1. Enfoque de la Investigación

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, como se evidencia en la elección de métodos de investigación que buscan describir, explicar y predecir fenómenos relacionados con el régimen laboral y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga. La investigación se propuso identificar regularidades y establecer relaciones entre diversas variables, utilizando la recopilación y análisis de datos numéricos. Según la perspectiva cuantitativa, el objetivo primordial de la investigación es la verificación de conjeturas y la elaboración y validación de postulados teóricos que arrojen luz sobre la dinámica laboral (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

4.2. Tipo de Investigación

Se clasifica como de tipo aplicada debido a su enfoque específico en la realidad laboral de las empresas de transporte de carga en un área geográfica determinada durante un año específico. La investigación aplicada se caracteriza por abordar problemas prácticos del mundo real y proporcionar soluciones o recomendaciones concretas. En este caso, el estudio estuvo centrado en la aplicación directa de conocimientos teóricos y metodologías de investigación para comprender y abordar los desafíos relacionados con el régimen y la informalidad laboral en un contexto empresarial específico.

4.3. Nivel de Investigación

La elección del nivel de investigación correlacional para el estudio se justificó por la intención de establecer asociaciones y relaciones estadísticas entre los conceptos, fenómenos, hechos o variables relevantes para la investigación. Este enfoque, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se centra en medir las variables pertinentes y determinar la presencia de correlaciones significativas entre ellas.

4.4. Métodos de Investigación

4.4.1. Método General

En la realización de este estudio, se optó por emplear el método general científico. Esta elección refleja el compromiso con un enfoque científico riguroso y estructurado en la indagación sobre el régimen laboral y la informalidad (Arroyo, 2020).

4.4.2. Métodos Específicos

Se empleó el método deductivo, que constituye un procedimiento de argumentación racional que inicia con proposiciones universales para arribar a una deducción particular. Esta metodología se distingue por su rigurosidad y sistematicidad, empleando secuencias lógicas para arribar a una conclusión. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

4.5. Diseño de Investigación

El estudio es de diseño no experimental de corte transversal correlacional, se elige este diseño debido a su naturaleza específica y a los objetivos de investigación planteados. Este diseño se caracteriza por recopilar datos en un único momento, lo que se denomina "corte transversal". En este contexto, los datos fueron del 2022. La razón principal para elegir este diseño radica en que no se buscó manipular deliberadamente las variables en estudio. En este diseño los investigadores observan y miden fenómenos tal como ocurren naturalmente, sin intervenir para cambiar deliberadamente las condiciones (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

4.6. Población y Muestra

4.6.1. Población.

De acuerdo con Vara (2012), quien define la población como el conjunto total de sujetos que comparten características comunes en el contexto de una investigación. Se establece que la población tuvo que estar conformada por las 233 empresas (anexo 5) de transporte de carga registradas en el distrito de El Tambo.

4.6.2. Muestra.

A. Unidad de Análisis

Conforme a lo expuesto por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el elemento de estudio constituye la entidad concreta de la cual se extraerá la información y datos definitivos para ejecutar la pesquisa. En esta indagación, los registros se recopilaron de los gestores y/o titulares de las compañías de transporte de carga que funcionan en la jurisdicción de El Tambo..

B. Tamaño de la Muestra

El tamaño de la muestra se determinó de forma probabilística, aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

Donde:

n: Representa el tamaño de la muestra que se busca calcular.

N: Se refiere al tamaño de la población, que en este caso es de 233 empresas.

Z: Es el coeficiente de confianza correspondiente a un nivel de confianza determinado, en este caso, se ha seleccionado 1.96 para un nivel de confianza del 95%.

p: Es la probabilidad de éxito.

q: Es la probabilidad de fracaso.

e: Es el error máximo permitido.

Con estos datos identificados, se procedió a reemplazarlos en la fórmula:

$$n = \frac{233 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (233 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 146$$

Aplicado la fórmula se obtiene el resultado de 146 empresas de transporte de carga del distrito El Tambo.

C. Selección de la Muestra

La decisión de emplear un método de muestreo aleatorio en este estudio, como indican Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), conlleva la elección de un conjunto representativo de compañías dedicadas al transporte de carga en la localidad de El Tambo, donde cada organización posee una probabilidad idéntica de ser seleccionada para integrar el grupo de análisis. Esta técnica asegura que todos los componentes del universo poblacional gocen de una oportunidad equivalente de ser incorporados en la muestra, lo cual contribuye a avalar la ejemplaridad y solidez estadística de los hallazgos obtenidos.

4.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.7.1. Técnicas.

La decisión de utilizar la encuesta como método de recopilación de datos en este estudio se alinea con la definición proporcionada por Arroyo (2020). Según este autor, la encuesta es una técnica que se materializa en un formato aplicado a un grupo seleccionado de informantes, cumpliendo así con los objetivos de recolección de datos.

4.7.2. Instrumentos.

El uso del cuestionario como herramienta para la recopilación de datos, con ítems que emplean una escala de medición de actitudes tipo Likert, se adhiere a las sugerencias propuestas por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Las escalas tipo Likert son frecuentemente empleadas en encuestas con el objetivo de evaluar la postura o actitud de los participantes respecto a ciertas afirmaciones o proposiciones.

A. Diseño

El instrumento está compuesto por 27 ítems en total, de los cuales 15 corresponden a la variable "Régimen Laboral" y 12 a la variable "Informalidad Laboral". Se ha diseñado el instrumento utilizando la escala de Likert, asignando los siguientes valores: 1 para "Nunca", 2 para "Casi nunca", 3 para "A veces", 4 para "Casi siempre" y 5 para "Siempre"..

B. Confiabilidad

Con el fin de asegurar la consistencia del mecanismo de medición, se utilizó el indicador alfa de Cronbach, que valora la credibilidad en un rango de cero a uno. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la fiabilidad se interpreta como la homogeneidad y congruencia de los datos recolectados mediante una técnica específica..

Figura 2

Interpretación del coeficiente de confiabilidad del instrumento

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Nota. Tomado de Corral (2009, p. 244).

Los resultados fueron:

Tabla 2

Resultado alfa de Cronbach

Variable	Nº Elementos	Alfa de Cronbach
Régimen Laboral	15	0,864
Informalidad Laboral	12	0,833

Los resultados de la confiabilidad muestran una confiabilidad muy alta (figura 2)

C. Validez

La validez es un componente crucial para determinar qué tan efectivamente se miden las variables en una investigación, evidenciando la relevancia del contenido del instrumento de medición (Corral, 2009). En este contexto, el cuestionario de recolección de datos fue sometido a un escrutinio por parte de expertos (consultar anexo 3) para asegurar su veracidad. Los hallazgos de esta evaluación se exponen a continuación:

Tabla 3

Validez de instrumentos

Experto	Coefficiente de validez
Mg. Angelica María Tovar Navarro	0.745
Mg. Fidel Sicha Quispe	0.705
Mg. Luis Centeno Ramirez	0.795
Promedio de coeficiente	0.748

De acuerdo con la tabla 3, el coeficiente medio de validez es de 0,748, lo que indica una alta validez y confirma que es válido para su aplicación (ver figura 2).

Capítulo V: Resultados

5.1. Descripción del Trabajo de Campo

Durante la etapa de trabajo de campo de la investigación titulada "Régimen Laboral y la Informalidad Laboral en Empresas de Transporte de Carga del Distrito El Tambo", se empleó una metodología estructurada. Este enfoque se inició con la identificación precisa del problema, la formulación de cuestionamientos relevantes y establecimiento de objetivos e hipótesis correlativas.

Subsecuentemente, se realizó un examen minucioso de los estudios precedentes y se compilaron referencias pertinentes para la confección de las herramientas necesarias en la obtención de información. Para avalar la credibilidad de estos recursos, se ejecutó un ensayo preliminar. Tras corroborar la eficacia de los instrumentos, se inició la fase de acopio de datos. Esta información fue tratada mediante la aplicación Excel, y para el escrutinio estadístico se utilizaron métricas descriptivas y deductivas, con el apoyo del programa informático Spss versión 27.

5.2. Presentación de Resultados

Para la presentación de resultados descriptivos se utilizó los baremos, estos recursos sirven para sintetizar, estructurar y describir de forma metódica los datos procesados. El objetivo fue alcanzar un entendimiento básico de los patrones clave que emergen en las variables de estudio y sus diversas dimensiones.

5.2.1. Baremo variable Régimen Laboral

Tabla 4

Baremo de la variable régimen laboral

Rango	Valor	Frecuencia	Porcentaje
<= 44	Mejorable	22	15,1
45 - 53	Aceptable	70	47,9
54 - 62	Bueno	54	37,0
Total		146	100,0

Interpretación:

El 15,1% de los encuestados sostiene que el régimen actual necesita mejoras significativas. Estas opiniones se basan en la percepción de que las obligaciones laborales son muy pesadas, enfrentan dificultades para cumplirlas y, además, hay una falta de conocimiento o el conocimiento existente no les es de utilidad.

Por otro lado, el 47,9% de los encuestados considera que el régimen laboral es aceptable, lo que indica una posición intermedia, reconociendo que existen áreas de oportunidad para mejorarlo, pero sin catalogarlo como deficiente. El 37% restante lo evalúa como "bueno", lo que sugiere que una parte significativa de los encuestados percibe el régimen laboral actual como adecuado en términos generales.

5.2.1.1. Baremo dimensión de Obligaciones Laborales

Tabla 5

Baremo de la dimensión de obligaciones laborales

Rango	Valor	Frecuencia	Porcentaje
<= 12	Bajo	28	19,2
13 - 16	Moderado	46	31,5
17 - 19	Elevado	72	49,3
Total		146	100,0

Interpretación:

El 19,2% sostiene que las obligaciones laborales son bajas, lo cual indica que una parte significativa de la muestra percibe que las responsabilidades, deberes y derechos laborales exigidos son relativamente ligeros en comparación con otras percepciones.

Por otro lado, el 31,5% de los encuestados considera que las obligaciones laborales son moderadas. Esto sugiere una posición intermedia, donde los encuestados ven un equilibrio entre la carga de responsabilidades y la viabilidad de cumplirlas.

El grupo más grande, representando el 49,3%, percibe las obligaciones laborales como elevadas. Esta percepción indica que casi la mitad de los encuestados considera que las responsabilidades y exigencias en el ámbito laboral son substanciales, lo que podría implicar un desafío significativo en términos de cumplimiento y gestión.

5.2.1.2. Baremo dimensión de conocimiento de la Regulación**Tabla 6**

Baremo de la dimensión de conocimiento regulación

Rango	Valor	Frecuencia	Porcentaje
<= 14	Bajo	33	22,6
15 - 17	Medio	51	34,9
18 - 19	Alto	62	42,5
Total		146	100,0

Interpretación:

Un porcentaje significativo, el 22,6%, sostiene que el conocimiento sobre las regulaciones vigentes y la educación y capacitación asociadas es bajo. Esto indica que un segmento de la muestra percibe que existe una falta de comprensión o formación adecuada en cuanto a las normativas existentes.

Por otro lado, el 34,9% de los encuestados considera que el conocimiento de regulaciones es de nivel medio, indicando una posición intermedia en la percepción de la comprensión y formación en torno a las regulaciones.

El grupo más extenso, representando el 42,5%, percibe el conocimiento de regulaciones como alto. Esto sugiere que una parte considerable de los encuestados considera que existe un nivel sólido de conocimiento en cuanto a las regulaciones vigentes, así como una educación y capacitación adecuadas.

5.2.1.3. Baremo dimensión de Supervisión y Control

Tabla 7

Baremo de la dimensión de supervisión y control

Rango	Valor	Frecuencia	Porcentaje
<= 19	Mejorable	69	47,3
20 - 23	Aceptable	22	15,1
24 - 26	Bueno	55	37,7
Total		146	100,0

Interpretación:

Casi la mitad de los encuestados, conformado por un 47,3%, opina que la supervisión y control son mejorable, indicando que hay aspectos en el monitoreo, inspección y sanción que podrían mejorarse para optimizar su eficacia.

Por otro lado, un 15,1% considera que la supervisión y control son aceptables, sugiriendo que este grupo percibe que, aunque puede haber áreas de mejora, en general, la supervisión y control están en un nivel razonablemente adecuado.

El 37,7% restante lo evalúa como bueno, lo que indica que una parte significativa de los encuestados está satisfecha con la calidad de la supervisión y control en términos de monitoreo, inspección y sanción.

5.2.2. Baremo variable Informalidad Laboral

Tabla 8

Baremo de la variable informalidad laboral

Rango	Valor	Frecuencia	Porcentaje
<= 26	Baja	3	2,1
27 - 37	Media	79	54,1
38 - 49	Alta	64	43,8
Total		146	100,0

Interpretación:

Un pequeño porcentaje, compuesto por el 2,1%, sostiene que la informalidad laboral es baja, indicando que consideran que la contratación, las condiciones laborales precarias y la remuneración salarial están en conformidad con la ley.

En contraste, el 54,1% de los encuestados lo considera como de nivel medio, sugiriendo que más de la mitad de la muestra percibe que la informalidad laboral se encuentra en una posición intermedia en términos de contratación, condiciones laborales y remuneración.

El 43,8% restante lo evalúa como alto, lo que indica que una parte considerable de los encuestados percibe que la informalidad laboral es elevada, señalando posiblemente preocupaciones sobre la contratación, las condiciones laborales precarias y la remuneración salarial que no se ajusta a la ley.

5.2.2.1. Baremo dimensión de informalidad en la contratación

Tabla 9

Baremo de la dimensión de informalidad en la contratación

Rango	Valor	Frecuencia	Porcentaje
<= 8	Baja	29	19,9
9 - 12	Media	54	37,0
13 - 16	Alta	63	43,1
Total		146	100,0

Interpretación:

Un porcentaje significativo, conformado por el 19,9%, opina que la informalidad en la contratación es baja, indicando que este grupo percibe que la elaboración de contratos y el registro de trabajadores se ajustan adecuadamente a las normativas laborales.

Por otro lado, el 37% de los encuestados considera que la informalidad en la contratación es de nivel medio, sugiriendo que hay una percepción de que existe un equilibrio en cuanto a la conformidad con los procesos de elaboración de contratos y registro de trabajadores.

El grupo más extenso, representando por el 43,21%, percibe la informalidad en la contratación como alta. Esto sugiere que una parte considerable de los encuestados tiene preocupaciones acerca de la conformidad con las normativas en los procesos de contratación y registro de trabajadores.

5.2.2.2. Baremo Dimensión de Condiciones Laborales Precarias**Tabla 10**

Baremo de la dimensión de Condiciones laborales Precarias

Rango	Valor	Frecuencia	Porcentaje
<= 9	Baja	16	11,0
10 - 14	Media	102	69,9
15 - 18	Alta	28	19,2
Total		146	100,0

Interpretación:

Un porcentaje relativamente bajo, conformado por el 11%, opina que la informalidad en estas condiciones es baja, lo que indica que este grupo percibe que la jornada de trabajo, los beneficios sociales, la falta de descansos adecuados y la ausencia de seguro se ajustan adecuadamente a las normativas laborales.

Por otro lado, una gran mayoría, conformada por el 69,9%, considera que la informalidad en las condiciones laborales precarias es de nivel medio, sugiriendo que existe una percepción generalizada de que hay un equilibrio en cuanto a la conformidad con las normativas en estos aspectos.

El 19,2% restante percibe la informalidad en las condiciones laborales precarias como alta. Esto indica que una parte significativa de los encuestados tiene preocupaciones acerca de la conformidad con las normativas en lo que respecta a la jornada laboral, beneficios sociales, descansos adecuados y seguro.

5.2.2.3. Baremo dimensión Remuneración Salarial

Tabla 11

Baremo de la dimensión de remuneración salarial

Rango	Valor	Frecuencia	Porcentaje
<= 9	Baja	7	4,8
10 - 14	Media	63	43,2
15 - 18	Alta	76	52,0
Total		146	100,0

Interpretación:

La interpretación detallada de los resultados de la encuesta muestra una variedad de perspectivas entre los encuestados en relación a la informalidad en la remuneración salarial. Un porcentaje relativamente bajo, representado por el 4,8%, opina que la informalidad en este aspecto es baja, indicando que este grupo percibe que el salario mínimo y el no pago de horas extras se ajustan adecuadamente a las normativas laborales.

Por otro lado, el 43,2% de los encuestados considera que la informalidad en la remuneración salarial es de nivel medio, sugiriendo que existe una percepción generalizada de que hay un equilibrio en cuanto a la conformidad con las normativas en estos aspectos.

El grupo más extenso, representando por el 52%, percibe la informalidad en la remuneración salarial como alta. Esto indica que una parte significativa de los encuestados tiene preocupaciones acerca de la conformidad con las normativas en lo que respecta al salario mínimo y el no pago de horas extras.

5.3. Contrastación de Resultados

La disposición lógica de los descubrimientos se estructura de manera ordenada con el propósito de posibilitar la valoración, corroboración o contradicción de la hipótesis de investigación, conforme a las pautas sugeridas por Icart y Canela (1998). Para llevar a cabo este proceso de manera efectiva, es imperativo adherirse a una secuencia de pasos específicos que han sido detalladamente recomendados:

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula.

Paso 2: Planteamiento de la hipótesis alternativa.

Paso 3: Definición del nivel de significación alfa.

Paso 4: Selección y realización de la prueba estadística de significación apropiada.

Paso 5: Toma de decisión.

5.3.1. Prueba de Hipótesis General

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula

H₀: Existe relación indirecta entre el régimen laboral y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.

Paso 2: Planteamiento de la hipótesis alternativa

H₁: Existe relación directa entre el régimen laboral y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.

Paso 3: Definición del nivel de significación alfa

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 0,05$

Paso 4: Selección y realización de la prueba estadística de significación apropiada

Considerando que: a) los datos son cualitativos al emplear un instrumento en escala de Likert, b) se busca la correlación en la investigación, c) son muestras independientes al evaluar dos variables diferente y d) Al ser datos cualitativos se asume que no sigue una distribución normal, por tanto, se utiliza el estadístico no paramétrico de Chi-cuadrado, acompañado con el estadístico Gamma (Flores-Ruiz et al., 2017).

La selección del chi cuadrado sugiere que el investigador busca evaluar la asociación entre variables categóricas mediante la comparación de las distribuciones de frecuencia observadas y esperadas. Esta prueba es particularmente útil cuando se trata de variables categóricas y puede proporcionar información valiosa sobre la presencia de asociaciones significativas.

Asimismo, la elección de la prueba gamma indica que el investigador está interesado en examinar la relación entre dos variables ordinales. Esta prueba es adecuada para evaluar la fuerza y la dirección de asociaciones en datos ordinales (IBM, 2021), el coeficiente de relación se puede interpretar de la siguiente manera:

Figura 3

Valores de coeficiente de asociación

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Tomado de Martínez y Campos (2015, p. 185).

Tabla 12*Prueba Chi-cuadrado Hipótesis General*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,214a	6	,000	,000
Razón de verosimilitud	56,808	6	,000	,000
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	48,008			,000
Asociación lineal por lineal	14,746b	1	,000	,000
N de casos válidos	146			

a 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

b El estadístico estandarizado es 3,840.

Tabla 13*Prueba Gamma - Hipótesis General*

	Valor	Error estándar asintóticoa	T aproximadab
Ordinal por ordinal	Gamma ,624	,101	5,374
N de casos válidos	146		

a No se presupone la hipótesis nula.

b Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Para la decisión estadística:

Si, el p-valor $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula;

Si, el p-valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Paso 5: Toma de decisión

Con el nivel de confianza del 95%, un p-valor de 0,000 inferior al α de 0,05, se acepta la hipótesis alterna, el estadístico Gamma que tiene un coeficiente de 0,624 indica el sentido de la relación y esta es una correlación positiva moderada; es decir, existe una relación directa entre el régimen laboral y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022. Se concluye que, a mayor obligación laboral, conocimiento de las

regulaciones y la supervisión y/o control de parte de las autoridades, mayor será la informalidad laboral de las empresas de transporte de carga.

5.3.2. Prueba de Primera Hipótesis Específica

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula

H_0 : Existe relación indirecta entre las obligaciones laborales y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.

Paso 2: Planteamiento de la hipótesis alternativa

H_1 : Existe relación directa entre las obligaciones laborales y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.

Paso 3: Definición del nivel de significación alfa

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 0,05$

Paso 4: Selección y realización de la prueba estadística de significación apropiada

Tabla 14

Prueba Chi-cuadrado Primera Hipótesis Específica

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	73,590a	9	,000	,000
Razón de verosimilitud	95,532	9	,000	,000
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	81,453			,000
Asociación lineal por lineal	10,718b	1	,001	,001
N de casos válidos	146			

a 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

b El estadístico estandarizado es 3,274.

Tabla 15*Prueba Gamma – Primera Hipótesis Específica*

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b
Ordinal por ordinal	Gamma	,510	,124	4,088
N de casos válidos		146		

a No se presupone la hipótesis nula.

b Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Para la decisión estadística:

Si, el p-valor $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula;

Si, el p-valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Paso 5: Toma de decisión

Con el nivel de confianza del 95%, un p-valor de 0,000 inferior al α de 0,05, se acepta la hipótesis alterna, el sentido de esta correlación es positiva moderada, que se muestra en el estadístico Gamma que tiene un coeficiente de 0,510. Es decir, las obligaciones laborales se relacionan de manera directa con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022. En otras palabras, cuanto mayor sea las responsabilidades y deberes de los empleadores respecto a sus obligaciones laborales, la informalidad laboral se incrementará en las empresas de transporte de carga.

5.3.3. Prueba de Segunda Hipótesis Específica

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula

H₀: Existe relación indirecta entre el conocimiento de la regulación y la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.

Paso 2: Planteamiento de la hipótesis alternativa

H₁: Existe relación directa entre el conocimiento de la regulación y la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.

Paso 3: Definición del nivel de significación alfa

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 0,05$

Paso 4: Selección y realización de la prueba estadística de significación apropiada

Tabla 16

Prueba Chi-cuadrado Segunda Hipótesis Específica

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,443a	6	,000	,000
Razón de verosimilitud	81,956	6	,000	,000
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	69,930			,000
Asociación lineal por lineal	8,824b	1	,003	,003
N de casos válidos	146			

a 5 casillas (41,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,47.

b El estadístico estandarizado es 2,971.

Tabla 17

Prueba Gamma – Segunda Hipótesis Específica

	Valor	Error estándar asintóticoa	T aproximadab
Ordinal por ordinal	Gamma ,433	,116	3,698
N de casos válidos	146		

a No se presupone la hipótesis nula.

b Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Para la decisión estadística:

Si, el p-valor $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula;

Si, el p-valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Paso 5: Toma de decisión

Con el nivel de confianza del 95%, un p-valor de 0,000 inferior al α de 0,05, se acepta la hipótesis alterna. El estadístico Gamma que tiene un coeficiente de 0,433 indica el sentido de la relación y esta es un correlación positiva moderada. Es decir, que el conocimiento de la

regulación se relaciona de manera directa con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022. Se concluye, cuanto mayor sea el conocimiento sobre las regulaciones vigentes, la informalidad laboral se incrementará en las empresas de transporte de carga.

5.3.4. Prueba de Tercera Hipótesis Específica

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula

H₀: Existe relación indirecta entre la supervisión y control y la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.

Paso 2: Planteamiento de la hipótesis alternativa

H₁: Existe relación directa entre la supervisión y control y la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.

Paso 3: Definición del nivel de significación alfa

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 0,05$

Paso 4: Selección y realización de la prueba estadística de significación apropiada

Tabla 18

Prueba Chi-cuadrado Tercera Hipótesis Específica

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,711a	3	,000	,000
Razón de verosimilitud	47,669	3	,000	,000
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	42,155			,000
Asociación lineal por lineal	18,149b	1	,000	,000
N de casos válidos	146			

a 2 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,48.

b El estadístico estandarizado es 4,260.

Tabla 19*Prueba Gamma – tercera hipótesis específica*

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b
Ordinal por ordinal	Gamma	,663	,104	5,510
N de casos válidos		146		

a No se presupone la hipótesis nula.

b Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Para la decisión estadística:

Si, el p-valor $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula;

Si, el p-valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Paso 5: Toma de decisión

Con el nivel de confianza del 95%, un p-valor de 0,000 inferior al α de 0,05, se acepta la hipótesis alterna, el estadístico Gamma que tiene un coeficiente de 0,663 indica el sentido de la relación y esta es una correlación positiva moderada; es decir, que la supervisión y control se relaciona de manera directa con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022. En otras palabras, a pesar del incremento de la supervisión y control, se denota una tendencia moderada de incremento de la informalidad laboral de las empresas de transporte de carga.

5.4. Discusión de Resultados

En esta sección de análisis de resultados, el objetivo es interpretar y situar los descubrimientos logrados en el marco de los objetivos de la investigación y la literatura previa. Este análisis ofrece una oportunidad para evidenciar un entendimiento detallado de los datos y su relevancia, así como para aportar al progreso del conocimiento en el campo de estudio.

Respecto al objetivo general, el resultado señala que existe una relación directa entre la supervisión y control y la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022; este hallazgo se alinea con las conclusiones de Isidro et al. (2023), quienes

destacaron que los trabajadores enfrentan salarios bajos y carecen de acceso a los sistemas de seguridad social debido a la decisión de los empleadores de incumplir las relaciones laborales para reducir costos, a pesar de pertenecer a un régimen laboral.

Asimismo, la comparación con la investigación de Pulla (2019) respalda estos resultados al indicar que la informalidad laboral es influenciada por múltiples factores como la edad, parentesco, nivel de educación y experiencia laboral de los residentes de Riobamba. Además, se resalta la escasez de oportunidades de empleo formales y recursos económicos, lo que resulta en una reducida productividad empresarial, que a su vez lleva a la evasión fiscal.

En conjunto, estos hallazgos subrayan la complejidad de los determinantes de la informalidad laboral en el contexto específico de las empresas de transporte de carga en El Tambo. La comprensión de estos factores es crucial para abordar eficazmente los desafíos asociados con la informalidad laboral y promover entornos laborales más justos y sostenibles en la región. Además, sugieren la necesidad de políticas y prácticas empresariales que consideren no solo el marco legal, sino también las condiciones socioeconómicas y laborales que influyen en la dinámica de la informalidad en este sector.

Respecto al primer objetivo específico, los resultados muestran que las obligaciones laborales se relacionan de manera directa con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022; este resultado encuentra respaldo en la investigación de Vanegas y Pineda (2022), quienes sugieren que la prolongada permanencia en la informalidad, tanto para empleadores como trabajadores, puede generar la percepción de incapacidad para integrarse al mercado laboral formal.

El estudio también se alinea con las conclusiones de García (2018), quien señala que los altos costos y las cargas fiscales excesivas asociadas a las obligaciones laborales pueden motivar a los empleadores a permanecer en la informalidad. La decisión de no registrarse se interpreta como un intento de eludir los rigores normativos y reducir los costos operativos. Esta

dualidad en la percepción de la capacidad para laborar en el mercado formal, combinada con las presiones financieras derivadas de las obligaciones laborales, contribuye a la complejidad del fenómeno de la informalidad en el sector del transporte de carga en El Tambo.

Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar no solo las regulaciones laborales, sino también los desafíos económicos que enfrentan tanto empleadores como trabajadores en el intento de cumplir con dichas obligaciones. Las políticas y estrategias dirigidas a reducir la informalidad laboral en este sector deben considerar la realidad económica y las percepciones arraigadas que influyen en las decisiones de permanecer en la informalidad. Este entendimiento más profundo proporciona una base valiosa para el diseño de intervenciones más efectivas y específicas.

Respecto al segundo objetivo específico, los resultados muestran que el conocimiento de la regulación se relaciona de manera directa con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022. Este hallazgo entra en contradicción con las propuestas de Reyes (2022), quienes abogan por la implementación de políticas estatales y la provisión de charlas informativas para microempresarios como estrategia para combatir la informalidad. Su perspectiva sugiere que el conocimiento y la información podrían facilitar la formalización.

Sin embargo, se asemeja a los resultados obtenidos y la propuesta de Reyes (2022) quien sugiere que, aunque el conocimiento y la educación pueden ser factores clave, su impacto en la formalización es más complejo de lo inicialmente planteado. Los hallazgos indican que, a pesar de un mayor conocimiento y capacitación, la informalidad laboral persiste, posiblemente porque los propietarios, al adquirir más conocimientos, también se vuelven más astutos en navegar las complejidades de la formalidad y, en última instancia, optan por permanecer en la informalidad.

Este resultado plantea preguntas significativas sobre la eficacia de las estrategias actuales y destaca la importancia de comprender las motivaciones y desafíos específicos que enfrentan las empresas de transporte de carga en relación con la formalización. Además, la discrepancia con la creencia de Díaz (2019) sobre la falta de orientación de la SUNAT subraya la necesidad de un análisis más detenido de las dinámicas subyacentes que contribuyen a la informalidad laboral en este contexto específico. En última instancia, estas consideraciones ofrecen valiosas perspectivas para mejorar las políticas y prácticas destinadas a abordar la informalidad laboral en el sector del transporte de carga en El Tambo.

Y por último respecto al tercer objetivo específico, el resultado muestra que existe una relación directa entre la supervisión y control y la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022; Este resultado se vincula con la perspectiva de Vanegas y Pineda (2022), quienes destacan la insatisfacción de los trabajadores con los planes implementados por los entes territoriales para mitigar la informalidad. Su conclusión resalta la importancia del estado como garante de la protección social y económica, y sugiere que la falta de leyes claras puede perpetuar la informalidad.

Asimismo, las observaciones de Díaz (2019) sobre la percepción de los empresarios respecto a la normativa tributaria añaden otra capa de complejidad a la relación. El 80% de los empresarios perciben que las normas tributarias son negativas y favorecen a la informalidad. Este hallazgo sugiere que, desde la perspectiva de los empresarios, el incumplimiento de deberes tributarios es una característica asociada a la informalidad laboral. Sin embargo, el hecho de que perciban que las normas tributarias favorecen a la informalidad señala una paradoja, sugiriendo que, de alguna manera, las regulaciones tributarias pueden actuar como incentivos para permanecer en la informalidad.

En conjunto, estos resultados destacan la complejidad y las interrelaciones entre la supervisión, las políticas estatales, las percepciones de los trabajadores y empresarios, y las

normativas tributarias en el contexto de la informalidad laboral en el sector del transporte de carga en El Tambo. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar la informalidad desde una perspectiva holística, considerando no solo la supervisión y control, sino también las percepciones y condiciones económicas que influyen en las decisiones de formalización. Además, señalan la importancia de políticas tributarias claras y equitativas como un componente clave para reducir la informalidad en el sector empresarial.

Conclusiones

- 1) La conexión establecida entre el régimen laboral y la informalidad laboral en las empresas de transporte de carga en el distrito El Tambo en 2022 confirma la existencia de una relación directa y positiva moderada. Esto sugiere que a medida que se incrementa la obligación laboral, el conocimiento de las regulaciones y la supervisión/control, también aumenta la informalidad laboral en estas empresas. Este hallazgo subraya la importancia de considerar no solo las obligaciones laborales, sino también la comprensión y aplicación de las regulaciones y la supervisión adecuada para abordar la informalidad laboral en el sector.
- 2) La vinculación entre las obligaciones laborales y la informalidad laboral revela una conexión directa y positiva moderada. Esto indica que a medida que aumentan las responsabilidades y deberes en las obligaciones laborales, también se registra un incremento en la informalidad laboral en las empresas de transporte de carga en El Tambo. Este resultado destaca la necesidad de revisar y ajustar las responsabilidades laborales para mitigar la informalidad y fomentar prácticas laborales más formales en el sector.
- 3) La relación entre el conocimiento de la regulación y la informalidad laboral presenta una conexión directa y positiva moderada. Esto implica que un mayor conocimiento de las regulaciones y una mayor educación o capacitación están asociados con un aumento en la informalidad laboral en estas empresas. Estos hallazgos sugieren la importancia de abordar la informalidad laboral desde una perspectiva más integral, considerando no solo la educación y el conocimiento de las regulaciones, sino también la implementación efectiva de prácticas laborales formales.

- 4) Aunque se asocia la supervisión y control con la informalidad laboral, esta relación es directa y muestra una correlación positiva moderada. A pesar del aumento en la supervisión y control, se observa una tendencia moderada al incremento de la informalidad laboral en estas empresas. Esto indica la complejidad del control y sugiere que simplemente incrementar la supervisión no garantiza la reducción de la informalidad laboral.

Recomendaciones

- 1) Considerando la conexión directa y positiva moderada entre el régimen laboral y la informalidad laboral, se recomienda adoptar un enfoque integral en la gestión laboral. Esto implica no solo abordar las obligaciones laborales, sino también priorizar la comprensión y aplicación efectiva de las regulaciones laborales pertinentes. La supervisión y control deben ser implementados de manera estratégica para garantizar un cumplimiento adecuado.
- 2) Dada la vinculación directa y positiva moderada entre las obligaciones laborales y la informalidad, se sugiere una reevaluación de las responsabilidades laborales en las empresas de transporte de carga. Este proceso podría implicar ajustes en las cargas de trabajo, clarificación de roles y deberes, y la implementación de prácticas laborales más transparentes para reducir la informalidad.
- 3) Dada la relación directa y positiva moderada entre el conocimiento de la regulación y la informalidad laboral, se recomienda una revisión de los programas de capacitación. Es esencial no solo proporcionar información sobre regulaciones laborales, sino también enfocarse en la aplicación práctica de dicho conocimiento. Las empresas deben asegurarse de que la formación se traduzca en prácticas laborales formales y cumplimiento normativo efectivo.
- 4) Aunque se asocia la supervisión y control con la informalidad laboral, la tendencia moderada al incremento sugiere la necesidad de un enfoque más estratégico. Se recomienda una revisión de las estrategias de supervisión, enfocándose en medidas efectivas que vayan más allá del simple aumento de la vigilancia. Es crucial implementar sistemas de supervisión

que aborden las causas fundamentales de la informalidad y fomenten prácticas laborales formales y éticas.

Referencias Bibliográficas

- Ágreda, J. (2004). A propósito de la flexibilización en el derecho del trabajo: El régimen laboral de las microempresas. *Foro Jurídico*, (3), 80-90.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18339>
- Arroyo, A. (2020). Metodología de la Investigación en las Ciencias empresariales (Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (ed.), Primera).
<http://repositorio.unsaac.edu.pe>.
- Ariza, J. y Retajac, M. (2022). Composición y evolución de la informalidad laboral en Colombia durante el periodo 2009-2019. *Revista Apuntes del Cenes*, 40(72).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-30532021000200115
- Baca, J (2018). El sector informal y la informalidad laboral: Perú: Alerta Económica. Recuperado de <https://alertaeconomica.com/el-sector-informal-y-la-informalidad-laboral/>
- Balanta, L., & Ruíz, D. (2020). Informalidad Laboral en Santiago de Cali Primer Semestre 2020. [Tesis de Pregrado, Fundación Universitaria Compensar]. Repositorio Institucional. <https://repositoriocrai.ucompensar.edu.co/entities/publication/c06de311-2aec-472b-9a9b-28e4d76f054b>
- Belapatiño, V., Grippa, F., Perea, H. (2017) Perú | Informalidad laboral y algunas. propuestas para reducirla. Observatorio Económico Perú BBVA.
<https://www.bbvarsearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf>
- Buk. Gestión de Personas (2023). Diccionario para el área de Recursos Humanos.
[https://www.buk.pe/hubfs/diccionario%20PERU%20\(2\).pdf](https://www.buk.pe/hubfs/diccionario%20PERU%20(2).pdf)

- Campos, S. (2010). ¿Cuándo estamos ante un régimen laboral especial?. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-689-700.pdf>
- Congreso (s.f.) Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa LEY N.º 28015. [internet] Congreso.gob recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/leyes/28015.htm#:~:text=La%20presente%20Ley%20tiene%20por,y%20su%20contribuci%C3%B3n%20a%20la>
- Corral, Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación para la Recolección de Datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33), 228-247. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Díaz, R. (2019). Influencia de las cargas laborales en la informalidad de la MYPES Y PYMES. [Tesis de Pregrado de Contabilidad, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional, <https://hdl.handle.net/11042/4229>
- Echaiz, C. (2019). Empleo informal y evasión tributaria del impuesto a la renta en la provincia de Santa Elena, periodo 2010 – 2017. [Tesis de Pregrado de Administración, Universidad Estatal de Península de Santa Elena]. Repositorio Institucional, <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5148>
- El Peruano. (2010). Texto Único Ordenado del decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral Decreto Supero N° 003-97-TR. In E. Perú (Ed.), 15 De Mayo 2010 (p. 3). <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas legales/DS 003-97-TR.pdf>
- Fernández-Maldonado, E. (2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín» Apuntes para una aproximación al proceso laboral (2000-2014). *Cuadernos del CENDES*, 32 (89), 141-171. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40344216007>

- Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M., y Villasís-Keever, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*, 64(3), 364-370. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>
- García, A. (2018). Empleo informal juvenil en mercados tradicionales y facebook en Ciudad Juárez, Chihuahua (2012 - 2018). [Tesis de maestría, El Colegio de la Frontera Norte]. Repositorio Institucional, <https://www.colef.mx/posgrado/tesis/20161336/>
- Garzón-Duque, M. O., Cardona-Arango, M. D., Rodríguez-Ospina, F. L., & Segura-Cardona, A. M. (2017). Informality and employment vulnerability: application in sellers with subsistence work. *Revista de Saude Publica*, 51, 89. <https://doi.org/10.11606/S1518-8787.2017051006864>
- Ghurra, O. (2023). Caracterización de los trabajadores informales del Perú: ¿dónde se encuentran Y CUÁNTO GANAN?. *Revista Moneda* 196, Informalidad. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-196/moneda-196-08.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In Mac Graw Hill Education (Ed.), *Mc Graw Hill* (Primera, Vol. 1, Issue Mexico)
- Huayhua, J. (2019). La informalidad laboral y su incidencia en el ámbito tributario y financiero en las empresas de transporte de carga en el distrito de Mariano Melgar - Arequipa, periodo 2017. [Tesis de Pregrado de Contabilidad, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional, <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ae08d956-8d5b-4d97-af82-f9d563dcd8f5/content>

- IBM. (2021). Estadísticos de tablas cruzadas. <https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/saas?topic=crosstabs-statistics>
- Icart, M., y Canela, S. (1998). El uso de hipótesis en la investigación científica. *Atención Primaria*, 21(3), 172-178. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-el-uso-hipotesis-investigacion-cientifica-15038>
- Instituto Nacional de Estadísticas e Informática – INEI. (2017). Sistema de documentación virtual de investigaciones estadísticas, [base de datos en línea], Lima. Recuperado de https://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/249/study-description
- INEI (2023). Glosario de Términos. Producción y Empleo Informal en el Perú. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1397/glosario.pdf
- Isidro, M. Mapén, F. y Rodríguez, M. (2023). Implicaciones de la informalidad laboral en la seguridad social de empleados en el contexto, Mexicano. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25 (2), 543-562. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8942843>
- Kalecki, M. (2020). Money and real wages. *Trimestre Económico*, 87(346), 527–541. <https://doi.org/10.20430/ETE.V87I346.1076>
- Kamichi, M. (2023). La realidad de la informalidad en el Perú previo a su bicentenario. *Revista Desde el Sur*, 15(1). <http://dx.doi.org/10.21142/des-1501-2023-0013>
- Mejía, M. (2019). Formas de Pago Renta de Quinta Categoría y Evasión Tributaria en la Empresas de Transporte de Carga Pesada del Distrito de Callao 2018. [Tesis de Pregrado de Contabilidad, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional, <https://hdl.handle.net/20.500.12952/4134>

- Monzon, W. (2021). Informalidad y contratación laboral directa en la actualidad. *Revista Laborem*, 25, 101-118. [https://www.munizlaw.com/assets/pdf/LABOREM-25-2021-Agenda-del-Derecho-Laboral-Peruano-79-118-23-40_\(1\).pdf](https://www.munizlaw.com/assets/pdf/LABOREM-25-2021-Agenda-del-Derecho-Laboral-Peruano-79-118-23-40_(1).pdf)
- Pulla, M. (2019). Determinantes de la Informalidad Laboral en la Ciudad de Riobamba 2019. [Tesis de Pregrado de Economista, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6767>
- Quispe, Z. (2021). La Informalidad del Régimen laboral y la Rentabilidad en una empresa Privada de transporte Urbano en la Ciudad de la Lima Periodo 2019. [Tesis de Pregrado de Contabilidad, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional, <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4736>
- Ramos, M. (2023). El fenómeno de la informalidad en el Perú: Desafíos y oportunidades para la Seguridad Nacional. *Revista Cuadernos de Trabajo*, 25, 41-53. <https://revistas.caen.edu.pe/index.php/cuadernodetrabajo/article/view/62/89>
- Reyes, O. S. (2022). Políticas estatales para solucionar la informalidad laboral de las microempresas en Perú y su formalización. *Revista Ciencia y Tecnología*, 18(1), 121-128. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4341>
- Sánchez, M. y Chafloque, R. (2019). La informalidad Laboral en el Perú, Un Mapa nacional en ENAHO. Fondo Editorial USMP. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/INFORMALIDAD-LABORAL-final-corregido.pdf>
- Sandoval, G. (2014). La informalidad laboral: causas generales. *Equidad y Desarrollo*, 1(22), 9-45. <https://doi.org/10.19052/ed.3247>
- Tenorio, D. (2020). El empleo informal en el Perú: Una breve caracterización 2007-2018. *Pensamiento Crítico*, 25(1), 51-75. <https://doi.org/10.15381/pc.v25i1.18477>

- Vanegas, J. y Pineda, P. (2022). Determinantes de la Informalidad Laboral: Un caso de estudio en el Centro Histórico de la Ciudad de Santa Marta (2014-2020). [Tesis de Pregrado de Contabilidad, Universidad Antonio Nariño]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uan.edu.co/server/api/core/bitstreams/8c3c37b2-351a-4e68-8801-4d0f29016585/content>
- Villicaña, E. (2023). El impacto de la informalidad en la precariedad laboral en México, 2014Q1-2022Q4. *Revista El Semestre de las Especializaciones*, 5(1), 147-168. https://www.depfe.unam.mx/especializaciones/revista/5-1-2023/02-1_EA_Villicana_Garcia.pdf

Apéndices

Anexo 1: Matriz de Consistencia

REGIMEN LABORAL Y LA INFORMALIDAD LABORAL EN EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGA DEL DISTRITO EL TAMBO - 2022

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensión	Metodología
General	General	General	RÉGIMEN LABORAL	Obligaciones Laborales	Enfoque: Cuantitativo
¿De qué manera el régimen laboral se relaciona con la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022?	Determinar la relación entre el régimen laboral y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.	Existe relación directa entre el régimen laboral y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.		Conocimiento de Regulación	Tipo: Aplicada
Específico	Específico	Específico		Supervisión y control	Nivel: Correlacional Método General: Método científico Método específico: Deductivo
¿Cómo se relaciona las obligaciones laborales con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022?	Identificar la relación entre las obligaciones laborales con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.	Existe relación directa entre las obligaciones laborales y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.	INFORMALIDAD LABORAL	Informalidad en la Contratación	Diseño de investigación: No experimental - transversal – correlacional
¿Qué relación existe entre el conocimiento de la regulación con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022?	Describir la relación entre el conocimiento de la regulación con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.	Existe relación directa entre el conocimiento de la regulación y la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.		Condiciones laborales Precarias	Población: 233 empresas de transporte de carga del distrito El Tambo. Muestra: 146 empresas de transporte de carga del distrito El Tambo
¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y control con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022?	Analizar la relación entre la supervisión y control con la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.	Existe relación directa entre la supervisión y control y la informalidad laboral de empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022		Remuneración salarial	Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Anexo 2: Instrumentos de Recolección de Datos



REGIMEN LABORAL Y LA INFORMALIDAD LABORAL EN EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGA DEL DISTRITO EL TAMBO

Objetivo: Determinar la relación entre el régimen laboral y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo, 2022.

Confidencialidad: La información proporcionada en el presente cuestionario será utilizada para fines académicos y su contenido será tratado en forma confidencial.

Instrucciones:

A continuación, por favor conteste las siguientes preguntas marcando con un aspa (x) en la alternativa que mejor exprese su opinión.

Los valores de cuestionario son: 1=Nunca; 2=Casi nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre

VARIABLE X: RÉGIMEN LABORAL

D1	Obligaciones Laborales	1	2	3	4	5
1	La empresa cumple con los plazos de pago de salarios y/o beneficios de acuerdo con la legislación laboral vigente					
2	La empresa cumple de manera efectiva con las obligaciones legales en cuanto a los derechos laborales de los trabajadores					
3	La empresa brinda facilidades para que los trabajadores ejerzan sus derechos laborales, como el derecho a las licencias y permisos					
4	En la empresa se respeta y protege el derecho de los trabajadores a la sindicalización					
D2	Conocimiento de Regulación	1	2	3	4	5
5	Está informado sobre las regulaciones laborales vigentes en el Perú que afectan a la empresa					
6	Las regulaciones laborales actuales en el Perú son claras y fáciles de entender					
7	Es adecuada la capacidad de las autoridades laborales para comunicar de manera efectiva las actualizaciones y cambios en las regulaciones laborales					
8	La empresa se capacita en regulaciones para el cumplimiento efectivo de las leyes laborales					
9	La empresa proporciona información clara y transparente sobre las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores					
D3	Supervisión y control	1	2	3	4	5
10	Se realiza el monitoreo y supervisión de cumplimiento de las regulaciones laborales en la empresa					
11	Las autoridades laborales realizan monitoreos de manera regular para verificar el cumplimiento de las regulaciones laborales					
12	Las inspecciones laborales en la empresa se llevan a cabo de manera justa y transparente, y se comunican claramente los hallazgos					
13	Las inspecciones laborales llevadas a cabo por las autoridades son exhaustivas y cubren todos los aspectos relevantes de cumplimiento laboral en la empresa					
14	Ha buscado activamente el cumplimiento de las regulaciones laborales para evitar sanciones por parte de las autoridades					

15	Se toman medidas correctivas oportunas en respuesta a las recomendaciones o sanciones emitidas por las autoridades laborales					
----	--	--	--	--	--	--

VARIABLE Y: INFORMALIDAD LABORAL

D1	Informalidad en la Contratación	1	2	3	4	5
1	Es común que los contratos de trabajo no se elaboren o se elaboren de manera incompleta					
2	La falta de claridad en los contratos laborales ha llevado a malentendidos y conflictos entre la empresa y los trabajadores					
3	Los trabajadores a menudo no reciben copias de sus contratos laborales firmados, lo que dificulta el registro de sus condiciones de empleo					
4	Los trabajadores temporales o de corto plazo rara vez se registran formalmente debido a la naturaleza temporal de su empleo					
D2	Condiciones laborales Precarias	1	2	3	4	5
5	Es común que los trabajadores tengan jornadas de trabajo excesivas que exceden las 8 horas de trabajo					
6	Los trabajadores a menudo no reciben beneficios sociales adecuados, como vacaciones, asignación familiar, gratificaciones, CTS					
7	Los trabajadores enfrentan dificultades para obtener descansos adecuados durante su jornada laboral afectando su salud y productividad					
8	Los trabajadores a menudo sienten que no tienen protección financiera en caso de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales por la falta de seguro					
D3	Remuneración salarial	1	2	3	4	5
9	El salario mínimo se considera una práctica común para mantener costos laborales bajos					
10	La práctica de pagar el salario mínimo en la empresa ha generado críticas y cuestionamientos por parte de los trabajadores					
11	Es común que los trabajadores no reciban el pago adecuado por las horas extras trabajadas					
12	No pagar horas extras es habitual para ahorrar en costos laborales					

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Validación de Instrumentos



Ficha de Validación por Criterio de Experto

El instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **ANGELICA MARIA TOVAR NAVARRO**
 Formación académica: **CONTADOR PUBLICO**
 Áreas de experiencia profesional: **EDNTABILIDAD - DOCENCIA**
 Tiempo: **23 AÑOS**
 Actual: **DOCENTE UNIVERSITARIO**
 Institución: **UNIVERSIDAD CONTINENTAL**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: **REGIMEN LABORAL Y LA INFORMALIDAD LABORAL EN EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGA DEL DISTRITO EL TAMBO**

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: **Cuestionario**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Los indicadores están claros y bien definidos															X					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación científica																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X							
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la investigación																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.															X					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumento de investigación

Calificación	1. Muy bueno 2. Bueno 3. Regular 4. Baja 5. Deficiente
--------------	--

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
ANGELICA MARIA TOVAR NAVARRO	Maestro en AUDITORIA Y CONTROL DE GESTIONES	28	BUENO



Firma y sello del profesional



Ficha de Validación por Criterio de Experto

El instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: FIDEL SICHA QUISPE
 Formación académica: CONTADOR PUBLICO
 Áreas de experiencia profesional: TRIBUTACIÓN Y POLITICA FISCAL
 Tiempo: 13 AÑOS
 Actual: DOCENTE UNIVERSITARIO
 Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: **REGIMEN LABORAL Y LA INFORMALIDAD LABORAL EN EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGA DEL DISTRITO EL TAMBO**

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Cuestionario

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Los indicadores están claros y bien definidos													X							
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										X										
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación científica														X						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X								
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la investigación													X							
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos														X						
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores														X						
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.														X						
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación														X						

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumento de investigación

Calificación	1. Muy bueno 2. Bueno 3. Regular 4. Baja 5. Deficiente
--------------	--

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
FIDEL SICHA QUISPE	Maestro en Tributación y Política Fiscal.	28	BUENO



Firma y sello del profesional



Universidad
Continental

Ficha de Validación por Criterio de Experto

El instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: *LUIS CENTENO RAMIREZ*
 Formación académica: *INGENIERO INDUSTRIAL*
 Áreas de experiencia profesional: *CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTOS (DOCENCIA)*
 Tiempo: *15 AÑOS*
 Actual: *DOCENTE*
 Institución: *UNIVERSIDAD CONTINENTAL*

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: **REGIMEN LABORAL Y LA INFORMALIDAD LABORAL EN EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGA DEL DISTRITO EL TAMBO**

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Cuestionario

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Los indicadores están claros y bien definidos																X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables													X							
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación científica																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad														X						
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la investigación																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																	X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	X			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																X				

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumento de investigación

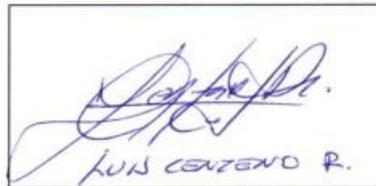
Calificación	1. Muy bueno
	2. Bueno
	3. Regular
	4. Baja
	5. Deficiente

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
LUIS CENTENO RABÍREZ	Maestro en ps. DR. ESTADÍSTICA	28	



LUIS CENTENO R.

Firma y sello del profesional

Anexo 4: Datos para confiabilidad

	Régimen Laboral															Informalidad Laboral												
	Obligaciones Laborales				Conocimiento de Regulación					Supervisión y control						Informalidad en la contratación				Condiciones laborales precarias				Remuneración salarial				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	2	1	5	5	3	2	5	1	5	2	5	4	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3
2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	5	2	3	5	4	5	4	2	2	
5	4	4	4	3	1	2	1	3	4	3	3	4	2	3	3	1	1	2	1	5	1	4	2	4	5	2	2	
6	5	4	4	3	5	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	1	2	4	4	3	4	2	2	
7	5	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	3	1	3	3	1	3	3	3	1	
8	5	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	4	4	
9	5	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	2	2	3	4	1	1	2	5	5	2	1	2	
10	5	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	2	2	2	2	4	3	4	2	3	4	5	5	
11	5	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	2	
12	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	
13	3	2	1	5	5	3	2	5	1	5	2	5	4	4	1	2	2	5	4	5	2	3	3	4	4	3	4	
14	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	
15	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	2	2	3	4	2	3	3	2	5	5	2	5	

Anexo 5: Población (solicitado a SUNAT)

20227936674	EMPRESA DE TRANSPORTES DE CARGA ANGLAS E.I.R.L.
20228700178	TRANSPORTES SANTA ANA E.I.R.L.
20281993764	MADERERA POVIS EIRL TDA
20359495936	CARGUEROS TERRESTRES MENDOZA S.A.C.
20360091792	T & R TRANSPORTES GENERALES EIRL TDA.
20402554861	TRANSPORTES PAOLA EIRL
20451667751	INVERSIONES ORI & CAR SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - INVERSIONES ORI & CAR S.R.L.
20485981617	P.M. SERVICIOS MULTIPLES Y COMERCIALES EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
20486004411	TRANSPORTES ESTELITA SAC
20486106256	PROSEMIR S.R.L.
20486262207	MINERA EL DORADO S.A.
20486390621	EMPRESA GALARZA 'EMGA' E.I.R.L.
20486473917	E.F. PORVENIR S.R.L.
20486544792	INVERDAR S.R.L.
20486550253	INVERSIONES TRANS ROMERO E.I.R.L.
20486550849	EMPRESA DE TRANSPORTES DE CARGA HINOSTROZA E.I.R.L.
20486563231	CONTRATISTA MILEHIMA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
20486592843	JEGACO EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
20486659425	EMPRESA DE TRANSPORTES RH SAN JOSE E.I.R.L.
20486662302	CEMM SERVICIOS MULTIPLES S.A.C
20486663538	TRANSPORTES BASLYTH SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
20486699729	LALO MOTORES EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
20486709970	INGENIERIA, TECNOLOGÍA Y EQUIPOS PARA MINERÍA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
20486720353	SERVICIOS MULTIPLES A & M E.I.R.L.
20486879204	TRAINVAL TRANSPORTES S.R.L.
20486952998	MAR S.R.L.
20486965381	MADERERA SIERRA VERDE S.R.L.
20486968487	EMPRESA JEVIL S.A.C.
20486995026	CENTRAL DE TRANSPORTES SANTA ANA E.I.R.L.
20487021807	FIZAR NEGOCIOS E.I.R.L.
20487099407	EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES HALCOURIER SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
20487112276	M & G LOGISTICS S.A.
20487125921	V & V MAQUINARIAS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
20487140997	INVERSIONES GENERALES EL BOSQUE S.A.C.
20487171795	RENZO CASTRO MAQUINARIAS E.I.R.L.
20487260119	CORPORACION MARRACHE S.A.C.
20492283411	V T R CONSTRUCTORES CONTRATISTAS GENERALES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
20514370831	Z & P GROUP S.A.C.
20515659243	SERVICIOS MULTIPLES YACHACHIK S.R.L.
20522676412	MARA CONTRATISTAS S.A.C.
20541313568	AGREMIX E.I.R.L.
20541318527	INVERSIONES A.T.C. KING EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
20541344285	EMPRESA CONTRATISTAS Y SERVICIOS GENERALES PONCE S.R.L.
20541411900	CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA CANO E.I.R.L.
20541414241	RIO COLORADO LOGISTIC Y BUSINESS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
20541455805	SERVICE AND TRADING DEL SUR SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - SERVICE AND TRADING DEL SUR S.A.C.
20541459261	CONSULTORIA CONSTRUCCION EL TUNCHE SOCIEDAD ANONIMA
20541502531	EMPRESA CAFIVA S.A.C.
20568005814	EMPRESA SERVICIOS GENERALES TECNIC'S S.A.C.
20568022662	CHAUCA MANRIQUE INVERSIONES GENERALES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - CHAMINGE S.A.C.
20568031734	CORPORACION LOGISTICO BRAYAN BRUHS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
20568060912	CONTRATISTAS GENERALES GERSEV ASOCIADOS S.A.C.
20568077726	ARJECON S.R.L.
20568096780	EMPRESA DE TRANSPORTES KUKA E.I.R.L.
20568099291	CARGUEROS TERRESTRES DOBLE R S.A.C.
20568099452	ITALOS SERVICIOS MULTIPLES S.A.C.
20568107901	TRANS FRES CARGO G & R E.I.R.L.
20568131101	JYMOL MOTORS E.I.R.L.
20568132689	SANABRIA INGENIEROS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - SANAING S.A.C.
20568163487	FOGUE CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.
20568218052	INDUSTRIA, MINERIA, EQUIPOS Y CONSTRUCCIONES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - IMECONS S.A.C.
20568238088	CARID'S NEGOCIOS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
20568318359	TRANSUR PACIFIC E.I.R.L.
20568327188	CONTRATISTAS GENERALES ASOPER SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - C.G. ASOPER S.A.C.
20568355475	EMPRESA FAMEGA PERU S.A.C.



N.°	RUC	APELLIDOS Y NOMBRES/DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL
503	20568361521	PA CAR - PRODUCCIONES S.A.C.
504	20568373538	TRANSPORTES AREYASA E.I.R.L.
505	20568392168	R Y J SERVICIOS E.I.R.L.
506	20568462557	CAREL ENVIRONMENTAL CONSULTING S.R.L.
507	20568483121	CARIVAN 10 S.A.C.
508	20568515693	CORPORACION ORO PERU S.R.L.
509	20568516231	TRANSPORTES ILIZARBE S.R.L.
510	20568550090	CAMIFER CONTRATISTAS Y SERVICIOS MULTIPLES S.A.C.
511	20568567499	INVERSIONES LOPEZ & ESPINOZA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
512	20568710984	COMPLETE LOGISTICS OPERATOR H&P S.A.C.
513	20568731396	MICMENITA C.G. S.R.L.
514	20568744889	INVERSIONES ML GREYSI E.I.R.L.
515	20568784244	INGE EMCADISACAR S.A.C.
516	20568789394	FACTORIA REYES ANDRADE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
517	20568791794	GRUPO TRANSPORTES RICO AMAPOLA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
518	20568824726	MULTISERVICIOS Y TRANSPORTES LIZ E.I.R.L.
519	20568904088	EMPRESA TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES CHUQUILLANQUI Y PORRAS S.R.L.
520	20568929234	NEXOS LOGISTICOS S.A.C.
521	20568955669	CORPORACION RENUUEVO PERU E.I.R.L.
522	20568972245	EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS MULTIPLES VITHMOR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
523	20568973489	VANTICOP GRIFOS S.A.C.
524	20569002509	EMPRESA DE TRANSPORTES MONCAP S.A.C.
525	20569022011	TRANSPORTES FLOYA S.A.C.
526	20569028991	MULTISERVICIOS MELANIA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA-MUSEMEL E.I.R.L.
527	20569075051	CALERA NUEVO AMANECER S.A.C.
528	20573900711	CORLAND SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - CORLAND S.A.C.
529	20573834705	PAQUETERIA EN TRANSITO S.A.C.
530	20573963551	TRANSP. CERCOP. S.A.C.
531	20573876700	TRANSPORTES Y SERVICIOS MULTIPLES MELINA SALOME S.A.C.
532	20573884125	INVERSIONES SOL DE MANTARO ASOCIADOS S.A.C.
533	20573894279	TRANS. M.G. J & J HNOS S.A.C.
534	20573912510	CONSORCIO J.J.K. LA MORENITA S.A.C.
535	20600031211	TRANSPORTES DE CARGAS Y SERVICIOS MULTIPLES PAULINO JEFER S.A.C.
536	20600181867	EMPRESA DE TRANSPORTES PALOMINO MARTINEZ E.I.R.L.
537	20600200641	GRUPO BEDON S.A.C.
538	20600221737	JOGABUES E.I.R.L.
539	20600223896	JGR & C CONSTRUCCION Y MINERA S.A.C.
540	20600249046	BOZ S.A.C.
541	20600266218	INVERSIONES CENTRAL TRANSPORT E.I.R.L.
542	20600365372	M&M TRACSEM E.I.R.L.
543	20600469429	TRANSPORTES M & C MONTES E.I.R.L.
544	20600584856	KEWI INGENIERIA & CONSTRUCCION SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
545	20600610300	INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES ANTONY S.R.L.
546	20600695020	CORPORACION COCA HERMANOS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
547	20600753232	EMPRESA MULTISERVICIOS FALEBMY S.R.L.
548	20600796210	EMPRESA DE TRANSPORTES UNION PEÑALOZA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
549	20600839595	G.R.M. TRANS MULTIPLES S.R.L.
550	20600846095	CEMTRAN SERVICIOS GENERALES S.R.L.
551	20600961358	EMPRESA DE TRANSPORTES MARQUITOS MANDUJANO S.A.C.
552	20600968182	MULTISERVICIOS Y TRANSPORTES ADARA S.A.C. - MYTADARA S.A.C.
553	20601098611	EXPRESS M & S PIERO S.A.C.
554	20601109931	SERVICIOS GENERALES PITBULL E.I.R.L.
555	20601139261	INVERSIONES NORMITAS E.I.R.L.
556	20601246661	SERVICIO DE INGENIERIA DUMA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - SI DUMA S.A.C.
557	20601251354	EMPRESA DE TRANSPORTES MULTIPLES SANDOVAL HERMANOS VIRGEN DE GUADALUPE S.A.C.
558	20601345537	COMERCIO E INVERSIONES VIRGEN DEL CARMEN E.I.R.L.
559	20601373077	LOGISTICA INTERNACIONAL FLORES S.A.C.
560	20601386918	MULTISERVICIOS STEF E.I.R.L.
561	20601509793	A&G TRUCKS AND SERVICES S.A.C.
562	20601543932	CONSTRUMIN CAB S.A.C.
563	20601615941	CORPORACION LOGISTICA ELGUERA S.A.C.
564	20601670519	AUTOMOVIL CLUB ALFARO E.I.R.L.
565	20601707668	MULTISERVICIOS INVERSIONES ALFY S.A.C.
566	20601819024	TRANSPORTES LOGISTICOS J&E S.A.C.
567	20601829852	CORPORACION PERU ENGINEERS S.A.C.
568	20601879337	CORPORACION CORED S.A.C.
569	20601890616	TRISTAN LAZON S.A.C.
570	20601986397	CEMENTOS PERUANOS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
571	20602131735	INVERSIONES BUBA S.R.L.
572	20602258913	INVERSIONES GENERALES EL MUNDO DEL ELECTRICISTA S.A.C.
573	20602450691	TRANS NEGOCIACIONES SENOR JUSTO JUEZ E.I.R.L.
574	20602503543	CHANCA GRUPO EMPRESARIAL Y LOGISTICA S.A.C.
575	20602571875	R & R INVERSIONES RAUL E.I.R.L.
576	20602591167	TRANSPORTES E INVERSIONES CLARITA S.R.L.
577	20602667678	CONTRATISTAS CRENRY SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
578	20602671896	SALCEDO CARGO EXPRESS E.I.R.L.
579	20602935630	INGENIERIA CONSTRUCCION Y SERVICIOS GENERALES S & D E.I.R.L.
580	20603036922	INTERTRANS GROUP E.I.R.L.
581	20603204710	EMPRESA DE TRANSPORTES LIVAL EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
582	20603340974	CORPORACION NISAHI SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
583	20603357893	EMPRESA DE SERVICIOS MULTIPLES TRANS WERNER SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
584	20603379455	TRANSPORTES J & J MONTES EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
585	20603401442	TRANSPORTES VIRGILIO S.A.C.
586	20603562748	JRM CIA MINERA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - JRM CIA MINERA S.A.C.
587	20603564007	MAR & CONTRERAS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - MAR & CONTRERAS S.A.C.
588	20603571429	FIZAR CARGO PERU E.I.R.L.
589	20603709005	PACIFIC J&J COMPANY S.A.C.
590	20603799454	INVERSIONES EIMY EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - INVERSIONES EIMY E.I.R.L.
591	20603875525	INVERCENTRO SANTIVANEZ EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
592	20604010803	ENERGY GROUP COMPANY E.I.R.L.
593	20604282846	TRANS CARGO RODRIGUEZ EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
594	20604301794	INVERSIONES @XIMAR SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
595	20604311251	GRUPO IGGA S.A.C.
596	20604386439	INVERSIONES Y TRANSPORTES JOSE ESTEBAN EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
597	20604506931	FULL BUSINESS MEGAN EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - FBMG E.I.R.L.

N.º	RUC	APELLIDOS Y NOMBRES/DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL
604	20605402969	EMPRESA DE SERVICIOS MULTIPLES LEO FF SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
605	20605451722	TRANS ARCA S.A.C.
606	20605758364	MASTER JIM SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
607	20605761934	CORPORACION DE INVERSIONES Y CONTRATISTAS SANTA ANA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
608	20605806342	GRUPO RENT CORAZON DE JESUS J.J. E.I.R.L.
609	20605938672	TRANSPORTES Y TURISMO EGATUR SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
610	20605970576	TRANS J & J EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
611	20606011335	MARYALE TRANSPORTES Y SERVICIOS S.A.C.
612	20606102497	MULTISERVICIOS & TRANSPORTES PECHITO S.R.L.
613	20606277483	INVERSIONES KING ATC SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
614	20606429275	GRUPO ELESCON'S EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
615	20606501367	CORPORACION TANNOS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
616	20606717530	BORJA INVERCOM EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
617	20606748931	TRANSPORTES J GRAN HORIZONTE SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
618	20606771763	INVERSIONES & SERVICIOS HEART LION SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
619	20606831796	ANDREW & BROTHERS S.A.C.
620	20606992212	TRANSPORTES & CARGO EXPRESS JULIO CESAR E.I.R.L.
621	20607030708	PUNKU PUNKU HUANCAYO LIMA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
622	20607136425	BERNARDINA ALANYA ALIAGA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
623	20607266531	MH & R ASOCIADOS DEL CENTRO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
624	20607389935	TRANSPORTES JHASMEN EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
625	20607495093	TRANSPORTES EXPRESS LAZO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - TRANSPORTES EXPRESS LAZO S.A.C.
626	20607555371	CONSULTORA Y CONSTRUCTORA GUTIERREZ SILVESTRE SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
627	20607743381	INVERSIONES NEZAR SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - INV. NEZAR S.A.C.
628	20607802565	CONSTRUCTORA & INVERSIONES NOR EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
629	20607889920	GRUPO EMPRESARIAL HALCON PEREGRINO EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
630	20608014421	SOLUCIONES INTEGRALES CENTURION SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
631	20608087266	YG SERVICIOS GENERALES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
632	20608539884	CORCAR CENTRO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
633	20608708953	INVERSIONES MARIA DEL CARMEN MONTES E.I.R.L.
634	20608720376	TRANSPORTE MULTISERVICIOS ALMAR SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
635	20608734865	CORPORACION ALXEO SAC
636	20608828983	PA & BE TRANSPORTES E.I.R.L.
637	20608870190	EXPRESS MEDINA TRANSPORTES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
638	20608875701	TRANSYARP EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
639	20608911171	SERVICIOS GENERALES KATA DEL VALLE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
640	20608933761	GRUPO ZAR-CAS S.A.C.
641	20609004631	SERVICIOS MULTIPLES SANTISIMA CRUZ DE MAYO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
642	20609071541	D'ARES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
643	20609118955	CARGUEROS TERRESTRE OSCAR'S EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
644	20609137194	TICMEN EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
645	20609169223	CORPORACION LOGISTICA YAHU! SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
646	20609548330	GRUPO FERRETERO H & M SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
647	20609730031	LOGISTICS YANACOLLA E.I.R.L.
648	20609839806	REPUESTOS JESICA S.A.C.
649	20609890551	GRUPO EMPRESARIAL SIMELI S.A.C.
650	20609985942	CORPORACION LUNVAS S.A.C.
651	20609993325	TRANSPORTES UNIDEF E.I.R.L.
652	20610043896	INVERSIONES ANMIFA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
653	20610105484	TRANSPORTES ALMONACID S.A.C.
654	20610113177	TRANSPORTES M & M HERMANOS S.A.C.
655	20610230548	J & R CORPORACION SANTA ROSA S.A.C.
656	20610322086	GRUPO NORTE LOGISTIC & SOLUTIONS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
657	20610606441	QUEEN LOGISTICS COMPANY E.I.R.L.
658	20610614681	CORPORACION JERAN E.I.R.L.
659	20610688510	CONSTRUCTORA Y SERVICIOS DE TRANSPORTES FRENIBLAJHA E.I.R.L.
660	20610695044	CORPORACION AKENJO S.R.L.
661	20610953981	EMPRESA DE TRANSPORTE CARGO PIERO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
662	20611005271	JMA CIKOS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
663	20611119136	INVERSIONES VICTOR BALDEON EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
664	20611228491	CORPORACION Q & C S.A.C.
665	20611283360	INVERSIONES LUCHO & ALDO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
666	20129605490	TRANSPORTES NACIONALES S.A.
667	20443957899	DISTRIBUIDORA CUELLAR SAC

Anexo 6: Evidencia fotográfica



