

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



TESIS:

**Fiscalización laboral y los beneficios sociales de los trabajadores de
las empresas constructoras de la ciudad de Ayacucho periodo
2020 - 2021**

Para optar el Título Profesional de:
CONTADORA PÚBLICA

PRESENTADO POR:

Bach. Thalia Yulissa MENDOZA APAICO
Bach. Yeny CANALES PEREZ

ASESOR:

CPC. Yon Ciro EZCURRA RAMÍREZ

AYACUCHO - PERÚ

2025

Dedicatoria

En profundo agradecimiento a mis queridos padres Alicia Apaico Palomino, Percy Mendoza Coello por su apoyo incondicional.

Este logro académico es un reflejo de las palabras de motivación e incansable esfuerzo que realizaron en mi formación personal y profesional.

Thalia Yulissa Mendoza Apaico

A Dios, por ser guía de mis pasos.

A mi madre Maximina Pérez Anaya, por darme la vida y guiar mi camino.

A mi familia, por siempre ser apoyo incondicional

Yeny Canales Perez

Agradecimiento

Agradecemos a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga por darnos la oportunidad de desarrollarnos como profesionales competentes, también a los docentes de nuestra Facultad por enseñarnos los conocimientos necesarios para desenvolvemos cabalmente en nuestra profesión y motivarnos a ser constante para lograr nuestros objetivos.

Asimismo, Agradecemos a nuestro asesor, CPC Yoniro Ezcurrea Ramírez, por su valioso apoyo, orientación y recomendaciones en el proceso de sistematización de nuestra tesis.

Resumen

La supervisión laboral llevada a cabo por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL en las empresas constructoras implica la inspección, verificación y Cumplimiento de la legislación laboral, esta puede ser por denuncia del trabajador, o por la programación, por ende, puede realizar visitas al lugar donde se desarrolla la actividad de construcción o solicitar información a través de requerimientos, de encontrar irregularidades o faltas a la norma laboral exigirá la regularización y de corresponder emitirá una resolución de multa de acuerdo a la gravedad; por esta razón, el objetivo de este trabajo es evaluar. como la fiscalización laboral contribuye al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

La metodología de la investigación fue de tipo cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental. En un muestreo no probabilístico, conformado por 19 trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. Para recolectar los datos se utilizaron dos instrumentos validados por juicio de expertos en la materia: Cuestionario de fiscalización laboral y Cuestionario de beneficios sociales. El procesamiento de datos se realizó en el programa SPSS y Microsoft Excel.

Los resultados obtenidos en esta investigación indican que únicamente el 67% de los hombres y el 57% de las mujeres están al tanto de los beneficios sociales que les corresponden por ley. Además, las acciones de fiscalización laboral realizadas por la SUNAFIL a la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C., son por denuncias laborales, donde el 63% de los casos son denuncias anónimas generalmente presentada por ex trabajadores, quienes reclaman el reconocimiento y pago de sus beneficios sociales, frente a esta inspección laboral el 63.2% de casos la empresa opta por conciliar con el trabajador y evitar ser sancionado con multas. Finalmente, para contrastar la hipótesis, se utilizó la prueba estadística de correlación Rho de Spearman, cuyos resultados muestran una relación directa positiva moderada ($\rho = 0.581$) entre la fiscalización laboral y beneficios sociales. en un nivel de confianza del 95%.

Palabras Clave: Fiscalización laboral, beneficios sociales, infracciones laborales y sanciones

Abstract

The labor inspection carried out by the National Superintendence of Labor Inspection - SUNAFIL to construction companies, consists of inspection, verification and compliance with labor standards, this can be by complaint of the worker, or by programming, therefore, can make visits to the place where the construction activity is developed or request information through requirements, if irregularities or failures to labor standards are found, it will require the regularization and if appropriate will issue a resolution of fine according to the severity; Therefore, the purpose of this study is to evaluate how the labor inspection contributes to the compliance of the social benefits of the workers of the construction company CHV Ingenieros Contratistas Generales S. A. C. in the city of San Luis Potosí. A.C. in the city of Ayacucho, period 2020-2021.

The methodology of the research was of quantitative type of descriptive correlational level, non-experimental design. In a non-probabilistic sampling, formed by 19 workers of the construction company CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. Two instruments validated by experts in the field were used to collect the data: the labor inspection questionnaire and the social benefits questionnaire. Data processing was carried out using SPSS and Microsoft Excel.

The results obtained in the present investigation show that only 67% of men and 57% of women know the social benefits that correspond to them by law; in addition, the labor inspection actions by SUNAFIL to the construction company CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C., 63% of the cases are anonymous complaints, generally filed by former workers, who demand the recognition and payment of their social benefits. In 63.2% of the cases, the company opts to conciliate with the worker and avoid being sanctioned with fines. Finally, to contrast the hypothesis, the Spearman's Rho correlation statistical test was applied, which shows that there is a moderate positive direct relationship ($\rho = 0.581$) between labor inspection and social benefits at a confidence level of 95%, where the p-value is less than the significance level.

Keywords: Labor inspection, social benefits, labor violations and sanctions

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Introducción	12
Capítulo I: Planteamiento del Problema	14
1.1. Descripción del problema	14
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.4. Justificación de la investigación	16
Capítulo II: Marco Teórico	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.2. Teorías sobre el sistema de inspección de trabajo	23
2.3. Fiscalización laboral	24
2.4. Beneficios Sociales	33
Capítulo III: Hipótesis y Variable.....	37
3.1. Hipótesis	37
3.2. Variables	37
3.3. Operacionalización de variables	38
Capítulo IV: Metodología.....	39
4.1. Enfoque de la investigación	39
4.2. Tipo de investigación.....	39
4.3. Nivel de investigación.....	39
4.4. Diseño de investigación	39

4.5.	Población y muestra.....	40
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
4.7.	Validez y confiabilidad de instrumentos.....	41
4.8.	Técnicas de procesamiento de datos	42
Capítulo V: Resultados		43
5.1.	Resultados descriptivos.....	43
5.2.	Análisis inferencial	77
5.3.	Contrastación de hipótesis	78
Discusión.....		84
Conclusiones		88
Recomendaciones		90
Referencias.....		91
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....		96
Anexo 2: Instrumentos de Recolección de Datos		97
Anexo 3: Ficha de Validación de Instrumentos de Medición.....		101

Índice de tablas

Tabla 1 Multas laborales	31
Tabla 2 Operacionalización de variables	38
Tabla 3 Población de estudio	40
Tabla 4 Validación de los instrumentos de investigación por juicio de expertos	41
Tabla 5 Nivel de confiabilidad de la variable fiscalización laboral	42
Tabla 6 Nivel de confiabilidad de la variable beneficios sociales	42
Tabla 7 Nivel de confiabilidad del instrumento fiscalización laboral y beneficios sociales ..	42
Tabla 8 Género.....	43
Tabla 9 Grado de instrucción	44
Tabla 10 Conocimiento de los trabajadores del régimen laboral de la empresa.....	45
Tabla 11 Conocimiento de los trabajadores sobre infracciones laborales	46
Tabla 12 Cantidad de fiscalización laboral durante el año 2020 y 2021	47
Tabla 13 Tipos de fiscalizaciones laborales durante el 2020 y 2021	48
Tabla 14 Tipo de denuncia laboral.....	49
Tabla 15 Condición actual del trabajador denunciante	50
Tabla 16 Medidas de solución ante la denuncia laboral del trabajador	50
Tabla 17 Trabajadores con discapacidad en la empresa	51
Tabla 18 Firma de contrato de trabajo al iniciar labores.....	52
Tabla 19 Entrega de constancia de alta del trabajador.....	53
Tabla 20 Registro de control de asistencia.....	54
Tabla 21 Entrega de boleta de pago	55
Tabla 22 Inspección laboral en obra	56
Tabla 23 Formalización laboral en obra	57

Tabla 24 Regulación de la sanción imputada por SUNAFIL	58
Tabla 25 Recursos administrativos ante SUNAFIL.....	59
Tabla 26 Plazo de percepción de la remuneración.....	60
Tabla 27 Importe de la remuneración mensual.....	61
Tabla 28 Antigüedad laboral de los trabajadores.....	62
Tabla 29 Condición laboral.....	63
Tabla 30 Causas que limitan el pago puntal	64
Tabla 31 Conocimiento sobre beneficios sociales	65
Tabla 32 Trabajadores con / sin hijos menores de edad	67
Tabla 33 Asignación familiar.....	68
Tabla 34 Gratificaciones legales	69
Tabla 35 Descanso vacacional	69
Tabla 36 Pago del descanso vacacional	70
Tabla 37 Depósito de la compensación por tiempo de servicios	71
Tabla 38 Participación de utilidades	72
Tabla 39 Horas extras	73
Tabla 40 Medio de pago de la remuneración y beneficios sociales.....	74
Tabla 41 Canasta navideña	75
Tabla 42 Otras asignaciones otorgados por la empresa	76
Tabla 43 Escala de valores del coeficiente de Correlación de Spearman.....	77
Tabla 44 Prueba de hipótesis general.....	78
Tabla 45 Prueba de hipótesis específica 1	80
Tabla 46 Prueba de hipótesis específica 2	81
Tabla 47 Prueba de hipótesis específica 3	82

Índice de figuras

Figura 1 Procedimiento de inspección del trabajo.....	32
Figura 2 Género	43
Figura 3 Grado de instrucción	44
Figura 4 Conocimiento de los trabajadores del régimen laboral de la empresa	45
Figura 5 Conocimiento de los trabajadores sobre infracciones laborales.....	46
Figura 6 Cantidad de fiscalización laboral durante el año 2020 y 2021	47
Figura 7 Tipos de fiscalizaciones laborales durante el año 2020 y 2021	48
Figura 8 Tipo de denuncia laboral	49
Figura 9 Condición actual del trabajador denunciante	50
Figura 10 Medidas de solución ante la denuncia laboral del trabajador.....	51
Figura 11 Trabajadores con discapacidad en la empresa.....	52
Figura 12 Firma de contrato de trabajo al iniciar labores	53
Figura 13 Entrega de constancia de alta del trabajador	54
Figura 14 Registro de control de asistencia	55
Figura 15 Boleta de pago	56
Figura 16 Inspección laboral en obra.....	57
Figura 17 Formalización laboral en obra.....	58
Figura 18 Regulación de la sanción imputada por SUNAFIL.....	59
Figura 19 Recursos administrativos ante SUNAFIL	60
Figura 20 Plazo de percepción de la remuneración	61
Figura 21 Importe de la remuneración mensual	62
Figura 22 Antigüedad laboral de los trabajadores	63
Figura 23 Condición laboral	64

Figura 24 Causas que limitan el pago puntal.....	65
Figura 25 Conocimiento sobre beneficios sociales - Género femenino	66
Figura 26 Conocimiento sobre beneficios sociales - Género masculino	66
Figura 27 Trabajadores con / sin hijos menores de edad	67
Figura 28 Asignación familiar	68
Figura 29 Gratificaciones legales	69
Figura 30 Descanso vacacional.....	70
Figura 31 Pago del descanso vacacional.....	71
Figura 32 Depósito de la compensación por tiempo de servicios.....	72
Figura 33 Pago de participación de utilidades	73
Figura 34 Horas extras	74
Figura 35 Medio de pago de la remuneración y beneficios sociales	75
Figura 36 Canasta navideña.....	76
Figura 37 Otras asignaciones otorgados por la empresa.....	76

Introducción

El trabajo de investigación presentado está enfocado en la fiscalización laboral que, se define como la facultad que tiene la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL para supervisar a las empresas y detectar irregularidades o vulneración a las normativas sociolaborales y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, estas inspecciones se realiza por iniciativa de la entidad o por denuncia laboral presentada por el trabajador; en tanto, los beneficios sociales son las retribuciones que los trabajadores tienen derecho a recibir por ley, de acuerdo legislación laborales vigente.

El interés de este trabajo viene dado por el incumplimiento de los beneficios sociales de las empresa con sus trabajadores, estas infracciones se perciben mayormente en las empresas constructoras quienes pretenden minimizar los costos laborales; por ello, los resultados contribuirán a generar estrategias en las empresas del sector construcción, proponiendo alternativas de solución, planteando estrategias que permitan cumplir con la legislación laboral y evitar contingencias que afecten la liquidez de la empresa, además, aportar al conocimiento existente sobre la fiscalización laboral y los beneficios sociales en las empresas constructoras.

La metodología de este trabajo fue un estudio de enfoque cuantativo, de nivel descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental, en una muestra conformada por 19 trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. Para recolectar los datos se utilizaron dos instrumentos validado a través de la opinión de especialistas en la materia: Cuestionario de fiscalización laboral y se empleó un cuestionario sobre beneficios sociales y, para evaluar la confiabilidad de los mismos, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, finalmente para contrastar la hipótesis se empleó la prueba estadístico correlación Rho de Spearman.

El trabajo de investigación está compuesto por cinco capítulos: en el Capítulo I: Planteamiento del problema, se describe y formula el problema, también los objetivos y en la

justificación de la investigación. En el Capítulo II: Marco Teórico, aborda los antecedentes del estudio, teorías de la fiscalización laboral y los beneficios sociales. En el Capítulo III: Hipótesis y variable, se formula la hipótesis y se expone la operacionalización de variables. En el Capítulo IV: Metodología, se detalla el enfoque, tipo, nivel y diseño de investigación, así como la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos y de procesamiento de datos. Finalmente, en el Capítulo V: Resultados, se presenta el trabajo de campo, el análisis estadístico y la contrastación de la hipótesis. Después de estos cinco capítulos se incluyen en la discusión, las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1.Descripción del problema

A nivel global los empleadores vulneran los derechos laborales de sus colaboradores, percibiendo que el trabajador desconoce realmente los beneficios sociales que por derecho le corresponde, por ello, el empleador exige a sus trabajadores cumplir niveles de ventas, procesos productivos fuera de su horario laboral, sin reconocer las horas extras trabajadas, y no otorgar seguridad laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo diariamente fallecen 6,300 personas debido a accidentes o enfermedades vinculadas al trabajo, muchos de estos accidentes resultan por falta de seguridad laboral.

En el Perú, los derechos laborales están establecidos en la Constitución Política del país. En el año 2014, el gobierno creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL con el objetivo de supervisar el cumplimiento de las normativas sociolaborales, mediante la fiscalización laboral; no obstante, una gran parte de los trabajadores se encuentra en la informalidad, ya que los empleadores intentan eludir el pago de los beneficios sociales, lo que provoca insatisfacción y desconfianza entre los trabajadores; todo ello viene desde el momento de selección del personal, donde la actitud dominante de los jefes y necesidad de aceptar un puesto de trabajo sin goce de beneficios sociales, por ello es necesario la intervención de la entidad fiscalizadora para proteger, vigilar y garantizar las relaciones laborales justas de acuerdo a ley entre empleador y trabajador. El derecho al trabajo es de naturaleza social; de derecho privado porque existe la libre voluntad de partes para iniciar una relación laboral y derecho público porque el estado dispone normas laborales para el vínculo entre trabajador y empleador, además que sus derechos laborales no sean vulnerados ofreciendo puestos de trabajo digno y seguro reconociendo sus beneficios sociales desde que comienza la relación laboral.

En Ayacucho se observan varios casos de transgresión de las normativas laborales por parte de las empresas constructoras que infringen los derechos de los trabajadores y no cumplen con los beneficios sociales que les corresponden. El aumento de este problema ocasiona mayor cantidad de informalidad, desconfianza a la hora de contratar, salarios inadecuados, relaciones tensas dentro del centro laboral y a mediano y largo plazo provocaría manifestaciones, huelgas y retraso al desarrollo de la región. Según la Resolución SUNAFIL N° 631 del año 2021, las empresas de la ciudad de Ayacucho comenten infracciones muy graves en aspectos sociolaborales, como la ausencia de un registro adecuado de control de asistencia, el no pago de las horas extras y la falta de entrega de las boletas de pago dentro de los plazos establecidos por ley y no pagar íntegro y oportuno los beneficios sociales.

1.2. Formulación del problema

1.1.1. Problema general

¿De qué manera la fiscalización laboral contribuye al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021?

1.1.2. Problemas específicos

¿De qué forma favorece la inspección por denuncia laboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021?

¿De qué manera apoya la inspección en materia sociolaboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021?

¿Cómo contribuye la inspección de formalización laboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021?

1.3.Objetivos de la investigación

1.3.1. *Objetivo general*

Evaluar cómo la fiscalización laboral contribuye al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

1.3.2. *Objetivo específico*

Indicar cómo favorece la inspección por denuncia laboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

Definir cómo apoya la inspección en materia sociolaboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

Explicar la contribución de la inspección de formalización laboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

1.4.Justificación de la investigación

1.4.1. *Justificación teórica*

La presente investigación a nivel teórico se realizó con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre la inspección laboral y los beneficios sociales, se tomó en cuenta las teorías existentes; además, se busca aportar al conocimiento de los conceptos de fiscalización laboral y los beneficios sociales en las empresas constructoras, estos resultados permitirán contrastar las teorías y ser incorporados como un nuevo conocimiento.

1.4.2. *Justificación práctica*

Los resultados del presente estudio ayudarán a generar posibles soluciones en las empresas del sector construcción, mostrando alternativas para evitar contingencias laborales que puedan repercutir en la liquidez de la empresa.

1.4.3. *Justificación metodológica*

Para lograr el objetivo de la investigación, se trabajó con un cuestionarioverificadas por especialistas en el tema, posteriormente fueron aplicados a los trabajadores de la constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021; el coeficiente estadístico utilizado para medir la confiabilidad del cuestionario aplicado fue confirmada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Camaño (2014) En su estudio titulado *“Impacto de los beneficios promovidos por la ley de formalización empresarial y laboral en Colombia”* a nivel descriptivo – documental. Concluye que la informalidad empresarial e informalidad laboral ocasiona un lento crecimiento de las empresas y afecta a la economía nacional, esta informalidad laboral se ve reflejado en la falta de un contrato de trabajo donde se manifieste el acuerdo entre las partes, por ello los empleadores ofrecen salarios ínfimos y hace que trabajen más tiempo sin recibir un pago adicional. El ministerio de Comercio Industria y Turismo diseñó estrategias para la formalización empresarial y laboral con el fin de reducir la tasa de informalidad, por ello implementó el el programa de brigadas de formalización con el objetivo de sensibilizar a las empresas informales, brindando acompañamiento durante el proceso de formalización y ofrecer incentivos (líneas de crédito especiales de Bancoldex los fondos no reembolsables de INNPULSA, fondo emprender, ruedas de negocios, ruedas de negocios y servicios, entre otras iniciativas), han generado resultado positivos, como evidencia de ello 04 de cada 10 empresas informales que fueron visitadas lograron formalizarse, además, 01 de cada 03 colombianos con empleo cuenta con afiliación al sistema de seguridad social a través de su empleador.

2.1.2. Antecedente a nivel nacional

Goicochea y Marcelo (2022) En su trabajo de investigación titulado *“La fiscalización laboral de la SUNAFIL y la formalización de trabajadores en el departamento de La Libertad durante el período 2015 al 2019”*, tuvieron como objetivo examinar la relacion entre las acciones de fiscalización realizadas por la SUNAFIL y la cantidad de trabajadores en planilla. La muestra corresponde al análisis documental de inspección de formalización laboral ejecutadas por la SUNAFIL, con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo - correlacional.

Concluye que existe que existe una relación positiva moderada (0.501) entre las acciones de formalización laboral y el número de trabajadores incorporados a planilla, estos operativos de la SUNAFIL permitieron incorporar a 15,805 trabajadores, donde personal que labora en el sector agroindustrial fueron los mayores beneficiados al ser incorporados a planilla, seguido de personal del área educativa (universidades, colegios privados y academias preuniversitarias) quienes podrán gozar de su remuneración y recibir los beneficios sociales; sin embargo, cabe mencionar si un trabajador decide denunciar ante la SUNAFIL, deberá proporcionar información correcta y suficiente para identificar al empleador, para que la entidad pueda generar órdenes de inspección de fiscalización.

Ramírez (2022) en su tesis titulada “*Rol de la intendencia regional de SUNAFIL San Martín y el pago de los beneficios sociales a los trabajadores. 2019-2020*”, el objetivo fue evaluar las acciones inspectivas de la SUNAFIL y el pago de los beneficios sociales. En una muestra conformada por 12 trabajadores de la SUNAFIL, a través de un enfoque cualitativo. Concluye que la SUNAFIL solo busca establecer la responsabilidad ante la infracción cometida por el empleador a las normas sociolaboral, donde, solo impone multa de acuerdo a la gravedad cometida y no exige el pago de sus beneficios sociales al trabajador; en cambio, para que el trabajador pueda obtener el pago de sus beneficios sociales tiene que acudir a una instancia judicial, por lo tanto, para el trabajador la gestión de la SUNAFIL es insuficiente.

Fabre (2021) en su investigación titulada “*Gestión de la fiscalización laboral SUNAFIL y el cumplimiento de las normativas socio laborales de los portadores del camino inca, Cusco. Período 2019*”. El objetivo fue determinar el vínculo entre la fiscalización laboral y el cumplimiento de las normas sociolaborales, en una muestra de 250 portadores, con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional, para contrastar la hipótesis aplicó la prueba estadístico correlación Rho de Spearman. Concluye que existe una relación positiva muy baja (0.026) entre la gestión de fiscalización laboral que realiza SUNAFIL y el cumplimiento de los

beneficios sociales. Aparte de ello, el 60% de los encuestados percibe que la SUNAFIL no logra su propósito, además, el 56% de los encuestados indican que las agencias de turismo no cumplen las normas socio laborales.

Muguerza (2020) en su tesis titulada *“sistema de inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020”*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la fiscalización laboral y el cumplimiento de las normas sociolaborales. Con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional, en una muestra conformada por 15 trabajadores de la SUNAFIL, se aplicó la prueba estadístico correlación Rho de Spearman. Concluye que existe una relación positiva moderada (0.639) entre ambas variables, sin embargo, la SUNAFIL de la región Tacna presenta limitaciones respecto al escaso personal para realizar inspecciones de trabajo.

Holgado y Llamoca (2020) en su tesis titulada *“fiscalización laboral y las contingencias de los beneficios sociales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustibles, caso de la empresa servicentro Petro MAPI Empresa Individual de Responsabilidad Limitada cusco periodo 2017-2018”*, el objetivo fue conocer posibles riesgos laborales derivados de un proceso de inspección laboral; a través de un análisis documental, con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo. Llegan a la conclusión de que los altos cargos de la empresa están al tanto de los riesgos asociados a un proceso de inspección laboral si incumplieran el pago de los beneficios sociales legales a sus trabajadores como son las multas y demandas laborales.

Carhuamaca (2020) en su tesis titulada *“La cultura tributaria en los micro y pequeños empresarios informales y su incidencia en la formalización de MYPES en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019”*, el objetivo fue explicar la relación entre la cultura tributaria de las MYPES informales y la formalización laboral; en una muestra de 120 micro y pequeñas

empresas de dicho distrito, de nivel de investigación descriptivo – correlacional, para contrastar la hipótesis aplicó la prueba estadístico correlación Rho de Spearman. Concluye que existe una relación positiva (0.667) entre ambas variables de estudio, además, respecto a la parte laboral las micro y pequeñas empresas ven que las normas laborales no generan beneficio alguno para ellos, por ello prefieren seguir en la informalidad, para no pagar impuestos ni tampoco beneficios sociales a sus colaboradores.

Ruíz (2019) en su tesis titulada *“Eficacia y efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, Tingo María, 2016 -2017”*, el objetivo fue evaluar la gestión de SUNAFIL en materia sociolaboral; la muestra para este estudio estuvo integrado por 20 trabajadores y 10 miembros de la SUNAFIL, bajo un enfoque cuantitativo de nivel explicativo. Concluye, el 70% indica que si la SUNAFIL no cumple su labor de fiscalización las empresas vulnerarían los derechos laborales, en tanto, el 80% menciona que la informalidad laboral es producto de la labor ineficaz de la SUNAFIL.

Carpio (2019) en su tesis titulada *“Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores del camino inca y la gestión de fiscalización laboral por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo” cusco 2019*, el objetivo fue determinar la relación entre la fiscalización laboral y el cumplimiento de las normas socio laborales; en una muestra conformada por 120 portadores del Camino Inca, bajo un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, para contrastar aplicó prueba estadístico correlación Rho de Spearman. Concluye que existe una relación positiva alta (0.836) entre ambas variables de estudio; además, menciona que los operadores de turismo se aprovechan que las normas socio laborales son poco claras para su sector respecto a las condiciones de trabajo y remuneración que deben percibir los portadores.

Huamán y Giraldez (2017) en su tesis titulada *“La inspección de trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito*

de Huancavelica, periodo 2014”, el objetivo fue determinar la relación entre la Inspección del trabajo y el cumplimiento beneficios sociales. En una muestra conformada por 105 trabajadores de construcción civil reclamantes; nivel descriptiva – correlacional. Concluye que existe una relación positiva moderada (0.683) entre la inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil; aparte de ello, el 34% de los encuestados menciona que a veces recibían orientación sobre los beneficios sociales que le corresponde por parte de la Dirección de Inspección del Trabajo.

2.1.3. Antecedentes a nivel local

Bermudo (2020) en su tesis titulada “*La evaluación de las obligaciones laborales y sus efectos negativos en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos de Huamanga períodos 2013 - 2014*”, el objetivo fue evaluar las obligaciones laborales y sus efectos en el cumplimiento de los beneficios sociales, en una muestra conformada por 53 trabajadores de 15 empresas comercializadoras de pollos, bajo un enfoque cuantitativo de nivel explicativo y para contrastar la hipótesis aplicó la prueba estadístico de regresión logística y Chi-Cuadrado. Concluye que el 45.3% de los trabajadores no tiene un contrato de trabajo, además, el 49.1% no accede a los servicios de EsSalud, finalmente, el 40% de los empleadores manifestaron que no cumplen con pagar las obligaciones laborales porque representa otra carga adicional al pago de sus obligaciones tributarias (IGV, Impuesto a la renta, tasas, arbitrios) por lo que prefieren la informalidad laboral.

Bautista (2016) en su tesis titulada “*Las denuncias laborales en el procedimiento del sistema inspectivo del trabajo*”, el objetivo fue determinar las causas de las denuncias laborales; en una muestra conformada por 226 expedientes del procedimiento administrativo laboral, en un nivel investigación descriptivo. Concluye que el 61.16% de las denuncias laborales son hechas por el trabajador y las causas que originaron las denuncias laborales

fueron por: el 72.73% corresponde a faltas por no pagar las remuneraciones ni entregar las boleta de pago, no pagar horas extras, no otorgar descansos, no registrar en la planilla al trabajador, inexistencia de un contrato de trabajo o no entregar la copia al trabajador y no otorgar el certificado de trabajo), el 12.48% que corresponde a faltas en materia de seguridad y salud en el trabajo, donde se incumple de los estándares de higiene ocupacional, no contratar y pagar el seguro complementario de trabajo de riesgo y no entregar equipos de protección personal, finalmente el 11.26% corresponde a denuncias por no pagar los beneficios sociales.

2.2. Teorías sobre el sistema de inspección de trabajo

2.2.1. Teorías de la disuasión y sus críticos

Becker (1968) menciona que las normas establecidas solo son cumplidas cuando existe posibilidad que serán descubiertas y sancionados por incumplirlos

Kagan y Scholtz (1984) mencionan que las entidades conocen las normas, sin embargo, desobedecen intencionalmente, por ello propone que el costo de cumplir en el momento es menor que cuando se detecta cometiendo una infracción.

Fairman y Yapp (2005) plantean que las sanciones funcionan como un elemento de represión de que las normas deben cumplirse, donde confluye el temor a ser castigado posteriormente o cumplir con la obligación en el momento. Sin embargo, el incumplimiento también se debe a diversos factores como la complejidad, la variación según el tamaño y el sector.

2.2.2. Teoría de la negociación y discrecionalidad

Hawkins (1984) plantea que la discrecionalidad se ve reflejado en que el cumplimiento de las normas, donde el agente fiscalizador se debe adaptar a las circunstancias, para lo cual se debe negociar, sin embargo, puede generarse un conflicto de actuar arbitrariamente o ser cómplice del evasor en contextos donde existe altos niveles de incumplimiento y corrupción,

además menciona que la sanción es fundamental debido a que se castiga una conducta irregular y mostrar credibilidad de la entidad fiscalizadora.

2.2.3. *Teorías del cumplimiento / incumplimiento*

Hawkins (1984) plantea el problema de la existencia de hacer cumplir las normas cuando las sanciones son mínimas, o recibir incentivos económicos para no cumplirlas. Ello se debe a la falta de políticas claras para que los empleadores puedan cumplirlos, en tanto propone que exista una vía conciliatoria para reconocer las exigencias laborales o ser punibles de una sanción.

2.2.4. *Teoría de la inspección del trabajo*

Piore y Schrank (2007) proponen que el agente fiscalizador pueda valorar el cumplimiento negociado, es decir, que pueda evaluar las ventajas y desventajas de aplicar las normas o lograr un cumplimiento negociado entre el empleador y el trabajador, con ello pueda ayudar en la gestión empresarial y difundir mejores prácticas a través del contacto directo con el empleador; sin embargo, es susceptible a críticas donde podría generar conductas arbitrarias o incompetentes.

Weil (2008) menciona que la inspección debe ser eficaz aprovechando los recursos para resolver quejas y ayudar proponiendo soluciones y fijando prioridades.

2.3. Fiscalización laboral

Organización Internacional del Trabajo (2022) indica que el gobierno debe encargarse de vigilar el cumplimiento de la norma laboral, promoviendo medidas preventivas o coercitivas a través de una entidad fiscalizadora que pueda encargarse de vigilar y supervisar la prevención de accidentes y enfermedades; constatar pago de sus salarios; vigilar que los horarios de trabajo no excedan y de serlo que sea pagado por el tiempo adicional laborado, pagos por descansos

justificados, evitar trabajos forzosos, ilegales o antidiscriminatorias, lograr la inserción laboral de jóvenes promoviendo empleo formal.

Convenio 81 (1947) el Perú forma parte del Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, donde todo miembro debe crear un sistema de inspección del trabajo a las empresas para que los inspectores del trabajo se encarguen de verificar y garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores mediante el cumplimiento de las normativas sociolaborales; asimismo, proporcionar orientación e información a empleadores y trabajadores sobre las disposiciones legales;

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008) es la entidad pública del Perú que se encarga de elaborar políticas laborales para promover un empleo digno y garantizar su cumplimiento logrando las condiciones adecuadas de trabajo y hace respetar los derechos de los trabajadores; dentro de sus funciones está:

Función sancionadora

Para poder sancionar el incumplimiento, además, resolver a solicitud de partes las controversias legales.

Función normativa

Presenta normas legales y sus reglamentos, aprueba lineamientos para garantizar la adecuada implementación de políticas laborales a nivel nacional y formula, planifica y dirige políticas nacionales referente a normas sociolaborales.

Función de registro

Cumple el rol de fedatario en materia laboral, siendo obligatoria la inscripción en los registros la información laboral de empresas y sindicatos, como:

- ✓ Registro Nacional de Libro de Actas Sindicales.
- ✓ Registro de Afiliación Sindical.
- ✓ Registro Nacional de Empresas Administradoras de Alimentos.

- ✓ Registro Nacional de Empresas Proveedoras de Alimentos.
- ✓ Registro de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.
- ✓ Registro de Reglamento Interno de Trabajo (aprobados por el MTPE).
- ✓ Registro de Planillas de Pago.
- ✓ Registro de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (en el T-Registro).
- ✓ Registro de Trabajadores Migrantes Andinos.
- ✓ Registro de la Declaración Jurada respecto a la Sede del Centro de Trabajo.

Función conciliadora

Ofrece el servicio de conciliador laboral, ejerciendo la función de intermediario, a solicitud del trabajador, sindicato, empleador o por ambas partes.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo también ejerce funciones compartidas con los Gobiernos Regionales a través de las Direcciones Regionales de Trabajo y con los Gobiernos Locales solo la promoción del empleo. Cabe recalcar, que las Direcciones Regionales de Trabajo se encargaba de inspeccionar a las microempresas hasta antes de la promulgación de la Ley 30814, “Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo” (promulgado el 09/07/2018), el cual autoriza, de manera temporal (ocho años), sin embargo, no todas las Direcciones Regionales de Trabajo transfirieron las competencias y funciones en materia de inspección de trabajo a la SUNAFIL, aun en las regiones de Arequipa, Ayacucho, La Libertad y Loreto sigue siendo competencia de las Direcciones Regionales de Trabajo la inspección laboral a las microempresas.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2013) es la entidad pública del Perú que se encarga de las fiscalizaciones laborales a las empresas para verificar el adecuado cumplimiento de las normas laborales, también brindar asesoría técnica y proponer la emisión de normas laborales. Sus funciones son:

Función Preventiva

Brinda orientación y asistencia técnica a los trabajadores y empleadores, a través de la atención o mesas de diálogo entre las dos partes.

Función Fiscalizadora

Ejecutar inspección y visitar los centros de trabajo para vigilar y exigir el cumplimiento de las normas laborales.

Función sancionadora.

Imponer las sanciones al verificar que no se cumplieron los derechos sociolaborales; además, ejerce la cobranza coactiva, para recaudar las sanciones imputadas.

2.3.1. Tipos de inspección laboral

Inspección por denuncia laboral.

Inspección con reserva de identidad. Inicia con denuncia de un trabajador o representante del sindicato quien desea mantener en reserva su identidad, por tanto, debe mencionar al momento de presentar la denuncia ya sea virtual o presencial, con la finalidad que el inspector fiscalizador actuará sin mencionar los datos del denunciante para evitar represalias; aparte de ello, el denunciante no podrá participar individualmente en las comparecencias mucho menos aportar pruebas debido a que podría generar riesgo su estabilidad laboral, salvo él mismo decida participar en las diligencias. En esta inspección debe abordar a todos los trabajadores o en parte, según crea conveniente para lograr su objetivo.

Inspección sin reserva de identidad. Inicia cuando la persona denunciante se identifica y exige participar en las acciones inspectivas, esta inspección se concentra en revisar el caso del trabajador denunciante por incumplimiento de sus beneficios sociales o cualquier acto de hostigamiento por ello, ambas partes participan en las comparecencias, mostrando pruebas y expresando su punto de vista.

Inspección en materia sociolaboral. Consiste en comprobar el cumplimiento de la legislación laboral, donde el plazo puede ser hasta treinta (30) días, donde el inspector desarrollará diferentes acciones inspectivas, como la comprobación de datos, visitas inspectivas, comparencias, requerimiento de información digital por la casilla electrónica y/o correos electrónicos; las materias a inspeccionar pueden ser: alta de trabajador en la planilla, pago de remuneraciones, contratos de trabajo, entrega de boletas de pago, descanso remunerado, reconocimiento y pago de beneficios sociales, registro de control de asistencia, capacitaciones, modalidades formativas, contratación de personas con discapacidad, reglamento interno, teletrabajo, actos de hostigamiento y otros que crea conveniente.

Inspección de formalización laboral. Tiene la finalidad de incorporar a la planilla electrónica a los trabajadores informales.

Formalización laboral urbana. Las acciones de fiscalización son realizadas por los inspectores del grupo “*Perú Formal Urbano*”, que busca formalizar trabajadores de las empresas del área urbano; para lo cual se realiza las visitas inspectivas a los centro de trabajo para verificar cuántos trabajadores se encuentran laborando y que cantidad están en la planilla electrónica, luego se procederá a aplicar una entrevista a tales trabajadores para recopilar la información sobre la relación laboral que tiene con el empleador para poder determinar si cumple los elementos de una relación laboral dependiente (remuneración, prestación personal y subordinación); el plazo para realizar este procedimiento es de 20 días con la posibilidad de ampliarse 10 días más.

Formalización laboral rural. Los operativos de fiscalización son realizados por el grupo “*Perú Formal Rural*”. Busca comprobar que los trabajadores de los distintos sectores económicos (agrícolas, avícolas, ganaderas y otros sectores que se desarrollen

en zonas rurales) se encuentren registrados en la planilla electrónica y gocen de los beneficios sociolaborales.

Formalización laboral en el sector agrario. Estos operativos buscan garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y promover el trato igualitario entre hombres y mujeres, además asegurar la protección de los menores de edad.

Inspección de seguridad y salud en el trabajo. Esta inspección busca corroborar el cumplimiento de las normas en seguridad y salud en el trabajo para prevenir o reducir accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. La inspección se orienta a evaluar si existe un comité, reglamento interno y supervisor de seguridad y salud en el trabajo, además de evaluar un plan de seguridad en el trabajo

2.3.2. Procedimiento de inspección del trabajo

Plazo de prescripción. La SUNAFIL tiene el plazo de cuatro (4) años para evaluar y determinar la existencia de infracción laboral y notificar el inicio de una fiscalización laboral. (Artículo 51° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, 2006)

Etapa de inspección.

Orden de inspección. La SUNAFIL notifica una orden de inspección laboral, presentando al inspector que se encargará de revelar información de la empresa fiscalizada para evaluar y determinar la existencia de infracción laboral o corroborar el adecuado cumplimiento de la normativa laboral.

Requerimiento de información. El inspector solicita expresamente al empleador que demuestre a través de medios probatorios el correcto cumplimiento de la normativa sociolaboral.

Comparecencias. El inspector a través de su evaluación puede exigir la presencia del empleador, para aclarar las inconsistencias encontradas. Las acciones de investigación que realiza el inspector laboral no pueden ser mayor a treinta (30) días hábiles, salvo causas justificables por demora del empleador al presentar la información, por tanto, podrá prolongar a lo más por treinta (30) días hábiles, para lo cual el inspector debe notificar la ampliación al empleador a lo más hasta el último día hábil previo al vencimiento del plazo establecido inicialmente. (Ley N° 28806, 2006)

Acta de infracción. Lo obtenido de la acción inspectiva, será plasmado en un acta de infracción donde se da a conocer la infracción laboral.

Procedimiento sancionador.

Etapas instructiva. Comienza con la elaboración del acta de infracción, que será notificado al empleador, donde se menciona las infracciones encontradas y el importe de la sanción, el cual también será notificado a los trabajadores afectados, el empleador al conocer la sanción y al no estar de acuerdo con tal imputación tiene un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar los descargos; vencido el plazo (con o sin descargo), El inspector dispone de un período de diez (10) días hábiles para elaborar un informe final que permita la posible sanción susceptible de sanción.

Etapas sancionadora. Al recibir el informe final el órgano competente, antes de emitir la sanción notifica al empleador para que pueda presentar los descargos en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles después de haber sido notificado, vencido el plazo y evaluar si existe o no descargos presentados por el empleador, el órgano emitirá una resolución en un periodo máximo de 15 (quince) días hábiles el cual será notificado al empleador.

El tiempo límite para resolver el procedimiento sancionador es de nueve (9) meses calendario a partir de la fecha en que se notifica la imputación de cargos. De manera excepcional, este plazo puede extenderse hasta por tres (3) meses calendario adicionales, siempre que se emita una resolución debidamente fundamentada, que justifique la ampliación y se notifique antes de su vencimiento.

Sanciones: Según el artículo 48.1 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, se contemplan sanciones económicas que varían en función de la gravedad de la infracción y la cantidad de trabajadores afectados por el incumplimiento.

Tabla 1

Multas laborales

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy Grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy Grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy Grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Nota. Infracciones laborales determinadas en UIT, según el nivel de gravedad determinado en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo - Decreto Supremo N.º 008-2020-TR.

Procedimientos recursivos

Recurso de reconsideración. Se presenta en primera instancia ante la misma autoridad que emitió la resolución, el empleador deberá sustentar con prueba.

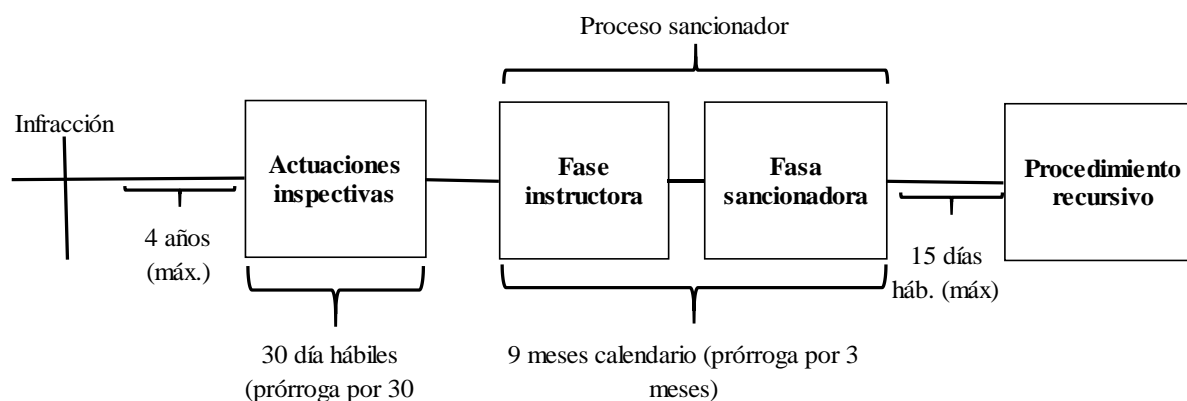
Recurso de apelación. Se presenta en primera instancia ante la misma autoridad que emitió la resolución para que sea derivado y evaluado por el superior jerárquico a este, en el cual el empleador debe sustentar con fundamentos de derecho.

Recurso de revisión. Se interpone en segunda instancia de manera excepcional para que sea derivado al Tribunal de Fiscalización Laboral.

El tiempo máximo para presentar un recurso es de quince (15) días hábiles, y debe resolverse en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles, excepto en el caso del recurso de reconsideración, que deberá resolverse en un máximo de quince (15) días hábiles

Figura 1

Procedimiento de fiscalización del trabajo



Nota. Etapas y plazos del proceso de inspección laboral establecidos en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

2.4. Beneficios Sociales

2.4.1. *Beneficios sociales legales.*

Gratificaciones legales. Los empleados bajo el régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a recibir dos gratificaciones anuales, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, las cuales deben ser abonadas durante la primera quincena de julio y diciembre. El valor de cada gratificación corresponde al salario que el trabajador percibe. (Ley N° 27735 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-2002-TR, 2002).

Bonificación extraordinaria. Los empleadores deben otorgar a los trabajadores una bonificación adicional equivalente al 9% del monto correspondiente a las aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) en los meses de julio y diciembre. Esta bonificación tiene carácter no remunerativa y debe ser pagada en la misma fecha en que se realice el depósito de la gratificación (Ley N° 29351 y sus modificatorias, 2009).

Asignación familiar. Los empleados del sector privado tienen derecho a recibir un monto equivalente al 10% del salario mínimo legal como asignación familiar. Este beneficio aplica a aquellos trabajadores que sean responsables de uno o más hijos menores de 18 años. En caso, alguno de los hijos al cumplir 18 años continúe estudios superiores, este beneficio se prolongará hasta la finalización de los estudios, con un límite máximo de seis años después de que el hijo alcance la mayoría de edad. Del mismo modo, los empleados con uno o más hijos mayores de 18 años que presenten una discapacidad severa, debidamente certificada por la Autoridad Nacional de Salud competente, tienen derecho a percibir, salvo que perciba la pensión por Discapacidad Severa. Para acceder a este derecho el trabajador debe presentar las actas de nacimiento de sus hijos menores de edad. (Ley N° 25129 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 035-90-TR, 1989).

Compensación por Tiempo de Servicio. Se trata de un beneficio social destinado a brindar protección ante la eventual pérdida del empleo, el cual comienza a generarse desde el primer mes de la relación laboral, El empleador tienen obligación de realizar el depósito de manera semestral dentro de los primeros quince (15) días de los meses de mayo y noviembre de cada año, en la entidad financiera seleccionada por el trabajador. Una vez efectuado el depósito, se considera cumplida y saldada la obligación. (Decreto Supremo N° 001-97-TR y su reglamento Decreto Supremo N° 004-97-TR, 1997).

Vacaciones. El trabajador tiene derecho a un período de descanso vacacional de treinta días calendario por cada año completo de trabajo. El tiempo de servicio requerido se cuenta a partir de la fecha en que el empleado inició labores con su empleador. La remuneración por vacaciones equivale al salario habitual del trabajador y debe ser pagada antes de que comience el período de descanso. (*Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 012-92-TR, 1992*)

Horas extras. El trabajo en horas extras es de carácter voluntario, tanto para el empleador que lo autoriza, como para el trabajador, que decide realizarlo. Puede llevarse a cabo antes del inicio de la jornada laboral o después de la hora de salida. Por este motivo, el empleador tiene la obligación de registrar las horas extras en el control de asistencia y salida, el cual puede estar en formato físico o digital. El cálculo de las horas extras se realiza diariamente, y las dos primeras se remuneran con un recargo adicional del 25% de lo que vale la hora y por las horas extras adicionales a las dos primeras se compensan con un incremento del 35% de lo que vale la hora. (Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su Reglamento Decreto Supremo N°008-2002-TR, 2002)

Seguro de vida ley. El trabajador tiene derecho a contar con un seguro de vida, el cual debe ser gestionado por el empleador desde el inicio de la relación laboral. La

compañía aseguradora se compromete a entregar a los beneficiarios, una de las siguientes opciones: a) por muerte natural se pagará 16 remuneraciones, b) por muerte accidental 32 remuneraciones y c) por invalidez total y permanente originada en un accidente 32 remuneraciones. En este caso, el monto asegurado será entregado directamente al trabajador o en caso de impedimento, a su cónyuge, tutor o representante legal autorizado.

Se entiende por remuneración asegurable a aquella que se registra en la planilla y boletas de pago, el cual debe ser recibida de manera habitual, aunque su monto pueda variar. Los beneficiarios del seguro incluyen al cónyuge o conviviente y a los hijos. En caso de no existir estos beneficiarios, la indemnización será otorgada a los padres y a los hermanos menores de 18 años.(Decreto Legislativo N° 688, 1991)

Participación de utilidades. Los empleados del régimen laboral de la actividad privada que trabaja en empresas dedicadas a actividades generadoras de rentas de tercera categoría tienen el derecho de recibir las utilidades de dichas empresas, mediante la asignación de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos, una vez que se hayan compensado las pérdidas de ejercicios anteriores; dicho porcentaje depende de la actividad desempeñada siendo en las empresas pesqueras el porcentaje es del 10%, en las empresas agrarias es del 5% entre el 2021 al 2023, 7.5% entre el 2024 al 2026 y 10% a partir del 2027 en adelante, en las empresas de telecomunicaciones, industriales y mineras el porcentaje es del 10%, 10% y 8%, respectivamente, para las empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes es del 8% mientras que las empresas que realizan otras actividades tienen un porcentaje del 5%.

Este porcentaje se reporta de la siguiente manera: 50% según los días trabajados por el empleado y el otro 50% en función de las remuneraciones del trabajador, la participación de los empleados estará limitada a un máximo de dieciocho (18)

remuneraciones mensuales. Donde se encuentran excluidos de recibir la participación de utilidades las micro y pequeñas empresas que no excedan de veinte (20) trabajadores. (*Decreto Legislativo N° 677, 1991*)

2.4.2. Beneficios sociales convencionales

Adelanto de participación de utilidades. Las empresas pueden decidir adelantar la repartición de las utilidades entre los trabajadores en los períodos que estime conveniente (mensual, bimestral, trimestral, etc.) siempre que se realice de acuerdo a la Ley General de Sociedades. Sin embargo, puede suceder que la suma entregada al trabajador sea mayor al que le corresponde recibir al finalizar el ejercicio, esa diferencia ya no se consideraría utilidad. (*Decreto Legislativo N° 757, 1991*).

Canasta navideña. Es el beneficio que el empleador concede a sus trabajadores de manera voluntaria o por convenio colectivo, para entregarse en especie o en efectivo (bono), en el mes de diciembre con motivo de las celebraciones navideñas o de fin de año. Es importante señalar, que no hay un límite por el monto que deba estar valorizada la canasta de productos, sin embargo, debe ser razonable, no exceda el sueldo del trabajador y entregarse a todos los trabajadores.

Otras asignaciones. La asignación por concepto de escolaridad, matrimonio, cumpleaños, nacimiento de hijos, fallecimiento y otras de carácter similar no es una obligación legal para el empleador, pero de manera voluntaria puede otorgarlo o por acuerdos previos mediante negociación individual o colectiva. El importe del bono otorgado depende del empleador; sin embargo, cuando el beneficio se concede, al menos, durante dos años consecutivos, y se vuelve obligatorio debido a la repetición del comportamiento del empleador.

Capítulo III: Hipótesis y Variable

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

La fiscalización del trabajo contribuye positivamente en el cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la compañía constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

La inspección por denuncia laboral favorece positivamente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

La inspección en materia sociolaboral apoya significativamente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

La inspección de formalización laboral permite gozar de los beneficios sociales que le corresponde por ley a los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

3.2. Variables

3.2.1. *Variable 1*

Fiscalización laboral

3.2.2. *Variable 2*

Beneficios sociales

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Fiscalización laboral	La fiscalización laboral consiste en la inspección y verificación del correcto cumplimiento de las normas sociolaborales, a través de la programación de inspecciones por denuncia, inspecciones en materia sociolaboral e inspecciones de formalización laboral.	Procedimiento de inspección y verificación en materia laboral a las empresas con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los beneficios laborales por parte de los empleadores	Inspección por denuncia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Con reserva de identidad ▪ Sin reserva de identidad ▪ Planilla o registros que la sustituyan ▪ Contrato de trabajo 	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7
			Inspección en materia sociolaboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remuneraciones ▪ Pago de beneficios sociales ▪ Entrega de las boleta de pago de haberes ▪ Registro de control de asistencia ▪ Registros laborales (REMYPE) ▪ Promoción de empleo a personas con discapacidad 	8, 9, 10, 11 y 12
Beneficios sociales	Los beneficios sociales son derechos reconocidos por la legislación laboral por el cual le corresponde percibir íntegramente a los trabajadores, estos beneficios pueden ser legales o convencionales.	Beneficios laborales que percibe el trabajador en cumplimiento de lo dispuesto por la legislación laboral según el régimen en el que se encuentre la empresa.	Inspección de formalización laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formalización laboral urbano ▪ Formalización laboral rural 	13, 14, 15 y 16
			Beneficios sociales legales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gratificaciones legales ▪ Bonificación extraordinaria ▪ Vacaciones ▪ Compensación por tiempo de servicios ▪ Asignación familiar ▪ Horas extras ▪ Participación de utilidades ▪ Seguro de vida ley 	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32
			Beneficios sociales convencionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adelanto de participación en utilidades ▪ Canasta navideña ▪ Otras asignaciones 	33 y 34

Capítulo IV: Metodología

4.1. Enfoque de la investigación

La metodología de investigación fue de tipo cuantitativo, porque se recopilieron datos que fueron analizados a través de métodos estadísticos para medir la frecuencia de los fenómenos mediante datos numéricos. Tal se señala en Hernández et al., (2014) el enfoque cuantitativo consiste es un conjunto de procesos secuenciales donde cada actividad conlleva al siguiente, además de que se puede probar estadísticamente.

4.2. Tipo de investigación

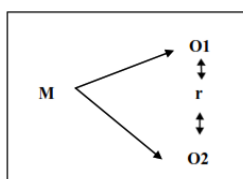
El tipo de investigación fue aplicada, donde las variables fiscalización laboral y beneficios sociales permitieron elaborar cuestionarios de trabajo con la finalidad de proponer solución al problema de estudio, tal como menciona Hernández et al., (2014) que una investigación aplicada busca resolver problemas de la sociedad.

4.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación fue descriptivo – correlacional, porque se recopiló información y se determinó relación existente entre la fiscalización de trabajo y el cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores en la compañía CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C; como indica Hernández et al., (2014) el propósito de los estudios correlacionales es determinar la relación entre dos o más variables en una muestra.

4.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, porque no se manipularon deliberadamente las variables de estudio para condicionar los resultados de la investigación, solo se observaron en el contexto natural de la fiscalización laboral y los beneficios sociales de los trabajadores la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C, así como indica Hernández et al., (2014) estos estudios se llevan a cabo sin manipular las variables, con el fin de observar su comportamiento en su entorno y analizarlas.



En el Esquema:

M = Muestra de investigación

O1 = Observación de la variable fiscalización laboral

O2 = Observación de la variable beneficios sociales

r = Relaciones entre ambas variables

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población estuvo conformada por 19 trabajadores de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. cómo se indica Hernández et al., (2014) la calidad de los estudios al tener una población pequeña radica en definir claramente lo que se quiere lograr.

Tabla 3

Población de estudio

Detalle	Cantidad
Gerente general	1
Gerente de infraestructura y obras	1
Gerente de operaciones	1
Contador general	1
Ingenieros civiles	6
Logísticos	2
Almaceneros	2
Ingeniero de sistemas	1
Asistentes administrativos	3
Secretaría	1
Total	19

Nota. Trabajadores la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales SAC

4.5.2. *Muestra*

La muestra fue no probabilística, porque se trabajó con la totalidad de la población de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. Así como menciona Hernández et al., (2014) que es la selección de la muestra estará orientado por las características del objeto de estudio que por la generalización estadística.

4.6. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

4.6.1. *Técnica de recolección de datos*

La técnica que se empleó en el desarrollo de la presente investigación fue la encuesta, para recopilar información mediante cuestionarios de fiscalización laboral y beneficios sociales. Así como se menciona que “la recolección de datos implica obtener las opiniones y perspectiva de los participantes” (Hernández et al., 2014, p.19).

4.6.2. *Instrumento de recolección de datos*

El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario, que fue aplicado y respondidos por los trabajadores de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C

4.7. *Validez y confiabilidad de instrumentos*

4.7.1. *Validez de instrumentos*

Los cuestionarios relacionados con las variables fiscalización laboral y beneficios sociales fueron validados por dos expertos en la materia, quienes evaluaron y aprobaron su aplicación.

Tabla 4

Validación de los instrumentos de investigación a través del juicio de expertos

Nº	Experto	Evaluación	Aplicabilidad
1	Huaranca Aguilar Edgar	Cumple	Aplicable
2	Prado Ramos Ronald	Cumple	Aplicable

4.7.2. *Confiabilidad de instrumentos*

La confiabilidad de los instrumentos de investigación fue verificada estadísticamente mediante la aplicación de la prueba de Alpha de Cronbach (α), un coeficiente estadístico utilizado para medir la fiabilidad de los cuestionarios, donde el rango para admitir que los instrumentos son estables y consistente debe ser mayor o igual a $\alpha = > 0.800$.

Tabla 5

Nivel de confiabilidad de la variable fiscalización laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	19

Nota. Datos procesados en SPSS

Tabla 6

Grado de confiabilidad de la variable beneficios sociales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	19

Nota. Datos procesados en SPSS

Tabla 7

Nivel de confiabilidad del instrumento fiscalización laboral y beneficios sociales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	19

Nota. Datos procesados en SPSS

Según el resultado de la prueba de confiabilidad se obtuvo como resultado una confiabilidad de 0.842, lo que indica un alto nivel de fiabilidad; para la variable fiscalización laboral se obtuvo una fiabilidad de 0.874 y para la variable beneficios sociales se obtuvo una fiabilidad de 0.821 en los cuestionarios aplicados.

4.8. Técnicas de procesamiento de datos

Los resultados obtenidos fueron evaluados mediante el programa estadístico SPSS, donde se evaluó la confiabilidad de la prueba aplicando el Alpha de Cronbach el cual mostró una confiabilidad de 0.842.

Capítulo V: Resultados

5.1. Resultados descriptivos

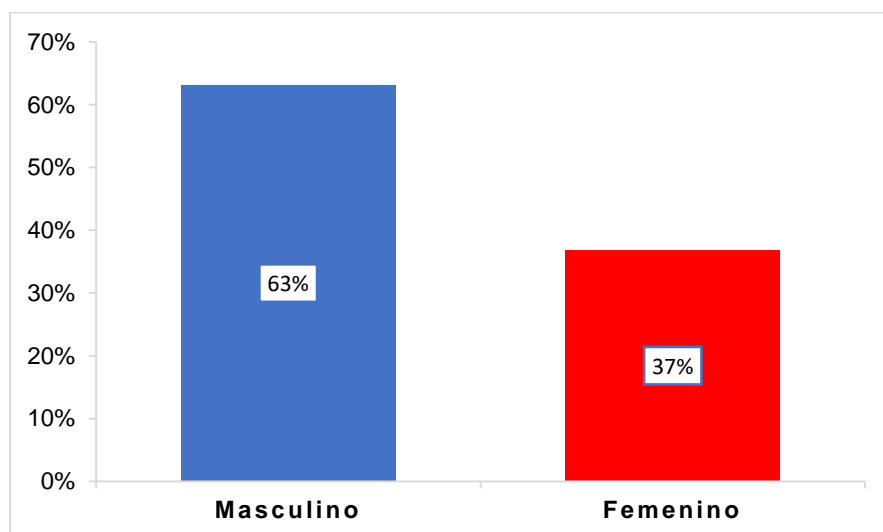
Tabla 8

Género

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	12	63%
Femenino	7	37%
Total	19	100%

Figura 2

Género



Interpretación:

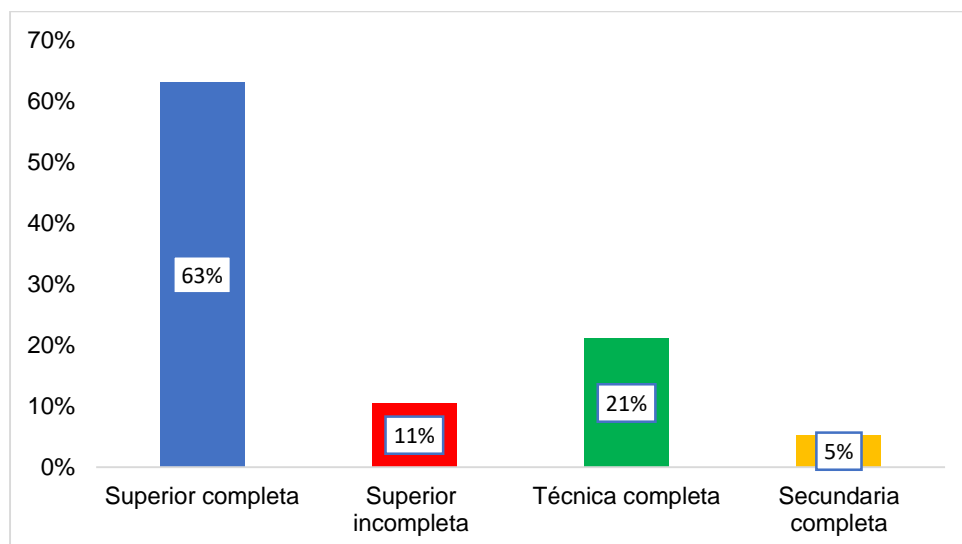
En la tabla 8 y figura 2, se puede ver que el 63% de los encuestados son hombres, mientras que el 37% son mujeres, lo que indica que hay una mayor predominancia de hombres trabajando en la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C.

Tabla 9*Grado de instrucción*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Superior completa	12	63%
Superior incompleta	2	11%
Técnica completa	4	21%
Secundaria completa	1	5%
Total	19	100%

Figura 3

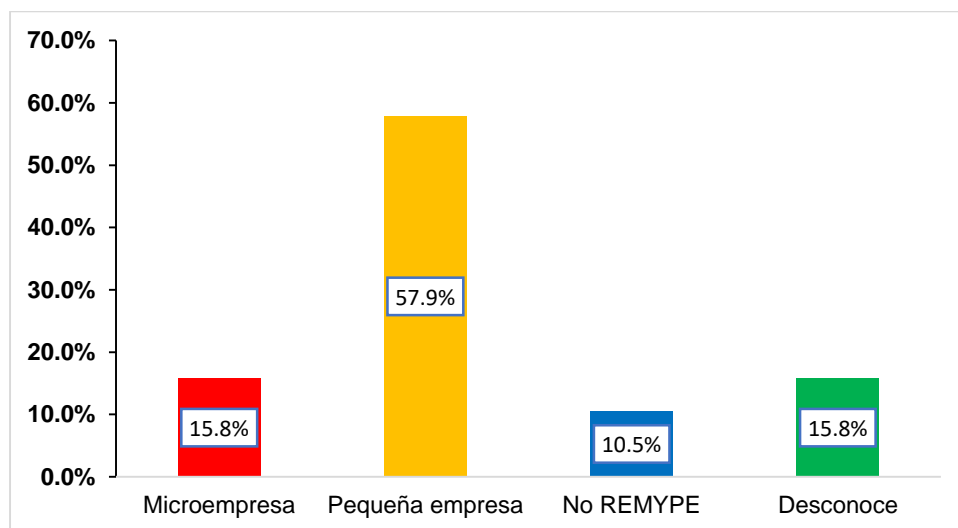
Grado de instrucción

**Interpretación:**

En la tabla 9 y figura 3, se observa que el 63% de los encuestados tiene un grado de instrucción superior completa (universitario), el 11% tiene estudios superiores, mientras que el 21% tiene estudios técnicos completo y solo el 5% de los trabajadores tiene estudios de secundaria.

Tabla 10*Conocimiento de los empleados del régimen laboral de la empresa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Microempresa	3	15.8%
Pequeña empresa	11	57.9%
No REMYPE	2	10.5%
Desconoce	3	15.8%
Total	19	100%

Figura 4*Conocimiento de los empleados del régimen laboral de la compañía***Interpretación:**

En la tabla 10 y figura 4, se puede ver que el 57.9% de los empleados considera que la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. forma parte del régimen laboral de la pequeña empresa; lo cual se confirma al realizar la consulta al REMYPE del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, donde se encuentra acreditado desde el 20/10/2008 y durante el periodo de evaluación de la investigación. Mientras que el 15.8% de los trabajadores considera que es una microempresa y el 10.5% indica que ya no es REMYPE, sino que pertenece al régimen laboral general; sin embargo, 15.8% de los trabajadores desconoce el

régimen laboral en el que se encuentra la compañía; este desconocimiento del régimen laboral al que pertenece la empresa influiría en el reclamo que pueda realizar el trabajador al solicitar sus beneficios sociales.

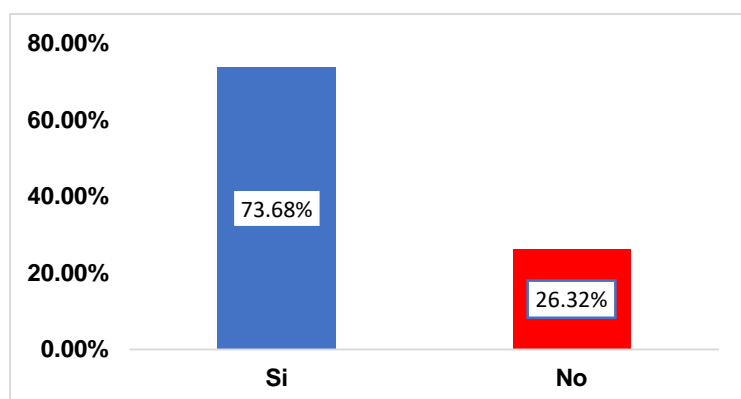
Tabla 11

Conocimiento de los trabajadores sobre infracciones laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	73.68%
No	5	26.32%
Total	19	100%

Figura 5

Conocimiento de los trabajadores sobre infracciones laborales



Interpretación:

En la tabla 11 y figura 5, se puede ver que solo el 73.68% de los trabajadores de la empresa conocen las infracciones que SUNAFIL podría llegar a imputarle a la empresa si incumpliera el reconocimiento de sus beneficios sociales, mientras que el 26.32% de trabajadores de la empresa desconocen las infracciones que SUNAFIL podría imputar a la empresa si incumpliera sus beneficios sociales. Este desconocimiento puede llevar a que el

trabajador crea que no hay sanción para la empresa debido al incumplimiento de sus beneficios sociales.

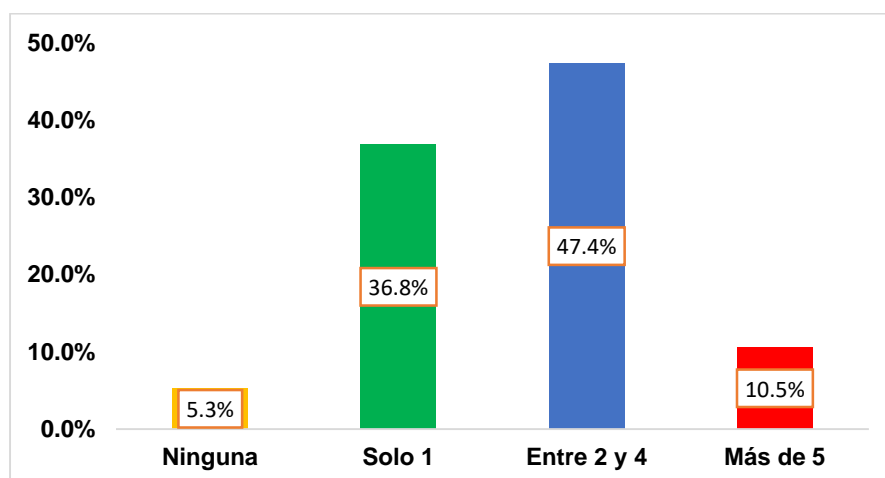
Tabla 12

Cantidad de fiscalización laboral durante el año 2020 y 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	1	5.3%
Solo 1	7	36.8%
Entre 2 y 4	9	47.4%
Más de 5	2	10.5%
Total	19	100%

Figura 6

Cantidad de fiscalización laboral durante el año 2020 y 2021



Interpretación:

En la tabla 12 y figura 6, puede ver que el 47.4% de los empleados considera que hubo, entre 2 y 4 fiscalizaciones de SUNAFIL durante el periodo 2021 y 2021; cabe recalcar que, durante esos años en mención la pandemia afectó todas las actividades tanto públicas como privadas, por ello que las acciones de fiscalización fueron virtuales. Al constatar con el contador de la empresa, manifiesta que durante esos años la empresa tuvo 4 requerimientos de

fiscalización, por ello, la empresa proporcionó la información suficiente y necesaria a través de los medios electrónicos para poder cumplir con las acciones de fiscalización de SUNAFIL.

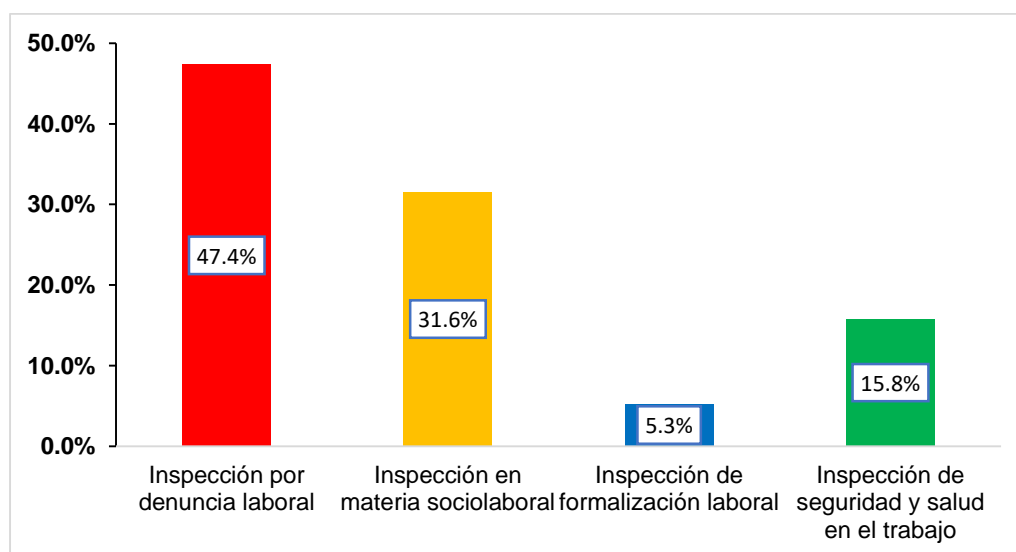
Tabla 13

Tipos de fiscalizaciones laborales durante el 2020 y 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inspección por denuncia laboral	9	47.4%
Inspección en materia sociolaboral	6	31.6%
Inspección de formalización laboral	1	5.3%
Inspección de seguridad salud y de trabajo	3	15.8%
Total	19	100%

Figura 7

Tipos de fiscalizaciones laborales durante el año 2020 y 2021



Interpretación:

En la tabla 13 y figura 7, se puede ver que la empresa tuvo acciones de inspección por parte de la SUNAFIL durante el año 2020 y 2021, donde el 47.4% fue inspección por denuncia laboral, el 31.6% una inspección en materia sociolaboral por inconsistencia en materia

sociolaboral que encontró SUNAFIL, en tanto el 15.8% una fiscalización de seguridad y salud en el trabajo y el 5.3% una inspección de formalización laboral en obra.

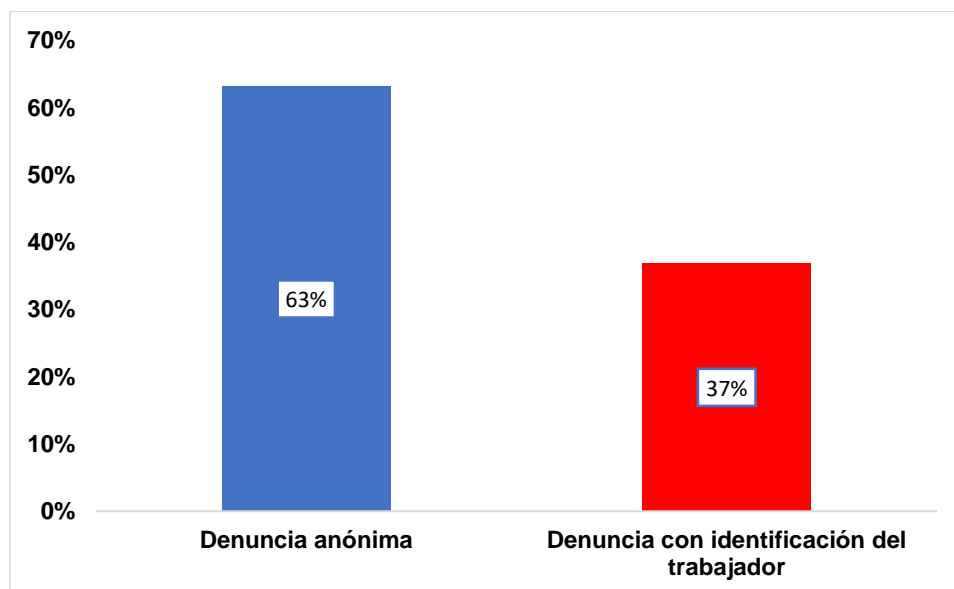
Tabla 14

Tipo de denuncia laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Denuncia anónima	12	63%
Denuncia con identificación del trabajador	7	37%
Total	19	100%

Figura 8

Tipo de denuncia laboral



Interpretación:

En la tabla 14 y figura 8, se puede ver que el 63% fue una denuncia laboral anónima donde el trabajador acudió ante SUNAFIL para que pueda realizar acciones de inspección a la empresa al percibir que vulnera sus derechos laborales, en tanto, el 37% de la denuncia laboral ante SUNAFIL, el trabajador se identifica y comparece en las acciones de inspección que realiza el inspector de fiscalización para reclamar sus derechos laborales.

Tabla 15*Condición actual del trabajador denunciante*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ex trabajador	19	100%
Continúa trabajando en la empresa	0	0%
Total	19	100%

Figura 9*Condición actual del trabajador denunciante***Interpretación:**

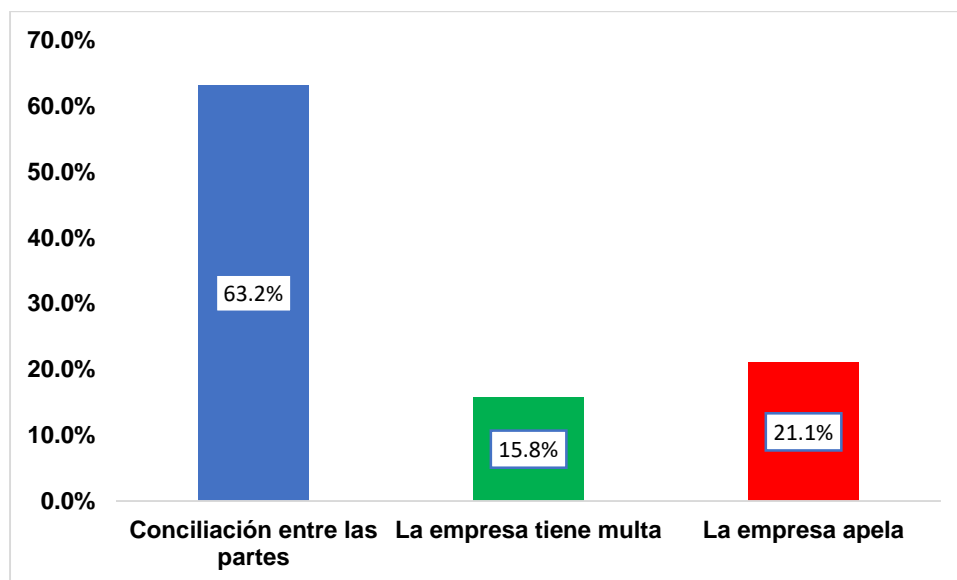
En la tabla 15 y figura 9, se puede ver que el 100% de las denuncias laborales impuestas ante SUNAFIL y notificadas a la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. constataron que se trataba de ex trabajadores que reclamaban la vulneración de sus beneficios sociales.

Tabla 16*Medidas de solución ante la denuncia laboral del trabajador*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Conciliación entre las partes	12	63.2%
La empresa tiene multa	3	15.8%
La empresa apela	4	21.1%
Otras medidas	0	0.0%
Total	19	100%

Figura 10

Medidas de solución ante la denuncia laboral del trabajador

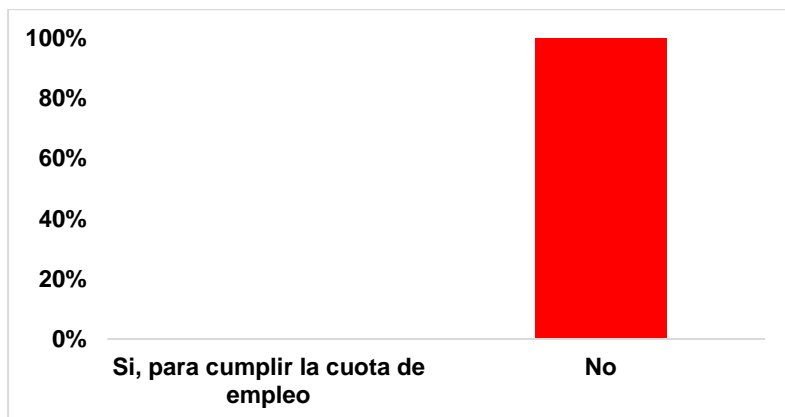
**Interpretación:**

En la tabla 16 y figura 10, se puede ver que las acciones de inspección por parte de SUNAFIL a la compañía CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. el 63.2% de los casos de denuncia laboral, la empresa prefiere conciliar con el trabajador porque había omitido reconocer sus derechos laborales con ello evita que la entidad fiscalizadora imponga una sanción pecuniaria, en tanto, el 15.8% de los casos llega a tener una multa, por lo que la empresa hace uso de los recursos administrativos (recurso de reconsideración, recurso de apelación, recurso de revisión) para hacer frente a la sanción imputada por SUNAFIL.

Tabla 17

Trabajadores con discapacidad en la empresa

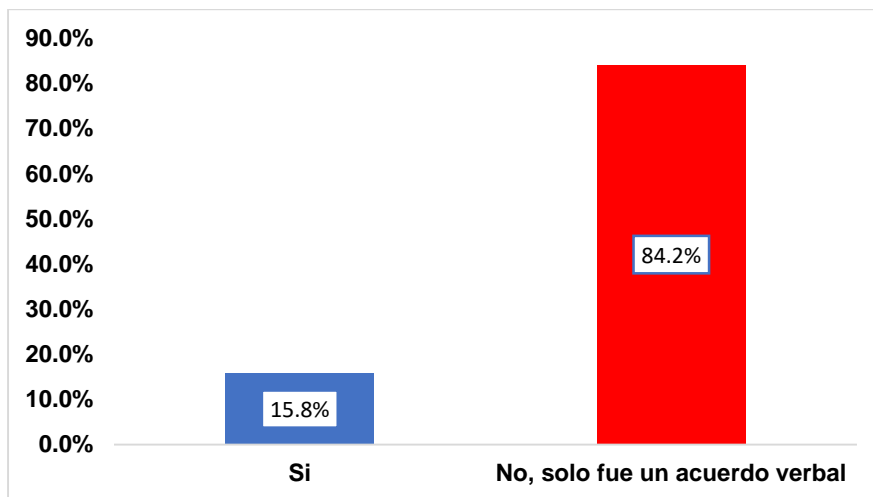
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si, para cumplir la cuota de empleo	0	0%
No	19	100%
Total	19	100%

Figura 11*Trabajadores con discapacidad en la empresa***Interpretación:**

En la tabla 17 y figura 11, se puede ver que la compañía CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. no tiene trabajadores discapacitados, además no supera este límite de trabajadores tiene la obligación de cumplir con la cuota de empleo para contratar a personas con discapacidad.

Tabla 18*Firma de contrato de trabajo al iniciar labores*

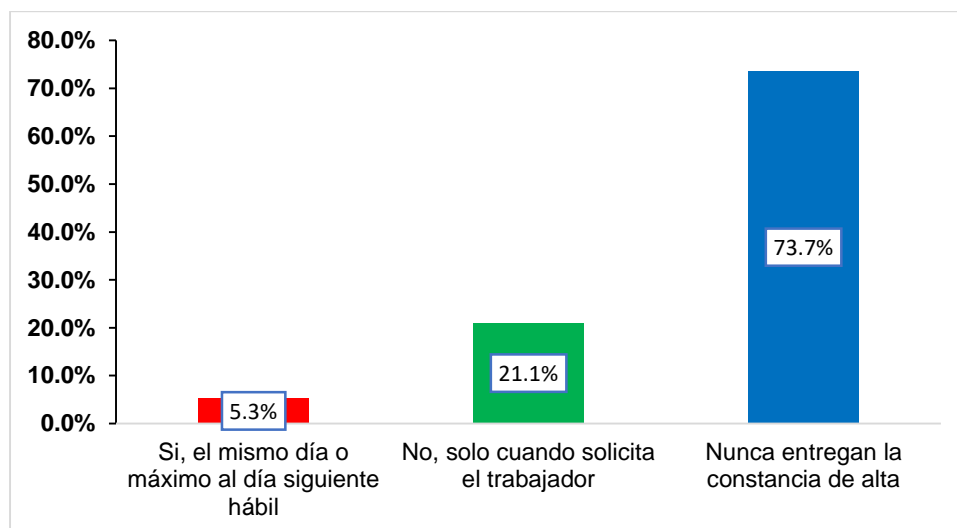
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	15.8%
No, solo fue un acuerdo verbal	16	84.2%
Total	19	100%

Figura 12*Firma de contrato de trabajo al iniciar labores***Interpretación:**

En la tabla 18 y figura 12, se muestra que el 84.2% de los empleados que empezaron a trabajar por primera vez en la compañía CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. no llegaron a firmar un contrato de trabajo y el acuerdo solo fue verbal entre empleador y trabajador; mientras tanto, solo el 15.8% manifiesta que llegaron a tener un contrato laboral cuando iniciaron labores en la empresa.

Tabla 19*Entrega de constancia de alta del trabajador*

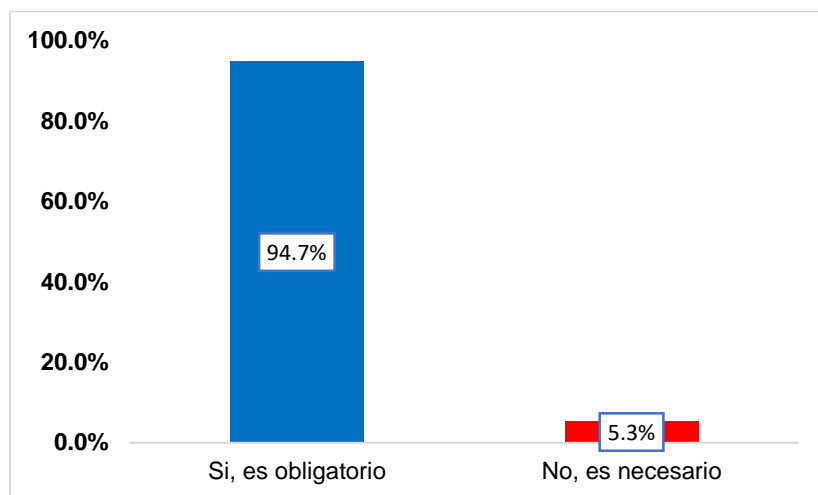
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si, el mismo día o máximo al día siguiente hábil	1	5.3%
No, solo cuando solicita el trabajador	4	21.1%
Nunca entregan la constancia de alta	14	73.7%
Total	19	100.0%

Figura 13*Entrega de constancia de alta del trabajador***Interpretación:**

En la tabla 19 y figura 13, muestra que el 73.7% de los trabajadores que ingresaron a laborar por primera vez a la compañía CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. no recibieron de su empleador la constancia de alta del trabajador (del T- Registro) y solo el 5.3% de los trabajadores recibieron la constancia de alta del empleado dentro de los plazos estipulados por la normativa laboral, finalmente el 21.1% de los trabajadores solo pudo acceder a la constancia de alta cuando solicitaron a la empresa.

Tabla 20*Registro de control de asistencia*

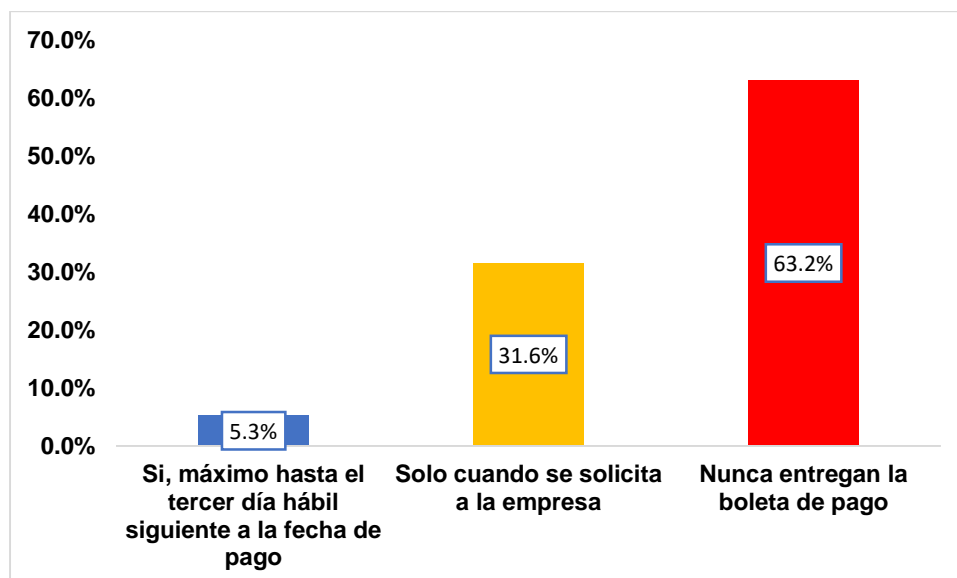
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si, es obligatorio	18	94.7%
No, es necesario	1	5.3%
Total	19	100%

Figura 14*Registro de control de asistencia***Interpretación:**

En la tabla 20 y figura 14, se muestra que el 94.7% de los empleados de la compañía CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. afirma que es obligatorio el registro de control de asistencia (entrada y salida), mientras que solo el 5.3% opina que no es necesario dicho registro.

Tabla 21*Entrega de boleta de pago*

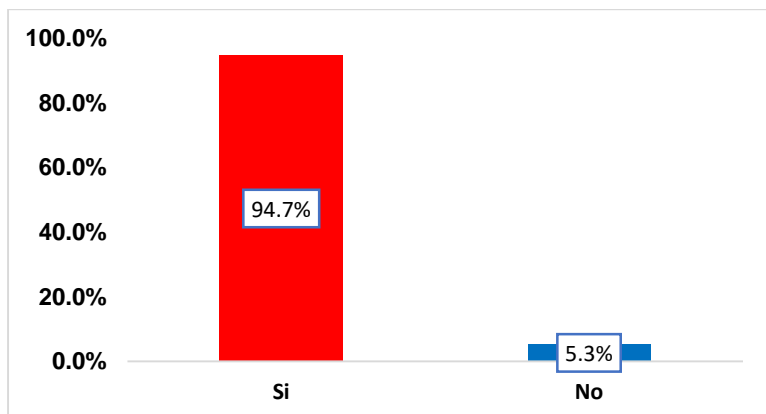
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si, máximo hasta el tercer día hábil	1	5.3%
No, solo cuando se solicita a la empresa	6	31.6%
Nunca entregan la boleta de pago	12	63.2%
Total	19	100.0%

Figura 15*Boleta de pago***Interpretación:**

En la tabla 21 y figura 15, se muestra que el 63.2% de los trabajadores de la compañía CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. no reciben su boleta de pago dentro de la fecha establecida por la norma, en tanto solo el 5.3% recibe la boleta de pago de su empleador; sin embargo, el 31.6% indica que para acceder a la boleta de pago tiene que solicitar a la empresa, ello refleja que la empresa no cumple con entregar voluntariamente dentro de los plazos indicados por la norma laboral sino que espera que los trabajadores soliciten.

Tabla 22*Inspección laboral en obra*

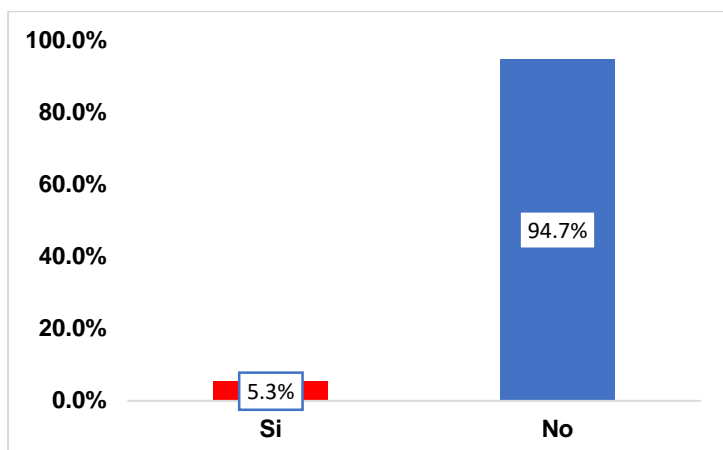
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	94.7%
No	1	5.3%
Total	19	100%

Figura 16*Inspección laboral en obra***Interpretación:**

En la tabla 22 y figura 16, el 94.7% indica que la compañía tuvo inspección laboral en obra, donde los inspectores de SUNAFIL verificaron que la empresa garantiza la seguridad de sus trabajadores mientras ellos realizan sus actividades de construcción.

Tabla 23*Formalización laboral en obra*

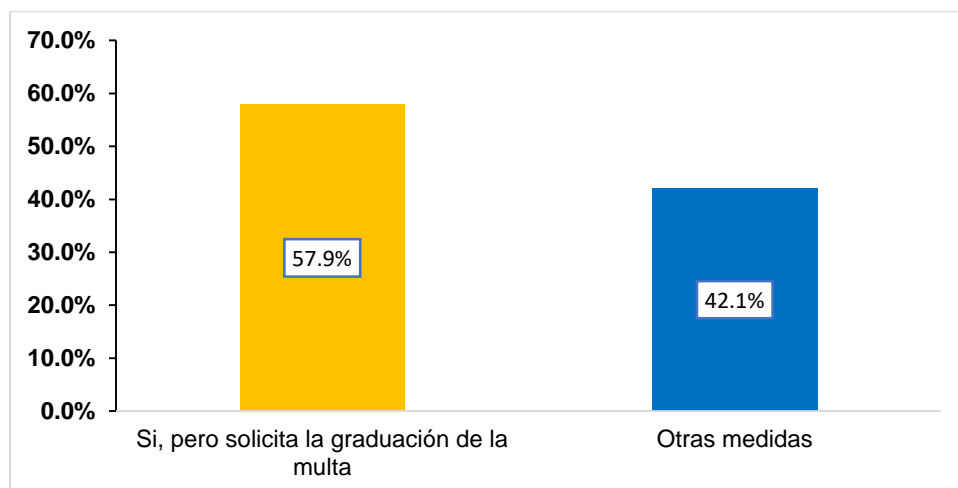
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	3.3%
No	18	94.7%
Total	19	100%

Figura 17*Formalización laboral en obra***Interpretación:**

En la tabla 23 y figura 17, el 94.7% indica que la inspección laboral en obra por parte de SUNAFIL no llevó a acciones de formalización laboral de los empleados de construcción civil, únicamente comprobaron si la empresa asegura la seguridad y salud de sus empleados.

Tabla 24*Regulación de la sanción imputada por SUNAFIL*

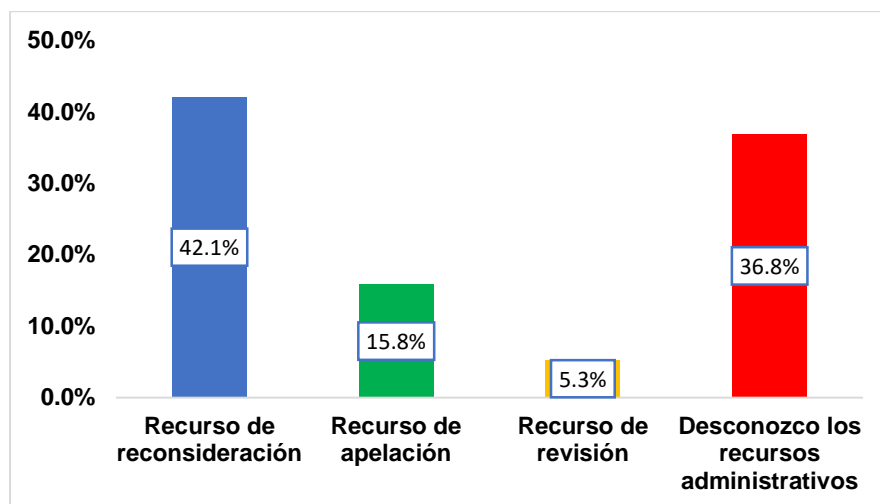
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si, la totalidad	0	0.0%
Si, pero solicita la graduación de la multa	11	57.9%
Otras medidas	8	42.1%
Total	19	100.0%

Figura 18*Regulación de la sanción imputada por SUNAFIL***Interpretación:**

En la tabla 24 y figura 18, se puede ver que si la SUNAFIL imputa una infracción (multa) a la compañía CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C., el 57.9% indica que la constructora acepta pagar la sanción, pero solicita la graduación de la multa, en tanto, el 42.1% indica que la empresa opta por otras medidas (recursos administrativos de reconsideración, apelación o de revisión) para hacer frente a la sanción imputada por SUNAFIL.

Tabla 25*Recursos administrativos ante SUNAFIL*

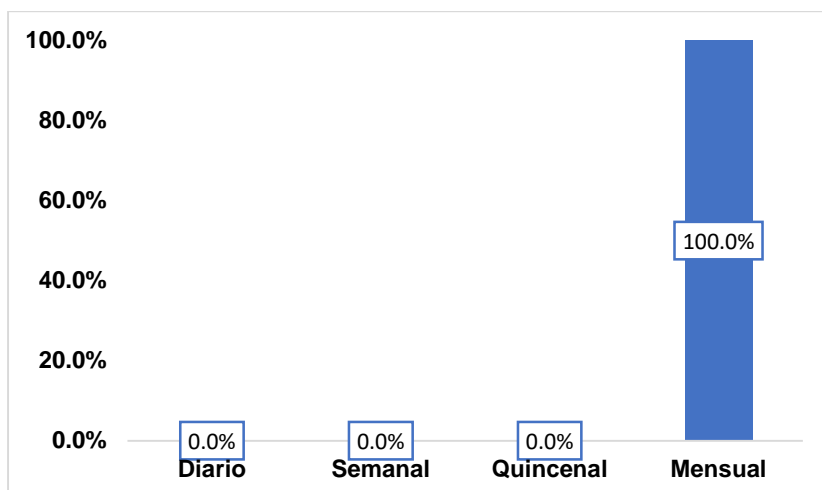
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Recurso de reconsideración	8	42.1%
Recurso de apelación	3	15.8%
Recurso de revisión	1	5.3%
Desconozco los recursos administrativos	7	36.8%
Total	19	100%

Figura 19*Recursos administrativos ante SUNAFIL***Interpretación:**

En la tabla 25 y figura 19, el 42.1% indica que la compañía CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. antes de pagar la multa imputada por SUNAFIL interpone un recurso de reconsideración en primera instancia para lo cual presenta sustentos necesarios y oportunos, en tanto el 15.8% indica que la empresa llegó a presentar un recurso de apelación y solo un 5.3% indica que la empresa llegó a presentar un recurso de revisión en segunda instancia; sin embargo, el 36.8% manifiesta que desconoce de los recursos administrativos al que puede recurrir ante la sanción imputada por SUNAFIL.

Tabla 26*Plazo de percepción de la remuneración*

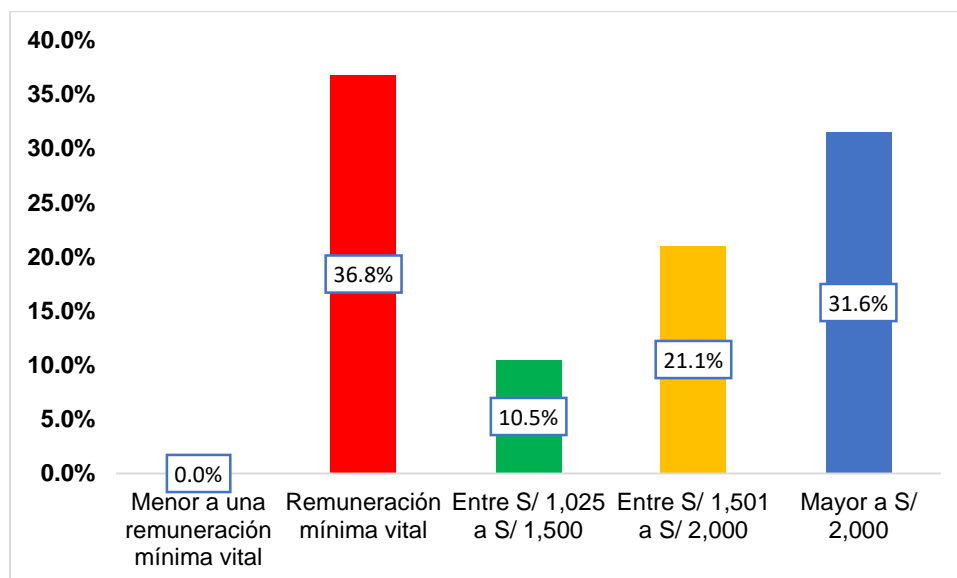
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Diaria	0	0.0%
Semanal	0	0.0%
Quincenal	0	0.0%
Mensual	19	100.0%
Total	19	100%

Figura 20*Plazo de percepción de la remuneración***Interpretación:**

En la tabla 26 y figura 20, el 100% de los trabajadores de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. menciona que cada fin de mes percibe su remuneración.

Tabla 27*Importe de la remuneración mensual*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Menor a una remuneración mínima vital	0	0.0%
Una remuneración mínima vital (S/ 1,025)	7	36.8%
Entre S/ 1,025 a S/ 1,500	2	10.5%
Entre S/ 1,501 a S/ 2,000	4	21.1%
Mayor a S/ 2,000	6	31.6%
Total	19	100%

Figura 21*Importe de la remuneración mensual***Interpretación:**

En la tabla 27 y figura 21, se observa que el 36.8% de los trabajadores de la compañía CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. percibe una remuneración mínima vital, el 31.6% percibe una remuneración mayor a S/ 2,000.00, el 21.1% percibe una remuneración entre S/ 1,501 y S/ 2,000 y solo el 10.5% percibe una remuneración entre S/ 1,025 y S/ 1,500. También se puede visualizar que no hay trabajadores que perciban un salario mensual menor a la remuneración mínima vital, ya que según la normativa, un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales no puede percibir menos que el salario mínimo vital.

Tabla 28

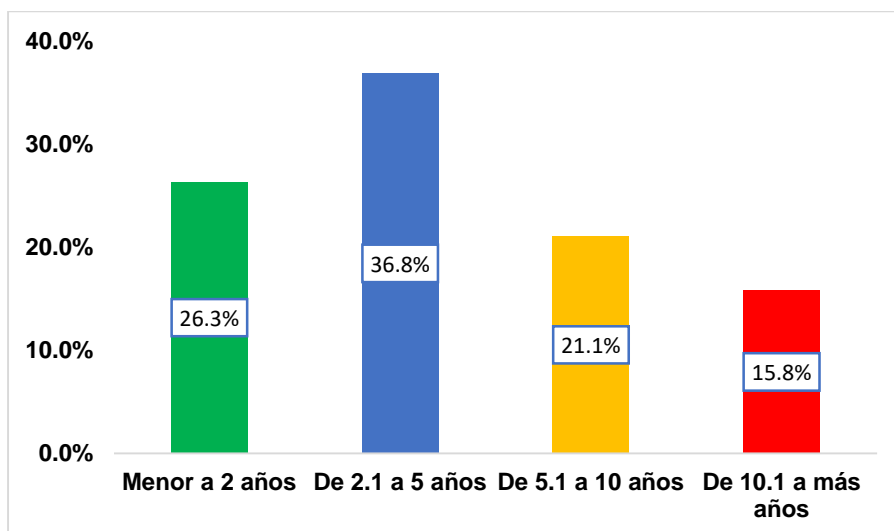
Antigüedad laboral de los trabajadores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 2 años	5	26.3%
De 2.1 a 5 años	7	36.8%
De 5.1 a 10 años	4	21.1%

De 10.1 a más años	3	15.8%
Total	19	100%

Figura 22

Antigüedad laboral de los trabajadores



Interpretación:

En la tabla 28 y figura 22, se muestra que el 36.8% de los empleados de la compañía CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. ya viene laborando entre 2 a 5 años, el 26.3% viene laborando menos de 2 años, el 21.1% entre 5 a 10 años y solo el 15.8% viene laborando más de 10 años. Se aprecia, que la compañía tiene una elevada rotación de empleados que podría servir como estrategia para evitar pagar derechos laborales por permanencia o también significa que la empresa no tiene la capacidad para retener a sus trabajadores quienes tratarán de buscar mayores ingresos o mejores oportunidades laborales.

Tabla 29

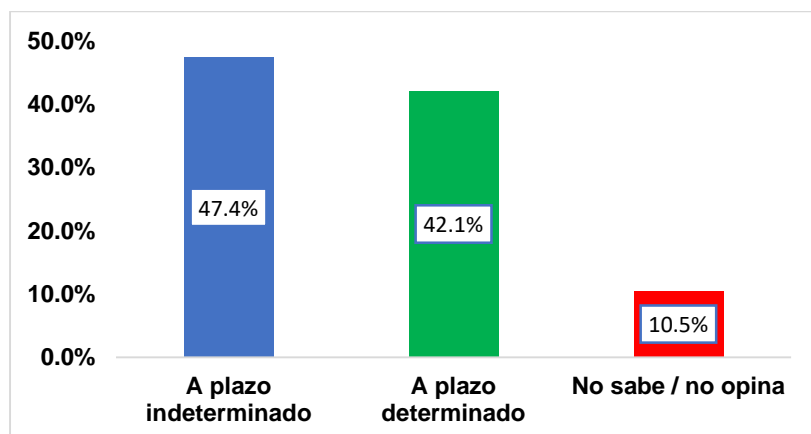
Condición laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A plazo indeterminado	9	47.4%
A plazo determinado	8	42.1%

No sabe / no opina	2	10.5%
Total	19	100%

Figura 23

Condición laboral



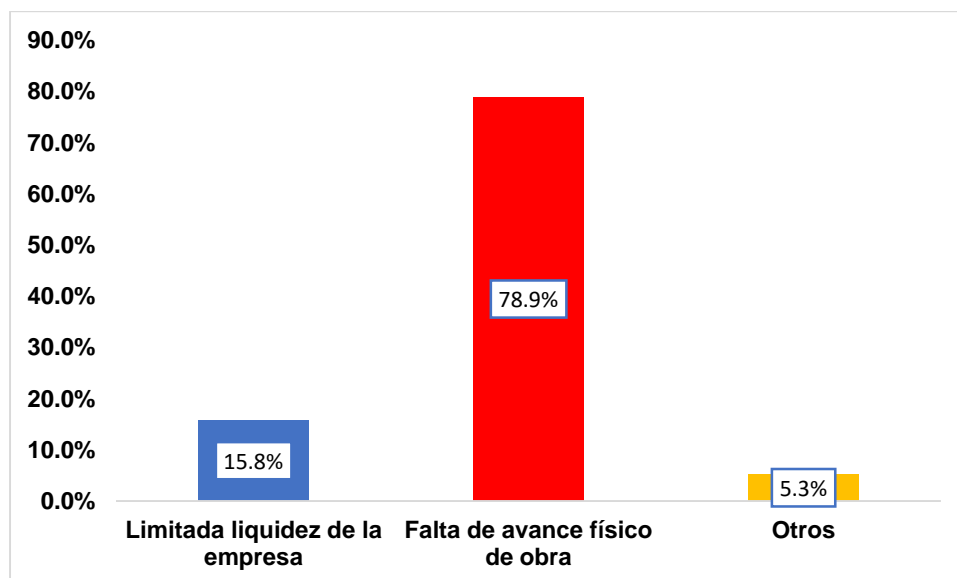
Interpretación:

En la tabla 29 y figura 23, se puede ver que el 47.4% de los empleados de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. tiene una condición laboral de plazo indeterminado y el 42.1% tiene la condición laboral a plazo determinado, mientras que el 10.5% no sabe la condición laboral que tiene en la empresa, esto puede deberse a la falta de un contrato laboral que indique explícitamente el plazo duración, además podría llevar a reclamos o denuncias laborales.

Tabla 30

Causas que limitan el pago puntal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Limitada liquidez de la empresa	3	15.8%
Falta de avance físico de obra	15	78.9%
Otros	1	5.3%
Total	19	100%

Figura 24*Causas que limitan el pago puntal***Interpretación:**

En la tabla 30 y figura 24, se observa que el 78.9% de los empleados de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. señala que las razones que dificultan el pago puntal de las remuneraciones y beneficios sociales son la falta de avance físico de la obra que no se completó dentro de los plazos establecidos, lo que impide que el cliente realice la transferencia. Por otro lado, el 15.8% menciona que esto se debe a la limitada liquidez de la empresa para cumplir con sus obligaciones, en tanto el 5.3% indica que son otros factores que intervienen en el pago puntal.

Tabla 31*Conocimiento sobre beneficios sociales*

Género	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	Si	4	57%
	No	2	29%
	No sabe/ no opina	1	14%
Total		7	100%

	Si	8	67%
Masculino	No	2	17%
	No sabe/ no opina	2	17%
Total		12	100%

Figura 25

Conocimiento sobre beneficios sociales - Género femenino

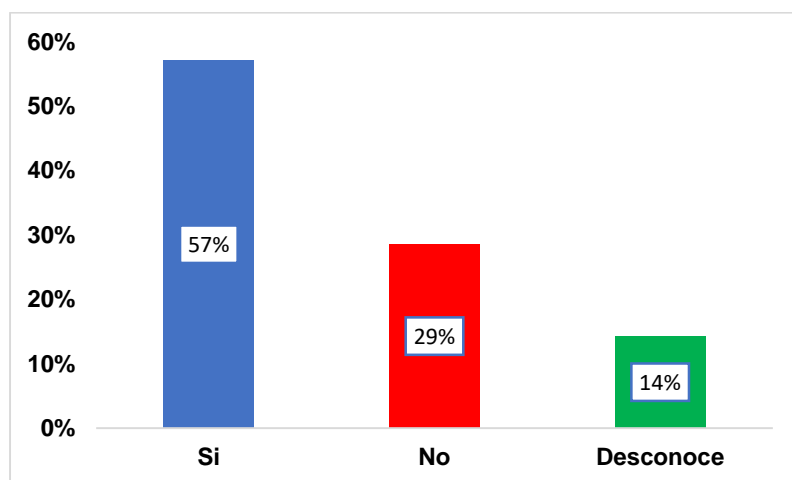
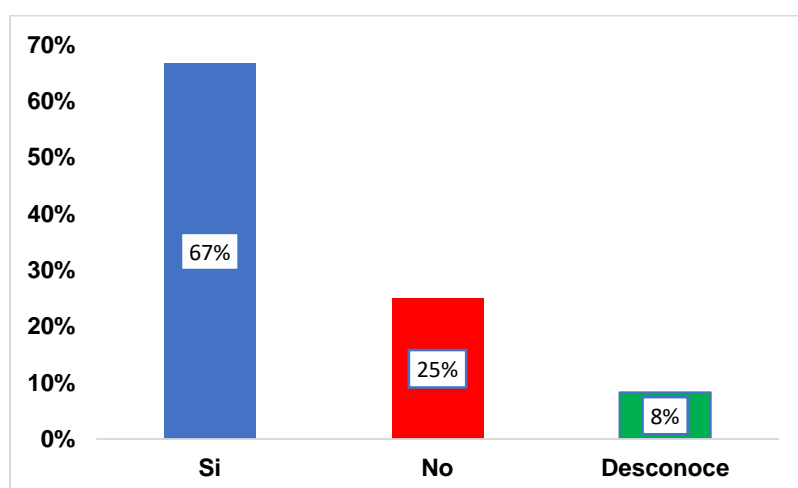


Figura 26

Conocimiento sobre beneficios sociales - Género masculino



Interpretación:

En la tabla 31 y figura 25 – 26, se muestra que el 57% y 67% de mujeres y hombres respectivamente conoce los beneficios sociales que le corresponde por ley, en tanto el 29% y 25% de mujeres y hombres respectivamente no conoce los beneficios sociales que le corresponde por ley; sin embargo, el 14% y 8% de mujeres y hombres respectivamente desconoce totalmente los beneficios sociales que le corresponde por ley. Este desconocimiento de los trabajadores acerca de los beneficios sociales que le corresponde por ley, podría llevar a la empresa a vulnerar sus derechos laborales y no les otorgue lo que corresponde por ley.

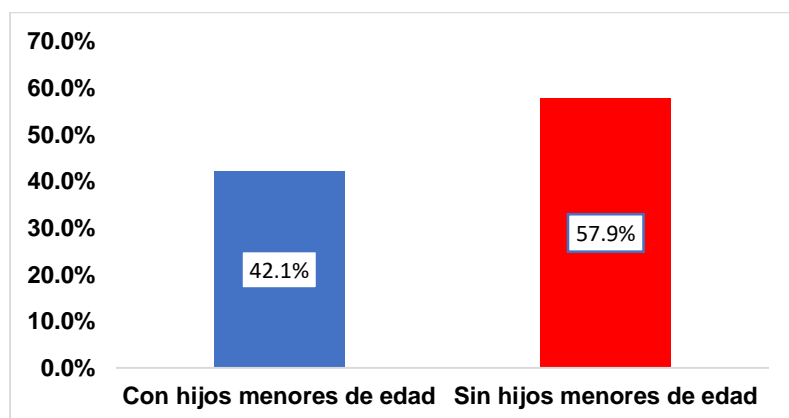
Tabla 32

Trabajadores con / sin hijos menores de edad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Con hijos menores de edad	8	42.1%
Sin hijos menores de edad	11	57.9%
Total	19	100%

Figura 27

Trabajadores con / sin hijos menores de edad

**Interpretación:**

En la tabla 32 y figura 27, se observa que el 42.1% de los empleados de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. tienen hijos menores de edad, por tanto,

recibirán la asignación familiar, sin embargo, durante el periodo de evaluación la empresa se encuentra inscrita en el REMYPE como pequeña empresa, por lo tanto, a los trabajadores no les corresponde recibir asignación familiar.

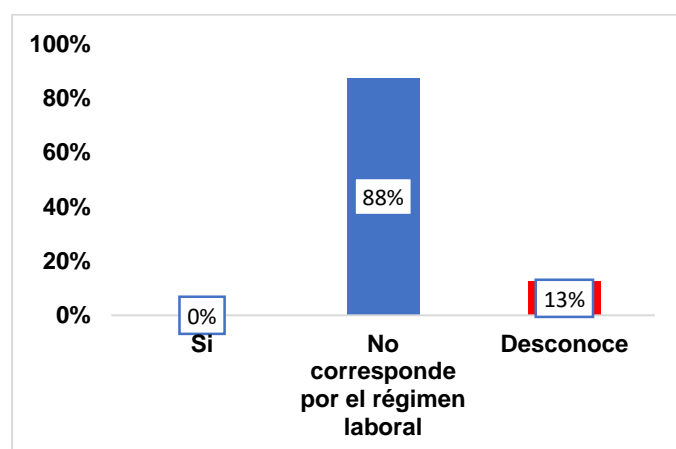
Tabla 33

Asignación familiar

Categoría	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Con hijos menores de edad	Si	0	0%
	No corresponde	7	88%
	Desconoce	1	13%
Total		8	100%

Figura 28

Asignación familiar

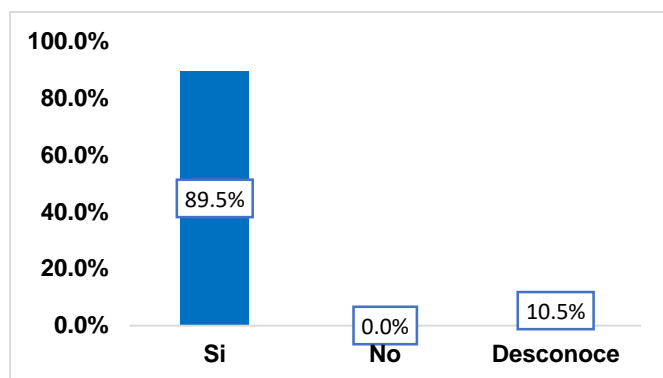


Interpretación:

En la tabla 33 y figura 28, al realizar la consulta a los trabajadores que tienen hijos menores de edad el 88% manifestaron que no les corresponde recibir la asignación familiar porque la empresa se encuentra inscrito en la REMYPE como pequeña empresa, en tanto el 13% desconoce si debería recibir o no la asignación familiar.

Tabla 34*Gratificaciones legales*

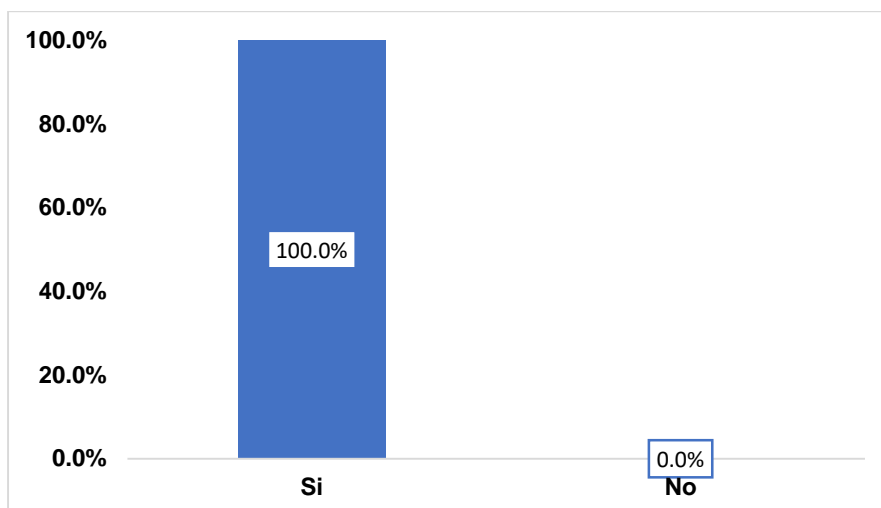
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	89.5%
No	0	0.0%
Desconoce	2	10.5%
Total	19	100%

Figura 29*Gratificaciones legales***Interpretación:**

En la tabla 34 y figura 29, el 89.5% de los empleados de la compañía CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. indicaron que les corresponde recibir la gratificación en julio y diciembre; la empresa al estar inscrito en la REMYPE como pequeña empresa, al trabajador le corresponde recibir en cada oportunidad media remuneración.

Tabla 35*Descanso vacacional*

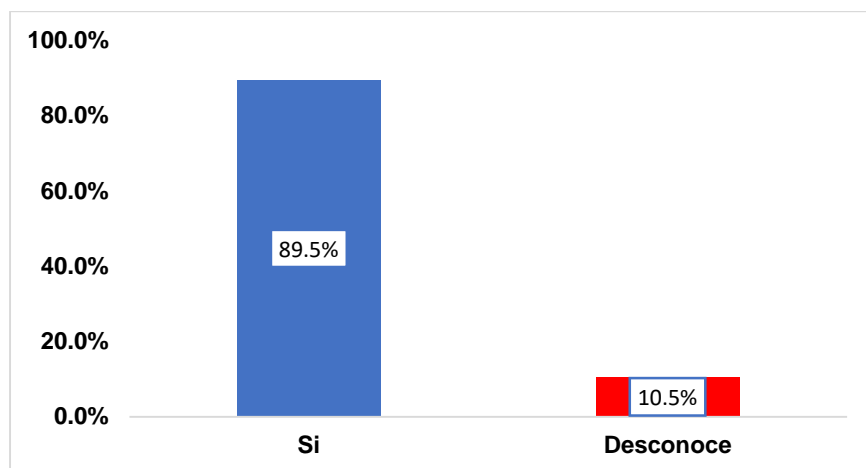
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	100.0%
No	0	0.0%
Total	19	100%

Figura 30*Descanso vacacional***Interpretación:**

En la tabla 35 y figura 30, el 100% de los trabajadores de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. indicaron que gozan de 15 días calendario de descanso vacacional cada vez que cumplen un año de labores; cabe recalcar que, al estar inscrito en la REMYPE como pequeña empresa, al trabajador le corresponde 15 días calendario de descanso vacacional.

Tabla 36*Pago del descanso vacacional*

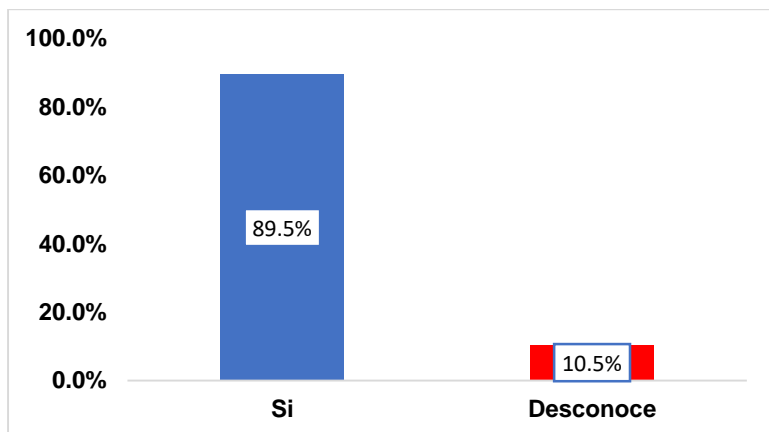
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	89.5%
Desconoce	2	10.5%
Total	19	100%

Figura 31*Pago del descanso vacacional***Interpretación:**

En la tabla 36 y figura 31, el 89.5% de los trabajadores de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. indicaron que al iniciar su descanso vacacional la empresa depositó el importe correspondiente de las vacaciones; en tanto, el 10.5% desconoce si la empresa depósito cuando iniciaron a gozar sus vacaciones.

Tabla 37*Depósito de la CTS*

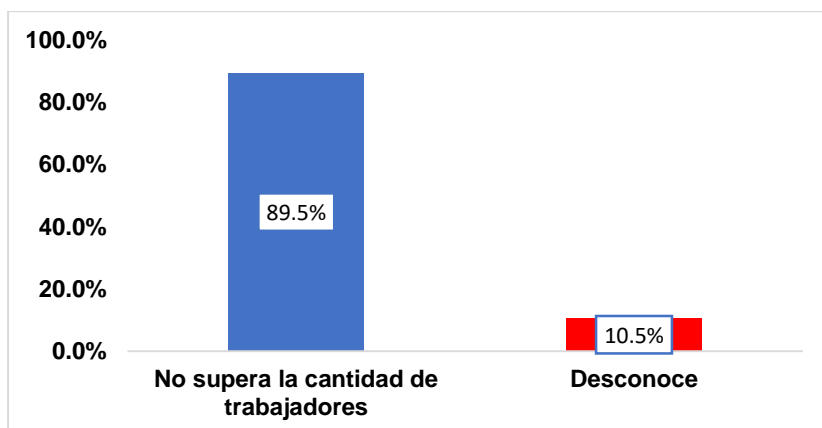
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	89.5%
Desconoce	2	10.5%
Total	19	100%

Figura 32*Depósito de la compensación por tiempo de servicios***Interpretación:**

En la tabla 37 y figura 32, el 89.5% de los empleados de la compañía CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. indicaron que la empresa deposita la compensación por tiempo de servicios en mayo y noviembre, en tanto el 10.5% desconoce si la empresa depositó la compensación por tiempo de servicios en los periodos previstos por la legislación laboral.

Tabla 38*Participación de utilidades*

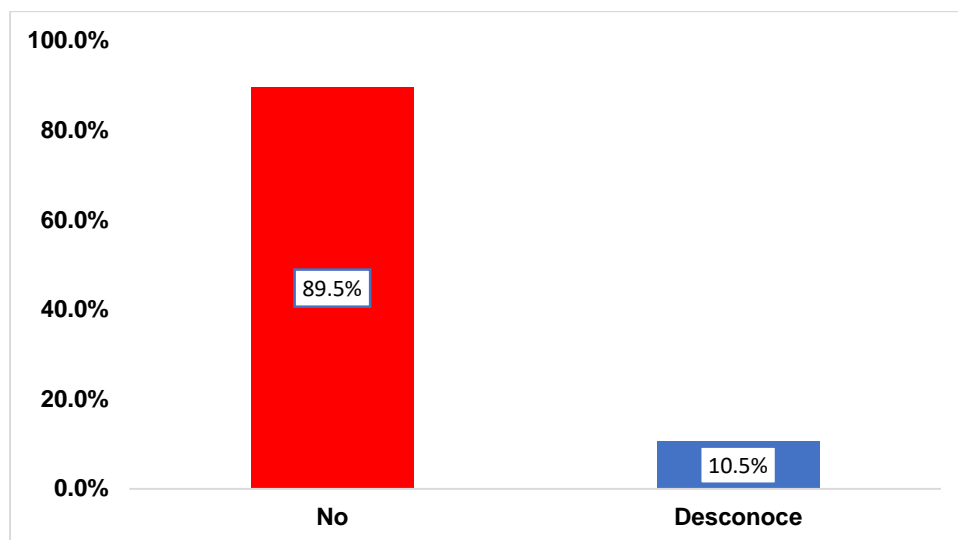
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
No supera la cantidad de trabajadores	17	89.5%
Desconoce	2	10.5%
Total	19	100%

Figura 33*Pago de participación de utilidades***Interpretación:**

En la tabla 38 y figura 33, el 89.5% de los empleados de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. indicaron que no les corresponde recibir la participación de utilidades debido a que la empresa no supera el límite establecido por la ley (mayor a 20 trabajadores), en tanto el 10.5% desconoce si les corresponde recibir la participación de utilidades.

Tabla 39*Horas extras*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
No	17	89.5%
Desconoce	2	10.5%
Total	19	100%

Figura 34*Horas extras***Interpretación:**

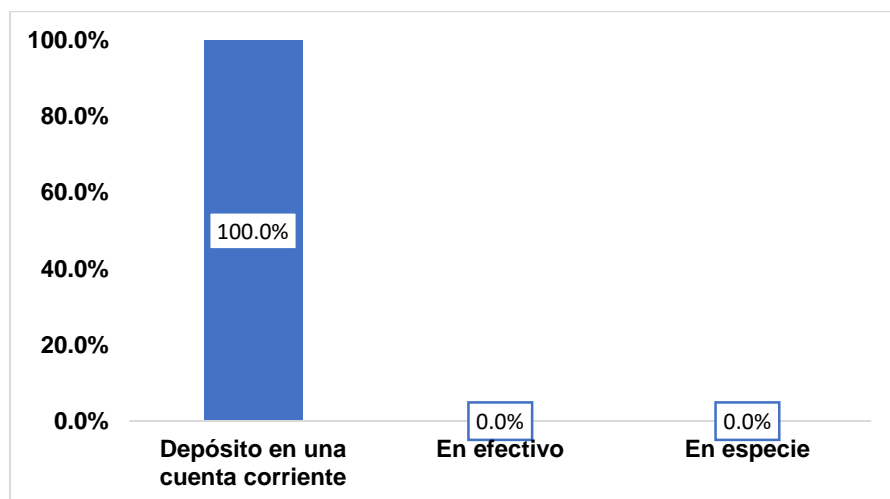
En la tabla 39 y figura 34, el 89.5% de los empleados de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. menciona que la compañía no paga horas extras si ellos trabajan más de su horario laboral, además, el empleador no registra las horas extras laboradas y solo considera la jornada regular de para los cálculos respectivos.

Tabla 40*Medio de pago de la remuneración y beneficios sociales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Depósito en una cuenta corriente	19	100.0%
En efectivo	0	0.0%
En especie	0	0.0%
Total	19	100%

Figura 35

Medio de pago de la remuneración y beneficios sociales

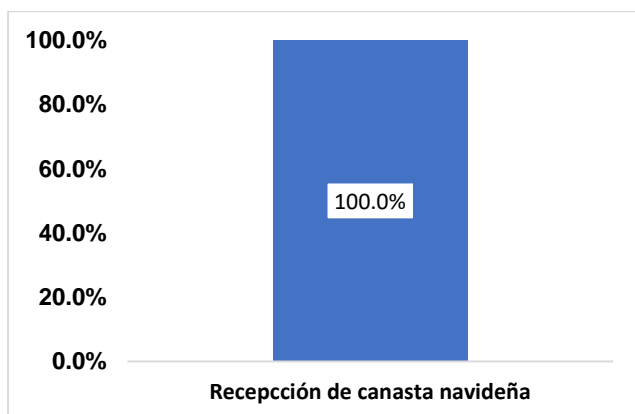
**Interpretación:**

En la tabla 40 y figura 35, el 100% de los trabajadores de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. menciona que la compañía deposita la remuneración y sus beneficios sociales a la cuenta corriente de cada trabajador. Cabe precisar, que artículo 20.2 del Decreto Legislativo N° 1499 indica que “*se asume que los pagos efectuados fuera del sistema financiero no han sido realizados*”, por otra parte, la SUNAFIL en sus requerimientos de información solicita la acreditación del pago de remuneraciones mediante depósito bancario.

Tabla 41

Canasta navideña

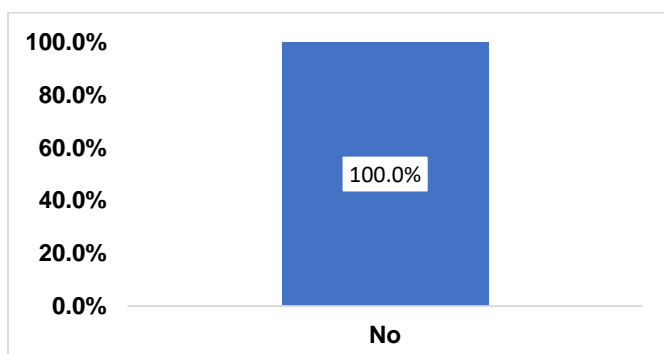
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	100.0%
No	0	0.0%
Total	19	100%

Figura 36*Canasta navideña***Interpretación:**

En la tabla 41 y figura 36, el 100% de los trabajadores de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. indica que la compañía entrega canasta navideña a sus empleados en celebraciones de navidad o fin de año.

Tabla 42*Otras asignaciones otorgados por la compañía*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0.0%
No	19	100.0%
Total	19	100%

Figura 37*Otras asignaciones otorgados por la empresa*

Interpretación:

En la tabla 42 y figura 37, el 100% de los empleados de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. indica que el empleador no otorga otras asignaciones (bonificación por cumpleaños, nacimiento de un hijo, matrimonio o por el día del trabajador y otros similares).

5.2. Análisis inferencial

Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, cuyos valores de rango se presenta a continuación:

Tabla 43

Escala de valores del coeficiente de Correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.20 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
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Coeficiente de correlación de los rangos de Spearman

5.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: La fiscalización laboral no contribuye al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

H_a: La fiscalización laboral contribuye positivamente en el cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0,05$ tiene un nivel de confiabilidad de 95%.

Regla de decisión

Aceptamos la hipótesis alterna (H_a) y rechazamos la hipótesis nula

Aceptamos la hipótesis nula (H₀) y rechazamos la hipótesis alterna

Tabla 44

Prueba de hipótesis general

			Fiscalización laboral	Beneficios sociales
Rho de Spearman	Fiscalización laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,581*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	19	19
	Beneficios sociales	Coefficiente de correlación	,581*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	19	19

Nota. *La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 44, muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.581; indica una correlación positiva moderada entre la fiscalización laboral y el cumplimiento de los beneficios sociales; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Esto sugiere que la fiscalización laboral realizada por la SUNAFIL contribuye al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C.; ya que al percibir la existencia de una entidad encargada de la supervisión del cumplimiento de las normas socio laborales, favorece los intereses de los trabajadores hace que las decisiones gerenciales tengan en cuenta el otorgamiento los beneficios sociales de acuerdo a las normas sociolaborales, de no hacerlo están cometiendo una infracción que repercute en la liquidez de la empresa.

Hipótesis específica 1

H_0 : La inspección por denuncia laboral no favorece al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

H_a : La inspección por denuncia laboral favorece positivamente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0.05$ tiene un nivel de confiabilidad de 95%.

Regla de decisión

Aceptamos la hipótesis alterna (H_a) y rechazamos la hipótesis nula

Aceptamos la hipótesis nula (H_0) y rechazamos la hipótesis alterna

Tabla 45*Prueba de hipótesis específica 1*

			Inspección por denuncia laboral	Beneficios sociales
Rho de Spearman	Inspección por denuncia laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,448*
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	19	19
	Beneficios sociales	Coefficiente de correlación	,248*	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	19	19

Nota. *. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 45, muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.448; lo que indica una correlación positiva moderada entre la inspección por denuncia laboral y los beneficios sociales; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Podemos decir, que las denuncias laborales de ex trabajadores realizadas ante la SUNAFIL que exigen el cumplimiento de sus beneficios sociales, repercute positivamente, debido a que la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. reconoce su obligación laboral con el ex trabajador y opta por conciliar evitando la imposición de multas por parte de la SUNAFIL.

Hipótesis específica 2

H₀: La inspección en materia sociolaboral no apoya al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

H_a: La inspección en materia sociolaboral apoya significativamente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0.05$ tiene un nivel de confiabilidad de 95%.

Regla de decisión

Aceptamos la hipótesis alterna (H_a) y rechazamos la hipótesis nula

Aceptamos la hipótesis nula (H_0) y rechazamos la hipótesis alterna

Tabla 46

Prueba de hipótesis específica 2

			Inspección en materia sociolaboral	Beneficios sociales
Rho de Spearman	Inspección en materia sociolaboral	Coeficiente de correlación	1,000	,607*
		Sig. (bilateral)	.	,012
	Beneficios sociales	N	19	19
		Coeficiente de correlación	,607*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	19	19

Nota. *. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 46, muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.607; indica que existe una correlación positiva moderada entre la inspección en materia sociolaboral y los beneficios sociales; por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Podemos decir, que la inspección en materia sociolaboral que realiza la SUNAFIL repercute apropiadamente en el reconocimiento de los beneficios sociales, debido a que requiere a la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. información para contrastar inconsistencias laborales encontradas y orienta a la correcta aplicación de las normas sociolaborales antes de imponer una multa (infracción), el cual repercutirá en la liquidez de la empresa o acumulación de expedientes judiciales laborales.

Hipótesis específica 3

H₀: La inspección de formalización laboral no permite gozar de los beneficios sociales que le corresponde por ley a los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

H_a: La inspección de formalización laboral permite gozar de los beneficios sociales que le corresponde por ley a los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.

Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0.05$ tiene un nivel de confiabilidad de 95%.

Regla de decisión

Aceptamos la hipótesis alterna (H_a) y rechazamos la hipótesis nula

Aceptamos la hipótesis nula (H₀) y rechazamos la hipótesis alterna

Tabla 47

Prueba de hipótesis específica 3

	Inspección de formalización laboral	Beneficios sociales
--	--	----------------------------

Rho de Spearman	Inspección de formalización laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,307*
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	19	19
	Beneficios sociales	Coefficiente de correlación	,307*	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	19	19

Nota. *. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 47, muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.307; lo que indica que existe una correlación positiva baja entre la inspección de formalización laboral y los beneficios sociales; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Podemos decir, que la inspección de formalización laboral llevada a cabo por la SUNAFIL contribuye a que los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C puedan gozar de los beneficios sociales que le corresponde por ley, siempre y cuando se cumplan con los tres elementos esenciales de la relación laboral: (i) la subordinación del empleador, (ii) la prestación personal de servicios que realiza el trabajador dentro de la empresa y (iii) la remuneración que el trabajador recibe por las funciones desempeñadas, ya sea en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición; cabe precisar, al periodo en cuestión de evaluación, se presentó un factor no controlable como la covid-19, el cual no permitió una inspección laboral en obra.

Discusión

1.El objetivo general de la investigación fue evaluar cómo la fiscalización laboral contribuye al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho. Los resultados obtenidos indicaron que estas variables están moderadamente relacionadas de manera positiva. Además, el 57.9% de los trabajadores conoce el régimen laboral de la empresa constructora por tanto sabe los beneficios sociales que le corresponde por ley, además, el 73.68% considera que si la empresa incumple con el reconocimiento de sus beneficios, podría ser sancionado por parte de la SUNAFIL, esto lleva a la gerencia de la empresa a tomar decisiones que aseguren el cumplimiento de las normas sociolaborales, conscientes de que su incumplimiento podrían implicar sanciones que afectarían la liquidez de la empresa. Estos hallazgos coinciden con los de Huamán & Giraldez (2017) quienes encontraron que existe una relación positiva moderada de 0.683, entre la inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil; además mencionan que el 34% de los trabajadores recibió orientación sobre los beneficios sociales que le corresponden por parte de la Dirección de Inspección del Trabajo, lo que nos permitió conocer sus derechos laborales y exigen su cumplimiento.

2.Como objetivo específico 1 se buscó indicar cómo favorece la inspección por denuncia laboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, se encontraron que la inspección por denuncia laboral y los beneficios sociales se relacionan de forma positiva moderada; donde el 63% de los casos fue una denuncia laboral anónima, por el cual el trabajador acudió ante la SUNAFIL para que pueda realizar acciones de inspección a la empresa constructora al percibir que vulnera sus

derechos laborales, en tanto, el 37% de los casos de denuncia laboral, el trabajador se identificó y compareció en las acciones de inspección que realizó el inspector de fiscalización para reclamar sus derechos laborales. Aparte de ello, predomina la inspección por denuncia laboral realizada por ex trabajadores quienes reclaman el cumplimiento de sus beneficios sociales, por ello, en el 63.2% de casos de denuncia laboral, la empresa prefiere conciliar con el trabajador reconociendo sus beneficios sociales y evitar la imposición de sanciones por parte de la SUNAFIL. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Bautista (2016) quién señala que el 61.16% de las denuncias laborales son presentadas por los trabajadores quienes exigen el cumplimiento de sus derechos laborales, como el pago íntegro y puntual de las remuneraciones, la entrega de las boleta de pago, el respeto de las jornadas laborales y descansos remunerados y su inclusión en la planilla de la empresa, tener un contrato laboral y el 11.26% realizó denuncias laborales por no recibir íntegra y oportunamente las gratificaciones, CTS, vacaciones; sin embargo, cabe precisar si un trabajador decide denunciar ante la SUNAFIL, debe proporcionar información correcta y suficiente para identificar al empleador, para que la entidad pueda generar órdenes de inspección de fiscalización.

3. Teniendo como objetivo específico 2, definir cómo apoya la inspección en materia sociolaboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los empleados de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, se encontró que la inspección en materia sociolaboral y los beneficios sociales se relacionan de forma positiva moderada; cabe precisar, que el 84.2% de los trabajadores que ingresaron por primera vez a laborar a la empresa no llegaron a firmar un contrato de trabajo, donde el acuerdo laboral fue solo verbal entre el empleador y el trabajador; asimismo, el 73.7% no recibieron el documento de alta del trabajador en registro

denominado T- Registro; en tanto, el 63.2% de los trabajadores de la manifiesta que no recibieron la boleta de pago dentro de la fecha establecida por la norma y solo podían acceder a ello solicitando al empleador, ello refleja que la empresa no cumple con entregar voluntariamente dentro de los plazos indicados por la norma laboral (máximo hasta el tercer día hábil posterior a la fecha de pago) sino espera que los trabajadores lo soliciten; estas deficiencias halladas en la fiscalización laboral realizada por la SUNAFIL obligan a la empresa a regularizar y cumplir correctamente con las normas sociolaborales teniendo en cuenta que se cumple con los tres elementos de relación laboral donde: (i) existe una subordinación por parte del empleador, (ii) Se realiza una prestación de servicios de manera personal y (iii) el trabajador percibe una remuneración por las funciones que desempeña, ya sea en dinero o especie, siempre que sea de su libre disposición. Estos resultados coinciden con los encontrados por Carpio (2019), quién señala que existe una relación positiva alta (0.836) entre el cumplimiento de las normas socio laborales y la gestión de fiscalización laboral; asimismo, Holgado y Llamoca (2020), mencionan que los empleadores son conscientes de las contingencias laborales que implica una fiscalización laboral, por lo que para evitar posibles sanciones reconocen los beneficios sociales legales de sus trabajadores.

4. Teniendo como objetivo específico 3, explicar la contribución de la inspección de formalización laboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los empleados de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, se encontró que la inspección de formalización laboral y los beneficios sociales se relaciona de forma positiva moderada; en tanto, el 94.7% indica que la empresa tuvo inspección laboral en obra, donde los inspectores de SUNAFIL verificaron si la empresa garantiza la seguridad de sus trabajadores mientras ellos realizan sus actividades de construcción. Estos resultados coinciden con lo encontrado

por Goicochea & Marcelo (2022) quienes señalan que existe relación positiva moderada de 0.501 entre la actividad de fiscalización laboral y el número de trabajadores nuevos registrados en la planilla; quienes podrán gozar de los beneficios sociales.

Conclusiones

A partir de los objetivos establecidos y los resultados obtenidos en esta investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

1. La fiscalización laboral y el cumplimiento de los beneficios sociales se relaciona de forma positiva moderada con un $\rho = 0.581$ en un nivel de confianza del 95%; es decir, la fiscalización laboral realizada por la SUNAFIL ha contribuido positivamente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. inscrito en la REMYPE como pequeña empresa; debido a que las actuaciones inspectivas de SUNAFIL al encontrar posibles inconsistencias solicita información adicional a la empresa para corroborar y de existir incumplimiento sanciona con la emisión de una resolución de multa, por ello empleador cumple con pagar las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, el pago y otorgamiento de descanso vacacional, el depósito de la compensación por tiempo de servicios, y demás beneficios que le corresponde por ley.
2. La inspección por denuncia laboral y el cumplimiento de los beneficios sociales, está relacionado de forma positiva moderada con un $\rho = 0.448$; es decir, la inspección por denuncia laboral presentada por ex trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. ante la SUNAFIL (ver tabla 15), que reclamaron la vulneración de algunos de sus beneficios sociales, contribuyó a que sea reconocidos sus beneficios sociales, dado que la empresa opta por conciliar con el trabajador reconociendo la omisión (ver tabla 16), con ello evita que la SUNAFIL le imponga una sanción económica que puede repercutir en la liquidez de la empresa constructora.
3. La inspección en materia sociolaboral y el cumplimiento de los beneficios sociales, se relaciona de forma positiva moderada con un $\rho = 0.607$; es decir, las actuaciones

inspectivas en materia sociolaboral realizada por la SUNAFIL al encontrar inconsistencias solicita que sean regularizadas como la falta de un contrato laboral (ver tabla 16), donde el acuerdo es verbal entre la empresa y el trabajador; no entregar la constancia del alta del trabajador dentro de los límites establecidos por la norma (ver tabla 20), no entregar la boleta de pago dentro de la fecha establecida por la norma (ver tabla 21), entre otras; la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. fue inducido por la SUNAFIL a regularizar estos aspectos y cumplir correctamente con las obligaciones laborales.

4. La inspección de formalización laboral y el cumplimiento de los beneficios sociales, se relaciona de forma positiva moderada con un $\rho = 0.307$; es decir, durante el periodo de evaluación la SUNAFIL no llevó a cabo acciones de formalización laboral de los empleados de la empresa, solo verificó si la compañía garantiza la seguridad y salud de sus trabajadores (ver tabla 22 y 23), esto debido a aspectos ajenos al contexto normal de evaluación y formalización laboral (Covid 19).

Recomendaciones

A La SUNAFIL como entidad fiscalizadora en materia sociolaboral, se recomienda que debe realizar inspecciones periódicas a las empresas constructoras para que verifique el cumplimiento de los beneficios sociales de sus colaboradores y no vulneren sus derechos laborales al ver que nadie los controla; además, brindar orientación, a los empleadores para que conozcan las normas sociolaborales, con ello minimizar la imputación de multas laborales y fomentar una adecuada cultura laboral.

A la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Ayacucho debe brindar capacitación a los empleados de las empresas constructoras para que conozcan sus derechos, obligaciones laborales en el ámbito sociolaboral, seguridad y salud en el trabajo y sus derechos fundamentales.

El Ministerio de Educación, debe impulsar cursos en los colegios donde los profesores enseñen a los estudiante los derechos y deberes laborales del trabajador, así promover desde joven una adecuada cultura laboral y evitar la informalidad.

Finalmente, la empresa constructora, debe realizar un planeamiento laboral (modalidades de contratación laboral) y gestionar de manera eficiente los costos laborales.

Referencias

- Bautista Ccahuana, I. V. (2016). *Las denuncias laborales en el procedimiento del sistema inspectivo del trabajo* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1811>
- Becker, G. S. (1968). Crime and Punishment: An Economic Approach. *Journal of Political Economy*, 76(2), 169-217.
- Bermudo Escalante, G. (2020). *La evaluación de las obligaciones laborales y sus efectos negativos en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas comercializadoras de pollos de Huamanga períodos 2013—2014*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5450>
- Camaño Vega, R. J. (2014). *Impacto de los beneficios promovidos por la ley de formalización empresarial y laboral en Colombia* [Tesis de pregrado, Universidad de Cartagena]. <https://hdl.handle.net/11227/1442>
- Carhuamaca Borda, L. A. (2020). *La cultura tributaria en los micro y pequeños empresarios informales y su incidencia en la formalización de MYPES en el distrito de San Juan de Lurigancho 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/302>
- Carpio Sucno, D. P. (2019). *Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores del camino inca y la gestión de fiscalización laboral por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo” Cusco 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3763>

Convenio 81—Convenio sobre la inspección del trabajo. (1947).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL
O_CODE:C081](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL
O_CODE:C081)

Decreto Legislativo N° 757. Aprueban Ley marco para el crecimiento de la inversión privada. (1991).

Decreto Legislativo N° 677. Regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (1991).

Decreto Legislativo N° 688. Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. (1991).

Decreto Legislativo N° 713. Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (1992).

Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. (2006).

Decreto Supremo N° 001-97-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. (1997).

Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. (2002).

Fabre Olarte, C. M. (2021). *Gestión de la fiscalización laboral SUNAFIL y el cumplimiento de las normas socio laborales de los Porteadores del Camino Inca, Cusco. Período 2019*

[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74388>

Goicochea Díaz, L. V., & Marcelo Puente, G. R. (2022). *La fiscalización laboral de la Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de La Libertad durante el período 2015 al 2019* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico].

<http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3630>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6). McGraw Hill.

https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Holgado Romero, A. S., & Llamoca Alvarez, S. Y. (2020). *Fiscalización laboral y las contingencias de los beneficios sociales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustibles, caso de la Empresa “Servicentro Petro MAPI Empresa Individual de Responsabilidad Limitada”*. Cusco periodo 2017-2018 [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3648>

Huamán Mancilla, G. N., & Giraldez Paucar, S. (2017). *La inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el Distrito de Huancavelica periodo 2014* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1610>

Ley N° 28806. Ley general de inspección del trabajo. (2006).

Ley N° 29351. Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad. (2009).

Ley N° 25129. Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán Asignación Familiar. (1989).

Ley N° 27735. Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. (2002). Diario Oficial El Peruano.

Ley N° 29381. Ley de organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2008).

Ley N° 29981. Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral—SUNAFIL. (2013).

Muguerza Casas, I. A. (2020). *El sistema de inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna].
<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1606>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Guía para los trabajadores, la inspección del trabajo lo que es y lo que hace*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf

Ramírez Pinedo, E. M. (2022). *Rol de la intendencia regional de SUNAFIL San Martín y el pago de los beneficios sociales a los trabajadores. 2019-2020* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78466>

Ruíz Arias, M. O. (2019). *Eficacia y efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, Tingo María, 2016 -2017* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco].
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2105;jsessionid=51AA660BA90EC1FDB2A8C023A696981C>

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Fiscalización laboral y los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Ayacucho periodo 2020-2021

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Metodología
¿De qué manera la fiscalización laboral contribuye al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021?	Evaluar cómo la fiscalización laboral contribuye al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.	La fiscalización laboral contribuye positivamente en el cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021.	Variable 1: Fiscalización laboral Dimensiones ■ Inspección por denuncia laboral ■ Inspección en materia sociolaboral ■ Inspección de formalización laboral Variable 2: Beneficios sociales Dimensiones ■ Beneficios sociales legales ■ Beneficios sociales convencionales	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel: Descriptiva - Correlacional Diseño: No experimental Población: Conformado por 19 trabajadores de la empresa CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. Muestra: No Probabilístico, se trabajó con la totalidad de la población. Técnicas de recolección de datos: ■ Encuesta Instrumento de recolección de datos: ■ Cuestionario Método de análisis de datos: Procesamiento estadístico en SPSS.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
<ul style="list-style-type: none"> ■ ¿De qué forma favorece la inspección por denuncia laboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021? ■ ¿De qué manera apoya la inspección en materia sociolaboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021? ■ ¿Cómo contribuye la inspección de formalización laboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Indicar cómo favorece la inspección por denuncia laboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021. ■ Definir cómo apoya la inspección en materia sociolaboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021. ■ Explicar la contribución de la inspección de formalización laboral al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La inspección por denuncia laboral favorece positivamente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021. ■ La inspección en materia sociolaboral apoya significativamente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021. ■ La inspección de formalización laboral permite gozar de los beneficios sociales que le corresponde por ley a los trabajadores de la empresa constructora CHV Ingenieros Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Ayacucho, período 2020-2021. 		

Anexo 2: Instrumentos de Recolección de Datos

CUESTIONARIO DE FISCALIZACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas y responda, no hay respuestas buenas o malas, lo importante es que seas sincero. La prueba es anónima, quiere decir que sus resultados serán confidenciales. Marque con una X sobre la respuesta que crea conveniente.

		Superior completa	()
		Superior incompleta	()
Género:	Masculino	()	Grado de
	Femenino	()	instrucción:
		Técnica completa	()
		Técnica incompleta	()
		Secundaria completa	()
		Sin estudios	()

- 1. ¿Conoce el régimen laboral en el que se encuentra la empresa?**

 - REMYE - Microempresa
 - REMYPE - pequeña empresa
 - No es REMYPE
 - Desconoce
- 2. ¿Conoce las infracciones que podría llegar a tener la empresa si incumple el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores?**

 - Si
 - No
- 3. ¿Cuántas fiscalizaciones SUNAFIL tuvo durante el 2020 – 2021?**

 - Ninguna
 - Solo 1
 - Entre 2 y 4
 - Más de 5
- 4. ¿Qué tipo de fiscalización tuvo la empresa?**

 - Inspección por denuncia de un trabajador
 - Inspección en materia sociolaboral
 - Inspección de formalización laboral
 - Inspección de seguridad salud y de trabajo
- 5. ¿La inspección por denuncia laboral fue?**

 - Denuncia anónima
 - Denuncia con identificación del trabajador
- 6. ¿El trabajador que presentó la denuncia laboral, que condición tiene?**

 - Es un ex trabajador
 - Continúa trabajando en la empresa
- 7. ¿Cómo soluciona la empresa en caso un trabajador presente una denuncia laboral?**

 - Conciliación entre las partes

- b) La empresa tiene multa
 - c) La empresa apela
 - d) Otras medidas:
- 8. ¿En la empresa hay trabajadores con discapacidad?**
- a) Si, para cumplir la cuota de empleo
 - b) No
- 9. ¿Al ingresar por primera vez a laborar a la empresa firmó un contrato de trabajo?**
- a) Si
 - b) No, solo un acuerdo verbal
- 10. ¿Al ingresar por primera vez a laborar a la empresa, le entregó la constancia de alta del trabajador?**
- a) Si, el mismo día o máximo al día siguiente hábil
 - b) No, solo cuando solicita el trabajador
 - c) Nunca entregan la constancia de alta del trabajador
- 11. ¿Cómo trabajador de la empresa, usted registra su asistencia (entrada y salida)?**
- a) Si, es obligatorio
 - b) No es necesario
- 12. ¿Cómo trabajador de la empresa, usted recibe su boleta de pago?**
- a) Si, máximo hasta el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago
 - b) No, solo cuando se solicita a la empresa
 - c) Nunca entregan la boleta de pago
- 13. ¿La empresa llegó a tener una inspección laboral en obra?**
- a) Si
 - b) No
- 14. ¿La SUNAFIL llegó a formalizar trabajadores de obra?**
- a) Si
 - b) No
- 15. ¿En caso de infracción, la empresa paga las multas imputadas por SUNAFIL?**
- a) Si, la totalidad
 - b) Si, pero solicita la graduación de la multa
 - c) No
- 16. ¿La empresa hace uso de los recursos administrativos?**
- a) Recurso de reconsideración
 - b) Recurso de apelación
 - c) Recurso de revisión
 - d) Desconozco los recursos administrativos

CUESTIONARIO DE BENEFICIOS SOCIALES

INSTRUCCIONES: Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas y responda, no hay respuestas buenas o malas, lo importante es que seas sincero. La prueba es anónima, quiere decir que sus resultados serán confidenciales. Marque con una X sobre la respuesta que crea conveniente.

17. ¿Con qué frecuencia percibe su remuneración?

- a) Diario
- b) Semanal
- c) Quincenal
- d) Mensual

18. ¿Cuánto es la remuneración que percibe?

- a) Menor a una remuneración mínima vital
- b) Una remuneración mínima vital (S/ 1,025)
- c) Entre S/ 1,025 a S/ 1,500
- d) Entre S/ 1,501 a S/ 2,000
- e) Mayor a S/ 2,000

19. ¿Cuánto tiempo viene laborando en la empresa?

- a) Menor a 2 años
- b) De 2.1 a 5 años
- c) De 5.1 a 10 años
- d) De 10.1 a más años

20. ¿Cuál es su condición laboral en la empresa?

- a) A plazo indeterminado
- b) A plazo determinado
- c) No sabe / no opina

21. ¿Por qué la empresa no le pagaría su remuneración?

- a) Limitada liquidez de la empresa
- b) Falta de avance físico de obra
- c) Otros

22. ¿Conoce todo los beneficios sociales que le corresponde de acuerdo a la ley?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe / no opina

23. ¿Tiene hijos menores de edad?

- a) Si
- b) No

24. ¿Si usted tiene un hijo menor de edad la empresa le paga la asignación familiar?

- a) Si
- b) No corresponde por el régimen laboral
- c) Desconoce

- 25. ¿La empresa cumplió con pagarle las gratificaciones legales?**
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe / no opina
- 26. ¿Ha gozado de sus vacaciones?**
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe / no opina
- 27. ¿Cuántos días de descanso vacacional le corresponde?**
- a) 15 días calendario
 - b) 30 días calendario
 - c) No sabe / no opina
- 28. ¿La empresa cumplió con pagarle las vacaciones?**
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe / no opina
- 29. ¿La empresa le deposita la compensación por tiempo de servicios?**
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe / no opina
- 30. ¿La empresa cumplió con pagar la participación de utilidades?**
- a) Si
 - b) No, porque no supera la cantidad de trabajadores
 - c) No sabe / no opina
- 31. ¿Si trabaja más de su horario laboral, la empresa le paga horas extra?**
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe / no opina
- 32. ¿Cómo recibe el pago de su remuneración y beneficios sociales?**
- a) Depósito en una cuenta corriente
 - b) En efectivo
 - c) En especie
- 33. ¿Recibe canasta navideña de la empresa?**
- a) Si
 - b) No
- 34. ¿Ha recibido otras asignaciones (bonificación por cumpleaños, nacimiento de un hijo, matrimonio o por el día del trabajador y otros similares) de la empresa?**
- a) Si
 - b) No

Muchas gracias por su participación.

Anexo 3: Ficha de Validación de Instrumentos de Medición

Cuestionario fiscalización laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Título de la investigación:** "Fiscalización laboral y los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas de construcción de la ciudad de Ayacucho periodo 2020-2021".
- 1.2. **Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario de fiscalización laboral
- 1.3. **Nombre del experto:** *Edgór Huarancca Aguilar*

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a evaluar	Descripción	Evaluación (Cumple / No cumple)	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	

III. OBSERVACIONES GENERALES

--

Nombre: *Edgór Huarancca Aguilar*
DNI: *28227892*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
 ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
 POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la investigación: "Fiscalización laboral y los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas de construcción de la ciudad de Ayacucho periodo 2020-2021".
- 1.2. Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de fiscalización laboral
- 1.3. Nombre del experto: *Ronald Pineda Ramos*

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a evaluar	Descripción	Evaluación (Cumple / No cumple)	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	

III. OBSERVACIONES GENERALES

--

Ronald Pineda Ramos
 Nombre: *Ronald Pineda Ramos*
 DNI: *41896255*

Cuestionario de beneficios sociales



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Título de la investigación:** "Fiscalización laboral y los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas de construcción de la ciudad de Ayacucho periodo 2020-2021".
- 1.2. **Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario de beneficios sociales
- 1.3. **Nombre del experto:** *Edgar Huarcansa Aguilar*

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a evaluar	Descripción	Evaluación (Cumple / No cumple)	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	

III. OBSERVACIONES GENERALES

--	--

Nombre: *Edgar Huarcansa Aguilar*
 DNI: *28207892*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
 POR CRITERIO DE JUECES**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: "Fiscalización laboral y los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Ayacucho periodo 2020-2021".
- 1.2. Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de beneficios sociales
- 1.3. Nombre del experto: *Ronald Paredes Ramos*

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a evaluar	Descripción	Evaluación (Cumple / No cumple)	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	

III. OBSERVACIONES GENERALES

--

Ronald Paredes Ramos

Nombre: *Ronald Paredes Ramos*
 DNI: *41896255*



UNSCH

FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

DECANATO

TRANSCRIPCION DE ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Ayacucho, el día 10 de diciembre de 2024, a las 16:00 a.m. horas, en la Sala de Grados de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, se reunieron los miembros de la Comisión del Jurado Evaluador, conformado por los profesores CPC. Julio Gómez Méndez, CPC. Sixto Susano Pretel Eslava, CPC. Richard Sulca Guillén y CPC. Yon Ciro Ezcurra Ramírez (Asesor-jurado), bajo la presidencia del CPC. Julio Gómez Méndez – Decano (e) de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y contables, en el acto académico de la sustentación de tesis y actuando como secretario el CPC. Alejandro Clever Coronel Cajchaya.

El secretario da lectura de la Resolución Decanal N°832-2024-UNSCH-FCEAC-D, de fecha 03 de diciembre del 2024, el cual declara expedito a los bachilleres YENY CANALES PEREZ y THALIA YULISSA MENDOZA APAICO, para la sustentación de la tesis: **Fiscalización laboral y los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Ayacucho periodo 2020-2021**, para optar el título profesional de Contadora Pública.

Acto seguido el presidente de los jurados invita a los sustentantes a dar inicio a la exposición de la mencionada tesis en un tiempo aproximado de treinta (30) minutos. Concluida la sustentación el presidente solicita a los miembros del jurado evaluador formular las preguntas y repreguntas necesarias para lo cual disponen de cuarenta y cinco (45) minutos, las mismas que fueron absueltas satisfactoriamente.

Concluida la sustentación, el presidente de los jurados invita al sustentante y público asistente abandonar la sala de grados con la finalidad de deliberar y emitir la calificación correspondiente, con el siguiente resultado:

Jurado 1	14
Jurado 2	10
Jurado 3	12

Resultando aprobados por unanimidad el calificativo de DOCE (12)

Siendo las 17:42 p.m. horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico y en fe de lo actuado firman al pie del presente los profesores: CPC. Julio Gómez Méndez – Decano (e), CPC. Sixto Susano Pretel Eslava, CPC. Richard Sulca Guillen, CPC. Yon Ciro Ezcurra Ramírez (Asesor-jurado) y como secretario CPC. Alejandro Clever Coronel Cajchaya.

Libro N° 05, con folio N°270

Ayacucho, 07 de abril del 2025

Jesús Huamán Palomino

Secretario Docente

**UNSCH****FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

DECANATO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD CON DEPOSITO**N° 005-2025-EPCA/FCEAC/UNSCH**

1.- Nombres y Apellidos de las Investigadoras:

THALIA YULISSA MENDOZA APAICO**YENY CANALES PEREZ**2.- Escuela Profesional **Contabilidad y Auditoría**3.- Facultad de Ciencias **Económicas, Administrativas y Contables**4.- Tipo de trabajo académico evaluado: **TESIS**

5.- Título del trabajo académico:

**Fiscalización laboral y los beneficios sociales de los trabajadores de las
empresas constructoras de la ciudad de Ayacucho periodo 2020-2021**6.- Software de similitud: **TURNITIN**

7.- Fecha de recepción: 02 de abril de 2025

8.- Fecha de evaluación: 03 de abril de 2025

9.- Evaluación de originalidad:

Porcentaje de similitud	Resultado
* 17% (Diecisiete)	** APROBADO

* Consignar el porcentaje de similitud

** Consignar **APROBADO** si se encuentra dentro del rango de porcentaje establecido subsanar las observaciones o **DESAPROBADO** si excede el porcentaje permisible de similitud.

Ayacucho, 03 de abril de 2025

cc.
Archivo
TFRP

Fiscalización laboral y los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Ayacucho periodo 2020-2021

por Yeny Canales Perez y Thalia Yulissa Mendoza Apaico

Fecha de entrega: 03-abr-2025 11:59a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2634123268

Nombre del archivo: 005_2024_Thalia_Yulissa_MENDOZA_APAICO_y_Yeny_Canales.docx (1.81M)

Total de palabras: 18403

Total de caracteres: 101859

Fiscalización laboral y los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Ayacucho periodo 2020-2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	nubecont.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	enlinea2.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
18	kupdf.net Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

es.scribd.com

20

Fuente de Internet

<1 %

21

consorcioara.com.mx

Fuente de Internet

<1 %

22

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

23

grupoverona.pe

Fuente de Internet

<1 %

24

gydabogados.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo