

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, AUDITORÍA Y FINANZAS



TESIS:

**“NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA Y RIESGO DE
INFRACCIÓN ANTE UNA AUDITORÍA LABORAL EN LA ASOCIACIÓN DE
COMERCIANTES FRONTERAS UNIDAS CERCADEO DE LIMA, 2019”**

PRESENTADA POR:

BACH. MERA PAREDES, ALICIA GIANNINA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

ASESOR:

MG. REYES MELO, ELIZABETH

ID ORCID: 0000-0003-1880-3760

DNI:07894166

LIMA-PERÚ

2021

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a mi familia, ya que son el apoyo incondicional para cumplir cada una de mis metas, impulsándome a seguir adelante y crecer cada día como profesional y como persona.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por todo su apoyo, a mis amistades por cada palabra de aliento ante las dificultades, y a mis profesores por los conocimientos impartidos durante la etapa universitaria y su preocupación por formar profesionales íntegros.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo titulado: “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas Cercado de Lima, 2019”, plantea como principal objetivo determinar la relación entre el nivel de conocimiento de la normativa y el riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, considerando un tipo de investigación aplicada y un nivel relacional, de diseño no experimental-transversal.

Ya que cuando un trabajador ingresa a una organización, esta debe reconocer sus derechos y beneficios laborales, los cuales están establecidos en la normativa laboral del país, con el fin que las empresas se desarrollen de forma más competitiva contando un adecuado desempeño laboral de los trabajadores por contar con sus beneficios sociales como un estado de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, para que sea posible el pleno cumplimiento, es necesario que los empleadores tengan pleno conocimiento de la legislación, ya que de no tener un nivel adecuado, son propensos a recibir infracciones por incumplimiento de la normativa.

En ese sentido, la importancia de abordar este tema de investigación fue conocer qué nivel de conocimiento cuentan los empleadores con respecto a los derechos laborales, obligaciones de una MYPE y sobre todo acerca de la normativa laboral, ya que al sumar estos conocimientos en los empleadores del régimen MYPE evitaban riesgos de contar con infracciones ante una auditoría laboral, pues esto implica efectos negativos para la situación económica-financiera de los asociados, así como para la calidad de vida de los trabajadores. Por tanto, para una mejor comprensión del desarrollo de la investigación, se tuvo la siguiente estructura:

En el primer capítulo titulado introducción, se desarrolló la realidad problemática, el planteamiento del problema, las hipótesis, los objetivos, las variables, dimensiones e indicadores y la operacionalización, la justificación e importancia, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema y la definición de términos básicos.

En el segundo capítulo titulado método, se desarrollaron el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad, la forma de procesamiento de datos y análisis de la información, y los aspectos éticos.

En el tercer capítulo se presentaron los resultados, Consiste en la obtención de resultados mediante la aplicación de la técnica de observación y encuesta, utilizando como instrumento un test de conocimiento, el cual brindara la información requerida para la contratación de las hipótesis planteadas.

En el cuarto capítulo se desarrolló la discusión, Consiste en la discusión de los resultados obtenidos por la investigación.

En el quinto capítulo se abordaron las conclusiones, Se formularon en consecuencia a las hipótesis y objetivos de la investigación.

En el sexto capítulo se desarrollaron las recomendaciones, Se desarrollo como respuesta ante las conclusiones planteadas, el cual es necesario aplicar estas recomendaciones para evitar futuras infracciones.

Finalmente se presentaron las referencias bibliográficas y anexos que forman parte del estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Planteamiento del Problema.....	17
1.2.1. Formulación Interrogativa del Problema:.....	17
Problema General.....	17
1.2.2. Problemas Específicos	17
1.3. Hipótesis de investigación	18
1.3.1. Hipótesis General	18
1.3.2. Hipótesis Específica	18
1.3.3. Hipótesis Nula	18
1.4. Objetivos de la Investigación.....	19
1.4.1. Objetivo General.....	19
1.4.2. Objetivos Específicos	19
1.5. Variables, dimensiones e indicadores	19
1.5.1. Clasificación de Variables	19
1.5.2. Conceptualización de variables	20
1.5.3. Operacionalización	21
1.6. Justificación del estudio	23
1.6.1. Justificación	23
1.6.2. Importancia	23
1.7. Antecedentes Nacionales e Internacionales	24
1.7.1. Antecedentes Internacionales	24
1.7.2. Antecedentes Nacionales	26
1.7.3. Antecedentes Locales	28

1.8. Marco Teorico.....	29
1.8.1. Nivel de conocimiento de la normativa laboral.....	29
1.8.2. Riesgo de infracción ante una auditoría laboral	37
1.9. Definición de términos básicos.....	42
II. MÉTODO	43
2.1. Tipo y diseño de investigación	43
2.2. Población y muestra.....	44
2.3. Técnicas para la recolección de datos.....	45
2.3.1. Técnicas	45
2.3.2. Instrumentos	46
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos	46
2.5. Procesamiento y análisis de datos.....	48
2.6. Aspectos éticos	48
III. RESULTADOS.....	50
3.1. Resultados descriptivos.....	50
3.2. Prueba de Normalidad	58
3.3. Contrastación de hipótesis	60
IV. DISCUSIÓN.....	65
V. CONCLUSIONES.....	68
VI. RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS.....	77
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	78
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	80
Anexo 3. Base de datos.....	123
Anexo 4. Evidencia de similitud digital.....	125
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio	130
Anexo 6. Ficha de validación de instrumento por juicio de experto	132

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Escala de interpretación de la magnitud del Coeficiente de Correlación Asociación</i>	47
Tabla 2. Coeficiente Alfa de CronBach de la prueba piloto	47
Tabla 3. Nivel de conocimiento sobre los derechos laborales en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.....	50
Tabla 4. Nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.....	51
Tabla 5. Nivel de conocimiento sobre las normas laborales en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.....	52
Tabla 6. Nivel de conocimiento sobre las normas laborales en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.....	53
Tabla 7. Riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.....	54
Tabla 8. Recuento de los resultados de las preguntas que miden el nivel de conocimiento de la normativa laboral	55
Tabla 9. Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk para las variables independientes y dependientes	60
Tabla 10. Relación entre el nivel de conocimiento de la normativa y el riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.....	60
Tabla 11. Relación entre el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.....	61

Tabla 12. Relación entre el nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.....62

Tabla 13. Relación entre el nivel de conocimiento sobre la normativa laboral y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.....63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de conocimiento sobre los derechos laborales en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.	50
Figura 2. Nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019	51
Figura 3. Nivel de conocimiento sobre las normas laborales en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019	52
Figura 4. Nivel de conocimiento sobre la normatividad laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019	53
Figura 5. Riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.	54

RESUMEN

La presente investigación titulada “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas CERCADO DE LIMA, 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de conocimiento de la normativa y el riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019. Se desarrolló bajo un tipo aplicada, nivel relacional, diseño no experimental – transversal. La muestra fueron 20 comerciantes de la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario. A través de los cuales se consiguieron los datos que permitieron concluir lo siguiente:

El nivel de conocimiento sobre la normativa laboral se encuentra asociado significativamente con el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, es por ello que, ante el bajo nivel de conocimiento de la normativa laboral en la asociación principalmente en aspectos tales como el acogimiento de las empresas al régimen MYPE, límite máximo de ventas que caracteriza a una empresa como pequeña, y límite permitido en cuanto a la cantidad de personal extranjero, la empresa presenta un nivel alto de riesgo e infracciones ante una auditoría laboral ya que al desconocer aspectos relevantes podría incurrir en prácticas inadecuadas en la gestión del recurso humano, tal como inadecuado pago de remuneraciones y beneficios sociales, no inscribir a los trabajadores oportunamente en un régimen de seguridad social, o contratar personal extranjero de manera fraudulenta.

Palabras clave: Nivel de conocimiento de la normativa laboral, riesgo de infracción ante una auditoría laboral.

ABSTRACT

The present investigation entitled “Level of knowledge of the regulations and risk of infringement before a labor audit in the Association of United Border Merchants near Lima, 2019”, aimed to determine the relationship between the level of knowledge of the regulations and the risk of infringement before a labor audit in the United Frontier Merchants Association - Cercado de Lima, 2019. It was developed under an applied type, relational level, non-experimental design - transversal. The sample was 20 merchants from the United Frontier Merchants Association. For the data collection, the survey was used as a technique, and the questionnaire as an instrument. Through which the data were obtained that allowed to conclude the following:

The level of knowledge about labor regulations is significantly associated with the level of risk of infringement before a labor audit at the United Border Merchants Association - Cercado de Lima, 2019, which is why, given the low level of knowledge of the labor regulations in the association mainly in aspects such as the reception of companies under the MYPE regime, maximum sales limit that characterizes a company as small, and the limit allowed in terms of the number of foreign personnel, the company has a high level of risk and infractions before a labor audit since ignoring relevant aspects could incur in improper practices in the management of human resources, such as inadequate payment of salaries and social benefits, do not register workers in a timely manner in a social security scheme, or hire Foreign personnel fraudulently.

Keywords: Level of knowledge of labor regulations, risk of infringement before a labor audit.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Actualmente, año a año se vienen presentando nuevas formas de emprendimiento por parte de empresarios que desarrollan unidades productivas a nivel mundial, las cuales, para el caso europeo, se conoce que representan aproximadamente el 99.8% de las empresas, del mismo modo, constituyen un gran porcentaje de los empleos, ya que crean las dos terceras partes de los empleos de la Unión Europea, y aportan 57 céntimos por cada euro de valor añadido a la economía de Europa (Solanes, 2019). Ello evidencia su aporte económico en la generación de desarrollo y cohesión social en el continente europeo.

De la misma forma, para la región, las MYPES representan en promedio, el 90% de las empresas registradas en América Latina, por lo que, en virtud de ello, generan más de la mitad de los empleos y la cuarta parte de la producción de la región, por lo cual, tienen presencia en los diversos sectores productivos, tales como: el comercio, la industria, entre otros. Todo ello, los muestra como un elemento crucial para que los países que conforman la región logren su desarrollo económico. A pesar de su contribución económica y social, existe un problema con el bajo crecimiento y baja calidad de empleo de estas unidades productivas, ya que, si bien es cierto, el número de empresas que crece en América Latina es mayor a la de Asia, demuestran un menor grado de innovación que las regiones de Asia,

Europa o Norteamérica, por lo que tienen, un crecimiento más lento (Banco de Desarrollo de América Latina, 2018).

A nivel de Perú, a las pequeñas unidades de negocio se conocen como MYPES. Si bien es cierto, el estado promueve en sus políticas de creación, el desarrollo de estas unidades productivas, también es necesario que se tengan en claro las obligaciones laborales que debe cumplir los MYPES, es decir, brindar conocimiento de la normativa por parte de los empleadores y de los empleados, de tal modo que no se vulneren los derechos de los trabajadores.

La ciudad de Lima se ha caracterizado por la aparición de numerosas MYPES como parte de su crecimiento económico, siendo una muestra la constitución de la Asociación de Comerciantes Propietarios Fronteras Unidas de Grau en el año 1999 como una persona jurídica sin fines de lucro, es decir, una Asociación Civil. La cual está conformada por 1,417 miembros que se dedican a labores comerciales, como también sociales y culturales, en un trabajo individual como de ayuda recíproca y solidaria. Si bien es cierto uno de los principales fines de la Asociación es canalizar, gestionar, tramitar, administrar y fomentar el desarrollo económico y social de los asociados brindándoles capacitaciones y asistencias técnicas. Actualmente, se ha logrado detectar que los asociados no están cumpliendo adecuadamente con lo dispuesto en las normativas, ya que a pesar de tener un crecimiento de ventas que los conduce a contratar personal para la comercialización de sus mercaderías, el personal labora sin tener un contrato de trabajo, ni estar registrados en planilla, lo que genera que exista una evasión de tributos como el pago de EsSalud, del Sistema Nacional de pensionario (ONP) o a la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) de ser el caso; así como la ausencia de sus beneficios sociales como las gratificaciones, vacaciones y CTS que forman parte de los derechos laborales de los trabajadores. Asimismo, también se

observó que existen deficiencias en el conocimiento de las obligaciones que una MYPE tiene cuando realiza el despido de un trabajador.

También es preciso señalar que las normas laborales deben ser cumplidas no solo en temas laborales, sino también, en materia de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, labor inspectora, contratación de personal extranjero, personal destacado y promoción y formación para el trabajo, no obstante, muchos microempresarios tienen problemas para la interpretación de las leyes en las materias referidas. Respecto a la seguridad y salud de los trabajadores, la cual busca el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, los microempresarios no toman en cuenta las normas ya que se presentan accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Asimismo, se nota la presencia de trabajadores extranjeros en mayor número a lo dispuesto por la normativa.

Todo ello ha generado que los empleados acudan al Ministerio de Trabajo por la vulneración de sus derechos como trabajadores, ya que en muchos casos fueron despedidos sin justificación alguna ni haber recibido el pago por sus beneficios sociales según lo señala el Régimen MYPE Tributario al cual están acogidos. Dado que el petitorio de los trabajadores fue justo, las empresas recibieron altas multas por las causas señaladas.

Es conocido que, las relaciones laborales entre el empresario y los trabajadores están reguladas mediante leyes, sin embargo, cuando existe desconocimiento por parte del empleador existe el riesgo de tener infracciones cuando se realicen auditorías laborales, ya que el desconocimiento o ignorancia de la ley no es una excusa para no cumplir con lo dispuesto y no recibir una sanción.

1.2.Planteamiento del Problema

El análisis de la problemática de esta investigación plantea lo siguiente: El nivel de conocimientos sobre la normatividad laboral, influye en el riesgo de infracción durante una auditoria tributaria - laboral en la Asociación de Comerciantes **Fronteras Unidas** - Cercado de Lima, 2019.

1.2.1. Formulación Interrogativa del Problema:

Problema General

¿De qué manera el nivel de conocimientos sobre la normatividad influye en el riesgo de infracción durante una auditoria tributaria - laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales de los trabajadores y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019?
- b) ¿Cuál es la relación entre el nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019?
- c) ¿Cuál es la relación entre el nivel de conocimiento sobre las normas laborales y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019?

1.3. Hipótesis de investigación

1.3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento de la normativa y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

1.3.2. Hipótesis Específica

- H1: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.
- H2: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.
- H3: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre las normas laborales y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

1.3.3. Hipótesis Nula

H0: No existe relación significativa entre el nivel de conocimiento de la normativa y nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el nivel de conocimiento de la normativa y el riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar la relación entre el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.
- b) Identificar la relación entre el nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.
- c) Identificar la relación entre el nivel de conocimiento sobre las normas laborales y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.
- d) Proponer estrategias para aumentar el conocimiento de las normas laborales en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

1.5.1. Clasificación de Variables

Variable Independiente:

X: Nivel de conocimiento de la normativa

Variable dependiente:

Y: Riesgo de infracción ante una auditoría laboral

1.5.2. Conceptualización de variables

Nivel de conocimiento de la normativa

Los conocimientos entorno a la normativa REMYPE sirve de guía y orientación al contribuyente ante el acogimiento a este régimen laboral, el cual pretende lograr la formalización de los trabajadores de la micro y pequeña empresa y a su vez busca que se brinden los derechos socio laborales, seguridad social y salud en el trabajo, lo cual ha sido amparados por la ley. (SUNAFIL, 2016)

Riesgo de infracción ante una auditoría laboral

De acuerdo con Calvo y Rodríguez (2014) citando a Ribas y Torras (2008): “Es la posibilidad de recibir una amonestación al efectuarse una evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva en función del cumplimiento de las normas, los modelos y los procedimientos establecidos” (p.73).

1.5.3. Operacionalización

VARIABLES	DIMENSIÓN TEÓRICA	DIMENSION OPERACIONAL	INDICADORES	SUB INDICADORES	ÍNDICES	MEDICIÓN	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	FUENTE	INFORMANTES
Nivel de conocimiento de la normativa laboral	Los conocimientos entorno a la normativa de la REMYPE hace referencia a la cantidad de información que posee una persona entorno al acogimiento a este régimen laboral, el cual pretende lograr la formalización de los trabajadores de la micro y pequeña empresa e, igualmente busca que se brinden los derechos socio laborales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social, lo cual ha sido amparados por la ley. (SUNAFIL, 2016)	Se refiere al nivel de conocimiento que pudiesen tener los asociados de la asociación de comerciantes fronteras unidas acerca de la normativa de la REMYPE y las normativas laborales vigentes, esta será evaluada mediante los derechos laborales de los trabajadores, las obligaciones de la MYPE y la Normativa Laboral.	Derechos laborales de los trabajadores	Beneficios sociales	Remuneración	Cuantitativa, debido a que se utilizarán instrumentos validados y contruidos en base a la normativa vigente para las ReMYPE y el régimen laboral.	Las técnicas a utilizar serán el análisis de contenido, la observación y la encuesta. En cuanto a los instrumentos de la investigación se utilizará la lista de cotejo y una prueba objetiva tipo examen.	Serán implementadas fuentes primarias, debido a que se entrevistarán a los administrativos. Se contará con fuentes secundarias, debido a que será analizado el acervo documental.	Administrativos y el acervo documental
					Jornada y horario de trabajo				
					Descanso semanal obligatorio				
					Descanso vacacional				
					Seguro social en salud				
			Régimen de pensiones						
			Obligaciones de la MYPE	Indemnización por despido arbitrario.	Remuneración				
			Normativa Laboral	Acogimiento	Inscripción en la REMYPE				
				Ingresos	Cantidad límite de ventas				
				N° de Trabajadores	Mínimo y Máximo de trabajadores				
Contratación a trabajadores extranjeros	Límite permitido								
Riesgo de infracción ante una auditoría laboral	De acuerdo con Calvo y Rodríguez (2014) citando a Ribas y Torras (2008) Es la posibilidad de recibir una amonestación al efectuarse una evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva en función del cumplimiento de las normas, los modelos y los procedimientos establecidos. (p.73)	El riesgo de infracción ante una auditoría laboral será evaluada de acuerdo al cumplimiento en materia de relaciones laborales, en materia de la seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, labora inspectiva, en materia de contratación de personal extranjero, personal destacado y acerca del cumplimiento de promoción y formación para el trabajo.	Nivel de Cumplimiento de las Normas Laborales	Cumplimiento en materia de relaciones laborales	Comunica ante la autoridad competente	Cuantitativa, debido a que se utilizarán instrumentos validados y contruidos en base a la normativa vigente para las ReMYPE y el régimen laboral.	Las técnicas a utilizar serán el análisis de contenido, la observación y la encuesta. En cuanto a los instrumentos de la investigación se utilizará la lista de cotejo y una prueba objetiva tipo examen.	Serán implementadas fuentes primarias, debido a que se entrevistarán a los administrativos. Se contará con fuentes secundarias, debido a que será analizado el acervo documental.	Administrativos y el acervo documental
					Cumple con sus deberes al trabajador				
					Cumple y registra con el pago de seguro				
					Presenta y expone los reglamentos y horarios				
					Cumple con sus obligaciones				

1.6. Justificación del estudio

1.6.1. Justificación

La presente investigación partió de la necesidad de conocer el nivel de conocimiento de la normativa en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima y relacionarla con el riesgo de contar con infracciones ante una auditoría laboral, ya que ello implica efectos negativos para la situación económica-financiera de los asociados, así como para la calidad de vida de los trabajadores. Por ello, mediante el marco teórico de la investigación respecto a la Normativa Laboral de las MYPEs y la aplicación de instrumentos validados se podrá conocer alcanzar los objetivos del estudio, y además de ello ser un referente para futuras investigaciones relacionadas.

1.6.2. Importancia

Tanto trabajadores como los microempresarios están en la obligación de conocer las normativas laborales, con el fin que los segundos brinden los derechos que le corresponden a sus trabajadores, en ese sentido, la presente investigación toma relevancia ya que plantea resolver el actual problema existente en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, ya que los asociados están siendo amonestados por las infracciones que vienen cometiendo, lo cual reduce el índice de rentabilidad de sus negocios y del mismo modo retiene el crecimiento económico de la región, ya que al no obtener las condiciones como la retribución justa, las personas no logran satisfacer sus principales necesidades.

1.7. Antecedentes Nacionales e Internacionales

1.7.1. Antecedentes Internacionales

Beltrán (2018) en su tesis: *“La informalidad y el margen de utilidad en la determinación de los costos de producción de las empresas de calzado de la parroquia Huachi Chico”*. (Tesis de pre-grado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Tiene como principal objetivo determinar si la informalidad afectó los costos de producción de las empresas. Consideró un enfoque cuantitativo-cualitativo, de nivel exploratorio-descriptivo-relacional, la muestra estuvo conformada por 12 empresas del sector transporte, a quienes se aplicó una encuesta como instrumento de recolección de datos. Concluye que la informalidad se presenta como alternativa ante la falta de ingresos, educación y educación, por lo cual tienen problemas con el cumplimiento de las normativas. Por ello, considera necesario que se implementen estrategias que fortalezcan los procesos dentro de las empresas, mediante el conocimiento de las normativas con el fin de evitar sanciones que perjudiquen su situación económica-financiera.

Galvis y Durán (2016) en su tesis *“Análisis del comportamiento y conocimiento tributario de los comerciantes del municipio de Pelaya Cesar”*. (Tesis de pre-grado). Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. Ocaña, Colombia. Tuvo como principal objetivo determinar el comportamiento y conocimiento tributario de los comerciantes con el fin de establecer estrategias que contribuyan al pago de los impuestos, por ello, consideró un tipo de investigación descriptiva, de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 254 comerciantes, quienes fueron encuestados para conocer el comportamiento y conocimiento tributario de los comerciantes. Concluye que los comerciantes del municipio evaden impuestos, ello es

debido a su falta de cultura y responsabilidad ciudadana, por lo cual existe un bajo compromiso con las obligaciones tributarias, asimismo, se identificó que el 29% no presenta su declaración de Impuesto a la Renta y 55% no cuenta con registros contables con los respectivos soportes según ley. Considera necesario que se realicen estudios sobre la situación de los comerciantes, así como brindarles capacitaciones sobre las sanciones que conlleva el no cumplimiento de las obligaciones tributarias.

Montiel y Muñoz (2018) en su tesis: *“Incidencia de la auditoría laboral en la empresa Paso a Paso del Cantón Simón Bolívar y su importancia en la toma de decisiones”*. (Tesis de pre-grado). Universidad Estatal de Milagro. Milagro, Ecuador. Tuvo como objetivo principal identificar el grado de incidencia de la auditoría laboral en la organización y señalar la importancia que conduce a una toma de decisiones óptima. Dentro de sus aspectos metodológicos considera un tipo de investigación descriptiva, cualitativa, documental, de diseño no experimental, y con el método inductivo. La muestra estuvo conformada por 29 trabajadores, los cuales brindaron información a través de un cuestionario. Concluye que mediante la auditoría laboral es posible identificar diversas falencias en la organización, y con ello realizar correcciones para evitar sanciones futuras; asimismo, identifica ausencia de conocimiento sobre la normativa legal tanto por los empleados como el empleador. Además, se identificó que 5 trabajadores no cuentan con contrato de trabajo, algunos trabajan horas extras sin recibir remuneración y en otros casos, reciben un sueldo inferior al estipulado por ley. Considera fundamental que todos los niveles de la organización conozcan las normativas, ya que infringir la ley o vulnerar los derechos de los trabajadores podría generar una demanda contra la empresa, y además de verse afectada la imagen de la institución, la empresa se verá afectada económicamente.

1.7.2. Antecedentes Nacionales

Alonzo (2015) en su tesis: *“Infracciones laborales de las MYPEs y su implicancia en los trabajadores de Tingo María”*. (Tesis de pre-grado). Universidad Nacional Agraria de la Selva. Tingo María, Perú. Tuvo como objetivo general determinar el grado de infracciones laborales y la implicancia que tiene en los trabajadores de Tingo María. Consideró un método histórico, dialéctico y comparativo; los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron: la ficha de trabajo bibliográfico, ficha de trabajo hemerográfica, guía de observación participante y guía de observación ordinaria, cuestionario encuesta de opinión y cédula de entrevista. Concluye que en Tingo María aplican diversos mecanismos para evadir las contribuciones, tal como el no incluir en T-Registro a sus trabajadores dentro de 24 horas, además, los trabajadores laboran por más de 8 horas diarias y solo reciben un sueldo mínimo, el cual es obligado que emitan recibo por honorarios para no contar con el servicio de EsSalud. Por tanto, considera necesario que se realicen inspecciones y fiscalizaciones para que no se vulneren las disposiciones legales y convencionales en contra de los trabajadores.

Carranza (2015) en su tesis: *“Aplicación de una auditoría tributaria preventiva en la empresa Import SAC para el ejercicio Fiscal 2013, en la ciudad de Chiclayo, a fin de evitar posibles infracciones y sanciones administrativas”*. (Tesis de pre-grado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. La investigación buscó aplicar una auditoría tributaria preventiva a fin de evitar posibles infracciones y sanciones administraciones. Por ello, tuvo un tipo aplicada, nivel descriptivo, con un método deductivo, de análisis y síntesis. La muestra estuvo conformada el área de contabilidad de la empresa IMPORT S.A.C., y los instrumentos de recolección de datos fueron: la observación, la entrevista y la revisión bibliográfica. Concluye que la auditoría tributaria

preventiva permite que se detecten de forma anticipada las contingencias tributarias, por lo cual se optimizan las infracciones y sanciones administrativas, ya que se reducen hasta en un 95%. También identificó que la empresa no considera lo dispuesto en el Código Tributario, la Ley del Impuesto General a las Ventas y la Ley del Impuesto a la Renta, así como sus reglamentos. Señala que es necesario que el personal de las diferentes áreas de la empresa que estén vinculados con la determinación de la obligación tributaria cuenten con capacitación respecto a las normativas señaladas con el fin de no cometer errores en el cumplimiento de las normativas.

Silva (2017) en su tesis *“Nivel de conocimiento sobre la ley de la micro y pequeña empresa y el índice de afiliación indebida en EsSalud de los conductores de las MYPES-Moyobamba, 2016”*. (Tesis de pos-grado). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. Tuvo como principal objetivo analizar cómo se relaciona el nivel de conocimiento de la ley MYPE y el índice de afiliación indebida en EsSalud, por lo cual consideró un método cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional y tomó una muestra de 94 conductores de MYPES. Asimismo, como instrumentos de recolección de datos utilizó la encuesta y la guía de análisis documental. Concluye que el nivel de conocimiento de la Ley MYPE se relaciona de forma significativa con el índice de afiliaciones indebidas en EsSalud de los conductores de las MYPES, ya que se obtuvo una significancia de 0.000 según la prueba estadística Chi Cuadrada. También encontró que existe un nivel de conocimiento bajo por parte de los conductores de las MYPES en un 51%, seguido de un nivel regular con un 41% y un nivel alto en 7%; lo cual se refleja en el índice de afiliaciones, siendo indebidas en un 70%. Por tanto, refiere que es necesario que los conductores de las MYPES se involucren con la normativa de la Ley, ya que brinda diversos beneficios a los empresarios.

1.7.3. Antecedentes Locales

Ascornao y Gonzalez (2017) en su tesis: *“Infracciones laborales que influyen en el Estado de Resultados de la Empresa R&R SAC, periodo 2016”*. (Tesis de pre-grado). Universidad Peruana de las Américas. Lima, Perú. Tuvo como objetivo determinar de qué manera las infracciones laborales influyen en el estado de resultados, por lo cual consideró un nivel de investigación descriptivo, teniendo como muestra al acervo documentario de la empresa, por lo cual el instrumento utilizado para la recolección de la información es la guía de análisis documental. Concluye que en la empresa analizada existe una vulneración sistemática de los derechos laborales, los cuales son sancionados por Sunafil, ya que se detectó que la empresa declara en el Plame remuneraciones menores a lo que paga a los trabajadores, asimismo, dentro de sus políticas organizacionales no otorga el descanso vacacional a los trabajadores señalándoles que se debe a que existen diferencias entre su sueldo real y lo declarado, y los trabajadores que no queden conformes son obligados a renunciar. Además, tiene por política ingresar por planilla al personal recién desde el tercer mes de labores. Los autores afirman que es necesario que se consideren las políticas laborales dentro de las organizaciones con el fin de evitar el pago de infracciones.

Díaz (2018) en su tesis: *“Los sobrecostos laborales y sus efectos en la gestión financiera de las Micro y Pequeñas empresas (MYPES) de servicios en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas-Lima, periodo 2016”*. (Tesis de pre-grado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú. Tuvo como objetivo general describir cómo influyen los sobrecostos laborales en la gestión financiera en el desarrollo de las MYPES, por lo cual dentro de los aspectos metodológicos consideró un tipo de investigación exploratorio-descriptivo-correlacional, de diseño no experimental,

considerando una muestra de 25 MYPES de servicios conformados por 6 empresas del sector textil, 12 del sector imprenta, 3 del sector servicio alimentarios/restaurantes y 4 tiendas abarrotes, a quienes se les aplicó el instrumento cuestionario. Concluye que no existe relación entre los sobrecostos laborales y la gestión financiera (p valor = 0.394). También se logró conocer que el sobre costo laboral se encuentra en un nivel bajo en un 56% de las MYPES, mientras que los niveles, muy baja y medio se encuentran en 20% y alto en 4%. Asimismo, se refiere que los trabajadores se encuentran en otra modalidad y/o trabajando de modo informal, por lo que se exime a la empresa de realizar el pago de beneficios sociales, por lo cual se considera necesario la asistencia de autoridades nacionales mediante una auditoría laboral para corregir dicha situación.

1.8. Marco Teorico

1.8.1. Nivel de conocimiento de la normativa laboral

Mediante las leyes laborales es posible que exista un clima adecuado entre los trabajadores y los empresarios, ya que comprende el conjunto de normas que forman parte de la actividad laboral que se desarrolla en la actividad productiva.

Los conocimientos entorno a la normativa de la REMYPE hace referencia a la cantidad de información que posee una persona entorno al acogimiento a este régimen laboral, el cual pretende lograr la formalización de los trabajadores de la micro y pequeña empresa e, igualmente busca que se brinden los derechos socio laborales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social, lo cual ha sido amparados por la ley (SUNAFIL, 2016).

Ello señala que el conocer las normativas laborales permiten evitar eventos perjudiciales para la organización, ya que las situaciones peligrosas dentro de las empresas afectan el comportamiento de los trabajadores, pero también de la situación económica de la empresa.

1.8.1.1. Derechos laborales de los trabajadores

Las empresas están en la obligación de reconocer los derechos de sus empleados, de tal modo que puedan reivindicar sus esfuerzos tanto materiales como intelectuales.

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero patronal, individual y colectivo, que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo” (Gómez, 2012, p. 12).

Ello indica que es necesario que exista un equilibrio entre los derechos del trabajador y las obligaciones del empleador, por lo cual se consideran como normas protectoras de los trabajadores.

Asimismo, Balbín (2016) refiere lo siguiente:

Considera al fenómeno humano desde el punto de vista de la relación de dependencia observada tanto a partir del contrato de trabajo, y con incidencias tanto en el plano individual como colectivo [...] se analizan medios de racionalización del conflicto laboral, afirmando como norte elemental la protección indeclinable de la clase trabajadora. (p. 368)

Por tanto, se destaca el conocimiento de los derechos laborales por tener repercusiones en el desempeño de los trabajadores como la producción de la organización en términos monetarios.

Beneficios sociales

Hurtado y Dávila (2018) consideran que los beneficios sociales son aquellos pagos que realiza el empleador a sus trabajadores como parte de la retribución por su trabajo, por lo cual están relacionados los montos de remuneración, jornada y horario de trabajo, descanso semanal obligatorio, descanso vacacional, seguro social en salud y régimen de pensiones.

Remuneración

Todos los trabajadores esperan recibir una retribución económica por la actividad desempeñada. Ante ello, el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial refiere que:

Los trabajadores de la microempresa comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital. Con acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo podrá establecerse, mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor. (Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE, 2013, Art. 52)

Es decir, los empleadores están en la obligación de brindar un sueldo mínimo a sus trabajadores, con ello podrán cumplir con sus necesidades básicas.

Jornada y horario de trabajo

Todo contrato de trabajo debe enunciar la jornada y el horario de trabajo.

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores de la Microempresa, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N° 27671; o norma que lo sustituya. En los Centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobretasa del 35%. (Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, 2013, Art. 53)

Asimismo, Rojas (2017) enuncia que la jornada máxima a la semana es de 48 horas laborales se debe considerar un tiempo de refrigerio, el cual es como mínimo 45 minutos.

Por lo cual, los empleadores deben respetar el tiempo máximo de trabajo de los empleados, con el fin que no se sobreesfuercen afectando su bienestar.

Descanso semanal obligatorio

Así como es necesario conocer la jornada obligatoria, se debe establecer el descanso semanal de los trabajadores.

“El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada” (Ley Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, 2013, Art. 54).

Por tanto, las empresas deben reconocer un descanso obligatorio a los trabajadores, así como el descanso en los días feriados.

Descanso vacacional

Todos los trabajadores necesitan contar con días de vacaciones con la finalidad de disfrutar el descanso luego de brindar labores durante un periodo ininterrumpido.

El trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N°

713 en lo que le sea aplicable. (Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, 2013, Art. 55)

La normativa muestra que los trabajadores de las MYPEs necesitan un descanso de 15 días luego de haber cumplido un año de servicios, es decir, es una recompensa al año laborado.

Seguro social en Salud

Los trabajadores necesitan de un seguro de salud que les permita sentirse tranquilos ante una posible enfermedad o eventualidad negativa en la empresa.

La afiliación de los trabajadores y conductores de la Microempresa al régimen semicontributivo del Seguro Integral de Salud comprenderá a sus derechohabientes. Su costo será parcialmente subsidiado por el Estado condicionado a la presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, y a la relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes. El procedimiento de afiliación será establecido en el Reglamento de la Ley. El empleador deberá efectuar un aporte mensual por cada trabajador afiliado, equivalente a la mitad del aporte mensual total del régimen semicontributivo del Seguro Integral de Salud, el que será complementado por un monto igual por parte del Estado, a fin de que el trabajador y sus derechohabientes accedan al Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS). Esta disposición se aplica, asimismo, en el caso de los conductores de la Microempresa. (Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, 2013, Art. 64)

Asimismo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2017) señala que el Sistema Integral de Salud tiene un costo semicontributivo, ya que el 50% es pagado por el Estado y el otro restante es pagado por el empleador. Además de ello, el Instituto Pacífico (2017) indica que las organizaciones deben brindar una información verdadera sobre los trabajadores y sus familiares, ya que serán presentada como Declaración Jurada.

Por tanto, el seguro de salud permite a los trabajadores recibir una atención médica que les permita mantener un estado de bienestar.

Régimen de Pensiones

Los trabajadores necesitan de mecanismos que les permitan contar con ingresos cuando no les sea posible generarlos por sí solos, ya que pierden su capacidad de autogeneración.

Los trabajadores y conductores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. (Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, 2013, Art. 65)

Por tanto, se establece que los trabajadores de las MYPEs deben contar con un sistema pensionario que les permita que durante su jubilación obtengan una cantidad monetaria para poder cumplir con sus principales necesidades.

1.8.1.2. Obligaciones de la MYPE

Se considera como obligaciones de la MYPE a todos los deberes que debe cumplir las organizaciones con sus empleados cuando finalizan un contrato de trabajo.

Indemnización por despido arbitrario.

Todo despido de un trabajador requiere de un justificante, sin embargo, de no ser el caso, se debe brindar una indemnización por despido arbitrario, con el fin que no sienta que hayan sido vulnerados sus derechos.

El importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. En el caso del trabajador de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. En ambos casos, las fracciones de año se abonan por dozavos. (Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, 2013, Art. 56)

La normativa señala que los despidos injustificados deben brindar a los trabajadores un pago debido al despido sin causa justa, por lo cual el empleador debe corresponder a la decisión de terminación unilateral del contrato.

1.8.1.3. Normas laborales

Las normas laborales que rige las condiciones de los trabajadores de las MYPEs es el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, siendo la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, considerando las condiciones para acogerse al régimen. Asimismo, el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la

contratación de trabajadores extranjeros, señala las disposiciones que permiten la contratación de trabajadores extranjeros.

Acogimiento

Las MYPEs cuentan con un régimen laboral especial que le permite conocer las disposiciones legales para pertenecer al régimen MYPE Tributario.

El presente Régimen Laboral Especial es de naturaleza permanente y únicamente aplicable a la micro y pequeña empresa. La microempresa que durante dos (2) años calendario consecutivos supere el nivel de ventas establecido en la presente Ley, podrá conservar por un (1) año calendario adicional el mismo régimen laboral. En el caso de las pequeñas empresas, de superar durante dos (2) años consecutivos el nivel de ventas establecido en la presente Ley, podrán conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral. Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda. (Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, 2013, Art. 51)

Por tanto, se establece que las MYPEs deben contar con un nivel de ventas establecidos, el cual, de ser mayor, la empresa deberá acogerse a un nuevo régimen.

Ingresos

Sobre los ingresos que debe contar una empresa, la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial señala lo siguiente:

Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles

de ventas anuales: (a) Microempresa: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). (b) Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). (Ley N° 30056, 2016, Art. 11)

Ante ello, se debe tener en cuenta el nivel de ventas de la empresa para poder reconocer si pertenece a una microempresa o una pequeña empresa.

Contratación a trabajadores extranjeros

El Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros señala que:

Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros. Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios. (Decreto Legislativo N° 689, 1991, Art. 4)

Por tanto, ello muestra que se debe tener en cuenta el número de trabajadores extranjeros, ya que existe un límite a tener en cuenta con el fin de brindar empleo a pobladores peruanos.

1.8.2. Riesgo de infracción ante una auditoría laboral

De acuerdo con Calvo y Rodríguez (2014) citando a Ribas y Torras (2008): “Es la posibilidad de recibir una amonestación al efectuarse una evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva en función del cumplimiento de las normas, los modelos y los procedimientos establecidos” (p.73). Ello señala que las empresas se

encuentran propensas a recibir una infracción ante incumplimientos de la normativa laboral.

1.8.2.1. Nivel de Cumplimiento de las Normas Laborales

Para conocer el nivel de cumplimiento de las normas laborales se tomará en cuenta a la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, la cual señala las infracciones según las materias señaladas a continuación:

Cumplimiento en materia de relaciones laborales

La Ley N° 28806 en el artículo 33, dispone que las infracciones en materia de relaciones laborales se definen como:

Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

(Ley N° 28806, 2006, Art. 33)

Por tanto, el artículo referido busca corregir las situaciones relacionadas a las condiciones laborales de un empleado, con el fin que se muestre acciones correctas y fomento de empleo adecuado.

Cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo

La Ley N° 28806 en el artículo 34, señala sobre las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo siguiente:

Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, así como las aplicables al sector industria y

construcción, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de trabajo, así como las infracciones de seguridad y salud en el trabajo para la industria y la construcción a que se refiere el presente Título, sin perjuicio de la supervisión de la normatividad específica que es competencia de otros Ministerios o entidades públicas. (Ley N° 28806, 2006, Art. 34)

El artículo señalado señala la sanción que recibe una organización cuando incumple con lo dispuesto en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, ya que ello involucra un peligro contra el bienestar de los trabajadores, siendo necesario que cuente con un ambiente adecuado para la realización de sus funciones.

Cumplimiento en materia de seguridad social

Respecto a la seguridad social, el artículo 35 de la Ley N° 28806 señala que:

Constituyen infracciones en materia de seguridad social, la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas de pensiones, sean éstos públicos o privados, sin perjuicio de las demás infracciones establecidas en la normatividad específica sobre la materia. (Ley N° 28806, 2006, Art. 35)

Ello muestra la necesidad de las organizaciones de brindarles a sus trabajadores seguridad social entendida como el sistema pensionario y las prestaciones de salud,

ya que es necesario que los empleadores brinden condiciones que generen tranquilidad y estabilidad de los trabajadores.

Cumplimiento de labor inspectiva

En cuanto al cumplimiento de la labor inspectiva, el artículo 36 de la Ley N° 28806 señala lo siguiente:

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento. Tales infracciones pueden consistir en: (a) La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical. (b) El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia. (c) La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren. (Ley N° 28806, 2006, Art. 36)

Ello señala que los empleadores deben brindar las facilidades para las inspecciones, ya que dicha labor contribuye a la buena gestión de la empresa.

Cumplimiento en materia de contratación de personal extranjero

Vicente (2018) señala que los trabajadores extranjeros prestan sus servicios en países que no son propios, a quienes se les reconoce el cumplimiento de sus beneficios laborales, pero también debe tener en cuenta el límite de trabajadores extranjeros, ya que se debe tener preferencia por los trabajadores nacionales.

En virtud de ello, se considera que la contratación de personal extranjero debe cumplir con lo señalado en la normativa, ya que el incurrir en incumplimiento es causante de infracción.

Cumplimiento de Personal Destacado

Se considera que los contratos de trabajo deben consignar la descripción de las actividades que realizarán los trabajadores destacados, por lo cual las empresas usuarias deben fundamentar la naturaleza y el tiempo del servicio que le brindará dicho trabajador (Ley N° 28806, 2006, Art. 68).

Cumplimiento de Promoción y formación para el trabajo

Considerando el Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo, las infracciones en materia de promoción y formación para el trabajo se considera que:

Constituyen infracciones leves cuando se incumplen obligaciones documentales, infracciones graves los que no cumplen con las obligaciones en materia de modalidades formativas, y las infracciones muy graves ocurren cuando se incumplen con las disposiciones de horario, remuneración, uso indebido de modalidades formativas, entre otras (Decreto Supremo N° 19-2006-TR, 2006, Art. 39-40).

1.9. Definición de términos básicos

Auditoría laboral: se considera un instrumento que permite evaluar las condiciones laborales de la empresa, bajo un método de análisis integral y objetiva del recurso humano de la empresa, y así mismo, contar con propuesta de mejoras en la organización (Calvo y Rodríguez, 2014).

Desconocimiento de la normativa: ello muestra que la organización no conoce lo que se considera dentro de las leyes laborales, por lo cual sus procesos no son desarrollados de forma adecuada (Calvo y Rodríguez, 2014).

MYPE: se considera como la unidad económica que desarrolla actividades extractoras, transformadoras, de producción y comercialización de bienes o prestación de servicios (Ministerio de Trabajo, 2019).

MYPEs formalizadas: se consideran que las empresas cuentan con beneficios que incluye mayores ventas, así como un mejor posicionamiento en el mercado y la obtención de mayor rentabilidad (Centurión, 2016).

Normativa aplicable a las empresas: corresponde la legislación que las empresas deben pretender conseguir con el fin que cumplan con lo dispuesto por el Estado en beneficio de los trabajadores (Mainjobs, 2014).

Régimen Laboral Especial: es aplicable a los trabajadores que se encuentran acogidos al Régimen Laboral de las Micro y Pequeñas empresas, comprendiendo derechos socio laborales, como de seguridad y salud en el trabajo (SUNAT, 2019).

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada. Sánchez y Reyes (2015) mencionan que: “se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven” (p. 37). Por lo cual, dado que se presenta la situación problemática de la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas, así como un marco teórico relacionado con ello, se busca reducir los problemas presentados sobre las infracciones ante una auditoría laboral.

El nivel de investigación es relacional. Sobre ello, se dice que “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 93). Por tanto, dado que se busca determinar la relación entre el nivel de conocimiento de la normativa y el riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, se consideró un estudio relacional para conocer el grado de asociación entre las variables.

El diseño de la investigación es no experimental- transversal. sobre el diseño no experimental, se considera que “es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable [...] se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real

en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos” (Palella y Martins, 2012, p. 87). Por tanto, el estudio solo contempla las variables en su ambiente natural, lo que se considera como diseño no experimental. Mientras que también es transversal porque “en el estudio transversal se estudia a los sujetos [...] en un mismo momento” (Sánchez y Reyes, 2015, p. 52). Siendo el periodo de investigación el presente año 2019. Cuenta con el siguiente diagrama:



Donde:

M: comerciantes de la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas

O1: nivel de conocimiento de la normativa laboral

O2: riesgo de infracción ante una auditoría laboral

r: relación

2.2. Población y muestra

El estudio requirió conocer la población para acceder a la información de las variables, la cual se define como: “conjunto de todas las observaciones posibles que caracterizan al objeto” (Velásquez y Rey, 2013, p. 219). Por tanto, la población está conformada por **1,417 comerciantes** de la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas.

Siendo necesario contar con el número de elementos que forman parte de la muestra de la investigación, la cual se define como: “un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión,

además de que debe ser representativo de la población” (Hernández et al., 2014, p. 173). Por tanto, la muestra estuvo conformada por **20 comerciantes** de la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas.

Datos de Inclusión y Exclusión

La información incluida en la investigación fue recopilada mediante la aplicación de instrumentos a las MYPEs de la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas, por lo cual se excluyeron a aquellos que no pertenezcan a dicha Asociación, por ende, fueron seleccionados aquellos que cumplieron con el nivel de ventas señalado en la ley.

2.3. Técnicas para la recolección de datos

2.3.1. Técnicas

Para contar con información sobre el nivel de conocimiento de la normativa laboral y el riesgo de infracción ante una auditoría laboral, se utilizó la técnica de la encuesta. Por lo cual, López y Fachelli (2015) señala:

La encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida (p. 8).

Por ello se considera la técnica de encuesta para conocer el nivel de conocimiento de la normativa y el riesgo de infracción.

2.3.2. Instrumentos

Mientras que el instrumento que permitió contar con información sobre las variables corresponde a un cuestionario de 22 preguntas, que recogió respuestas a través de una escala Likert de 5 puntos.

2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

La validez del cuestionario aplicado fue verificada a través del juicio de expertos, este tipo de validación, de acuerdo con Creswell (2015), es una prueba en la cual se selecciona a un grupo de especialistas en la temática determinada que se desea abordar, a los cuales se les presenta el instrumento para que ellos puedan analizar su estructura y cada uno de los ítems planteados para determinar su coherencia con la teoría en torno a las variables que se buscan analizar con ellos (p. 162). En el caso de la presente investigación se seleccionaron a tres expertos en relación a las variables abordadas, los cuales verificaron la validez del cuestionario compuesto por 21 ítems.

En tanto que la confiabilidad del instrumento, de acuerdo con Mejía, Novoa, Ñaupas, & Villagómezcon (2014), se refiere a que los resultados obtenidos por las mediciones realizadas a través de la aplicación de un instrumento no deben tener variaciones significativas aun cuando sean aplicados a distintas personas y en tiempos distintos (p. 216). Así mismo, para verificar la confiabilidad de un instrumento uno de los métodos más utilizados es la aplicación de estadístico Alpha de Cron Bach, el cual de acuerdo con Corral (2009) es un coeficiente que determina el grado de confiabilidad de un instrumento en base a sus valores que van de 0 a 1, además la teoría indica que dicho coeficiente significa la correlación del test consigo mismo. Para obtener la fiabilidad del instrumento que se usó en la presente investigación se aplicó una prueba piloto y posteriormente a los

datos obtenidos se les aplicó la prueba de Alpha de Cron Bach, a continuación, se presenta una tabla con la interpretación de los valores del coeficiente:

Tabla 1.

Escala de interpretación de la magnitud del Coeficiente de Correlación Asociación

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

Fuente: (Corral, 2009, pp.243-244)

Como ya se indicó anteriormente la tabla 1 muestra la interpretación que debe darse a los valores obtenidos a través del coeficiente Alpha de Cran Bach para determinar la fiabilidad de un instrumento.

La fiabilidad del cuestionario aplicado en esta investigación se llevó a cabo aplicando una prueba piloto a 20 comerciantes de la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas, y posteriormente los resultados fueron analizados en el programa SPSS a través del estadístico Alpha de Cron Bach, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2.

Coeficiente Alfa de CronBach de la prueba piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	22

Fuente: Datos obtenidos mediante el procesamiento de SPSS

En la tabla 2 se pudo observar un valor del coeficiente Alpha de Cronbach equivalente a 0.905 para el cuestionario sobre las variables estudiadas, valor que indica la existencia de confiabilidad muy alta, por tanto, indicaba que la aplicación del instrumento obtendría datos fiables.

2.5. Procesamiento y análisis de datos

Luego de contar con los datos recopilados de la aplicación de instrumentos, se procedió a procesar la información mediante el estadístico Excel, el cual permitió contar con tablas y figuras que sinteticen la información y presentarla de forma más simplificada y comprensible, y de ese modo, realizar su interpretación. Además de ello, se realizó la contrastación de hipótesis.

El análisis de la información fue posible mediante el uso del programa Excel, así como del SPSS V24, los cuales permitieron contar con información que pudo ser analizada y comprendida cumpliendo con los objetivos de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

Para abordar de la presente investigación se respetaron aspectos éticos, así, desde el inicio de la elaboración del proyecto se han citado adecuadamente los antecedentes y teorías utilizadas, de manera tal que se ha respetado la autoría intelectual, además, al aplicar el instrumento para la recolección de datos también se aplicaron los aspectos éticos a partir de los cuales los encuestados estuvieran informados y dispuestos voluntariamente a participar, dentro de tales aspectos éticos estuvieron los siguientes:

- a) Respeto a la dignidad Humana: Se les otorgó la posibilidad de elegir su participación, es decir, su participación fue libre y voluntaria.
- b) Autonomía: Las decisiones de participación fueron respetadas.
- c) Equidad: Los participantes recibieron un trato equitativo, siendo aplicados los instrumentos en iguales condiciones, brindando las mismas facilidades y explicaciones para el llenado del mismo.

- d) Veracidad: Se les informó a los participantes de manera veraz y clara el propósito del cuestionario aplicado, así mismo este principio se utilizó al plasmar los resultados, ya que la información recolectada se presentó tal y como fue dada por los encuestados, sin falsear ninguna de sus respuestas.
- e) Confidencialidad: La información que se recolectó es privada, y solamente fue utilizada para los fines de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 3.

Nivel de conocimiento sobre los derechos laborales en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	13,6	55,0	55,0
	Medio	5	6,2	25,0	80,0
	Alto	4	4,9	20,0	100,0
	Total	20	24,7	100,0	
Perdidos	Sistema	61	75,3		
Total		81	100,0		

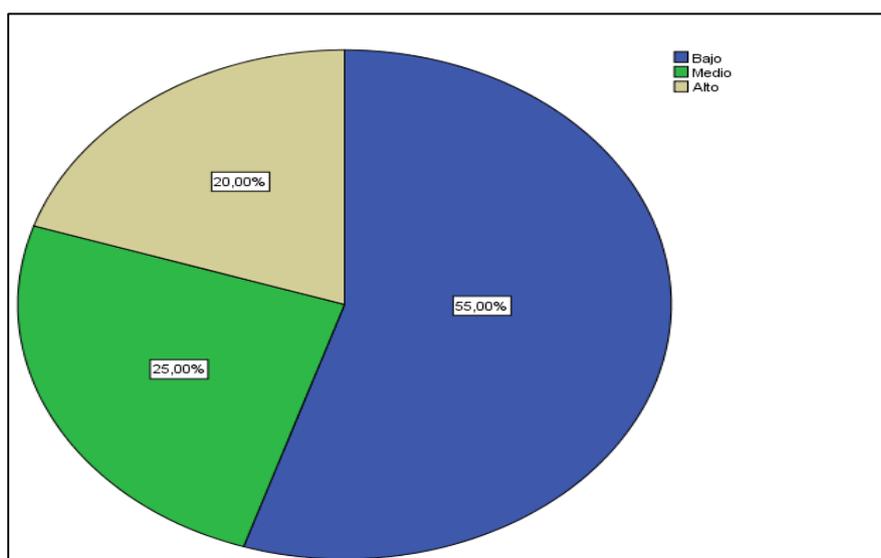


Figura 1. *Nivel de conocimiento sobre los derechos laborales en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.*

En la tabla 3 y figura 1 se muestran los resultados que evidencian que el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, en su mayoría (13.6%), se encuentra en un nivel bajo, encontrando también que en el 6.2% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio y solo en el 4.9% de los comerciantes el conocimiento es alto.

Tabla 4.

Nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	13,6	55,0	55,0
	Medio	6	7,4	30,0	85,0
	Alto	3	3,7	15,0	100,0
	Total	20	24,7	100,0	
Perdidos	Sistema	61	75,3		
Total		81	100,0		

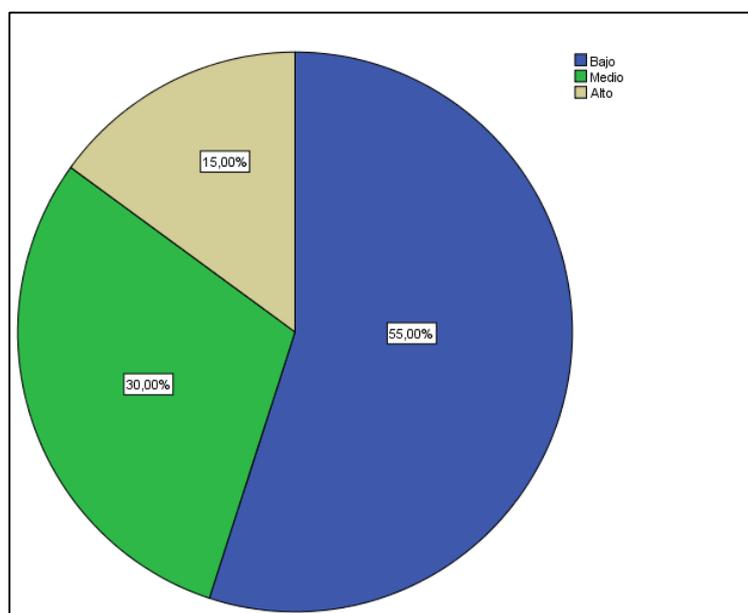


Figura 2. *Nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019*

La tabla 4 y figura 2 muestra que el nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019,

en el mayor porcentaje de los comerciantes (13.6%) se encuentra en un nivel bajo, mientras que, un 7.4% de los comerciantes mostró tener un nivel medio de conocimiento, y solo un 3.7% evidenció tener un nivel alto.

Tabla 5.

Nivel de conocimiento sobre las normas laborales en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	14,8	60,0	60,0
	Medio	8	9,9	40,0	100,0
	Total	20	24,7	100,0	
Perdidos	Sistema	61	75,3		
Total		81	100,0		

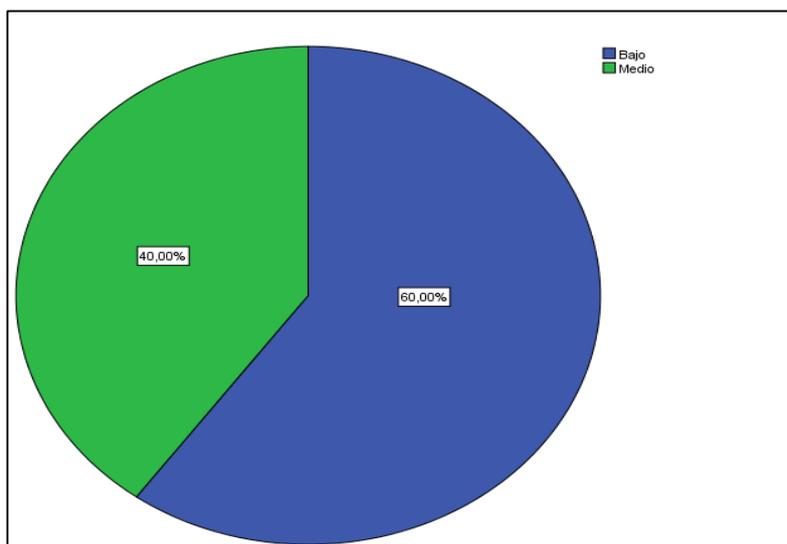


Figura 3. *Nivel de conocimiento sobre las normas laborales en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019*

En la tabla 5 y figura 3 se pueden observar los resultados respecto al Nivel de conocimiento sobre las normas laborales en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, los cuales indican que ninguno de los comerciantes presenta un alto nivel de conocimiento de las normas laborales, siendo un 9.9% los que presentan un nivel medio y en mayor cantidad, un 14.8%, mostraron poseer un bajo nivel en cuanto al conocimiento de las normas laborales.

Tabla 6.

Nivel de conocimiento sobre la normatividad laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	12,3	50,0	50,0
	Medio	6	7,4	30,0	80,0
	Alto	4	4,9	20,0	100,0
	Total	20	24,7	100,0	
Perdidos	Sistema	61	75,3		
	Total	81	100,0		

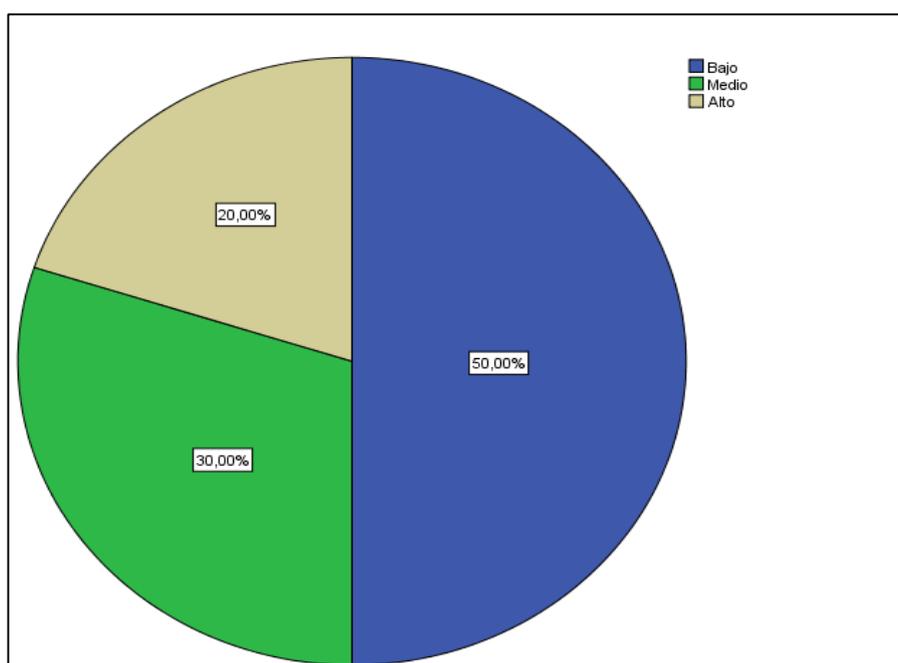


Figura 4. *Nivel de conocimiento sobre la normatividad laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019*

La tabla 6 y figura 4 muestran que el nivel de conocimiento sobre las normas laborales en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, se encuentra en un nivel bajo en la mayoría de los comerciantes, representando un valor de 12.3%, mientras que, el 7.4% de los comerciantes poseen un nivel medio de conocimiento sobre las normas laborales, una cuantía menor, 4.9%, manifestó tener poseer un nivel alto de conocimiento.

Tabla 7.

Riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	6,2	25,0	25,0
	Medio	2	2,5	10,0	35,0
	Alto	13	16,0	65,0	100,0
	Total	20	24,7	100,0	
Perdidos	Sistema	61	75,3		
	Total	81	100,0		

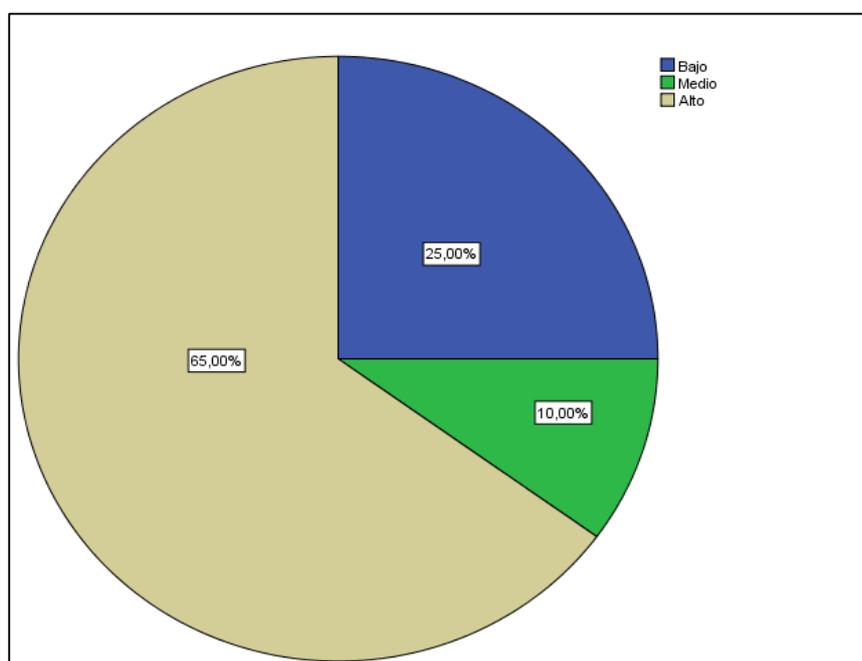


Figura 5. *Riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.*

La tabla 7 y figura 5 contienen los resultados respecto a la medición de las interrogantes englobadas en el indicador cumplimiento de la normativa laboral que es el indicador a través del cual se mide la variable riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas, dichos resultados muestran que el riesgo de que la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas enfrente infracciones ante la realización de una auditoría laboral es alto, con un porcentaje de 16.0%, bajo en un 2.5%, y bajo en un 6.2%, los cuales indican que en general el nivel riesgo es alto.

Tabla 8.

Recuento de los resultados de las preguntas que miden el nivel de conocimiento de la normativa laboral

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
P1	10%	45%	15%	5%	25%
p2	20%	45%	10%	15%	10%
p3	30%	20%	20%	15%	15%
P4	20%	35%	25%	5%	15%
P5	20%	25%	30%	15%	10%
P6	15%	35%	20%	25%	5%
P7	20%	40%	10%	20%	10%
P8	20%	40%	40%	0%	0%
P9	35%	45%	20%	0%	0%
P10	25%	25%	25%	15%	10%
P11	35%	45%	20%	0%	0%

Las preguntas respecto al nivel de conocimiento de la normatividad laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, registraban altos niveles de conocimiento cuando las respuestas eran totalmente de acuerdo o de acuerdo, por tanto, al responder en desacuerdo o en total desacuerdo representan deficiencias en dichos ítems y por tanto, en los indicadores que representan, en la tabla 9 se puede observar que en general la suma de las respuestas a las pregunta sobre el nivel de conocimiento de la normatividad laboral las respuestas en desacuerdo y en total desacuerdo suman porcentajes del 50% a más en cada uno de los ítems, a partir de los cual se han seleccionado como deficientes los tres indicadores de la variable, y en respuesta al objetivo específico cuatro se han presentado las estrategias para incrementar los conocimientos en dichos aspectos, en base a los ítems abordados, las cuales se presentan a continuación:

- i. Ante el desconocimiento de los derechos laborales evidenciados a través de las preguntas que van del número uno al seis, las propuestas para incrementar los

conocimientos en este ámbito van dirigidas a la programación de capacitaciones por un profesional con conocimiento y experiencia en temas de derechos laborales, los cuales puedan informar sobre cada uno de los derechos de los trabajadores en contribución con su bienestar económico y físico, dando a conocer de manera detallada las pautas que establece la legislación laboral en cuanto a las obligaciones que tienen los empleadores para con sus empleados. Además, brindar a cada uno de sus trabajadores material, que pueden ser algún tipo de documento por escrito, en el cual se detallen los derechos laborales, de esa manera tanto los encargados de gestionar el recurso humano, como los propios trabajadores tendrán un adecuado nivel de conocimiento para velar por el cumplimiento de dicha legislación, que entre otras cosas comprenda lo siguiente:

- Conocer la legislación sobre la remuneración que le corresponde a los trabajadores y así poder negociar los rangos de remuneración a ofrecer de una manera justa y legal.
- Conocimiento sobre la jornada laboral, descansos y vacaciones, con lo cual los empleadores de la asociación podrán programar oportunamente las jornadas laborales sin vulnerar los derechos de los trabajadores.
- Conocimiento sobre el seguro de salud y sistema de pensiones, para esto es importante además de la capacitación que se designe a un encargado acudir a las dependencias responsables de brindar los seguros de salud y de los sistemas de pensiones, de esa manera informase de todo lo referente a ello y poder luego retroalimentar con dicho conocimiento a los trabajadores, velando porque cada uno de ellos se encuentre adecuadamente asegurado ante situaciones adversas futuras.

- ii. Ante el desconocimiento de las obligaciones de las mypes, la cual se puede observar en el ítem 7, el mismo que tiene un 60% de suma de respuestas de desacuerdo y total desacuerdo, indicando deficiencias, la estrategia que podría resultar viable para mejorar los conocimientos en este aspecto, podría orientarse a que los directivos de la asociación comuniquen detalladamente, al personal encargado de la gestión del recurso humano, el régimen al cual se encuentra acogida la asociación y las obligaciones que ello implica, apoyándose también en el personal del área de contabilidad, agenciándose para ello de material escrito que pueda ser proporcionado, y de esa manera sea un material de consulta para poder llevar a cabo decisiones en los diversos escenarios que involucran gestionar los derechos de los trabajadores.
- iii. Los ítems del ocho al once, muestran los resultados en porcentajes de las respuestas brindadas en torno a las normas laborales, cuales en su forma correcta debieron responderse como totalmente de acuerdo, sin embargo, en suma, las respuestas totalmente en desacuerdo y en desacuerdo representaron los conocimientos erróneos de más del 50% de la muestra, por tanto, ello invita a realizar propuestas estratégicas para mejorar el conocimiento sobre los aspectos que comprende la normativa laboral, dentro de las cuales pueden estar las siguientes:
- Contratar un personal externo a la empresa que realice una auditoría para evaluar el cumplimiento de cada uno de los puntos contemplados en la normativa laboral y obteniendo los resultados de dicha auditoría busquen asesoría profesional, con la cual se ayude a fortalecer cada una de las deficiencias halladas por la auditoría, partiendo de una reunión con los responsables de la gestión de tratar cada uno de los puntos deficientes y suplir las faltas de conocimiento, y en lo posterior planificar y programar acciones

reales para ir aplicando los conocimientos adquiridos y mejorar cada una de las deficiencias halladas, preparándose para cumplir con cada uno de los lineamientos exigidos por la normativa laboral.

3.2. Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad sirve para revisar y analizar la distribución normal de las variables.

Hernández, Fernandez & Baptista (2014) afirma que “La distribución de diversas variables a veces es normal y en ocasiones está lejos a serlo” (p.300) En este caso se aplicará la prueba de Shapiro Wilk para muestras menores a 50.

Contraste de Hipótesis

Donde:

H1: Corresponde a hipótesis alterna

Ho: Hipótesis Nula

P valor < 0.05 se acepta la hipótesis H1, la variable no tiene distribución normal.

P valor > 0.05 Se acepta la hipótesis Ho, la variable si tiene distribución normal.

Tabla 9.

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk para las variables independientes y dependientes.

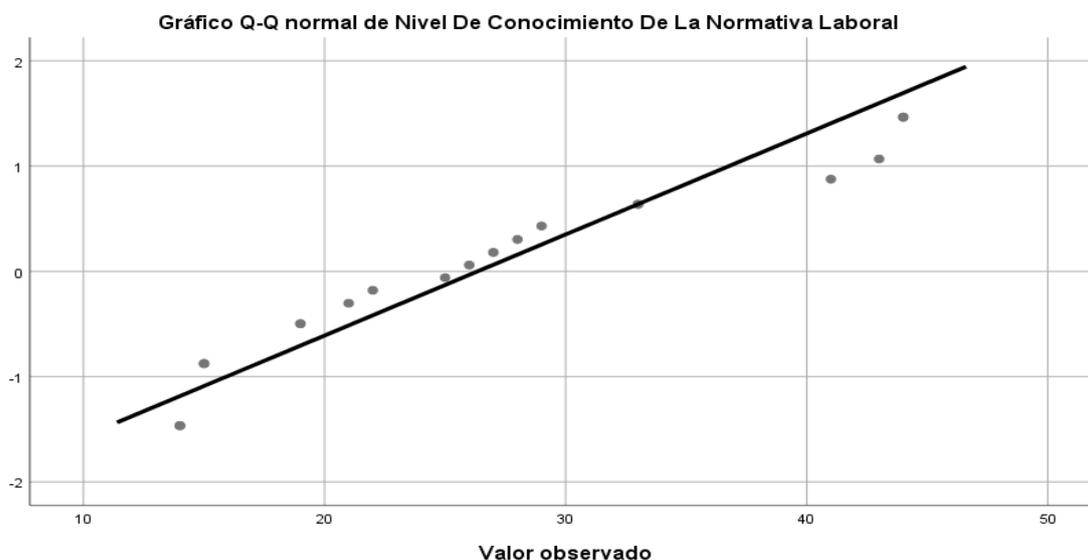
Pruebas de normalidad

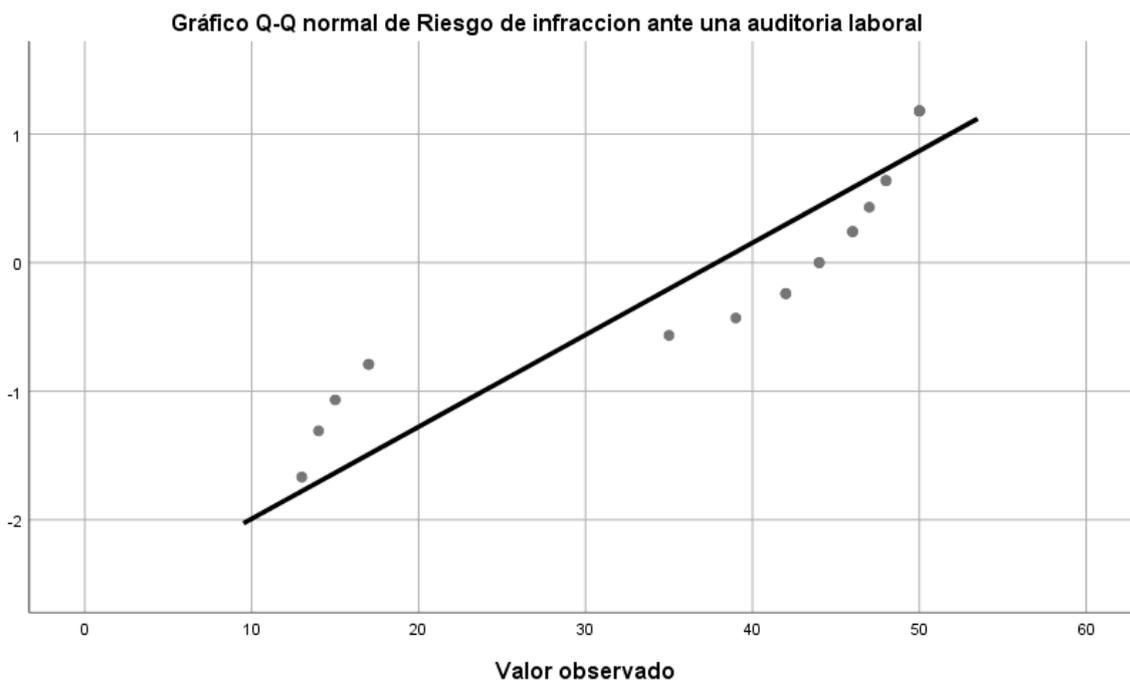
VARIABLE	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Nivel De Conocimiento De La Normativa Laboral	0,899	20	0,040
Riesgo de infracción ante una auditoria laboral	0,761	20	0,010

Interpretación:

Según tabla N°9 de prueba de normalidad, el grado de libertad es $20 < 50$ por lo tanto se trabaja con la prueba de Shapiro Wilk.

Asimismo, en la variable de Nivel de conocimiento de la Normativa laboral tiene un comportamiento normal estadístico de 0.899 y un valor de significancia de 0.040 en comparación a la variable Riesgo de infracción ante una auditoria laboral es de 0.761 con una significancia de 0.010 es cual al ser menor que 0.05, indica que la relación entre ambas variables es significativa, según las siguientes figuras se visualiza el detalle de la prueba de normalidad.





3.3. Contrastación de hipótesis

Tabla 10.

Relación entre el nivel de conocimiento de la normativa y el riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

		Nivel de conocimiento de la normativa laboral	Riesgo de infracción ante una auditoría laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	-,564**
	Sig. (bilateral)	.	,010
	N	20	20
	Coefficiente de correlación	-,564**	1,000
	Sig. (bilateral)	,010	.
	N	20	20

En la tabla 9 se muestra la correlación o grado de asociación existente entre las dos variables en análisis, haciendo uso de la prueba estadística Rho de Spearman, a partir de la cual se obtuvo un valor de significancia equivalente a 0.01, el cual al ser menor a 0.05, indica que la relación entre ambas variables es significativa; además se observa un coeficiente de correlación equivalente a -0.564, el mismo que indicaría la existencia de una correlación negativa considerable; por lo tanto se acepta la hipótesis general de la investigación: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento de la normativa y nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

Tabla 11.

Relación entre el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

			Nivel de conocimiento sobre los derechos laborales	Nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	-,526*
		Sig. (bilateral)	.	,017
	Nivel de conocimiento sobre los derechos laborales	N	20	20
		Coeficiente de correlación	-,526*	1,000
	Nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral	Sig. (bilateral)	,017	.
		N	20	20

La tabla 10 evidencia la correlación o el grado de asociación entre el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral haciendo, los resultados que se muestran se obtuvieron haciendo uso de la prueba estadística Rho de Spearman, demostrando la existencia de un valor de

significancia igual a 0.017, el cual al ser menor a 0.05 indica que la relación existente es significativa, además se muestra un coeficiente de correlación igual a -0,526, el cual señalaría la existencia de una correlación negativa considerable. A partir de los resultados mostrados existe sustento para aceptar la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

Tabla 12.

Relación entre el nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

			Nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE	Nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	-,591**
	Nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE	Sig. (bilateral)	.	,006
		N	20	20
	Nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral	Coefficiente de correlación	-,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	20	20

En la tabla 11 se muestran los resultados que arrojó la prueba rho de spearman al buscar determinar la relación entre el nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, dichos resultados evidencian un coeficiente de correlación equivalente a -0.591, el cual significa que la relación

existente es negativa considerable, en tanto que, el valor de significancia resultó ser igual a 0.006, el cual se encuentra por debajo de 0.05, y por tanto indica la existencia de una correlación significativa; dichos resultados permiten aceptar la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

Tabla 13.

Relación entre el nivel de conocimiento sobre la normativa laboral y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

			Nivel de conocimiento sobre la normativa laboral	Nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	-,601**
		Sig. (bilateral)	.	,005
	Nivel de conocimiento sobre la normativa laboral	N	20	20
		Coefficiente de correlación	-,601**	1,000
	Nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral	Sig. (bilateral)	,005	.
		N	20	41

La tabla 12 contiene los resultados que se obtuvieron al utilizar la prueba rho de spearman, en ellos se aprecia los valores de significancia y correlación entre el nivel de conocimiento sobre la normativa laboral y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, siendo el coeficiente de correlación igual a -0.601, el cual indica la existencia de correlación negativa considerable, mientras que, el valor de significancia fue de 0.005, el

mismo que está por debajo de 0.05, y por tanto, indica que la correlación existente es significativa, por ende, dichos resultados permiten aceptar la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre la Normativa Laboral y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.

IV. DISCUSIÓN

Para discutir la presente investigación fue necesaria la revisión de antecedentes de investigación que guarden relación con el propósito del presente estudio, buscando tener una base sobre la cual guiar el análisis, es así que, al tener los resultados de esta investigación, éstos pueden ser contrastados con los resultados de los antecedentes revisados, lo cual se presenta a continuación:

Los resultados en cuanto al objetivo general de la investigación indicaron la existencia de correlación significativa e inversa entre el nivel de conocimiento de la normativa laboral y el riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, resultado que guarda relación con la investigación realizada por Silva (2017), la cual entre sus conclusiones manifiesta la existencia de una relación significativa entre el nivel de conocimiento de la ley Mype y el índice de afiliaciones indebidas de los trabajadores a EsSalud, lo cual pone a la empresa en un riesgo prevalente a sufrir infracciones ante una auditoría laboral, es así que, ambos resultados se relacionan ya que exhiben que ante el escaso nivel de conocimientos sobre la normativa laboral, el riesgo al cual están expuestas las empresas es inminente al estar incumpliendo la ley y ser detectadas dichas infracciones por los órganos estatales encargados del cumplimiento de la legislación laboral.

Otro de los resultados que el presente estudio halló es la correlación significativa e inversa del nivel de conocimiento sobre los derechos laborales y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, así, al presentar bajos niveles de conocimiento sobre los derechos laborales, tales como los referidos a las jornadas laborales, descansos y seguros, enfrentan un alto riesgo de recibir sanciones ante una auditoría laboral, dicho resultado está asociado en alguna medida con el estudio de Montiel y Muñoz (2018) el cual dentro de sus conclusiones señala que el desconocimiento sobre los derechos laborales llevó a la empresa que analizaron a cometer muchas infracciones relacionadas a no respetar los horarios laborales y las remuneraciones adecuadas por una jornada normal y por las horas extras, factores que repercuten en el nivel de riesgo de sufrir denuncias por los trabajadores ante la vulneración de sus derechos.

Por otro lado, se evidenció que la relación entre el nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, es significativa e inversa, por tanto, debido al bajo nivel de conocimiento sobre las obligaciones de las mypes expone a la asociación a un riesgo latente de infracciones por incumplimientos de las obligaciones para con los trabajadores, este resultado puede asociarse con el hallado en el estudio de Ascornao y Gonzalez (2017), el cual entre sus conclusiones señalaba que la empresa que analizó el deficiente manejo de la planilla de trabajadores y el incorrecto proceso de desvinculación laboral, son algunas de las causas que dada la ausencia de conocimientos sobre el establecimiento de adecuadas políticas laborales expone la necesidad de acciones para mejorar dicha situación y evitar el pago de infracciones.

Así mismo, los resultados indicaron que el conocer las normas laborales se asocia de manera inversa y significativa con el riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la

Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, ello implica ante el bajo nivel de conocimiento de la normativa laboral, en aspectos asociados a las características que debe poseer una empresa de acuerdo a su clasificación, el riesgo por infracciones de incumplimiento laboral sea alto, resultados que se asemejan a los hallados por el estudio de Alonzo (2015) los cuales reflejaron un incumplimiento de las principales normas laborales que exponen a la empresa a infracciones legales, ello se relacionaría en la medida que el incumplimiento de las normas laborales ya sea por desconocimiento o falta de voluntad por darle cumplimiento, en general llevan a la empresa a tener problemas internos y que pueden llevarlas a cumplir fuertes sanciones legales ante el descubrimiento de la vulneración de los derechos de los trabajadores.

Referente al cuarto objetivo específico en los resultados se proponen estrategias orientadas a incrementar el nivel de conocimiento de la normatividad laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, dentro de los cuales se encuentran capacitaciones, comunicación, elaboración de documentación para dar cumplimiento a la legislación, orientar la información de los trabajadores, realizar retroalimentación y además realizar una auditoría laboral buscando prevenir que a futuro se siga incumpliendo con la normatividad laboral y al enfrentar una auditoría laboral por un organismo encargado de la defensa de los derechos humanos, la asociación tenga que verse envuelta en la afrenta de infracciones, estos resultados se encuentran en relación con los del estudio de Montiel y Muñoz (2018), los cuales luego de realizar el análisis de las deficiencias en una empresa establecieron la necesidad de una auditoría laboral para identificar las falencias de la organización y así realizar acciones correctivas a fin de evitar futuras sanciones.

V. CONCLUSIONES

A partir de la aplicación del cuestionario para la recolección de datos de las variables analizadas, y el posterior procesamiento de los datos con ayuda de herramientas tales como el Excel y el SPSS, se lograron plasmar los resultados en base a los objetivos planteados, a partir de lo cual se pudieron establecer las siguientes conclusiones:

Respecto al objetivo general, se pudo concluir que el nivel de conocimiento de la normativa laboral se encuentra asociado significativamente con el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral, siendo su correlación inversa, es decir que, a medida que exista un mayor nivel de conocimiento de la normativa laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, aplicando información , capacitación , orientación y cumplimiento de las normas laborales será menor el riesgo de infracciones ante una auditoría laboral, es por ello que, ante el bajo nivel de conocimiento de la normativa laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas en aspectos principales como derechos laborales , régimen laboral REMYPE, características de una MYPE , presenta un alto nivel de riesgo de infracciones ante una auditoría laboral, la falta de conocimientos en aspectos relevantes podría incurrir en prácticas inadecuadas en la gestión del recurso humano ,ocasionando posibles sanciones, tal como inadecuado pago de

remuneraciones y beneficios sociales, no inscribir a los trabajadores oportunamente en un régimen de seguridad social, o contratar personal extranjero de manera fraudulenta.

En cuanto al primer objetivo específico de la investigación se ha podido concluir que la relación entre el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales de los trabajadores y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, es significativa e inversa, lo cual quiere decir que ante un mayor nivel de conocimiento sobre los derechos laborales de los trabajadores sería menor el riesgo de infracción ante una auditoría laboral, ello explica la situación de la asociación, en la cual su bajo conocimiento sobre los derechos laborales en aspectos tales como la adecuada remuneración, los descansos, y los seguros a los cuales les corresponde acogerse a los trabajadores, la ha llevado a presentar alto riesgo de sufrir infracciones tributarias ante incumplimientos del pago salarial acorde a la legislación y algunos incumplimientos con las disposiciones estipuladas en los contratos, además de no respetar los horarios laborales de sus trabajadores.

Respecto al segundo objetivo específico se llegó a concluir que la relación entre el nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019 es significativa e inversa, determinando así que, al poseer un bajo conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE, la empresa se mantiene con alto riesgo de incumplimiento ante una auditoría tributaria, es así que, situaciones tales como el desconocimiento de los derechos de un trabajador ante un despido arbitrario, expondría a la empresa a una serie de riesgos por no pagarles oportunamente sus beneficios ante tal situación, incumpléndose además con los plazos determinados en los contratos de los trabajadores.

En cuanto al tercer objetivo específico, a través de los resultados se ha podido determinar que la relación existente entre el nivel de conocimiento sobre la normativa laboral y el nivel

de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, es significativa e inversa, ello explicaría que al presentarse en la empresa un bajo nivel de conocimiento en cuanto a la normativa laboral, el nivel de infracciones al que se expone la asociación ante una auditoría laboral sea alto, ello podría explicarse en cuanto el desconocimiento sobre la legislación y los requisitos con los que deben cumplir las empresas para situarse en una determinada clasificación, y las condiciones para la contratación del personal extranjero,

Respecto al cuarto objetivo específico orientado a incrementar el nivel de conocimiento de las normativas laborales en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019, se determinó que al hallar bajos niveles de conocimiento respecto a los derechos laborales, obligaciones para con los trabajadores y bajo conocimiento de las normas laborales, es necesario emprender acciones dentro de las cuales pueden entrar a tallar las capacitaciones, propiciar que los encargados de gestionar el talento humano se informen y retroalimenten a los demás trabajadores en materia de los derechos laborales, la comunicación oportuna a todo el personal respecto al régimen empresarial al que pertenece la asociación y hacer uso de material escrito para emitir informes de las obligaciones que tiene la empresa para con sus empleados propiciando un adecuado cumplimiento de los mismo, y por otro lado, realizar una auditoría laboral en la empresa para detectar todas aquellas deficiencias de la empresa y luego reunir a los principales involucrados en materia de la gestión laboral del personal para comunicar todas aquellas deficiencias y en base a ello planificar y programar acciones que ayuden a alinear a la organización con los lineamientos exigidos por la normatividad laboral.

VI. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados se establecieron las conclusiones de la investigación, las cuales evidencian la realidad de la empresa en estudio y los aspectos relevantes que relacionan a las variables analizadas, es a partir de ello que se pudieron establecer recomendaciones que puedan contribuir a la mejora de la situación del bajo conocimiento de la normatividad tributaria y el alto riesgo por infracciones ante una auditoría laboral, dichas recomendaciones se plasman a continuación:

Ante el bajo nivel de conocimiento de la normatividad laboral y su relación con el riesgo de infracciones ante una auditoría tributaria, es recomendable que la empresa programe una revisión y control oportuno de todos los registros existentes en la empresa que le permitan detectar aquellos puntos en los cuales se presenta mayor desconocimiento, y como tal incumplimiento con la normatividad laboral, y a partir de ello elaborar un reporte para ser discutido en una reunión entre los directivos y los responsable del área de gestión y así determinar la manera en que se efectuarán programas orientados a superar las deficiencias de conocimiento y acción en la asociación.

Otra recomendación podría sería realizar una evaluación al personal encargado del manejo de los trabajadores, y del cumplimiento de sus derechos, de esa manera se podría constatar que las personas a cargo estén preparadas y tengan los conocimientos oportunos

para propiciar que el desempeño exigido a los trabajadores se haga de acuerdo a la ley, y así también las retribuciones que se les asignan sean las adecuadas.

Se recomienda que exista un reglamento interno de la empresa siendo este obligatorio a partir de 100 trabajadores y regulado por el Ministerio de Trabajo, el cual detalle los derechos y obligaciones del empleador y el trabajador, tomando en cuenta la normatividad legal para una empresa MYPE, y ser proporcionado a los trabajadores, su implementación servirá para poder tomar las decisiones ante los diversos escenarios de negociación con los trabajadores, sobre todo en los procesos de desvinculación laboral, así se puede cumplir con las obligaciones legales hacia los trabajadores y evitar que dichos escenarios se constituyan en despidos arbitrarios e ilegales. Es importante precisar que también se puede implementar un manual de normas y procedimientos, el cual comprende una serie de normas internas, reglamentos, procedimientos, sirviendo de guía para una mejor ejecución del trabajo en conjunto.

Además, se recomienda a los directivos de la asociación realizar periódicamente reuniones con los encargados de la gestión del personal, en las cuales se les pueda pedir un informe sobre el manejo de los trabajadores y del personal contratado, así asegurarse que dicha contratación se encuentre conforme a ley y se encuentre la empresa cumpliendo con los requisitos acorde a su categoría empresarial.

Por último, es importante que la asociación pueda recibir las estrategias propuestas para incrementar los conocimientos sobre la normatividad laboral y poner en marcha cada una de ellas, delegando responsables para asumir la dirección de la puesta en marcha de cada una de las estrategias y canalizando los recursos necesarios para lograr que lleguen a ser cumplidas a cabalidad propiciando un cumplimiento adecuado de la normativa laboral dentro de la asociación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonzo, K. (2015). *Infracciones laborales de las MYPEs y su implicancia en los trabajadores de Tingo María*. Tingo María, Perú: Universidad Nacional Agraria de la Selva. Obtenido de <http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/384/T.CNT-32.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ascornao, J., & Gonzales, L. (2017). *Infracciones laborales que influyen en el Estado de Resultados de la Empresa R&R SAC, periodo 2016*. Lima, Perú: Universidad Peruana de las Américas. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/265/INFRACCIONES%20LABORALES%20QUE%20INFLUYEN%20EN%20EL%20ESTADO%20DE%20RESULTADOS%20DE%20LA%20EMPRESA%20R%26R%20SAC%20PERIODO%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Balbín, A. (2015). El concepto de derecho del trabajo. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 359-375.
- Banco de Desarrollo de América Latina. (Julio de 2018). América Latina: en busca de pymes más competitivas.
- Beltrán, L. (2018). *La informalidad y el margen de utilidad en la determinación de los costos de producción de las empresas de calzado de la parroquia Huachi Chico*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27853/1/T4264i.pdf>

- Calvo, R., & Rodríguez, J. (2014). La auditoría sociolaboral: una herramienta por descubrir (y utilizar). *Lan Harremanak, Vol. 14*, 71-93.
- Carranza, J. (2015). *Aplicación de una auditoría tributaria preventiva en la empresa Import SAC para el ejercicio Fiscal 2013, en la ciudad de Chiclayo, a fin de evitar posibles infracciones y sanciones administrativas*. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/188/1/TL_Carranza_Garcia_Jauner.pdf
- Centurión, R. (2016). La formalización, financiamiento, capacitación, competitividad y la rentabilidad en las micro y pequeñas empresas, Chimbote, 2010-2013. *In Crescendo Institucional, Vol. 7*, 50-63.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista ciencia de la educación, 19(33)*, 228-247. Recuperado el 2019, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Creswell, J. (2015). *Educational Research planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (5th ed.). USA: Pearson Education.
- Díaz, D. (2018). *“Los sobrecostos laborales y sus efectos en la gestión financiera de las Micro y Pequeñas empresas (MYPES) de servicios en los distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas-Lima, periodo 2016*. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2853/TESIS_%20DALILA%20D%C3%80DAZ%20MU%C3%91OZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Galvis, D., & Duran, F. (2016). *Análisis del comportamiento y conocimiento tributario de los comerciantes del municipio de Pelaya Cesar*. Ocaña, Colombia: Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. Obtenido de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/1058/1/28630.pdf>
- Gómez, R. (2012). *Derecho Laboral I*. Estado de México: Red Tercer Milenio.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Hurtado Alendez, J., & Dávila Cardich, C. (2018). *Guía sobre los principales beneficios sociales*. Lima: BDO.
- Instituto Pacífico. (2017). *MYPES: Aspectos Laborales*. Lima: Actualidad Empresarial.
- Ley N° 28806. (2006). *Ley General de Inspección del Trabajo*.
- Ley N° 30056. (2016). *Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial*.
- Ley N° 689. (1991). *Ley para la contratación de trabajadores extranjeros*.
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Mainjobs. (2014). *Informe Auditoría Socio-Laboral*.
- Mejía, E., Novoa, E., Ñaupas, H., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ministerio de Trabajo. (2019). Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa. *Boletín Informativo Laboral, No. 85, 1-9*.

- Montiel, S., & Muñoz, E. (2018). *Incidencia de la auditoría laboral en la empresa Paso a Paso del Cantón Simón Bolívar y su importancia en la toma de decisiones*. Milagro, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/4084>
- Rojas Herreros, J. J. (2017). *Manual de Obligaciones del empleador y beneficios del trabajador*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria, 5ta Ed.
- Silva, M. (2017). *Nivel de conocimiento sobre la ley de la micro y pequeña empresa y el índice de afiliación indebida en EsSalud de los conductores de las MYPES-Moyobamba, 2016*. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1547/silva_gm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solanes, R. (Mayo de 2019). Las PYMES europeas, el motor económico de Europa.
- SUNAFIL. (2016). *Plan Nacional Anual de Inspección del Trabajo*.
- SUNAT. (27 de Mayo de 2019). *Regímenes tributarios* . Obtenido de SUNAT: <http://eboletin.sunat.gob.pe/index.php/component/content/article/1-orientacion-tributaria/321-regimenes-tributarios->
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2017). *Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa*.
- Vicente, V. (2018). Trabajadores extranjeros: tratamiento legal. *Soluciones laborales N° 125*, 130-152.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

“Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL		
¿De qué manera el nivel de conocimiento de la normativa se relaciona con el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019?	Determinar la relación entre el nivel de conocimiento de la normativa y el riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.	<p>H₁: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento de la normativa y nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre el nivel de conocimiento de la normativa y nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.</p>	<p>Variable Independiente: Nivel de conocimiento de la normativa</p> <p>Variable dependiente: Riesgo de infracción ante una auditoría laboral</p>	<p>ENFOQUE:Cuantitativo</p> <p>NIVEL: Relacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario.</p>
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS		
¿Cuál es la relación entre el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales de los trabajadores y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría	Identificar la relación entre el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la	H₁ : Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación		

<p>laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de conocimiento sobre las normas laborales y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019?</p>	<p>Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.</p> <p>Identificar la relación entre el nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.</p> <p>Identificar la relación entre el nivel de conocimiento sobre las normas laborales 1 y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.</p>	<p>de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.</p> <p>H₂: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre las obligaciones de la MYPE y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.</p> <p>H₃: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre las normas laborales y el nivel de riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas - Cercado de Lima, 2019.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

I.DATOS: Hombre () Mujer (); Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico () Superior universitario () Secundaria completa () Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?					
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?					
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?					
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?					

5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?					
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?					
7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?					
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?					
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?					
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?					
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?					
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?					
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.					
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)					
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo					
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?					
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.					
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?					
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?					

20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros					
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.					
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral					



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

I.DATOS: Hombre () Mujer (); Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico () Superior universitario () Secundaria completa () Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?				X	
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?					X
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?					X
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?					X
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?					X
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?					X

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?			X		
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?			X		
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?			X		
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?			X		
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?			X		
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?					X
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.					X
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)					X
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo					X
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?					X
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.					X
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?					X
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?					X
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros					X
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.	X				
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral					X



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

IDATOS: Hombre () Mujer (X); Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo (X); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico () Superior universitario () Secundaria completa (X) Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?		X			
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?			X		
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?				X	
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?		X			
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?		X			
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?			X		



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación "Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019". La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

IDATOS: Hombre Mujer (); Soltero Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico () Superior universitario () Secundaria completa Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**
Venta de Calzado

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?				X	
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?			X		
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?				X	
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?			X		
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?				X	
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?			X		

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?			X		
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?	X				
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?	X				
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?	X				
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?	X				
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?				X	
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.				X	
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)				X	
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo				X	
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?				X	
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.				X	
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?				X	
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?			X		
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros					X
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.	X				
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral					X

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?				X	
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?			X		
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?			X		
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?	X				
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?	X				
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?				X	
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.				X	
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)				X	
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo				X	
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?					X
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.				X	
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?					X
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?				X	
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros				X	
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.	X				
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral					X



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

I.DATOS: Hombre () Mujer (); Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico () Superior universitario () Secundaria completa () Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?		X			
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?		X			
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?				X	
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?		X		X	
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?		X			
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?				X	

UNIVERSIDAD
PERUANA DE
CIENCIAS E
INFORMÁTICA
La Universidad del futuro hoy

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?				X	
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?				X	
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?					X
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?				X	
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?					X
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?					X
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.					X
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)					X
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo				X	
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?				X	
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.					X
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?					X
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?					X
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros					X
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.				X	
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral				X	



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

I.DATOS: Hombre () Mujer (X); Soltero (X) Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico (X) Superior universitario () Secundaria completa () Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?		X			
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?		X			
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?		X			
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?			X		
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?		X			
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?		X			

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?		X		
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?		X		
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?		X		
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?			X	
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?				X
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?				X
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.			X	
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)			X	
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo		X		
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?		X		
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.				X
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?				X
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?				X
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros				X
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.			X	
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral				X



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

I.DATOS: Hombre (X) Mujer (); Soltero () Casado () Conviviente (X) Divorciado () Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico () Superior universitario () Secundaria completa (X) Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**
Comercio

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?					X
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?					X
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?				X	
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?			X		
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?				X	
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?			X		

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?				X	
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?			X		
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?	X				
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?	X				
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?			X		
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?				X	
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.				X	
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)				X	
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo				X	
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?				X	
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.				X	
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?					X
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?			X		
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros					X
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.	X				
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral					X



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación "Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019". La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

IDATOS: Hombre () Mujer (X); Soltero () Casado (X) Conviviente () Divorciado () Viudo ()
Grado de Instrucción: Superior Técnico (X) Superior universitario () Secundaria completa () Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**
Comerciante ropa

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?	X				
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?				X	
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?					X
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?			X		
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?				X	
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?				X	

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?				X	
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?			X		
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?			X		
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?			X		
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?				X	
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?				X	
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.					X
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)					X
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo					X
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?					X
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.					X
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?				X	
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?				X	
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros				X	
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.	X				
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral					X



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

LDATOS: Hombre () Mujer (X); Soltero (X) Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo () ; **Grado de Instrucción:** Superior Técnico () Superior universitario () Secundaria completa (X) Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**
Comerciante

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?				X	
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?				X	
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?				X	
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?		X			
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?					X
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?					X

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?				X	
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?			X		
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?			X		
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?		X			
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?					X
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?					X
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.					X
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)					X
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo					X
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?					X
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.				X	
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?					X
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?				X	
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros					X
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.	X				
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral					X



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

I.DATOS: Hombre () Mujer (); Soltero (X) Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico (X) Superior universitario () Secundaria completa () Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:** *Aces Costable.*

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?				X	
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?				X	
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?				X	
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?				X	
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?		X			
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?				X	

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?			X	
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?			X	
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?			X	
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?	X			
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?			X	
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?			X	
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.				X
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)				X
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo				X
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?				X
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.			X	
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?			X	
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?			X	
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros			X	
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.	X			
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral			X	



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

IDATOS: Hombre) Mujer () ; Soltero () Casado () Conviviente) Divorciado () Viudo () ; **Grado de Instrucción:** Superior Técnico () Superior universitario () Secundaria completa) Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?				<input checked="" type="checkbox"/>	
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?				<input checked="" type="checkbox"/>	
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?				<input checked="" type="checkbox"/>	
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?				<input checked="" type="checkbox"/>	
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?				<input checked="" type="checkbox"/>	
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?				<input checked="" type="checkbox"/>	

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?	/				
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?	/				
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?	/				
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?					/
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?					/
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?					/
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.					/
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)					/
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo					/
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?					/
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.					/
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?					/
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?				/	
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros					/
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.	/				/
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral					/



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

IDATOS: Hombre () Mujer (X); Soltero (X) Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico (X) Superior universitario () Secundaria completa () Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?				X	
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?					X
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?					X
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?				X	
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?				X	
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?				X	

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?				X	
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?				X	
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?				X	
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?				X	
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?				X	
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?				X	
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.					X
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)				X	
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo				X	
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?				X	
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.					X
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?					X
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?				X	
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros					X
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.		X			
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral					X



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

I.DATOS: Hombre (✓) Mujer (); Soltero (✓) Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico (✓) Superior universitario () Secundaria completa () Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:** ELECTRICISTA INDUSTRIAL

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?			✓		
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?					✓
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?					✓
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?					✓
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?					✓
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?					✓

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?					✓
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?					✓
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?	✓				
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?	✓				
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?			✓		
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?					✓
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.					✓
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)					✓
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo					✓
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?					✓
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.					✓
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?					✓
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?					✓
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros					✓
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.	✓				
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral					✓



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

IDATOS: Hombre () Mujer (X); Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico () Superior universitario () Secundaria completa (X) Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?				X	
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?				X	
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?					X
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?				X	
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?		X			
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?				X	

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?				X	
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?				X	
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?				X	
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?			X		
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?				X	
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?				X	
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.				X	
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)			X		
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo				X	
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?				X	
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.				X	
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?				X	
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?				X	
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros				X	
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.			X		
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral				X	



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

IDATOS: Hombre Mujer (); Soltero () Casado () Conviviente Divorciado () Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico Superior universitario () Secundaria completa () Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**
Producción de ropa

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?			X		
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?			X		
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?				X	
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?			X		
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?				X	
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?			X		

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?				X	
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?			X		
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?			X		
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?			X		
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?				X	
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?				X	
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.				X	
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)				X	-
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo				X	
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?					X
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.				X	
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?					X
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?			X		
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros					X
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.	X				
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral				X	



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación "Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019". La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

I.DATOS: Hombre Mujer () ; Soltero () Casado () Conviviente Divorciado () Viudo () ; **Grado de Instrucción:** Superior Técnico () Superior universitario Secundaria completa () Primaria completa () Analfabeto () . **Tipo de negocio o actividad:**

Producción prendas dama

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?					<input checked="" type="checkbox"/>
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?					<input checked="" type="checkbox"/>
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?					<input checked="" type="checkbox"/>
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?					<input checked="" type="checkbox"/>
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?					<input checked="" type="checkbox"/>
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?				<input checked="" type="checkbox"/>	

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?				X	
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?					X
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?				X	
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?				X	
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?				X	
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?				X	
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.				X	
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)				X	
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo					X
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?					X
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.				X	
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?					X
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?				X	
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros					X
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.		X			
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral					X



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

I.DATOS: Hombre () Mujer (); Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado (Viudo () ; **Grado de Instrucción:** Superior Técnico () Superior universitario () Secundaria completa () Primaria completa (Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**
Comerciante calzado

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?			<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?			<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?			<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?			<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?			<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?			<input checked="" type="checkbox"/>		

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?		X		
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?			X	
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?			X	
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?			X	
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?			X	
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?				X
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.				X
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)				X
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo				X
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?				X
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.			X	
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?				X
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?			X	
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros				X
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.			X	
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral				X



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

I.DATOS: Hombre () Mujer (x); Soltero () Casado (x) Conviviente () Divorciado () Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico () Superior universitario () Secundaria completa (x) Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:** Comerciante

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?					X
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?					X
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?					X
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?					X
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?					X
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?					X

 UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA <small>La Universidad del futuro. Hoy</small>								
7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?				X			
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?				X			
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?				X			
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?				X			
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?				X			
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?							X
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.							X
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)							X
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo							X
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?							X
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.				X			
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?							X
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?							X
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros							X
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.				X			
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral							X



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación "Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019". La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

I.DATOS: Hombre () Mujer (); Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico () Superior universitario () Secundaria completa () Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?		X			
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?		X			
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?				X	
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?					X
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?		X			
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?					X

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?					X
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?	X				
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?					X
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?	X				
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?	X				
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?				X	
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.				X	
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)				X	
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo					X
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?				X	
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.				X	
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?				X	
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?				X	
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros				X	
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.					X
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral				X	



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación "Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019". La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

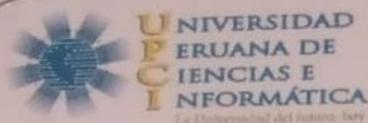
I.DATOS: Hombre () Mujer (X); Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado (X) Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico (X) Superior universitario () Secundaria completa () Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?				X	
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?				X	
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?				X	
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?				X	
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?				X	
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?				X	

7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?				X	
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?				X	
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?				X	
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?				X	
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?				X	
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?				X	
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.					X
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)					X
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo					X
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?					X
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.					X
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?					X
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?					X
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros					X
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.	X				
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral					X



Prueba objetiva sobre nivel de conocimiento de la normativa laboral y riesgo de infracción ante una auditoría laboral

Estimado empresario a continuación, se presenta una serie de ítems que deberá responder de forma sincera según corresponda sus conocimientos, ello forma parte de la investigación “Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas-Cercado de Lima, 2019”. La información que Ud. proporcione será utilizada para fines académicos y de investigación, el cual se mantendrá la confidencialidad.

I.DATOS: Hombre () Mujer (); Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo (); **Grado de Instrucción:** Superior Técnico () Superior universitario () Secundaria completa () Primaria completa () Analfabeto (). **Tipo de negocio o actividad:**

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, léelos y marca tu respuesta. La escala es de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores MYPES perciben una remuneración de acuerdo a la RMV – Remuneración mínima vital?			<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿La jornada laboral semanal máxima de los trabajadores MYPE es de 48 horas?			<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿El descanso semanal de los trabajadores MYPES es obligatorio?			<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Un trabajador de la MYPE tiene derecho al descanso vacacional de 15 días?			<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿El Sistema integral de Salud para los trabajadores de las Microempresas es pagado por el estado y los empleadores?			<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Los trabajadores de las MYPES pueden acogerse a un régimen de Pensiones?			<input checked="" type="checkbox"/>		

 UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA <small>La Universidad del futuro. hoy</small>						
7	¿Un trabajador MYPE, tiene derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario?			X		
8	¿Es necesario acogerse al régimen MYPE para calificar como una Micro y Pequeña empresa?			X		
9	El límite máximo de ventas para una pequeña empresa es de 1,700 UIT?			X		
10	¿El límite máximo de trabajadores en una Microempresa, es de 10 trabajadores?			X		
11	¿Cree usted que el límite permitido para la contratación de personal extranjero, es el 20% del total de los trabajadores?			X		
12	Se debe registrar y mantener actualizado a los trabajadores en planilla T-registro al igual que a sus derechohabientes?				X	
13	Pago íntegro y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales.				X	
14	Pago oportuno del Sistema Integral de Salud (SIS)				X	
15	Colocar en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo				X	
16	¿Cada trabajador debe contar con el reglamento interno ?				X	
17	Mantener las disposiciones referentes a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.				X	
18	¿Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores?				X	
19	¿Los trabajadores deben estar inscritos al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado?			X		
20	No contratar de manera fraudulenta trabajadores extranjeros					X
21	Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.			X		
22	Cumplir con el horario de la jornada laboral					X

Anexo 3. Base de datos

Comerciantes	Nivel De Conocimiento De La Normativa Laboral													V1	
	Derechos laborales de los trabajadores						D1	Obligaciones de las MYPES	Normativa Laboral						D3
	PRG.1	PRG.2	PRG.3	PRG.4	PRG.5	PRG.6		PRG.7	PRG.8	PRG.9	PRG.10	PRG.11			
comerciantes 1	4	3	3	2	3	4	19	4	2	2	4	2	10	33	
comerciantes 2	2	3	3	2	3	3	16	3	3	1	3	2	9	28	
comerciantes 3	2	2	2	2	3	2	13	2	3	1	2	1	7	22	
comerciantes 4	2	3	3	2	2	2	14	2	3	3	2	2	10	26	
comerciantes 5	2	4	4	4	3	3	20	3	1	1	2	2	6	29	
comerciantes 6	2	3	3	3	5	3	19	3	2	2	5	2	11	33	
comerciantes 7	3	3	2	3	3	3	17	3	2	1	2	2	7	27	
comerciantes 8	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	2	3	10	25	
comerciantes 9	2	2	2	2	1	2	11	2	2	1	2	3	8	21	
comerciantes 10	4	4	5	3	5	5	26	5	3	2	5	2	12	43	
comerciantes 11	5	3	4	5	5	4	26	5	2	3	3	2	10	41	
comerciantes 12	5	4	5	5	5	5	29	3	3	2	4	3	12	44	
comerciantes 13	4	5	5	4	5	5	28	5	2	1	5	3	11	44	
comerciantes 14	2	1	1	1	1	1	7	1	1	3	1	2	7	15	
comerciantes 15	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	3	7	14	
comerciantes 16	1	1	2	1	1	2	8	2	3	3	2	1	9	19	
comerciantes 17	1	1	1	1	1	1	6	1	3	2	1	1	7	14	
comerciantes 18	2	2	1	2	2	2	11	1	3	1	1	2	7	19	
comerciantes 19	1	1	1	1	1	1	6	1	3	2	1	2	8	15	
comerciantes 20	1	2	1	1	1	1	7	1	2	3	1	1	7	15	

Comerciantes	Riesgo de infraccion ante una auditoria laboral											
	Nivel de cumplimiento de las normativas laborales											V2
	PRG.1	PRG.2	PRG.3	PRG.4	PRG.5	PRG.6	PRG.7	PRG.8	PRG.9	PRG.10	PRG.11	
comerciantes 1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	35
comerciantes 2	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	44
comerciantes 3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	50
comerciantes 4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	50
comerciantes 5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	50
comerciantes 6	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	15
comerciantes 7	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	39
comerciantes 8	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	48
comerciantes 9	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	50
comerciantes 10	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	17
comerciantes 11	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14
comerciantes 12	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	17
comerciantes 13	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	13
comerciantes 14	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	42
comerciantes 15	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	3	47
comerciantes 16	5	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	42
comerciantes 17	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	44
comerciantes 18	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	46
comerciantes 19	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	46
comerciantes 20	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	48

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

NIVEL DE CONOCIMIENTO DE
LA NORMATIVA Y RIESGO DE
INFRACCIÓN ANTE UNA
AUDITORÍA LABORAL EN LA
ASOCIACIÓN DE
COMERCIANTES FRONTERAS
UNIDAS MERCADO DE LIMA,
2019

Fecha de entrega: 09-mar-2020 05:27p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1272584349
Nombre del archivo: TESIS_ALICIA_MERA.docx (424.86K)
Total de palabras: 17602
Total de caracteres: 94456

NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA Y RIESGO DE INFRACCIÓN ANTE UNA AUDITORÍA LABORAL EN LA ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES FRONTERAS UNIDAS CERCADO DE LIMA, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	docs.com Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	www.mintra.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
6	docslide.us Fuente de Internet	1%
7	slideplayer.es Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Católica de Santa	

	María Trabajo del estudiante	1%
9	www.trabajo.gob.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
12	www.derecho.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	www.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1%
15	yaitanaespinoza.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
16	Submitted to Universidad Jose Carlos Mariategui Trabajo del estudiante	<1%
17	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
18	www.travimus.com Fuente de Internet	<1%

19	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1%
20	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
21	repositorio.upsb.edu.pe Fuente de Internet	<1%
22	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
23	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
24	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1%
25	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
26	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
27	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
28	Submitted to Universidad de San Martin de Porres Trabajo del estudiante	<1%
29	issuu.com Fuente de Internet	<1%

30	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	www.asesorempresarial.com Fuente de Internet	<1 %
33	myslide.es Fuente de Internet	<1 %
34	cumbrepyme.org Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Autónoma de Nuevo León Trabajo del estudiante	<1 %
36	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
37	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Carlos Test Account Trabajo del estudiante	<1 %
39	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	alanemiliomatosbarzola.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %

41	jogjapress.com Fuente de Internet	<1%
42	www.powershow.com Fuente de Internet	<1%
43	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
44	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
45	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
46	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio


UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
 La Universidad del futuro, hoy

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Alicia Giannina Mera Paredes

DNI: 70072380 Correo electrónico: Aliz_latina21@hotmail.com

Domicilio: Asociación California Mr. D - Lt 1, 3ra etapa Villa el Salvador

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 938676405

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: Facultad De Ciencias Empresariales Y De Negocios

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA Y RIESGO DE INFRACCIÓN ANTE UNA AUDITORÍA LABORAL EN LA ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES FRONTERAS UNIDAS CERCADO DE LIMA, 2019"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

24 días del mes de junio de 2021.



 Firma



Anexo 6. Ficha de validación de instrumento por juicio de experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: CUMPA LLONTOP, LUIS

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: "Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la asociación de comerciantes fronteras unidas cercado de lima, 2019"

Autor del Instrumento: Bachiller, Alicia Giannina Mera Paredes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

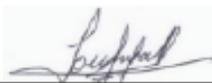
Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

NINGUNO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

EXCELENTE

Lima, 20 de febrero de 2020



Firma del Experto Informante

DNI: 07247861

Tel./Cel: 998087947

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: MG. Elizabeth Reyes Melo

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: "Nivel De Conocimiento De La Normativa Y Riesgo De Infracción Ante Una Auditoría Laboral En La Asociación De Comerciantes Fronteras Unidas Cercado De Lima, 2019"

Autor del Instrumento: Alicia Giannina Mera Paredes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir				X	
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando				X	
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				X	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				X	
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado				X	
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				X	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad				X	

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:
NINGUNO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: MUY BUENO

Lima, 01 de febrero del 2020



Firma del Experto Informante
DNI 07894166. Telf./Cel.: 988002656

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: OROPEZA GONZALEZ, JOAQUIN ANTONIO

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: "Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la asociación de comerciantes fronteras unidas cercado de lima, 2019"

Autor del Instrumento: Bachiller, Alicia Giannina Mera Paredes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación esta desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

_____ 95% _____

Lima, 20 de febrero del 2020


 Firma del Experto Informante
 DNI: 002589403. Telf./Cel.: 992592780