



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**TESIS:**

**La fiscalización laboral de Sunafil y la formalización de trabajadores en el  
departamento de Lambayeque, 2023**

**Autora:**

**Bach. Piscoya Sernaque Dolores Noemi**

**Asesor:**

**Mag. Vargas Rodríguez César**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**Fecha de sustentación:**

**09 de julio de 2026**

**LAMBAYEQUE, 2026**

Tesis denominada “La fiscalización laboral de Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023”, presentada para optar el TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA, por:



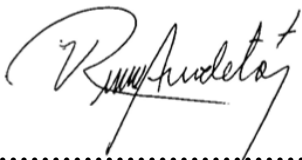
.....  
**Bach. Piscoya Sernaque Dolores Noemi**  
**Autora**



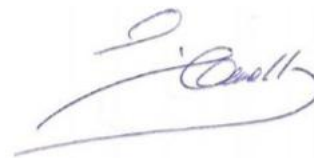
Mag. Vargas Rodríguez César  
Asesor

.....  
**Dr. Vargas Rodríguez Cesar**  
**Asesor**

**APROBADO POR:**



.....  
**Dr. Anacleto Guerrero Víctor Ruperto**  
**Presidente**



.....  
**Mag. Cevallos De Barrenechea Carlos**  
**Manuel Antenor**  
**Secretario**



.....  
**Mag. Fernández Palomino Jesus Alicia**  
**Vocal**

## **II. DEDICATORIA**

A mis padres, por su apoyo incondicional desde el primer día. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, por creer en mí y por ser la base más sólida de mi vida.

A mi pequeña familia, por ser el impulso constante para seguir adelante y el motivo principal detrás de todo este esfuerzo.

### **III. AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por brindarme la fortaleza necesaria para culminar este importante logro y por ser mi guía en cada paso de mi camino.

Agradezco también a mi casa de estudios, por los conocimientos adquiridos a lo largo de mi formación profesional y por brindarme las herramientas para mi crecimiento académico.

Agradezco a los abogados que colaboraron en la realización de las entrevistas; gracias por su tiempo, su disposición y por compartir su experiencia jurídica para enriquecer esta investigación.

Finalmente, agradezco a mi asesor de tesis, por su guía constante y por orientarme con su experiencia y conocimientos durante todo el desarrollo de esta investigación.



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**  
UNIDAD DE INVESTIGACION



**ACTA DE SUSTENTACIÓN**

**A C T A DE SUSTENTACIÓN PRESENCIAL N° 77 – 2026 -UI-FDCP**

Sustentación para optar el Título de profesional de ABOGADA de: **Dolores Noemi Piscoya Sernaque**.

Siendo las 7:00 p.m. del día jueves 09 de julio del 2026 se reunieron en el Sala de simulación de audiencias de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: **“LA FISCALIZACIÓN LABORAL DE SUNAFIL Y LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES EN EL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE, 2023”**, designados por Resolución N° 322-2025-FDCP-VIRTUAL de fecha 19 de mayo del 2025, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

**PRESIDENTE** : **Dr. Víctor Ruperto Anacleto Guerrero.**  
**SECRETARIO** : **Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea.**  
**VOCAL** : **Mag. Jesús Alicia Fernández Palomino**

La tesis fue asesorada por Mag. César Vargas Rodríguez, nombrado por Resolución N° 322-2025-FDCP-VIRTUAL de fecha 19 de mayo del 2025.

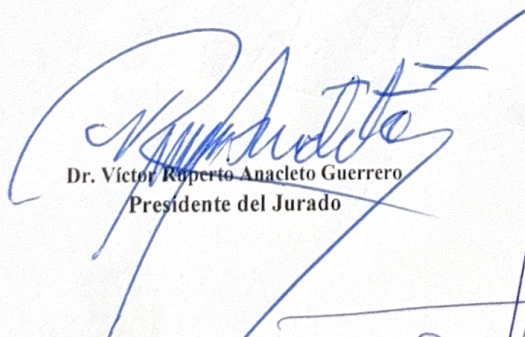
El acto de sustentación fue autorizado por Resolución 435-2026-FDCP-VIRTUAL de fecha 24 de junio del 2026.

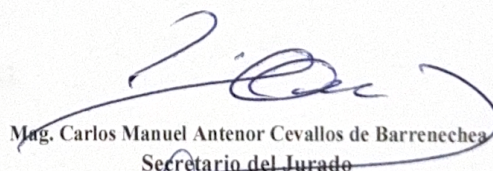
La tesis fue presentada y sustentada por la bachiller **Dolores Noemi Piscoya Sernaque** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: **APROBADA** con la nota de **17 ( Diecisiete )** en la **escala vigesimal**, mención de **Bueno**.

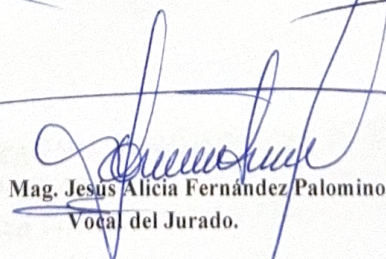
Por lo que queda **APTA** para obtener el Título Profesional de ABOGADA, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las **20 : 00** .m., del mismo día, se da por concluido el acto académico tomando la juramentación respectiva y suscribiendo el Acta los miembros del jurado.

Lambayeque, jueves 09 de julio del 2026

  
Dr. Víctor Ruperto Anacleto Guerrero  
Presidente del Jurado

  
Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea  
Secretario del Jurado

  
Mag. Jesús Alicia Fernández Palomino  
Vocal del Jurado.

## CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Mag. Cesar Vargas Rodríguez usuario revisor de:

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Titulado La fiscalización laboral de Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023

Cuyo(s) autor(es) es(son):

Dolores Noemi Piscoya Sernaque DNI°72647363

, declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud 17%, verificables en el Resumen del Reporte Automatizado de similitudes que se acompaña.

El(La/Los/Las) suscrito(a/s/as) analizó y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 11 de mayo del 2026



Vargas Rodríguez Cesar

**Nombres y Apellidos:** Cesar Vargas Rodríguez

**DNI°:** 16484422

**ASESOR**

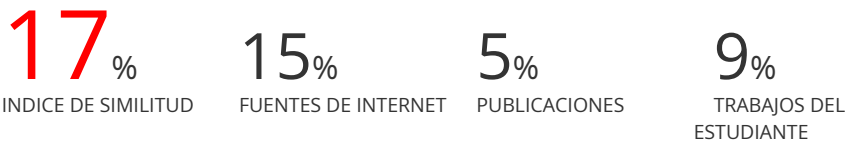
*Defina la modalidad con [ X ]*

*Adjuntar*

- *Reporte Automatizado de similitudes*
- *Recibo Digital*

La fiscalización laboral de Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

|    |                                                       |     |
|----|-------------------------------------------------------|-----|
| 1  | hdl.handle.net                                        | 4%  |
|    | Fuente de Internet                                    |     |
| 2  | repositorio.unprg.edu.pe                              | 1%  |
|    | Fuente de Internet                                    |     |
| 3  | repositorio.uss.edu.pe                                | 1%  |
|    | Fuente de Internet                                    |     |
| 4  | repositorio.ucv.edu.pe                                | 1%  |
|    | Fuente de Internet                                    |     |
| 5  | alicia.concytec.gob.pe                                | 1%  |
|    | Fuente de Internet                                    |     |
| 6  | revistas.uss.edu.pe                                   | 1%  |
|    | Fuente de Internet                                    |     |
| 7  | Submitted to Universidad Cesar Vallejo                | 1%  |
|    | Trabajo del estudiante                                |     |
| 8  | pdfs.semanticscholar.org                              | <1% |
|    | Fuente de Internet                                    |     |
| 9  | repositorio.utp.edu.pe                                | <1% |
|    | Fuente de Internet                                    |     |
| 10 | Submitted to ucss                                     | <1% |
|    | Trabajo del estudiante                                |     |
| 11 | repositorio.upsc.edu.pe                               | <1% |
|    | Fuente de Internet                                    |     |
| 12 | www.ilo.org                                           | <1% |
|    | Fuente de Internet                                    |     |
| 13 | Submitted to CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA | <1% |
|    | Trabajo del estudiante                                |     |
| 14 | cdn.www.gob.pe                                        | <1% |
|    | Fuente de Internet                                    |     |

  
Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ  
DNI: 16484422  
ASESOR



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Dolores Noemi Piscoya Sernaque  
Título del ejercicio: Quick Submit  
Título de la entrega: La fiscalización laboral de Sunafil y la formalización de trabaja...  
Nombre del archivo: PISCOYA\_SERNAQUE\_DOLORES\_NOEMI\_-\_INFORME\_FINAL.docx  
Tamaño del archivo: 2.79M  
Total páginas: 131  
Total de palabras: 27,069  
Total de caracteres: 174,136  
Fecha de entrega: 04-may-2026 06:06p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega: 2951528857



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

La fiscalización laboral de Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023

Autor:

Bach. Piscoya Sernaque Dolores Noemi

Asesor:

Mag. Vargas Rodríguez César

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Fecha de sustentación:

LAMBAYEQUE, 2026

  
Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ  
DNI: 16484422  
ASESOR

## ÍNDICE GENERAL

|                                                                           |                                                        |             |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------|
| <b>I.</b>                                                                 | <b>INFORMACIÓN GENERAL</b> .....                       | <b>iii</b>  |
| <b>II.</b>                                                                | <b>DEDICATORIA</b> .....                               | <b>iv</b>   |
| <b>III.</b>                                                               | <b>AGRADECIMIENTO</b> .....                            | <b>v</b>    |
| <b>IV.</b>                                                                | <b>RESUMEN</b> .....                                   | <b>viii</b> |
| <b>V.</b>                                                                 | <b>ABSTRACT</b> .....                                  | <b>ix</b>   |
| <b>VI.</b>                                                                | <b>INTRODUCCIÓN</b> .....                              | <b>1</b>    |
| <b>1.1.</b>                                                               | <b>Formulación del problema de investigación</b> ..... | <b>5</b>    |
| <b>1.1.1.</b>                                                             | <b><i>Problema general</i></b> .....                   | <b>5</b>    |
| <b>1.1.2.</b>                                                             | <b><i>Problemas específicos</i></b> .....              | <b>5</b>    |
| <b>1.2.</b>                                                               | <b>Hipótesis</b> .....                                 | <b>6</b>    |
| <b>1.3.</b>                                                               | <b>Objetivos</b> .....                                 | <b>6</b>    |
| <b>1.3.1.</b>                                                             | <b><i>Objetivo general</i></b> .....                   | <b>6</b>    |
| <b>1.3.2.</b>                                                             | <b><i>Objetivos específicos</i></b> .....              | <b>6</b>    |
| <b>1.4.</b>                                                               | <b>Justificación de la investigación</b> .....         | <b>7</b>    |
| <b>1.4.1.</b>                                                             | <b><i>Justificación teórica</i></b> .....              | <b>7</b>    |
| <b>1.4.2.</b>                                                             | <b><i>Justificación práctica</i></b> .....             | <b>7</b>    |
| <b>1.4.3.</b>                                                             | <b><i>Justificación social</i></b> .....               | <b>8</b>    |
| <b>1.4.4.</b>                                                             | <b><i>Justificación legal</i></b> .....                | <b>8</b>    |
| <b>1.4.5.</b>                                                             | <b><i>Justificación metodológica</i></b> .....         | <b>9</b>    |
| <b>1.4.6.</b>                                                             | <b><i>Justificación investigativa</i></b> .....        | <b>9</b>    |
| <b>VII.</b>                                                               | <b>DISEÑO TEÓRICO</b> .....                            | <b>10</b>   |
|                                                                           | <b>ANTECEDENTES</b> .....                              | <b>10</b>   |
| <b>i.</b>                                                                 | <b><i>Antecedentes internacionales</i></b> .....       | <b>10</b>   |
| <b>ii.</b>                                                                | <b><i>Antecedentes nacionales</i></b> .....            | <b>12</b>   |
| <b>iii.</b>                                                               | <b><i>Antecedentes regionales</i></b> .....            | <b>15</b>   |
|                                                                           | <b>BASES TEORICAS</b> .....                            | <b>18</b>   |
| <b><i>La fiscalización laboral</i></b> .....                              | <b>18</b>                                              |             |
| <b><i>Elementos esenciales en el sistema de trabajo peruano</i></b> ..... | <b>19</b>                                              |             |
| <b><i>La formalización de los trabajadores</i></b> .....                  | <b>20</b>                                              |             |
| <b><i>Elementos para la formalización laboral</i></b> .....               | <b>21</b>                                              |             |
| <b><i>Reglamento de SUNAFIL</i></b> .....                                 | <b>23</b>                                              |             |
| <b><i>Antecedente de Sunafil</i></b> .....                                | <b>25</b>                                              |             |
|                                                                           | <b>BASES CONCEPTUALES</b> .....                        | <b>27</b>   |
|                                                                           | <b>Categorización</b> .....                            | <b>29</b>   |
| <b>VIII.</b>                                                              | <b>DISEÑO METODOLÓGICO</b> .....                       | <b>30</b>   |

|       |                                                                                                          |     |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| b.    | Categorías .....                                                                                         | 30  |
| i.    | <i>Categoría independiente</i> .....                                                                     | 30  |
| ii.   | <i>Categoría dependiente</i> .....                                                                       | 30  |
| c.    | Diseño de contrastación de hipótesis .....                                                               | 30  |
| d.    | Población y muestra .....                                                                                | 31  |
| i.    | <i>Población</i> .....                                                                                   | 31  |
| ii.   | <i>Muestra</i> .....                                                                                     | 32  |
| e.    | Técnica .....                                                                                            | 32  |
| f.    | Instrumento .....                                                                                        | 33  |
| IX.   | RESULTADOS.....                                                                                          | 34  |
| g.    | Resultados del análisis de entrevistas .....                                                             | 34  |
| i.    | <i>Resultados del análisis de entrevistas a abogados</i> .....                                           | 34  |
| ii.   | <i>Resultados del análisis de entrevistas a fiscalizadores de SUNAFIL</i> .....                          | 48  |
| h.    | Resultados del análisis documental: órdenes de inspección generadas por SUNAFIL en Lambayeque, 2023..... | 61  |
| i.    | <i>Caracterización general de las órdenes de inspección</i> .....                                        | 61  |
| ii.   | <i>Resultados de las órdenes de inspección y formalización laboral</i> .....                             | 65  |
| iii.  | <i>Distribución territorial y alcance de las órdenes de inspección</i> .....                             | 69  |
| i.    | Triangulación de resultados .....                                                                        | 73  |
| X.    | DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....                                                                            | 80  |
| XI.   | PROPUESTA DE INTERVENCIÓN .....                                                                          | 83  |
| j.    | Fundamentación.....                                                                                      | 83  |
| k.    | Objetivos de la propuesta .....                                                                          | 85  |
| l.    | Alcance y delimitación .....                                                                             | 86  |
| m.    | Marco institucional .....                                                                                | 87  |
| n.    | Ejes de intervención .....                                                                               | 89  |
| o.    | Estrategias y acciones .....                                                                             | 91  |
| p.    | Matriz de intervención .....                                                                             | 92  |
| q.    | Resultados esperados .....                                                                               | 95  |
| r.    | Viabilidad .....                                                                                         | 97  |
| s.    | Indicadores .....                                                                                        | 99  |
| t.    | Sostenibilidad .....                                                                                     | 100 |
| u.    | Cierre de la propuesta .....                                                                             | 102 |
| XII.  | CONCLUSIONES.....                                                                                        | 104 |
| XIII. | REFERENCIAS.....                                                                                         | 106 |
| XIV.  | ANEXOS.....                                                                                              | 113 |
|       | Anexo 1. Matriz de consistencia .....                                                                    | 113 |
|       | Anexo 2. Guía de entrevista para abogados .....                                                          | 115 |
|       | Anexo 3. Guía de entrevista para fiscalizadores de Sunafil.....                                          | 119 |

#### IV. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la fiscalización laboral ejercida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y su relación con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico, utilizando como técnicas de recolección de información la entrevista a especialistas en derecho laboral y el análisis documental de las órdenes de inspección generadas por la SUNAFIL durante el año 2023. Los resultados evidencian que la fiscalización laboral constituye un mecanismo relevante para inducir la regularización de obligaciones sociolaborales, particularmente en lo referido al registro en planillas y otros aspectos formales del empleo. Asimismo, el estudio permitió identificar limitaciones operativas y de gestión vinculadas a la distribución de la fuerza inspectiva, la cobertura territorial y sectorial, y la continuidad del procedimiento inspectivo, las cuales condicionan la efectividad y sostenibilidad de la fiscalización laboral. En atención a estos hallazgos, se formuló una propuesta de intervención orientada a fortalecer la gestión de la fiscalización laboral, promover una formalización más sostenida y superar el enfoque meramente sancionador de la actuación inspectiva. Se concluye que el fortalecimiento de la fiscalización laboral resulta clave para avanzar hacia una mayor protección de los derechos laborales y la reducción progresiva de la informalidad en el ámbito regional.

**Palabras clave:** fiscalización laboral; formalización de trabajadores; SUNAFIL; informalidad laboral; gestión inspectiva.

## V. ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the labor inspection carried out by the National Superintendency of Labor Inspection (SUNAFIL) and its relationship with the formalization of workers in the department of Lambayeque. The study was conducted using a qualitative approach with a phenomenological design, employing interviews with labor law specialists and documentary analysis of inspection orders issued by SUNAFIL during 2023 as data collection techniques. The results show that labor inspection is an important mechanism for inducing the regularization of social and labor obligations, particularly with regard to payroll registration and other formal aspects of employment. The study also identified operational and management limitations related to the distribution of the inspection force, territorial and sectoral coverage, and the continuity of the inspection procedure, which condition the effectiveness and sustainability of labor inspection. In light of these findings, an intervention proposal was formulated aimed at strengthening the management of labor inspection, promoting more sustained formalization, and overcoming the purely punitive approach to inspection. It is concluded that strengthening labor inspection is key to advancing toward greater protection of labor rights and the progressive reduction of informality in the region.

**Keywords:** labor inspection; formalization of workers; SUNAFIL; labor informality; inspection management.

## **VI. INTRODUCCIÓN**

La informalidad en el ámbito laboral, según Deléchat y Medina (2021) es un fenómeno omnipresente en el mundo a un 60%, puesto que en ella participan distintas personas económicamente activas, las mismas que no gozan de derechos laborales y son objeto de trasgresiones. Sin embargo, como los mismos autores refieren, es indispensable que este proceso sea gradual, considerando que la subsistencia de la mayor parte de la población depende de ella.

En ese orden de ideas, distintas organizaciones a nivel global son creadas bajo el propósito de cooperar con la disminución de la informalidad y proveer protección a los sujetos que se rigen bajo este sistema infractor de derechos. De conformidad a Forlac, una institución integral de la Organización Internacional del Trabajo (2022) un empleo informal no cumple con las normas que componen el régimen laboral nacional, incumple con el pago de los impuestos, no dispone de una cobertura de protección social y está desprovisto de prestaciones asociadas con el empleo. En ese sentido, reducirlo implica asegurar la condición de vida de múltiples personas, además el trabajo impacta positivamente en el incremento de la productividad y el crecimiento.

A nivel nacional, es una problemática que persiste con el discurrir del tiempo, estando presente incluso en instituciones estatales bajo la apariencia de la formalidad. Durante el 2007, el Perú sobrevivió a una crisis económica que impidió recuperar la estabilidad laboral por mucho tiempo, pues el 61,6% de la PEA ocupada se situó bajo el sector informal, situación que no prosperó hasta después de 10 años.

De otro lado, según acota la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2023) según los hallazgos ofrecidos en la Encuesta Nacional de Hogares, es un fenómeno que impactó negativamente en 13.4 millones de ciudadanos, que es equivalente a un 75,7% personas. Sin embargo, esto se intensifica cuando tratándose del área rural donde la retribución económica es baja, así como el nivel de productividad y la trasgresión de los derechos del trabajador.

De acuerdo a Comex Perú, citado anteriormente, un obstáculo para la formalización de los trabajadores radica especialmente en la inestabilidad política, dentro de un 87% de organizaciones que constan en los registros de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria y Aduanas (Sunat). Seguidamente, un impedimento advertido es la competencia que se debate entre empresas que cumplen con el pago de los impuestos y, aquellos que no; entre otras limitaciones se consigna la inseguridad ciudadana (60%) así como el crimen, la falta de cumplimiento de los requisitos para acceder a una licencia de funcionamiento para un 56%.

Por su parte, Alvarado (2022) menciona que es fundamental la reducción de la informalidad, puesto que vulnera los derechos laborales e incide de manera negativa en el bienestar de los actores que integran el ámbito laboral. Entre los principales derechos que nacen fruto de una relación laboral formal se encuentra el reconocimiento a un seguro de salud, seguridad y salud en el trabajo, así como las vacaciones, en determinados regímenes laborales existe la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), gratificación en julio y diciembre, el seguro de vida, además del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) u otro mecanismo como la indemnización por despido arbitrario. Por lo tanto, el autor reconoce que un instrumento preciso para fortalecer la formalización e

incorporación de trabajadores a la planilla de trabajos es la fiscalización desplegada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), que ha demostrado su efectividad en contraste con otros instrumentos que tienen como finalidad la disminución de este problema. Por último, acota que el Perú constituye el país con el menor número de inspectores laborales, encontrándose que por cada 10 mil PEA ocupadas se cuenta con 0.38 profesionales.

Seguidamente, el Gobierno del Perú (2024) indica que el Sistema de Inspección de Trabajo, conocido como SIT, es un conjunto de normas, principios, procedimientos, técnicas e instrumentos que inspiran y determinan una adecuada inspección laboral, que corresponde a un servicio público donde profesionales delimitados supervisan el cumplimiento de las empresas respecto a normas a las que se sujetan en materia socio laboral además de seguridad y salud del ámbito laboral. Por otro lado, quienes lo componen deberán regirse ante principios y la norma Ley General de Inspección de Trabajo que está integrado por tres órganos especiales, entre ellos consta Sunafil.

Sobre este último se puede acotar que, tiene como principal función consolidar en materia de fiscalización laboral delimitar si las organizaciones cumplen con las normas de manera uniforme. Es así que, mediante la Resolución de Presidencia del Congreso Directivo N° 08-2023-SUNAFIL/PCD, emitida en 2023, entre ellos el propósito general que corresponde a fortalecer la actuación eficaz mediante el servicio de fiscalización como parte fundamental del SIT en aras de beneficiar a los trabajadores que laboran en el territorio nacional.

En la misma línea de estudio, se tiene que, a nivel regional en Lambayeque, de acuerdo con Musayon (2023) se tiene un panorama lleno de desafíos laborales y

económicos, en el cual se ha experimentado altos niveles de informalidad laboral, lo que ha llevado a una serie de problemas tanto para los trabajadores como para la economía local. En ese sentido, la falta de formalización implica que muchos trabajadores no cuentan con beneficios laborales básicos, seguridad social, ni protección ante accidentes o enfermedades laborales. Además, esta situación afecta negativamente la recaudación fiscal y la competitividad de las empresas formales.

En este contexto, el mismo autor sostiene que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral juega un papel crucial en la promoción y vigilancia del cumplimiento de las normas laborales. Sin embargo, la efectividad de su labor en Lambayeque se ve desafiada por diversos factores, como la resistencia de algunos empleadores a formalizar a sus trabajadores, la falta de conocimiento sobre los beneficios de la formalización, y los limitados recursos para realizar inspecciones exhaustivas en toda la región.

En el marco de lo expuesto, es en el objetivo específico 3 que se determina promover la implementación de colaboradores que se encuentran en un estado de informalidad hacia la planilla electrónica, por lo tanto, es a través de esta finalidad que se procura extender la intervención del SIT para el aumento del registro de los colaboradores a la planilla electrónica mediante los dos elementos que son el registro de información de trabajo así como la planilla mensual donde se efectúa el pago respectivo, conocido como PLAME.

Acota Domínguez (2024) que durante el periodo anterior la formalización laboral alcanzó un resultado fructífero en determinadas regiones, producto de la función que

desempeñan las Intendencias Regionales, puesto que en 2022 la informalidad se ubicó en un 75,6%, a comparación del 2023, donde redujo en un 3,7% puntos porcentuales.

Bajo lo expuesto, se tiene como finalidad determinar el desarrollo de la Intendencia Regional de Lambayeque, de modo que, logre verificarse que mediante la fiscalización laboral se incentiva a la formalización de los colaboradores del departamento.

## **1.1. Formulación del problema de investigación**

### ***1.1.1. Problema general***

Siguiendo la línea de la realidad problemática, se considera formular la siguiente interrogante, ¿En qué medida la fiscalización laboral de Sunafil favorece la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023?

### ***1.1.2. Problemas específicos***

¿De qué manera el desarrollo de la actuación inspectiva de Sunafil colabora con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023?

¿De qué forma la distribución de la fuerza inspectiva a nivel territorial coadyuva con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023?

¿Es adecuada la gestión de fiscalización laboral de Sunafil para cooperar con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023?

## **1.2. Hipótesis**

La fiscalización laboral desarrollada por SUNAFIL va primordialmente con la formalización de trabajadores de distintos sectores empresariales que integran el departamento de Lambayeque, pues como consecuencia del proceso inspectivo existe un incremento de trabajadores registrados en las planillas electrónicas.

## **1.3. Objetivos**

### ***1.3.1. Objetivo general***

A partir de la formulación del problema, la investigación se propone Determinar si la fiscalización laboral de Sunafil favorece la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023.

### ***1.3.2. Objetivos específicos***

Determinar el desarrollo de la actuación inspectiva de Sunafil para colaborar con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023.

Identificar si la distribución de la fuerza inspectiva a nivel territorial coadyuva con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023.

Establecer si la gestión de fiscalización laboral de Sunafil es adecuada para cooperar con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### ***1.4.1. Justificación teórica***

La justificación teórica de acuerdo con Arispe et al. (2022) la justificación teórica es un componente esencial de la investigación académica y científica. Se refiere a la fundamentación conceptual y teórica que respalda una investigación, proporcionando el marco teórico sobre el cual se basa el estudio. En virtud de lo mencionado, la investigación se sustenta teóricamente en el marco de las políticas públicas para reducir la informalidad, donde la inspección coercitiva y disuasiva actúa como mecanismo para garantizar derechos laborales básicos como contratos, salarios mínimos y seguridad social. Estudios previos demuestran que el incremento del gasto en fiscalización y personal inspectivo reduce entre 8 y 23 puntos porcentuales indicadores de informalidad, validando el enfoque institucionalista que vincula capacidad estatal con cumplimiento normativo.

### ***1.4.2. Justificación práctica***

En cuanto a la justificación práctica, según Arispe et al. (2022), se entiende como aquella que, mediante su desarrollo, contribuye a la resolución de un problema o, al menos, ofrece estrategias que podrían ser útiles para solucionarlo. Además, se fundamenta en la idea de que los resultados obtenidos podrán ser comparados con investigaciones previas, lo que facilitará el diseño de estrategias para enfrentar el problema en estudios futuros. En el contexto de la investigación actual, se tiene que el análisis permitirá evaluar la efectividad del modelo de intervención de la SUNAFIL, pues lo que se busca es garantizar la estabilidad laboral de los profesionales y lograr la

formalización, resultados a los cuales se llegará de forma óptima siempre que se elaboren estrategias frente a la informalidad regional, sobre todo ante riesgos climáticos que exigen mayor protección laboral.

#### ***1.4.3. Justificación social***

La investigación cualitativa, desde una perspectiva social, se refiere a un enfoque de investigación que busca comprender y analizar fenómenos sociales, culturales o comportamentales desde una perspectiva más profunda y subjetiva. Este tipo de investigación se centra en explorar las experiencias, significados y percepciones de los individuos o grupos dentro de un contexto específico, en lugar de cuantificar o medir variables numéricas (Álvarez, 2020). En ese sentido, la justificación social de la presente investigación se fundamenta en combatir la vulneración masiva de derechos, pues en Lambayeque miles de trabajadores carecen de contratos estables, seguro de salud y salarios mínimos, situación agravada en sectores agrícolas y agroexportadores. La formalización impacta directamente en la calidad de vida, reduciendo desigualdades de género y mejorando condiciones de seguridad laboral, particularmente relevante considerando que el 18% de los trabajadores peruanos recibe menos del sueldo mínimo.

#### ***1.4.4. Justificación legal***

La investigación presenta como justificación legal, que el estudio acerca de la fiscalización laboral brindada por Sunafil está amparada bajo la ley N° 28806, la cual establece las competencias adecuadas para las funciones y procedimientos sociolaborales, es por ello que en su decreto supremo N° 013-2013-TR le da la facultad a SUNAFIL para que promueva e incentive la formación laboral a las partes que son los empleadores y

trabajadores, adicional a ello que tiene el alineamiento Plan Nacional para la Promoción de la Formalización Laboral 2019-2023, donde busca reducir la informalidad en regiones como Lambayeque.

#### ***1.4.5. Justificación metodológica***

En relación a la metodología, la investigación pretende la creación de un instrumento de recolección de datos, el cual servirá como apoyo fundamental para recabar información pertinente en base a los objetivos formulados, el instrumento en mención será la entrevista. Así mismo, dicho instrumento podría ser empleado en futuras investigaciones que se encuentren orientadas a la investigación de categorías similares a las desarrolladas en la presente investigación.

#### ***1.4.6. Justificación investigativa***

Por último, la investigación cumple un objetivo investigativo puesto que el fenómeno acerca de la controversia de la fiscalización que realiza SUNAFIL y la formalización a los trabajadores Lambayecanos que es acorde ya que en estos tiempos se combate mucho la informalidad y se rige desde la desnaturalizaciones de contratos y esto afecta directamente el desarrollo económico y social de la región brindando la alta tasa de informalidad laboral, es por ello para dar una propuesta de solución se debe conocer el punto de vista de distintos abogados especializados en derecho laboral y también inspectores de SUNAFIL, por lo que van a brindar e identificar el favorecimiento o no de la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque 2023.

## **VII. DISEÑO TEÓRICO**

### **ANTECEDENTES**

#### ***i. Antecedentes internacionales***

A nivel internacional, García y Gutiérrez (2023), tuvo como objetivo analizar la satisfacción laboral en los empleados de una empresa pequeña de Tampico. La metodología es de tipo básica, se aplicó un cuestionario para los empleados. Los resultados obtenidos del análisis revelaron que, aunque algunos empleados expresaron niveles moderados de satisfacción laboral, el ambiente laboral actual no influye positivamente en el desarrollo organizacional, es decir que esto indica que existen áreas significativas que requieran atención y mejora. Se llega a la conclusión que este trabajo pone de manifiesto la necesidad urgente de fortalecer el ambiente laboral dentro de la empresa, es decir mejorar que este entorno no solo contribuirá a elevar los niveles de satisfacción laboral entre los empleados, sino que también permitirá un desarrollo más efectivo de competencias y un mejor desempeño en sus puestos.

Morales (2023), tuvo como objetivo analizar el resultado en el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados de la ciudad de Pilar. Se utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo, recopilando datos de empresas representativas de diferentes sectores y tamaños. Los resultados revelaron que la mayoría de las empresas estaban implementando diversas estrategias motivacionales, es decir que, a través del análisis de los datos recolectados, se observó que estas estrategias conducían a mejoras significativas en el desempeño de los empleados. Se concluyó que los resultados obtenidos brindan

información valiosa para comprender como la implementación de estrategias motivacionales impacta el entorno empresarial.

Salazar y Sabando (2021), tuvo como objetivo medir el nivel de satisfacción de los colaboradores respecto a los factores de higiene y motivadores propuestos por la teoría de Herzberg en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. La investigación es de tipo descriptiva, con un diseño no experimental y transeccional. Como resultado se evidenció la satisfacción en los factores de higiene y motivadores. Se concluye que la investigación alcanzó niveles de muy satisfactorio y satisfactorio, es bien valorada por los colaboradores porque reciben diferentes estímulos para que se desarrollen eficientemente durante su jornada laboral.

López et al. (2022), tuvo como objetivo evaluar la calidad de vida laboral puede indicar cómo el empleo cubre las necesidades de seguridad, satisfacción, bienestar y desarrollo personal/laboral del trabajador. La metodología estudio transversal en 122 trabajadores con labores de conducción de vehículos, cargue/descargue, entrega/recepción de mercancía y dinero, seleccionados a conveniencia en una empresa distribuidora de bebidas. Los resultados fueron que se encontró un alto nivel de satisfacción en el soporte institucional para el trabajo y la seguridad en el trabajo, un nivel medio en la integración al puesto y el desarrollo personal, un nivel bajo en la satisfacción a través del trabajo y un nivel de satisfacción en riesgo en el bienestar logrado y la administración del tiempo libre. Se llegó a la conclusión que la calidad de vida laboral fue valorada por cómo el empleador brinda los elementos e indicaciones necesarias para realizar el trabajo; pero con deficiencias en el bienestar y el manejo del tiempo.

López et al. (2021), tuvo como objetivo estudiar la existencia de aspectos internos y externos de la satisfacción laboral en los trabajadores de pequeñas empresas. El planteamiento metodológico fue una investigación de campo tipo cuantitativa y descriptiva. Los resultados indicaron que existe un alto nivel de satisfacción laboral ya que los trabajadores manifestaron que: a) les agrada trabajar con sus compañeros, b) se sienten felices por los resultados logrados en su trabajo, c) se sienten bien haciendo su trabajo, d) consideran que la tarea que realiza es valiosa y e) la relación con sus superiores es cordial. Esto permitió concluir que el manejo de la organización en cuanto a factores internos como el desempeño del trabajo y el desarrollo personal o aspectos externos representan un aspecto clave a considerar en el nivel de satisfacción laboral que manifiesten los trabajadores.

## ***ii. Antecedentes nacionales***

A nivel nacional, Goicochea y Marcelo (2022), tuvo como objetivo analizar la relación entre las actuaciones inspectoras de fiscalización realizadas por la SUNAFIL en el departamento la Libertad con el número de trabajadores incorporados a planillas, durante el periodo 2015-2019. La metodología de la investigación fue descriptiva, de no experimental. Los resultados fueron que se obtuvo el siguiente nivel de correlación positiva moderada con significativa. Por ello, podemos aceptar la hipótesis general, es decir, manifestar que existe una asociación positiva y significativa entre la actuación inspectiva de fiscalización y la cantidad de trabajadores formalizados en el departamento la Libertad durante el periodo 2015-2019. Se llegó a la conclusión de existe una asociación positiva y significativa entre la actuación inspectiva de fiscalización y la

cantidad de trabajadores formalizados en el departamento de la Libertad durante el periodo de 2015-2019.

Trujillo y Curi (2024), tuvo como objetivo demostrar que el programa de prevención impulsa la formalización laboral de las mypes del sector comercio-IRE JUNIN- SUNAFIL- Huancayo. La metodología tuvo un método analítico sintético, de tipo aplicada, con un diseño no experimental, que se aplicó una entrevista para la recolección de datos. Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del programa de prevención en las mypes del sector comercio en IRE Junín SUNAFIL, Huancayo, mostraron que un porcentaje significativo de las empresas participantes experimento un aumento en la formalización laboral. Se llegó a la conclusión que se incrementó en la formalización donde un 70% de las mypes encuestadas reportan haber regularizado su situación laboral tras participar en el programa.

Casquina (2020), tuvo como objetivo Identificar los factores humanos que limitan la fiscalización laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral para hacer cumplir los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Mariscal Nieto de Moquegua, durante los años 2016 y 2017. La metodología tuvo un enfoque cualitativo, de tipo básica, con un diseño descriptivo. Los resultados fueron que se observó que una gran parte de los fiscalizadores, alcanzando un 65% expreso que no contaba con la capacitación necesaria para abordar adecuadamente los derechos laborales y los procedimientos de fiscalización, esta falta de formación impacta directamente en su capacidad para realizar inspecciones efectivas. Llegando a la conclusión que resaltan la existencia de desafíos importantes en la fiscalización laboral en Mariscal Nieto, la

combinación de factores como la falta de capacitación, la escasez personal y la resistencia por parte de algunos empleadores contribuye a limitar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales.

Zea et al. (2022), tuvo como objetivo analizar de qué manera la SUNAFIL podría aplicar el principio de prevención como componente primordial a partir del sonado caso Mac Donald's 2019. La metodología de corte mixto, con un enfoque cualitativo. Los resultados que se pudieron advertir, concluimos que no hay una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo, ya que el Estado no cumple su rol fiscalizador, como efecto de esta deficiencia muchos empleadores incumplen el principio de prevención que deben tener hacia los trabajadores con el fin de cuidar y cautelar su integridad física. Por otro lado, la Ley matriz y el correspondiente Reglamento de Inspección Laboral no incluyen el principio de prevención dentro de su regulación, razón por la cual el ente inspectivo no se ve obligado a implementar políticas preventivas que disuadan al empleador en el cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo.

Canales (2023), tuvo como objetivo analizar la influencia de la calidad de servicio en la satisfacción de los usuarios de la superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Tumbes Perú. La metodología fue correlacional y transversal no experimental. Se obtuvieron los siguientes resultados existe una correlación positiva moderada entre las variables calidad de servicio y satisfacción al usuario. Concluyendo que la influencia de la calidad de servicio en la satisfacción de los usuarios de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) - Tumbes, Perú 2021 es directa.

### *iii. Antecedentes regionales*

Respecto a los antecedentes regionales de la investigación, de acuerdo con Musayon (2023) cuyo objetivo general fue conocer la relación de la gestión de conflictos y la satisfacción laboral de los colaboradores de una municipalidad de Lambayeque, 2023. La metodología fue de enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo y diseño no experimental, la muestra se constituyó por 50 colaboradores de una municipalidad de Lambayeque, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico de tipo censal. Los resultados indican que hubo correlación estadísticamente significativa de la gestión de conflictos ( $Rho=.659$ ,  $p=.000$ ) y sus dimensiones, control emocional ( $Rho=.608$ ,  $p=.000$ ), competencia comunicativa ( $Rho=.608$ ,  $p=.000$ ) y evaluación de resultados ( $Rho=.627$ ,  $p=.000$ ) con la satisfacción laboral. Concluyó que mayores niveles de gestión de conflictos y sus dimensiones, control emocional, competencias comunicativas y evaluación de resultados incidieron directamente en altos niveles de satisfacción laboral de los colaboradores de una municipalidad de Lambayeque, 2023.

Aguinaga y Torres (2023) cuya investigación tuvo por objetivo general el determinar el grado de correlación entre la desinformación y vulneración de los derechos laborales en trabajadores de Molinos del distrito de Lambayeque, 2022. La metodología empleada fue de enfoque mixto, de diseño DIAC-Diseño anidado concurrente de modelo con prevalencia en el ámbito cuantitativo, corte fue transversal 2022, nivel correlacional y descriptivo. Los resultados indican que, se estableció una correlación moderada entre desinformación y vulneración de los derechos laborales sustentada con el chi cuadrado con un  $p=0.000$  y un coeficiente de contingencia de 0.454; así como un nivel muy alto de

desinformación en derechos laborales de 65.6%, tal como un nivel muy alto de vulneración de las mismas con un 70.4%. Finalmente, se concluye que es necesario destacar las implicaciones contables con respecto a la NIC19 y principios contables, como objetividad, equidad y devengado; entre las implicaciones legales se destaca la vulneración de beneficios laborales resaltándose que un 75.2% de estos, se encuentra en la informalidad; como implicaciones tributarias se resalta las subdeclaraciones tributarias.

Gamarra (2021) cuyo objetivo general radica en determinar si la crisis de oferta laboral afecta el desarrollo personal, económico y social de los jóvenes sin experiencia profesional. El marco metodológico tuvo un diseño transeccional descriptivo, de tipo dogmática, por cuanto no tiene una población y muestra propiamente dicha, ya que se analizará el marco meramente teórico y doctrinario. Los resultados evidencian que el 95% de las personas consideran que si están de acuerdo con que se regule una Ley que promocióne la oferta laboral juvenil, puesto que ayudaría a desarrollar y poner en práctica los conocimientos aprendidos en la universidad o instituto. Finalmente, se concluye que, urge la regulación de la Ley que promocióne la oferta laboral juvenil de recién egresados de las universidades e institutos, pues les permite tener mayores ventajas que permitan desarrollar de manera recíproca tanto al empleador como al empleado.

Capuñay (2022) cuya investigación tuvo como objetivo general el determinar si el nivel de cultura tributaria que poseen los microempresarios del distrito de Túcume, incide en la formalización empresarial de sus negocios, en el periodo 2020. El marco metodológico empleó un cuestionario, el cual fue aplicado a 57 microempresarios involucrados en la zona de estudio. Los resultados indican que hay una escasa cultura

tributaria de estos emprendedores y que se refleja en los niveles de informalidad de los negocios. Finalmente, concluye que, se deben formular diferentes instituciones relacionados con la recaudación tributaria, así mismo, se debe impulsar la asociatividad empresarial e involucrar a la Academia para el fortalecimiento de planes para la mejora de capacidades de los emprendedores en temas tributarios.

Tuesta y Chafloque (2018) cuyo objetivo general radica en examinar la influencia de la reforma tributaria-laboral con modificaciones preferenciales para las micro y pequeñas empresas (MYPE) en el periodo del 2010 al 2016, analizando su efecto en el cumplimiento de las obligaciones tributarias-laborales en una de las regiones más importantes del Perú, como es Lambayeque. El marco metodológico tuvo un enfoque cualitativo y se agenció del análisis documental y normativo. Los resultados reflejan que las normas tributarias dirigidas a las MYPE no han logrado formalizar de la forma esperada, tanto en el ámbito nacional como en el ámbito departamental, aún persisten altos niveles de la informalidad tributaria si se tiene en cuenta que operan en la economía peruana alrededor de 8 millones 709 mil MYPE y a nivel de la región Lambayeque, aproximadamente 415,367 unidades productivas. Finalmente, se concluye que, las reformas tributarias-laborales en el periodo analizado que es del 2010 al 2016, no influyeron de forma positiva en el desarrollo de las MYPE de la región Lambayeque, ya que aún persisten altos niveles de informalidad a nivel de empresas como potenciales contribuyentes del Estado y a nivel de empleo teniendo en cuenta al sector privado.

## **BASES TEORICAS**

### ***La fiscalización laboral***

La fiscalización laboral de SUNAFIL, en Perú, mediante la superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la inspección laboral es un proceso importante e indispensable para salvaguardar el acatamiento de la legislación laboral en vigor y proteger eficazmente los derechos de los empleados, es decir esta organización se fundó con la finalidad de monitorear y regular las condiciones de trabajo en el País, con el propósito de garantizar que todos los empleadores se adhieran a las normativas laborales y se protejan los derechos esenciales de cada trabajador. Desde que SUNAFIL se fundó ha llevado un papel super importante en la supervisión y regulación de varios sectores, es decir que incluyen desde grandes corporaciones hasta pequeñas y medianas, de esta manera evidenciando así su dedicación al bienestar en el trabajo (Herrada, 2024).

Asimismo, la influencia de SUNAFIL se manifiesta en su habilidad para realizar revisiones frecuentes y rigurosas en un extenso abanico de sectores, donde estas revisiones no solo persiguen identificar incumplimientos, sino que también adoptan una perspectiva preventiva, fomentando la educación y la concienciación acerca de las regulaciones laborales, es decir con el trabajo, SUNAFIL protege el respeto a los derechos laborales, la seguridad en el entorno laboral y la no discriminación, donde esto es particularmente crucial en un escenario donde numerosos empleados pueden encontrarse con condiciones de trabajo adversas o maltratadoras (Pasco, 2023).

Por otro lado, SUNAFIL no se restringe a la vigilancia; también comprende medidas contundentes para penalizar a los empleadores que violan las normas laborales,

es decir que SUNAFIL al aplicar sanciones o multas es un instrumento potente para desalentar prácticas desleales y promover un ambiente laboral en el que todos los empleados puedan sentirse seguros y resguardados. Además, SUNAFIL también desempeña un papel fundamental en el fenómeno del dialogo social entre empleadores y empleados, es decir que, al desempeñarse como mediador, promueve el dialogo entre las dos partes, contribuyendo a solucionar disputas en el trabajo antes de que se desarrollen en circunstancias críticas (Ramirez E. , 2021).

### ***Elementos esenciales en el sistema de trabajo peruano***

SUNAFIL, es un elemento esencial en el sistema de trabajo del Perú, garantizando el cumplimiento de las leyes y protección de los derechos de los empleados, donde su responsabilidad es crucial no solo para proteger el bienestar personal de cada trabajador, sino para aportar al crecimiento sostenible del mercado de trabajo del Perú, donde SUNAFIL, se consolida como un agente esencial en la creación de un ambiente de trabajo más equitativo y justo para todos (Pinedo, 2024).

También SUNAFIL señala que uno de los propósitos fundamentales es fomentar un entorno laboral seguro y sano, donde esto no solo significa acatar las regulaciones de seguridad industrial, sino también prevenir el acoso en el trabajo, la discriminación y otras formas de maltrato, es decir que esta entidad lleva a cabo a revisiones regulares en las compañías para asegurar el cumplimiento de estas regulaciones, lo que favorece la formación de un ambiente de trabajo más equitativo. La supervisión también abarca la adecuada remuneración de los empleados, es decir que SUNAFIL garantiza que las compañías abonen sueldos equitativos y respeten las responsabilidades vinculadas a los

beneficios laborales, tales como el abono de gratificaciones, vacaciones y compensaciones, dado que es fundamental para fomentar una economía más justa y disminuir el empleo no formal en la Nación (Carpio, 2023).

Finalmente, SUNAFIL, es esencial para salvaguardar los derechos de los empleados y fomentar condiciones de trabajo equitativas en el Perú, es decir que, mediante inspecciones, formación y sistemas de denuncia, el objetivo de la institución es edificar un ambiente de trabajo más seguro y justo para todos, es por ello que es primordial no solo para el bienestar personal de los empleados, sino para el progreso sostenible de la nación en su totalidad (Bermudez & Pinedo, 2022).

### ***La formalización de los trabajadores***

La formalización de los trabajadores, es primordial y fundamental para el progreso económico y social de cualquier nación, dado que no solo afecta a las personas, sino que también incide en la estabilidad y expansión de la economía en general, donde en Perú en particular, la informalidad en el trabajo ha representado un reto constante que ha impactado a millones de personas, donde un número de trabajadores están logrando bajo condiciones deteriora la economía formal al disminuir la recolección de impuestos y complicar la planificación económica (Monja, 2023).

El proceso de formalización laboral requiere que tanto los empleados como los empleadores se adhieren a las regulaciones laborales dictadas por el Estado, donde este proceso es primordial para establecer un marco jurídico que asegure derechos y ventajas para el personal, es decir que estas ventajas se incluyen al acceso a la protección social, lo que resulta crucial para resguardar a los empleados en situaciones de enfermedad,

percances o retiro, adicionalmente la formalización garantiza salarios equitativos, lo que implica que los empleados reciban un sueldo en función a su trabajo y desempeño, contribuyendo de esta manera a elevar su nivel de vida y el de sus familias (Vallejos & Recalde, 2024).

### ***Elementos para la formalización laboral***

Las condiciones laborales dignas son un elemento crucial que surge de la formalización, es decir que esto abarca no solo un ambiente seguro y saludable, sino también la observancia de los derechos laborales como el descanso apropiado, permisos por maternidad y la oportunidad de tener acceso a formación y crecimiento profesional, donde la ausencia de formalización puede provocar circunstancias en las que los empleados son explotados o se ven forzados a aceptar condiciones de trabajo desfavorables debido a su vulnerabilidad (Martinez, 2024).

Adicionalmente, la formalización ejerce un impacto multiplicador en la economía nacional, es decir que cuando más empleados se registran , se produce un incremento en la recaudación de impuestos, lo que posibilita que el estado realice inversiones en infraestructura, educación y salud, donde el estado realice inversiones en infraestructura, educación y salud, esto genera un ciclo beneficioso en el que una inversión pública incrementada puede propiciar un desarrollo económico constante y una optimización en los servicios públicos accesibles para todos los habitantes. El procedimiento de formalización promueve una competitividad incrementada entre las compañías formales tienden a estar más capacitadas para afrontar retos financieros y disponen de financiación y oportunidades de negocio que las empresas informales no pueden capitalizar, donde les

facilita expandirse y crear más empleos formales, aportando de esta manera al crecimiento económico de la nación (Ramírez C. , 2023).

La formalización de los empleados, es un factor importante para el progreso sostenible de Perú, no solo favorece directamente a los trabajadores al asegurar sus derechos de trabajo y elevar sus niveles de vida, sino que también robustece la economía del país al incrementar la recaudación de impuestos y promover un ambiente de negocios más competitivo, es decir que enfrentar el problema de la informalidad en el trabajo demanda un trabajo conjunto entre el gobierno, los empleadores y los empleador mismos para establecer un contexto favorable que promueva la transición hacia la formalidad y facilite la construcción de un futuro más equitativo y justo para todos (Hinojosa, Benjamin, Medina, & Hinojosa, 2024).

Asimismo, la formalización ayuda a disminuir la pobreza, es decir cuando los empleados forman parte del sistema formal, pueden acceder a mejores posibilidades de empleo y sueldos más elevados, donde esto resulta en un incremento del poder de compra, lo cual favorece no solo a las personas y a sus familias, sino también a la economía en su conjunto, donde un ingreso más elevado disponible promueve el consumo y estimula el desarrollo económico. También otro elemento crucial es que la formalización permite a las compañías funcionar en un marco legal definido, donde los patrones que respeten las regulaciones laborales eviten penalizaciones y multas de entidades de control como SUNAFIL. además, una compañía legal posee mayores oportunidades de obtener financiación y tomar parte de licitaciones públicas, la cual puede fomentar su expansión y competitividad (Reyes, 2022).

También la formalización no solo se basa en el compromiso de los empleadores, sino que se demanda una transformación cultural en la visión de trabajo no formal, es decir numerosos empleados pueden considerar la informalidad como una alternativa factible por la ausencia de oportunidades laborales formales o por el anhelo de eludir impuestos y normativos, es decir que es importante impulsar campañas de educación que conciencian acerca de las ventajas de formalización y el procedimiento para optarla. Finalmente, la formalización de los empleados es un factor crucial para edificar un mercado de trabajo más equitativo y justo. No solo resguarda los derechos de los trabajadores, sino que también aporta al crecimiento económico de la nación al promover una cultura corporativa consciente, es por ello que la cooperación entre el gobierno, las compañías y los empleados para progresar en esta ruta hacia una mayor formalidad en el ámbito laboral en Perú (Padilla & Celi, 2023).

### ***Reglamento de SUNAFIL***

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lambayeque opera bajo un marco normativo estructurado que integra disposiciones nacionales y adaptaciones regionales. Su Reglamento Interno de Servidores Civiles, vigente desde agosto de 2023, establece lineamientos específicos para la gestión laboral interna, incluyendo protocolos de seguridad e higiene en el trabajo, capacitación continua y evaluación de desempeño. Este instrumento refleja la autonomía funcional de la institución, reconocida en la Ley N° 29981 que la crea como organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo.

En el ámbito operativo, SUNAFIL en Lambayeque aplica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo o también denominada Decreto Supremo N° 019-2006-TR (2006), que regula procedimientos como la emisión de actas de infracción, plazos para descargos y resolución de recursos administrativos. Este marco se evidencia en casos como el de una empresa multada en 2022 por incumplimiento laboral, donde se aplicaron etapas procesales como la instrucción final y la revisión de resoluciones por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

La coordinación interinstitucional en la región se materializa mediante operativos inspectivos conjuntos con la Gerencia Regional de Trabajo, enfocados en verificar planillas electrónicas, cumplimiento de seguridad y salud ocupacional, y aportes a AFP. Estas acciones se alinean con la función de SUNAFIL como ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, según lo establecido en su ley de creación. La institución también promueve la formalización mediante herramientas como el aplicativo "Verifica tu Chamba", contribuyendo a la incorporación de 74,955 trabajadores a planillas electrónicas entre 2014 y 2023 en Lambayeque.

La estructura normativa incluye mecanismos de revisión y control, como la nulidad de resoluciones por vicios procesales, lo que garantiza transparencia en los procedimientos sancionadores. Además, la designación temporal de funciones a la Intendencia Regional de Lambayeque en 2023 refleja flexibilidad operativa para optimizar la gestión fiscalizadora.

### ***Antecedente de Sunafil***

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) fue creada mediante la Ley N° 29981, publicada el 31 de diciembre de 2012, con el objetivo de fortalecer el sistema de inspección del trabajo en el Perú, centralizando y unificando funciones antes dispersas en diferentes instancias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y de los gobiernos regionales. Esta entidad comenzó operaciones de manera progresiva a partir de 2014, con la finalidad de mejorar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. La creación de SUNAFIL respondió a la necesidad de dar cumplimiento a los compromisos asumidos por el Estado peruano frente a organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente en materia de fortalecimiento de la fiscalización y reducción de la informalidad laboral. Antes de su existencia, la inspección del trabajo estaba descentralizada, lo que generaba problemas de coordinación, dispersión de recursos y limitada cobertura, afectando la efectividad de la fiscalización. Congreso de la Republica del Perú (2012).

El marco legal de SUNAFIL se consolidó con la aprobación de su Reglamento de Organización y Funciones, mediante el Decreto Supremo N° 004-2014-TR, y su estructura normativa se complementa con la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Congreso de la Republica del Perú (2012).

### ***Sunafil a nivel internacional***

En España, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), es un servicio Público que va a supervisar el cumplimiento de las normas establecidas tanto laborales como de seguridad social, es por ello que depende del ministerio de trabajo y economía social, sus funciones se basan en vigilar el cumplimiento de normas laborales, prevención de riesgos, seguridad social, empleo y migraciones, también puede imponer sanciones, ordenar medidas correctivas e incluso paralizar actividades peligrosas que conllevan ciertos trabajos, adicional a ello se tiene una doble estructura la cual se divide entre estatal y autónoma donde las comunidades autónomas participan en la gestión.

En Chile, Dirección del Trabajo (DT) es un Servicio Público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y se rige por su Ley Orgánica (D.F.L. N.º 2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. N.º 3.551 de 1981. Supervisa el cumplimiento de la legislación laboral y previsional, Las funciones del servicio son: Fiscalizar relaciones laborales, contratos, jornada, remuneraciones, salud y seguridad en el trabajo, además resuelve conflictos laborales y ofrece asesoramiento a empleadores y trabajadores.

En Argentina, secretaría de Trabajo (Ministerio de Capital Humano, ex Ministerio de Trabajo) es un organismo central en la gestión de las políticas laborales, el empleo y la seguridad social en Argentina, la cual busca mejorar las condiciones de trabajo y la inserción laboral de los ciudadanos, se encarga de Controlar condiciones de trabajo, higiene y seguridad, registra sindicatos, interviene en conflictos colectivos y negocia convenios, la capacitación, la inserción laboral y la cobertura social de los ciudadanos, y

realiza inspección federal en casos bajo competencia nacional. Anteriormente, la Secretaría de Trabajo era parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En Colombia, el Ministerio del Trabajo – Unidad de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, es la entidad gubernamental encargada de formular, implementar y orientar la política laboral y las relaciones laborales en el país, es por ello que el ministerio de trabajo verifica el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y riesgos laborales. Las funciones que realiza es la Inspección laboral, control de riesgos profesionales, supervisión de aportes al sistema de seguridad social, combate del trabajo infantil y protección a grupos vulnerables, adicionalmente tiene programas de formalización laboral y realiza campañas educativas.

## **BASES CONCEPTUALES**

- **Fiscalización laboral**

La inspección laboral supervisa el acatamiento de las regulaciones laborales por los empleos en Perú, bajo la supervisión de Sunafil, con la finalidad de asegurar los derechos de los trabajadores y fomentar condiciones laborales asegurar y equitativas.

- **Sunafil**

La superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral monitorea el acatamiento de las regulaciones laborales en Perú, lleva a cabo inspecciones y fomenta la formalización del trabajo, además de proporcionar información y ayuda acerca de los derechos y responsabilidades laborales.

- **Formalización de trabajadores**

La formalización de los empleados es el procedimiento para integrar a los trabajadores en la economía formal, garantizando que tanto los empleadores como los empleados se adhieren a las regulaciones laborales y salvaguarden los derechos esenciales de los trabajadores.

- **Derechos laborales**

Los derechos laborales son reglas que resguardan a los empleados en su vínculo con los empleadores, abarcando sueldos equitativos, condiciones de trabajo dignas, protección social y descanso retribuido, donde la formalización garantiza su protección y consideración.

- **Impacto económico y social**

La formalización favorece a los empleados y potencia la economía nacional al incrementar las ganancias tributarias, facilitando inversiones en servicios públicos y programas de asistencia social y fomentando un ambiente de negocios y sustentable.

## Categorización

**Tabla 1** *Categorización de las variables*

| CATEGORIZACIÓN                                                              | SUBCATEGORÍAS                                                                           | INDICADORES                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Variable Independiente:<br>Fiscalización Laboral de<br>Sunafil.             | Fiscalización laboral<br>Sunafil.                                                       | Número de inspecciones<br>realizadas.<br><br>Presupuesto<br>destinado a inspección<br>laboral.<br><br>Número de contratos<br>laborales registrados.    |
| Variable Dependiente:<br>Formalización de<br>Trabajadores en<br>Lambayeque. | Formalización de<br>trabajadores.<br>Derechos laborales.<br>Impacto económico y social. | Nivel de conocimiento de<br>derechos laborales entre<br>los trabajadores.<br><br>Mejora en condiciones de<br>vida de los trabajadores<br>formalizados. |

*Nota.* Elaboración propia

## **VIII. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **b. Categorías**

#### ***i. Categoría independiente***

Fiscalización Laboral de Sunafil

#### ***ii. Categoría dependiente***

Formalización de Trabajadores en Lambayeque

### **c. Diseño de contrastación de hipótesis**

Para corroborar la hipótesis planteada, la presente investigación se formuló bajo un enfoque cualitativo, de acuerdo con Salazar (2020) este enfoque es clave para estructurar estudios donde el enriquecimiento de conocimiento es priorizado. Asimismo, este enfoque permite buscar teorías acerca de las categorías de estudio, lo cual contribuye con el cumplimiento de los propósitos del estudio y el conocimiento de las características del fenómeno. Adicionalmente, Moreno et al. (2022) argumenta que este enfoque investigativo ayuda a obtener conocimientos técnicos derivados de fuentes de información que con posterioridad serán sometidos a un análisis basado en la lógica y la coherencia, siempre bajo un control epistémico, teórico y metodológico.

Asimismo, se empleó un nivel descriptivo en la investigación, ante ello Muguira (2020) comenta que este nivel ayuda en profundizar sobre el fenómeno identificado, sobre sus características y propiedades que permitirá contrastarlas con las ideas que posee el investigador, contribuyendo para definir el objetivo y diseño del estudio.

En cuanto al diseño de la investigación, se empleará el fenomenológico que de acuerdo con Rojas (2021) este diseño consiste en la comprensión del fenómeno de estudio partiendo de una visión construida, producto de la verificación de las fuentes de conocimiento teórico acerca de la realidad problemática. Se encuentra orientada en la búsqueda de explicaciones, razones y causas que motivan el comportamiento del fenómeno, en otras palabras, favorece al estudio del problema a conciencia, siendo importante que se comprenda como un todo significativo donde no es posible estudiarlo parcialmente.

Finalmente, se debe indicar que la presente investigación se agenciará de un instrumento de recolección de datos, el cual contribuirá con llegar a lograr la hipótesis propuesta para la presente indagación, razón por la cual será aplicada a profesionales del derecho que tengan conocimiento sobre las categorías bajo estudio.

#### **d. Población y muestra**

##### ***i. Población***

De acuerdo con Condori (2020) se definió a la población como un grupo de elementos disponibles o una unidad de análisis que se encontraba dentro del ámbito específico donde se lleva a cabo la investigación. Lo precisado, tiene relación con lo expuesto por el autor Toledo (2020), quien indicó que la población de una investigación se componía de componentes como individuos, objetos, organismos, jurisprudencia, los cuales formaban parte de un fenómeno estructurado con el objetivo de analizar el problema de investigación.

Por lo expuesto, la presente indagación considerará como población a personas que deben desempeñarse en el mundo jurídico como abogados especializados en derecho laboral e inspectores de SUNAFIL; la población se seleccionará en base a la cercanía y conocimiento sobre la problemática estudiada, pues permitirá obtener mayor información que contribuirá con la indagación. Sin embargo, estos deben cumplir con ciertos criterios de selección, los cuales serán:

## ***ii. Muestra***

La muestra, de acuerdo con Espinoza (2016) se emplea cuando resulta poco conveniente llevar a cabo un censo completo, razón por la cual se selecciona una muestra determinada para trabajar, lo cual constituye una porción representativa y apropiada de la población en estudio. En la presente investigación, se tendrá como muestra la cantidad de 14 personas integrantes de la población entre ellos abogados especializados en derecho laboral e inspectores de SUNAFIL, para llevar a cabo la indagación.

## **e. Técnica**

Desde la perspectiva de Hernández y Mendoza (2018), la técnica de recolección de datos es un conjunto de directrices que guían todo el proceso de investigación, desde el comienzo hasta el final. Esto abarcaba desde la identificación del problema hasta la validación de la hipótesis, siguiendo los principios del método científico. En esa línea, la técnica que se empleará en la pesquita será la siguiente:

**La entrevista:** De acuerdo con Sánchez (2022), la entrevista contribuye en la recopilación de información a través de un dialogo organizado y estructurado, teniendo

como partes a una persona que formula las preguntas, el cual será el investigador y otra persona que responde las preguntas formuladas, a las cuales se les denominará participantes o entrevistados. Entre las características de la entrevista, se encuentra la interacción personal, flexibilidad, profundidad de la información, contexto y relación, entre otros.

#### **f. Instrumento**

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, según Gallardo (2017) estos instrumentos son herramientas que se emplean para obtener y registrar la información relevante sobre un fenómeno o problema materia de estudio. Estos instrumentos son fundamentales en el proceso de investigación, ya que permiten medir y recopilar datos de manera organizada y sistemática. Para efectos del desarrollo de la pesquisa, se emplearán como instrumento de recolección de datos, el siguiente:

**Guía de entrevista:** Desde la perspectiva de Martínez et al. (2023), el propósito de este instrumento será anotar los aspectos jurídicos más relevantes de la fuente de información examinada, lo que resultará fundamental pues permitirá identificar correctamente las categorías previamente establecidas. En ese sentido, la guía de entrevista incluirá las preguntas que se realizarán a los especialistas durante las entrevistas, la guía en mención organizará de manera coherente las preguntas y asegurará una secuencia adecuada en el desarrollo de cada entrevista.

## **IX. RESULTADOS**

### **g. Resultados del análisis de entrevistas**

#### ***i. Resultados del análisis de entrevistas a abogados***

El presente apartado expone los resultados obtenidos del análisis de las entrevistas realizadas a abogados especialistas en derecho laboral, quienes aportaron una perspectiva jurídica y crítica sobre la fiscalización laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y su incidencia en la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque durante el año 2023. El análisis se estructuró respetando el orden temático previamente establecido en el estudio, abordando de manera progresiva la fiscalización laboral, la actuación inspectiva, la distribución de la fuerza inspectiva y la gestión de la fiscalización laboral.

Con la finalidad de organizar y profundizar el análisis de los discursos recogidos, se emplearon tablas de sistematización que permitieron ordenar los principales hallazgos y facilitar su interpretación crítica.

El análisis de las entrevistas, elaboradas en función del objetivo general y de los objetivos específicos del estudio, permitió identificar cómo los informantes describen la fiscalización laboral ejercida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). De manera general, los entrevistados coinciden en que la fiscalización constituye un mecanismo institucional de verificación del cumplimiento de las obligaciones sociolaborales, cuyo desarrollo se expresa en procedimientos formales, requerimientos documentales y medidas de carácter coercitivo y correctivo.

**Tabla 2** *Codificación de entrevistados*

| <b>Nº</b> | <b>Apellidos y nombres</b>            | <b>Profesión y Grado académico</b>                                                 | <b>Código</b> |
|-----------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1         | Huertas Ordinola, Jesús Adrián        | Abogado – Secretario Judicial (Poder Judicial)                                     | A1            |
| 2         | Hoyos Sandoval, Anny Del Rosario      | Abogada – Especialista de Audiencia (Poder Judicial)                               | A2            |
| 3         | Tayo Cubas, Elier                     | Abogado – Especialista de Causas (Poder Judicial)                                  | A3            |
| 4         | Vera Pérez, Enith Consuelo            | Abogada – Asistente Judicial (Poder Judicial)                                      | A4            |
| 5         | Jabo Gil, Guido Irving                | Abogado – Director del área de Derecho Laboral y Constitucional (Estudio Jurídico) | A5            |
| 6         | Llontop Fernández, Katherin Margiorit | Abogada – Abogada (Estudio Jurídico Iuris Consulting)                              | A6            |
| 7         | García Sosa, Katherine Junet          | Abogada – Asistente Legal (Poder Judicial)                                         | A7            |
| 8         | Tullume Yaipén, Leonardo Fabián       | Abogado – Secretario Judicial (Poder Judicial)                                     | A8            |
| 9         | Villegas Pedrera, Bryan Steward       | Abogado – Secretario Judicial (Poder Judicial)                                     | A9            |
| 10        | Víctor Llumpu                         | Abogado (especialista en derecho laboral)                                          | A10           |
| 11        | Palao Juanico, Adolfo André           | Inspector Auxiliar (SUNAFIL)                                                       | A11           |
| 12        | Larrea Barrueto, Katia Ivonne         | Inspector de Trabajo (SUNAFIL)                                                     | A12           |
| 13        | Gonzales Tavera, Katherin Yordany     | Inspectora Auxiliar (SUNAFIL)                                                      | A13           |
| 14        | Salazar Aguirre, Lucía Beatriz        | Inspectora Auxiliar (SUNAFIL)                                                      | A14           |

*Nota.* Elaboración propia, 2025.

## Fiscalización laboral

**Tabla 3** Sistematización de resultados de entrevistas a abogados especialistas en derecho laboral sobre la fiscalización laboral

| Categoría de análisis                          | Hallazgos en abogados                                                                                                                                                                                | Síntesis interpretativa del resultado                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rol de la fiscalización en la formalización    | Existe consenso en que la fiscalización induce formalización, aunque con efectos limitados y de carácter reactivo, debido a que la regularización suele producirse por presión y temor a la sanción. | La fiscalización favorece la formalización, pero el efecto tiende a ser temporal cuando no se sostiene con seguimiento posterior y capacidad operativa suficiente.                |
| Mecanismo principal de cumplimiento            | Predomina la idea de que el empleador formaliza para evitar multas o consecuencias derivadas de la inspección.                                                                                       | El cumplimiento se activa principalmente por disuasión. La fiscalización funciona como detonante de regularización más que como un cambio cultural estable.                       |
| Inducción y prevención                         | La prevención aparece con menor fuerza en el discurso y suele formularse como propuesta de mejora más que como práctica visible y consolidada.                                                       | SUNAFIL incorpora un componente preventivo relevante, cuyo impacto depende de la continuidad operativa y del alcance territorial efectivo.                                        |
| Detección de informalidad encubierta           | Se reconoce como vía crítica de formalización la identificación de contratos civiles que encubren una relación laboral real.                                                                         | La simulación contractual se presenta con alta recurrencia. La fiscalización corrige estas prácticas, pero requiere evidencia suficiente y capacidad técnica para intervenir.     |
| Dependencia de denuncia y temor del trabajador | Se señala que buena parte de la inspección se activa por denuncia y que el temor a represalias reduce la disposición del trabajador a denunciar.                                                     | La activación por denuncia restringe el alcance. La inteligencia y las campañas ayudan, pero no reemplazan una presencia territorial sostenida.                                   |
| Obstrucción a la labor inspectiva              | Se describe resistencia del empleador, ocultamiento de personal y estrategias destinadas a evadir la intervención.                                                                                   | La obstrucción disminuye eficacia y eleva costos operativos. Esto refuerza la necesidad de protocolos de intervención, soporte institucional y medidas efectivas ante la evasión. |
| Coste beneficio del empleador                  | Se sostiene que algunos empleadores prefieren asumir la multa antes que sostener el costo de mantener trabajadores en planilla, lo que frena la consolidación de la formalización.                   | Si la sanción no produce disuasión efectiva por debilidades de ejecución o gestión, se reduce el efecto estructural de la fiscalización sobre la formalización.                   |

|                                |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sostenibilidad y reincidencia  | Se reporta formalización temporal, con altas en planilla durante la fiscalización y posteriores bajas. Se exige seguimiento a reincidentes.                           | El principal cuello de botella se ubica en el cierre del ciclo. Sin seguimiento y reinspección, la formalización se vuelve intermitente y aumenta la reincidencia. |
| Brecha territorial             | Existe unanimidad en que la fiscalización se concentra en Chiclayo, mientras que en provincias y zonas rurales hay menor presencia y mayores niveles de informalidad. | La cobertura territorial es determinante. Donde no hay presencia sostenida disminuye la percepción de riesgo y aumenta la informalidad.                            |
| Capacidad operativa y recursos | Se identifica como limitación estructural la escasez de inspectores, la sobrecarga y las demoras procedimentales.                                                     | La capacidad institucional condiciona la efectividad. Con recursos limitados, el impacto suele ser parcial, focalizado y difícil de sostener en el tiempo.         |
| Gestión del procedimiento      | Se advierten riesgos procedimentales, como nulidades y fallas de notificación, además de demoras que reducen impacto.                                                 | Las fallas procedimentales reducen eficacia y aumentan la litigiosidad. Mejorar la gestión del procedimiento elevaría el impacto real de la fiscalización.         |
| Factores del trabajador        | El factor trabajador aparece con menor frecuencia y suele mencionarse de forma indirecta.                                                                             | La informalidad no depende únicamente del empleador. También existe un componente de preferencia laboral que dificulta la sostenibilidad del registro formal.      |

*Nota.* Elaboración propia en base a entrevistas semiestructuradas aplicadas a diez abogados especialistas en derecho laboral (2023).

El presente apartado expone los resultados obtenidos del análisis de las entrevistas realizadas a inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), quienes aportaron una perspectiva operativa e institucional sobre el desarrollo de la fiscalización laboral y su incidencia en la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque durante el año 2023.

**Tabla 4** *Sistematización de resultados de entrevistas a inspectores de SUNAFIL sobre la fiscalización laboral*

| Categoría de análisis                | Hallazgos en inspectores de SUNAFIL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fiscalización laboral                | Los inspectores entrevistados señalaron que la fiscalización laboral constituye un mecanismo institucional orientado a verificar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales por parte de los empleadores, destacando su función preventiva y correctiva. Sin embargo, indicaron que en muchos casos la intervención inspectiva se activa principalmente ante denuncias de trabajadores, lo que limita su carácter preventivo.     |
| Actuación inspectiva                 | Los entrevistados manifestaron que la actuación inspectiva se desarrolla conforme a procedimientos establecidos en la normativa vigente, incluyendo requerimientos documentales, visitas inspectivas y emisión de medidas inspectivas. No obstante, señalaron que las actuaciones pueden verse restringidas por limitaciones logísticas, carga administrativa y disponibilidad de personal inspectivo.                                    |
| Distribución de la fuerza inspectiva | Los inspectores indicaron que la distribución de la fuerza inspectiva en el departamento de Lambayeque presenta limitaciones debido al reducido número de inspectores en relación con la cantidad de centros laborales existentes, lo que afecta la cobertura territorial y la frecuencia de intervenciones inspectivas. Asimismo, señalaron que las zonas rurales presentan menor presencia inspectiva en comparación con zonas urbanas. |
| Gestión de la fiscalización laboral  | Los entrevistados señalaron que la gestión de la fiscalización laboral enfrenta dificultades relacionadas con la sobrecarga de expedientes, limitaciones tecnológicas y necesidad de mayor articulación interinstitucional. Asimismo, destacaron que la formalización laboral suele producirse como resultado de la intervención inspectiva, aunque en algunos casos tiene carácter temporal si no existe seguimiento posterior.          |

*Nota.* Elaboración propia en base a entrevistas semiestructuradas aplicadas a inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Lambayeque, 2023.

## **Formalización de trabajadores**

El análisis de las entrevistas, desarrolladas en función del objetivo general y de los objetivos específicos, permitió identificar cómo los informantes describen el proceso de formalización de trabajadores en el marco de la actuación inspectiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. De manera general, los entrevistados coinciden en que la formalización laboral se produce principalmente como respuesta a la intervención inspectiva, especialmente cuando se inicia una actuación de fiscalización o se ejecutan operativos de control.

Los testimonios señalan que la formalización se manifiesta, ante todo, en la incorporación de los trabajadores a la planilla electrónica, el reconocimiento del vínculo laboral y la regularización de condiciones y documentación mínima exigible, como registros laborales y boletas de pago. En ese sentido, se advierte que el proceso suele acelerarse por el efecto disuasivo asociado a la inspección y al riesgo de sanciones administrativas, lo que explica que, en múltiples casos, la regularización se concrete durante la visita o en el desarrollo inicial del procedimiento.

No obstante, también se reporta que la formalización puede ser parcial o temporal. Los entrevistados describen escenarios en los que el empleador regulariza durante el periodo de fiscalización, pero posteriormente revierte la situación mediante bajas o retorno a prácticas informales, lo que evidencia la necesidad de seguimiento posterior y mecanismos de monitoreo que consoliden la permanencia del registro formal.

Las categorías de análisis empleadas en la presente tabla fueron construidas a partir del proceso de codificación temática de las entrevistas realizadas a abogados especialistas en derecho laboral, en concordancia con los objetivos específicos del estudio. Estas categorías permitieron organizar los discursos de los informantes en torno a los principales factores que inciden en la formalización de trabajadores desde una perspectiva jurídica.

**Tabla 5** *Sistematización de resultados de entrevistas a abogados especialistas en derecho laboral sobre la formalización de trabajadores*

| <b>Categoría de análisis</b>            | <b>Hallazgos en abogados</b>                                                                                                                                                                                                          | <b>Síntesis interpretativa del resultado</b>                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Concepto de formalización laboral       | La formalización es entendida como la incorporación del trabajador en la planilla electrónica, el reconocimiento del vínculo laboral y el acceso a derechos sociolaborales como remuneración, beneficios sociales y seguridad social. | La formalización laboral es concebida como el reconocimiento jurídico del vínculo laboral mediante su registro en planilla y la garantía efectiva de derechos sociolaborales. |
| Vía principal de formalización          | Predomina la formalización de carácter reactivo, donde el empleador regulariza la situación laboral ante el riesgo de sanción o como consecuencia de una fiscalización o denuncia.                                                    | La formalización laboral se produce principalmente como respuesta a mecanismos coercitivos derivados de la intervención inspectiva o del procedimiento sancionador.           |
| Formalización de relaciones encubiertas | Se identifica con frecuencia la existencia de contratos de locación de servicios que encubren relaciones laborales, aplicándose el principio de primacía de la realidad para determinar la verdadera naturaleza del vínculo.          | La formalización laboral se sustenta en la corrección de relaciones contractuales simuladas mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad.                  |
| Sostenibilidad de la formalización      | Se advierte que en algunos casos la formalización tiene carácter temporal, ya que el registro en planilla puede revertirse posteriormente ante la ausencia de seguimiento institucional continuo.                                     | La permanencia de la formalización constituye una limitación estructural cuando no existen mecanismos de supervisión posterior a la intervención inspectiva.                  |
| Barreras desde el empleador             | Se identifican resistencias empresariales vinculadas a la evasión de obligaciones laborales, la priorización de la reducción de costos y la adopción de estrategias orientadas a evitar la formalización de los trabajadores.         | La informalidad laboral responde en gran medida a incentivos económicos empresariales que dificultan la consolidación sostenida de la formalización.                          |

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Barreras desde el trabajador            | Se reconoce que algunos trabajadores evitan denunciar situaciones de informalidad debido al temor a represalias laborales o a la pérdida del empleo.                                                                                    | La vulnerabilidad laboral del trabajador limita la denuncia de situaciones informales, afectando indirectamente los procesos de formalización.                   |
| Factores institucionales condicionantes | Se señala que la limitada disponibilidad de inspectores, la centralización de la actuación inspectiva en zonas urbanas y las demoras procedimentales afectan la capacidad del sistema para promover la formalización laboral sostenida. | La capacidad operativa institucional condiciona el alcance territorial y la eficacia de las acciones orientadas a la formalización laboral.                      |
| Brecha territorial de formalización     | Se percibe una menor incidencia de la formalización laboral en zonas periféricas o rurales debido a la reducida presencia inspectiva en dichos espacios territoriales.                                                                  | La distribución desigual de la fiscalización laboral genera brechas territoriales en los niveles de formalización.                                               |
| Efectos de la formalización             | La formalización es asociada con la protección de derechos laborales y el ordenamiento de las relaciones laborales, aunque puede presentar limitaciones cuando no se garantiza su sostenibilidad en el tiempo.                          | La formalización contribuye al reconocimiento de derechos laborales, pero su impacto depende de su permanencia efectiva en el tiempo.                            |
| Estrategias para el fortalecimiento     | Se propone incrementar la presencia inspectiva, fortalecer los mecanismos de seguimiento posterior y mejorar la articulación interinstitucional para garantizar la sostenibilidad de la formalización laboral.                          | El fortalecimiento de la formalización laboral requiere intervenciones articuladas entre fiscalización, seguimiento institucional y coordinación intersectorial. |

*Nota.* Elaboración propia en base a entrevistas semiestructuradas aplicadas a abogados especialistas en derecho laboral en el marco del estudio (2023).

## **Distribución de la fuerza inspectiva**

El análisis de las entrevistas permitió identificar apreciaciones convergentes sobre la distribución territorial de la fuerza inspectiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el ámbito regional. De manera general, los informantes señalan que la cobertura efectiva de la fiscalización se encuentra condicionada por la disponibilidad de inspectores, las restricciones logísticas y la amplitud del territorio, lo que obliga a priorizar zonas y sectores específicos en función de la carga operativa y del riesgo de incumplimiento.

En esa línea, los entrevistados describen que la actividad inspectiva se concentra principalmente en el espacio urbano, con mayor presencia en la ciudad de Chiclayo, donde se reporta una mayor demanda procedimental y un volumen más alto de intervenciones. A la vez, se reconoce que existe despliegue hacia provincias y zonas rurales mediante comisiones y operativos móviles, particularmente en sectores de alta incidencia como la agroexportación; sin embargo, se enfatiza que esta cobertura suele ser intermitente y depende de campañas, estacionalidad y recursos disponibles.

Asimismo, se advierte que una parte relevante de las actuaciones se activa por denuncias y se complementa con operativos focalizados, lo que tiende a reforzar la concentración en áreas con mayor densidad económica y mayor trazabilidad. Como consecuencia, los informantes señalan que en territorios con menor presencia inspectiva disminuye la percepción de riesgo frente a la autoridad y se incrementa la probabilidad de persistencia de la informalidad.

Las categorías de análisis empleadas en la presente tabla fueron construidas a partir del proceso de codificación temática de las entrevistas realizadas a abogados especialistas en derecho laboral, en concordancia con los objetivos específicos del estudio y la dimensión referida a la distribución de la fuerza inspectiva. Estas categorías permitieron organizar los discursos de los informantes respecto a los criterios territoriales, operativos e institucionales que condicionan el alcance de la fiscalización laboral en el departamento de Lambayeque

**Tabla 6** *Sistematización de resultados de entrevistas a abogados especialistas en derecho laboral sobre la distribución de la fuerza inspectiva*

| <b>Categoría de análisis</b>            | <b>Hallazgos en abogados</b>                                                                                                                         | <b>Síntesis interpretativa del resultado</b>                                                                                                                  |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Patrón de distribución territorial      | Existe consenso en que la fiscalización se concentra en la zona urbana de Chiclayo, con una presencia menos sostenida en provincias y zonas rurales. | La distribución real combina la centralización urbana con un despliegue móvil focalizado, evidenciando brechas de continuidad fuera del núcleo principal.     |
| Criterios para asignación de operativos | Se percibe una asignación reactiva con mayor atención a denuncias y zonas urbanas visibles, dejando áreas de alta informalidad sin cobertura.        | Existe una priorización basada en riesgo, pero la percepción externa es de reactividad; ambas visiones convergen en que la capacidad limita la distribución.  |
| Cobertura rural y provincial            | Se reporta una cobertura insuficiente en zonas alejadas, lo que se asocia a una alta informalidad y a una menor sensación de riesgo por impunidad.   | La cobertura rural es intermitente con intervenciones puntuales, pero carece de una presencia sostenida que mantenga un efecto disuasivo permanente.          |
| Brecha urbana–rural y cumplimiento      | Donde no hay presencia inspectiva baja la percepción de riesgo, se normaliza la informalidad y se refuerza el incumplimiento de las normas.          | La brecha territorial multiplica la informalidad debido a que una menor presencia deriva en menor disuasión y, por ende, en una formalización poco sostenida. |
| Limitaciones de recursos                | Se señala como una causa estructural la escasez de inspectores, la sobrecarga laboral y los recursos limitados para alcanzar las zonas más alejadas. | La capacidad instalada determina la distribución; ante recursos escasos, se priorizan focos específicos y se dejan zonas geográficas descubiertas.            |

|                                        |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Modalidad operativa de despliegue      | Se propone que la cobertura actual depende de acciones esporádicas y se demanda una presencia permanente o la creación de redes provinciales.           | El despliegue opera más como una sucesión de campañas que como una red permanente, lo que explica el impacto coyuntural fuera de la capital regional.      |
| Sectores priorizados y territorialidad | Se percibe un énfasis en el comercio y los servicios urbanos, con un menor control efectivo en sectores dispersos como el agro o la informalidad rural. | La territorialidad es geográfica y sectorial; se priorizan rubros con mayor incidencia o aquellos donde hay más capacidad de intervención por campañas.    |
| Percepción de la distribución          | Predomina la valoración de una distribución insuficiente e inequitativa debido a la centralización y la baja llegada a las provincias de la región.     | Los diagnósticos coinciden en que la distribución está estratégicamente orientada, pero es insuficiente para asegurar una cobertura equitativa y continua. |
| Problemas de gestión territorial       | Se menciona la falta de seguimiento y la reincidencia; sin reinspección en provincias, los empleadores regresan rápidamente a la informalidad.          | La distribución no logra cerrar el ciclo de control territorial; sin un seguimiento posterior, la intervención en zonas alejadas tiene un efecto breve.    |
| Propuestas de mejora                   | Sugieren brigadas móviles permanentes, sedes desconcentradas, convenios con municipalidades y una mayor dotación inspectiva para el seguimiento.        | La mejora converge en la desconcentración, movilidad y cierre del ciclo de control, utilizando la interoperabilidad institucional como soporte principal.  |

*Nota.* Elaboración propia a partir del análisis de las entrevistas transcritas a abogados especialistas en derecho laboral, realizadas en el marco del estudio (2023).

## **Gestión de la fiscalización**

El análisis de las entrevistas permitió identificar percepciones convergentes sobre la gestión de la fiscalización laboral desarrollada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. De manera general, los entrevistados señalan que la gestión del proceso inspectivo se estructura sobre procedimientos administrativos formales que ordenan la programación, la ejecución y el cierre de las actuaciones, y que, en la práctica, se combinan con criterios de priorización para focalizar intervenciones en función del riesgo, la incidencia de informalidad y la carga de casos.

Asimismo, los informantes advierten que la gestión enfrenta dificultades recurrentes asociadas a la sobrecarga procedimental, los plazos administrativos y la disponibilidad limitada de recursos humanos y logísticos. En ese sentido, se describe que las demoras y la congestión afectan la oportunidad de la intervención, reducen la capacidad de realizar reinspecciones y debilitan el seguimiento posterior necesario para consolidar resultados de formalización. De manera complementaria, se señala que problemas de comunicación procesal, como la no revisión de la casilla electrónica por parte de empleadores, generan retrasos adicionales y afectan la continuidad de las actuaciones.

Finalmente, los entrevistados resaltan que la gestión incorpora acciones preventivas, como orientación y cartas de inducción, además del componente sancionador, aunque su alcance depende de cobertura territorial y capacidad operativa.

Las categorías de análisis empleadas en la presente tabla fueron construidas a partir del proceso de codificación temática de las entrevistas realizadas a abogados especialistas en derecho laboral, en concordancia con la dimensión referida a la gestión de la fiscalización laboral y los objetivos específicos del estudio. Estas categorías permitieron organizar los discursos de los informantes en torno a los factores operativos, procedimentales e institucionales que condicionan la eficacia de la fiscalización laboral en el departamento de Lambayeque.

**Tabla 7** *Sistematización de resultados de entrevistas a abogados especialistas en derecho laboral sobre la gestión de la fiscalización laboral*

| <b>Categoría de análisis</b>             | <b>Hallazgos en abogados</b>                                                                                                                                                                                     | <b>Síntesis interpretativa del resultado</b>                                                                                                                             |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Valoración global de la gestión          | Predomina una valoración moderada e insuficiente. La fiscalización opera y genera correcciones, pero no asegura resultados sostenidos por limitaciones estructurales vinculadas a capacidad operativa y tiempos. | Existe coincidencia en que la gestión es operativa y funcional, pero su eficacia disminuye cuando la capacidad instalada no permite continuidad ni cobertura suficiente. |
| Planificación y enfoque estratégico      | Se percibe una gestión con sesgo reactivo y alta dependencia de denuncias, concentrada en zonas urbanas. Se demanda una planificación territorial y sectorial más equilibrada.                                   | La gestión articula reacción y estrategia. La focalización existe, pero la carga urbana y la activación por denuncias condicionan el alcance de la planificación.        |
| Prevención e inducción al cumplimiento   | Se reconoce la prevención como necesaria, aunque se presenta con mayor frecuencia como recomendación y no como práctica ampliamente visible.                                                                     | La prevención se encuentra instalada como componente de la gestión, pero su impacto depende de alcance, continuidad y cobertura territorial efectiva.                    |
| Eficiencia operativa del procedimiento   | Se reportan demoras, sobrecarga administrativa y procedimientos extensos que reducen oportunidad y eficacia del efecto correctivo.                                                                               | La eficiencia del procedimiento se ve afectada por carga y capacidad. La fiscalización se ejecuta, pero con fricciones que disminuyen oportunidad e impacto.             |
| Gestión de notificaciones y comunicación | Se advierten riesgos de nulidad y fallas en notificaciones. Se considera una debilidad                                                                                                                           | La comunicación procedimental constituye un cuello de botella. La falta de lectura o fallas de                                                                           |

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ejecución y efectividad de sanciones                | <p>procedimental que afecta resultados y continuidad del proceso.</p> <p>Se cuestiona que múltiples actuaciones culminen en multas sin corrección sostenida, lo que sugiere debilidades en ejecución y efecto disuasivo real.</p> | <p>notificación impactan plazos, eficacia y estabilidad del proceso inspectivo.</p> <p>Cuando la sanción no se traduce en cambio sostenido, se refuerza el cumplimiento episódico. La gestión requiere fortalecer la ejecución y el seguimiento posterior.</p> |
| Seguimiento posterior y reinspección                | <p>Hallazgo crítico: formalización temporal y reincidencia. Se demanda monitoreo posterior a la visita para consolidar resultados.</p>                                                                                            | <p>El mayor déficit se ubica en el control posterior. Sin seguimiento sistemático, la formalización se vuelve coyuntural y aumenta la reincidencia.</p>                                                                                                        |
| Interoperabilidad y coordinación interinstitucional | <p>Se propone coordinación con SUNAT, EsSalud, MTPE y otras entidades para mejorar detección, sanción y sostenibilidad de la formalización.</p>                                                                                   | <p>La coordinación es un habilitador estratégico. Los cruces de información elevan eficacia, pero requieren institucionalización y recursos para sostenerse.</p>                                                                                               |
| Gestión territorial y asignación de recursos        | <p>Se observa centralización urbana y brechas en zonas alejadas, asociadas a recursos limitados y planificación insuficiente.</p>                                                                                                 | <p>La gestión territorial depende de recursos. La priorización existe, pero la cobertura sostenida fuera del núcleo urbano sigue siendo limitada.</p>                                                                                                          |
| Calidad de la fiscalización                         | <p>Se señala la dificultad de acreditar laboralidad encubierta y la necesidad de rigor técnico para reducir errores y litigiosidad.</p>                                                                                           | <p>La calidad exige consistencia técnica y evidencia suficiente. La simulación contractual incrementa la complejidad y demanda mayor capacidad especializada.</p>                                                                                              |
| Riesgos de integridad y confianza                   | <p>Surge como hallazgo emergente no generalizado. Se expresa preocupación por corrupción, control interno y transparencia.</p>                                                                                                    | <p>Al ser un hallazgo emergente, conviene tratarlo con cautela. Se reporta como percepción puntual, pero su abordaje es clave para la legitimidad institucional.</p>                                                                                           |
| Propuestas de mejora de gestión                     | <p>Se plantean más inspectores, reducción de demoras, seguimiento a reincidentes, mejora procedimental de notificaciones, desconcentración territorial y coordinación interinstitucional.</p>                                     | <p>Las propuestas convergen en fortalecer capacidad y cierre del ciclo mediante prevención, fiscalización y seguimiento, con soporte de interoperabilidad y recursos.</p>                                                                                      |

*Nota.* Elaboración propia a partir del análisis de las entrevistas transcritas a abogados especialistas en derecho laboral, realizadas en el marco del estudio (2023).

## ***ii. Resultados del análisis de entrevistas a fiscalizadores de SUNAFIL***

El presente apartado presenta los resultados del análisis de las entrevistas realizadas a fiscalizadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, quienes aportan una perspectiva operativa sobre la fiscalización laboral y su incidencia en la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque durante el año 2023. La información proporcionada por los fiscalizadores permite describir cómo se planifican y ejecutan las actuaciones inspectivas en el territorio, qué criterios orientan la priorización de casos y sectores, y cuáles son los principales obstáculos que se presentan durante el desarrollo del procedimiento.

A diferencia del enfoque predominantemente jurídico descrito en el apartado anterior, el aporte de los fiscalizadores se centra en la dinámica de campo y en la operatividad del control. En ese sentido, los entrevistados explican el uso de intervenciones focalizadas, visitas inopinadas y acciones de inducción preventiva, como cartas de inducción y orientación, además de la verificación directa de la situación laboral en el centro de trabajo. Del mismo modo, detallan limitaciones prácticas asociadas a la disponibilidad de inspectores, la amplitud territorial, las restricciones logísticas y la carga procedimental, factores que condicionan la continuidad del control, el seguimiento posterior y la sostenibilidad de los resultados de formalización.

## Fiscalización laboral y formalización de trabajadores

Las categorías de análisis empleadas en la presente tabla fueron construidas a partir del proceso de codificación temática de las entrevistas realizadas a fiscalizadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en concordancia con los objetivos específicos del estudio y la dimensión referida a la relación entre fiscalización laboral y formalización de trabajadores.

**Tabla 8** *Fiscalización laboral y formalización de trabajadores según fiscalizadores de SUNAFIL*

| Categoría de análisis                  | Hallazgos en fiscalizadores SUNAFIL                                                                                                                                                      | Síntesis integradora del resultado                                                                                                                                               |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Valoración global de la gestión        | La gestión se valora como moderadamente eficiente. Se reconoce planificación operativa con enfoque mixto entre prevención y sanción, condicionada por la capacidad instalada disponible. | La gestión inspectiva produce resultados inmediatos en regularización laboral; sin embargo, su sostenibilidad depende de la disponibilidad de recursos institucionales.          |
| Planificación y priorización           | La priorización se realiza sobre la base del nivel de informalidad, denuncias recibidas, campañas sectoriales y análisis previo de riesgo para focalizar intervenciones.                 | La planificación inspectiva responde a criterios técnicos de focalización, aunque su alcance territorial se encuentra condicionado por la capacidad operativa existente.         |
| Prevención e inducción al cumplimiento | Se desarrollan acciones preventivas mediante cartas de inducción, capacitaciones, orientación técnica y cruces de información orientados al cumplimiento voluntario.                     | La prevención constituye un componente relevante de la gestión inspectiva, cuyo impacto depende de la continuidad de las intervenciones y de la cobertura territorial alcanzada. |
| Eficiencia del procedimiento           | Se reconoce congestión en la tramitación de expedientes y limitaciones para ejecutar reinspecciones debido a restricciones de personal y carga operativa.                                | La eficiencia procedimental se ve afectada por limitaciones estructurales que reducen                                                                                            |

|                                                     |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Notificaciones y comunicación procesal              | Se identifican dificultades derivadas del uso de la casilla electrónica por parte de los empleadores, generando retrasos en las actuaciones inspectivas.                          | la oportunidad e impacto de la fiscalización laboral.<br>La comunicación procesal constituye un factor crítico en la continuidad del procedimiento inspectivo y en la eficacia de sus resultados. |
| Ejecución y efectividad de sanciones                | Algunos empleadores evalúan el costo de la multa frente al costo de formalización, lo que limita el efecto disuasivo del componente sancionador.                                  | La sanción administrativa no garantiza por sí sola la formalización sostenida, siendo necesario reforzar mecanismos de seguimiento posterior.                                                     |
| Seguimiento posterior y reinspección                | Se reconoce la existencia de limitaciones para realizar reinspecciones continuas debido a la insuficiencia de inspectores disponibles.                                            | El seguimiento posterior constituye un componente crítico para consolidar procesos de formalización laboral sostenida.                                                                            |
| Capacidad institucional                             | Se reporta insuficiencia de personal inspectivo y restricciones logísticas que afectan la cobertura territorial y la continuidad de intervenciones.                               | La capacidad institucional condiciona transversalmente la planificación, ejecución y sostenibilidad de la fiscalización laboral.                                                                  |
| Interoperabilidad y coordinación interinstitucional | Se desarrollan cruces de información con entidades como SUNAT, EsSalud y el MTPE para fortalecer la detección de incumplimientos laborales.                                       | La interoperabilidad institucional actúa como herramienta estratégica para mejorar la eficacia del control y la sostenibilidad de la formalización laboral.                                       |
| Integridad institucional y confianza                | La integridad institucional se reconoce como un elemento relevante para la legitimidad del sistema inspectivo, aunque no constituye un tema dominante en los discursos recogidos. | La confianza institucional contribuye a fortalecer la legitimidad de la fiscalización laboral y su aceptación por parte de los actores involucrados.                                              |

*Nota.* Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a fiscalizadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Lambayeque,

Los fiscalizadores entrevistados coinciden en que la fiscalización laboral desarrollada por SUNAFIL durante el año 2023 contribuyó de manera directa a la formalización de trabajadores, principalmente a través de actuaciones de verificación en campo y requerimientos orientados a la corrección de incumplimientos. Desde su experiencia, la presencia de la autoridad inspectiva en el centro de trabajo ejerce un efecto disuasivo inmediato sobre el empleador, lo que suele traducirse en la regularización rápida de la situación laboral y en incorporaciones a la planilla electrónica durante la intervención o en el tramo inicial del procedimiento.

No obstante, los testimonios también muestran que la formalización tiende a mantener un carácter predominantemente reactivo. Los fiscalizadores describen que, una vez culminada la actuación inspectiva, algunos empleadores revierten la regularización y retoman prácticas informales cuando no existe un control posterior sistemático. En consecuencia, se evidencia que la fiscalización genera resultados favorables en el corto plazo, pero enfrenta limitaciones para consolidar una formalización sostenida, debido a restricciones de capacidad operativa para el seguimiento, la reinspección y el monitoreo continuo en el territorio.

## Desarrollo de la actuación inspectiva

Las etapas de la actuación inspectiva presentadas en la presente tabla fueron construidas a partir del proceso de codificación temática de las entrevistas realizadas a fiscalizadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en concordancia con los objetivos específicos del estudio y la dimensión referida al desarrollo de la actuación inspectiva. Estas categorías permitieron reconstruir la secuencia operativa del procedimiento inspectivo desde la identificación del caso hasta el seguimiento posterior a la intervención.

**Tabla 9** *Desarrollo de la actuación inspectiva según fiscalizadores de SUNAFIL*

| <b>Etapas de la actuación inspectiva</b>  | <b>Desarrollo según fiscalizadores</b>                                                                                                           | <b>Evidencia y criterios usados en la práctica</b>                                                          | <b>Resultado</b>                                                                                   |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Identificación y priorización del caso | La intervención se orienta por riesgo e informalidad, además de la carga derivada de denuncias, campañas sectoriales y focalización territorial. | Priorización por sectores y zonas, con énfasis en niveles de informalidad y recurrencia de incumplimientos. | Selección de operativos con mayor probabilidad de detectar informalidad y promover regularización. |
| 2. Acciones previas                       | Antes de la visita se aplican cartas de inducción, orientación y campañas preventivas orientadas a promover cumplimiento voluntario.             | Cruces de información, alertas e identificación anticipada de patrones de incumplimiento.                   | Regularización previa a la intervención en los casos en que el empleador responde a la inducción.  |
| 3. Ejecución de la inspección en campo    | Se realizan visitas inopinadas u operativos focalizados en los                                                                                   | Observación directa, verificación de personal en el lugar y requerimiento inmediato de                      | Detección de incumplimientos y regularización inmediata durante                                    |

|                                                 |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                 | centros de trabajo para constatar la situación real.                                                                                                                  | información y documentación laboral.                                                                                                             | la intervención o en el desarrollo inicial del procedimiento.                                                                                                        |
| 4. Verificación de la relación laboral          | Se identifica de manera recurrente simulación contractual y se aplica primacía de la realidad mediante verificación en el centro de trabajo.                          | Indicadores de laboralidad como subordinación, horario, continuidad, dependencia, presencia efectiva en el puesto e instrucciones del empleador. | Reconducción de vínculos encubiertos hacia una relación laboral formal cuando se acredita la existencia de laboralidad.                                              |
| 5. Requerimientos y medidas de corrección       | Se emiten requerimientos para subsanar incumplimientos, especialmente el alta en planilla y la regularización de condiciones sociolaborales.                          | Actas, constataciones y requerimientos, con seguimiento a la entrega de documentos y respuestas del empleador.                                   | Corrección de incumplimientos dentro del procedimiento, con cumplimiento total o parcial según el caso.                                                              |
| 6. Gestión de obstáculos                        | Se reportan dificultades frecuentes como negativa de ingreso, ocultamiento de trabajadores, negativa a brindar información y otras conductas evasivas.                | Registro de obstrucciones, constatación de conductas evasivas y aplicación de medidas procedimentales correspondientes.                          | Retrasos y necesidad de reforzar actuaciones, con reducción de efectividad cuando la evasión se mantiene en el tiempo.                                               |
| 7. Comunicación procedimental                   | Se identifica como problema operativo la falta de revisión de la casilla electrónica por parte de empleadores, lo que afecta plazos y continuidad del trámite.        | Comunicación formal y trazabilidad del expediente, con dificultades cuando hay incomparecencia o falta de respuesta.                             | Dilación del procedimiento y menor oportunidad en la corrección y el seguimiento.                                                                                    |
| 8. Cierre del ciclo: seguimiento y reinspección | Se reconoce que la formalización puede ser temporal, con altas durante la inspección y bajas posteriores, por lo que se plantean monitoreo, alertas y reinspecciones. | Control posterior de permanencia en planilla y monitoreo de variaciones relevantes, como bajas masivas tras la intervención.                     | El principal punto crítico se ubica en el control posterior, ya que sin monitoreo y recursos para reinspección aumenta la reincidencia y la formalización episódica. |

*Nota.* Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a fiscalizadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Lambayeque, 2023.

En relación con el desarrollo de la actuación inspectiva, los fiscalizadores destacan que las visitas inopinadas y los operativos focalizados constituyen estrategias centrales para identificar situaciones de informalidad laboral y verificar, en el propio centro de trabajo, el cumplimiento de obligaciones sociolaborales. Desde su experiencia, la intervención directa permite constatar la presencia real de trabajadores, requerir documentación laboral y aplicar criterios técnicos para determinar la existencia de vínculo laboral, lo que facilita la adopción de medidas orientadas a la corrección y regularización inmediata.

Sin embargo, desde una perspectiva operativa, los fiscalizadores también identifican limitaciones relevantes en la ejecución del procedimiento sancionador. Señalan que la sobrecarga administrativa, la congestión de expedientes y la extensión de plazos afectan la oportunidad del control y reducen la eficacia disuasiva de la fiscalización. Bajo estas condiciones, algunos empleadores tienden a diferir el cumplimiento y a sostener estrategias de resistencia, al considerar que el trámite sancionador es prolongado y susceptible de impugnación, lo que debilita la consolidación de resultados sostenidos de formalización.

### **Distribución de la fuerza inspectiva a nivel territorial**

Los componentes territoriales presentados en la Tabla 10 fueron contruidos a partir del proceso de codificación temática de las entrevistas realizadas a fiscalizadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en concordancia con la categoría de análisis referida a la capacidad institucional y distribución territorial de la fuerza inspectiva. Estas categorías permitieron identificar los criterios operativos de asignación de recursos inspectivos, las limitaciones logísticas existentes y sus implicancias en la cobertura territorial de la fiscalización laboral y los procesos de formalización en el departamento de Lambayeque.

**Tabla 10** *Distribución de la fuerza inspectiva a nivel territorial según fiscalizadores de SUNAFIL*

| <b>Componente territorial</b>                          | <b>Descripción según fiscalizadores SUNAFIL</b>                                                                                                                                      | <b>Criterios operativos de asignación y despliegue</b>                                                                                         | <b>Implicancias observadas en fiscalización y formalización</b>                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Centro de operaciones y concentración urbana           | La organización operativa se estructura principalmente desde Chiclayo, donde se concentra la mayor carga de intervenciones y tramitación inspectiva vinculada a actividades urbanas. | Predominio de denuncias en el ámbito urbano, concentración de unidades económicas, accesibilidad logística y necesidad de respuesta inmediata. | Mayor frecuencia de operativos y actuaciones en la zona urbana, lo que incrementa la percepción de riesgo y promueve correcciones más rápidas en los empleadores intervenidos. |
| Cobertura provincial y rural mediante despliegue móvil | La cobertura fuera de Chiclayo se realiza mediante comisiones y operativos móviles hacia distritos y zonas rurales, con énfasis en áreas de actividad agroexportadora.               | Programación de campañas sectoriales, estacionalidad productiva, focos de informalidad, evaluación de riesgo y planificación previa.           | La formalización se logra de manera focalizada en los sectores intervenidos, aunque la presencia en zonas alejadas tiende a ser discontinua.                                   |

|                                                             |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Priorización territorial basada en riesgo e informalidad    | La distribución no se realiza de forma uniforme, sino orientada a intervenir zonas con mayor probabilidad de incumplimiento sociolaboral.                                   | Nivel de informalidad, riesgo sociolaboral, reincidencia, volumen de denuncias, inteligencia previa y cruces de información.      | La focalización permite maximizar el impacto con recursos limitados, pero deja espacios territoriales con menor intervención sistemática.                                                  |
| Restricciones por capacidad instalada y recursos logísticos | Los fiscalizadores advierten que la amplitud territorial, el número limitado de inspectores y las restricciones logísticas condicionan la cobertura efectiva en provincias. | Disponibilidad de inspectores, movilidad institucional, viáticos, tiempos de desplazamiento y carga de expedientes.               | La limitación de recursos reduce la presencia sostenida en áreas rurales y dificulta la reinspección, lo que debilita el efecto disuasivo continuo.                                        |
| Tensión operativa entre demanda urbana y cobertura rural    | Se reporta una tensión permanente entre atender la alta demanda urbana y sostener intervenciones regulares en zonas rurales con alta informalidad.                          | Reasignación dinámica según picos de denuncias, campañas definidas y prioridades sectoriales temporales.                          | La intervención rural suele concentrarse en periodos específicos, lo que limita la continuidad del control y favorece la reaparición de incumplimientos.                                   |
| Percepción territorial de alcance institucional             | Se reconoce que la presencia esporádica en zonas alejadas puede generar la percepción de baja llegada institucional y menor riesgo de fiscalización.                        | Frecuencia real de operativos, capacidad de respuesta ante denuncias, continuidad de acciones y cobertura planificada.            | En áreas con baja presencia inspectiva disminuye la percepción de riesgo, lo que tiende a sostener niveles altos de informalidad y baja formalización.                                     |
| Alternativas de fortalecimiento territorial planteadas      | Se propone reforzar la dotación inspectiva y complementar la presencia física con monitoreo y alertas para mejorar la priorización territorial.                             | Implementación de alertas tempranas, monitoreo posterior a intervenciones, fortalecimiento de inteligencia y mejora de logística. | Estas medidas permitirían cerrar el ciclo territorial de control, reduciendo reincidencia y aumentando sostenibilidad de la formalización, incluso con limitaciones de presencia continua. |

*Nota.* Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a fiscalizadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Lambayeque, 2023.

Los fiscalizadores coinciden en señalar que la distribución de la fuerza inspectiva en Lambayeque resulta insuficiente para atender de manera oportuna la demanda de fiscalización laboral. En sus testimonios se describe una concentración operativa en el ámbito urbano, particularmente en Chiclayo, mientras que la cobertura en provincias, zonas rurales y espacios periféricos se realiza de forma discontinua mediante comisiones y operativos móviles, condicionados por campañas, estacionalidad y disponibilidad logística.

Esta limitada cobertura territorial reduce la presencia efectiva de la autoridad en áreas alejadas y debilita la percepción de riesgo frente a la inspección, lo que favorece la persistencia de prácticas informales. En consecuencia, los fiscalizadores advierten que la distribución territorial se convierte en un factor estructural que condiciona los resultados de la fiscalización en términos de formalización, especialmente cuando no existe continuidad de intervención ni posibilidad de seguimiento posterior en los mismos territorios.

## Gestión de la fiscalización laboral

Los componentes de gestión presentados en la Tabla 11 fueron contruidos a partir del proceso de codificación temática de las entrevistas realizadas a fiscalizadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en concordancia con los objetivos específicos del estudio y la dimensión referida a la gestión de la fiscalización laboral. Esta sistematización permitió identificar los factores operativos, procedimentales e institucionales que condicionan la eficacia de las intervenciones inspectivas y su incidencia en los procesos de formalización laboral en el departamento de Lambayeque.

**Tabla 11** *Gestión de la fiscalización laboral según fiscalizadores de SUNAFIL*

| <b>Componente de gestión</b>           | <b>Descripción según fiscalizadores SUNAFIL</b>                                                                                                                   | <b>Herramientas y criterios de gestión</b>                                                                                          | <b>Resultados y limitaciones observadas</b>                                                                                                          |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Valoración general de la gestión       | La gestión es percibida como eficiente en el logro de correcciones inmediatas y en la ejecución de operativos focalizados, aunque con limitaciones estructurales. | Organización por campañas, focalización sectorial, planificación operativa y priorización según riesgo e informalidad.              | Se alcanzan resultados visibles de formalización durante intervenciones, pero la sostenibilidad se ve afectada por capacidad instalada insuficiente. |
| Planificación y priorización operativa | La asignación de acciones se orienta a atender la carga urbana y, paralelamente, intervenir zonas rurales y sectores críticos mediante operativos programados.    | Denuncias, análisis de riesgo, estacionalidad, reincidencia y cruces de información para definir prioridad territorial y sectorial. | La planificación permite focalizar recursos, pero no garantiza cobertura permanente en zonas alejadas debido a restricciones logísticas.             |

|                                                 |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                             |                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Prevención e inducción al cumplimiento          | Se reporta un enfoque preventivo que busca promover regularización sin necesidad de llegar a la sanción, mediante acciones de orientación y alertas.                        | Cartas de inducción, capacitaciones, asistencia técnica, campañas preventivas y acciones informativas.                                      | En algunos casos se logra regularización previa a la intervención, aunque la cobertura preventiva depende del alcance territorial y del volumen de casos. |
| Gestión de la inspección en campo               | Las actuaciones se desarrollan mediante visitas inopinadas y operativos focalizados que permiten constatar la presencia de trabajadores y verificar condiciones laborales.  | Observación directa, constatación en el centro de trabajo, requerimiento documentario y aplicación del criterio de primacía de la realidad. | Se logra formalización inmediata en casos evidentes, pero se enfrentan dificultades probatorias cuando existe simulación contractual.                     |
| Gestión de obstáculos y obstrucción             | Se reconoce obstrucción recurrente, expresada en negativa de ingreso, ocultamiento de personal o resistencia a entregar información.                                        | Registro de incidencias, medidas procedimentales correspondientes y continuidad de actuaciones según disponibilidad operativa.              | La obstrucción incrementa el tiempo y costo de la intervención, afectando la eficiencia y reduciendo el alcance efectivo en escenarios de alta evasión.   |
| Comunicación y gestión procedimental            | Se reportan dificultades vinculadas a la falta de revisión de la casilla electrónica por parte de empleadores, lo que genera retrasos y fricciones.                         | Notificaciones formales, trazabilidad del procedimiento y seguimiento documentario dentro de los plazos establecidos.                       | Se generan dilaciones que impactan la oportunidad del control y la velocidad de corrección de incumplimientos.                                            |
| Seguimiento posterior y control de reincidencia | Los fiscalizadores consideran que el control posterior es necesario, debido a que algunos empleadores regularizan durante la inspección y revierten luego la formalización. | Propuestas de monitoreo continuo, alertas tempranas, verificación de bajas posteriores y reinspección según disponibilidad.                 | El seguimiento es el principal punto crítico: la reinspección sistemática se limita por escasez de inspectores y alta carga procedimental.                |
| Capacidad institucional y recursos              | Se identifica que el número de inspectores y recursos logísticos es insuficiente para cubrir con continuidad                                                                | Gestión de recursos disponibles, redistribución operativa y priorización de acciones con                                                    | La limitación de capacidad restringe cobertura, seguimiento y permanencia del efecto de formalización,                                                    |

|                                   |                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Alternativas de mejora planteadas | todo el territorio y sostener el ciclo completo de fiscalización.<br>Se plantea fortalecer la dotación inspectiva y consolidar mecanismos de monitoreo basados en datos para reforzar el cierre del ciclo de fiscalización. | enfoque de maximización del impacto.<br>Monitoreo automatizado, alertas por reincidencia, inteligencia previa, ampliación de prevención y mejora logística. | manteniendo brechas territoriales y sectoriales.<br>Estas mejoras permitirían elevar sostenibilidad de la formalización y reducir reincidencia, incluso con restricciones de presencia física permanente. |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

*Nota.* Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a fiscalizadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Lambayeque, 2023.

Respecto a la gestión de la fiscalización laboral, los fiscalizadores reconocen la existencia de esfuerzos institucionales orientados a fortalecer la planificación de operativos, incorporar herramientas tecnológicas y realizar cruces de información que permitan focalizar intervenciones. Asimismo, mencionan acciones de inducción y prevención, además de coordinaciones puntuales con otras entidades públicas. No obstante, los testimonios también evidencian que estos avances no alcanzan a compensar limitaciones estructurales persistentes, en particular la escasez de personal inspectivo, la sobrecarga procedimental y las restricciones logísticas que reducen la continuidad del control.

Desde la perspectiva de los fiscalizadores, estas limitaciones afectan la eficacia global de la gestión porque restringen el seguimiento posterior, la reinspección y el monitoreo continuo necesarios para consolidar resultados de formalización. En consecuencia, se señala que la fiscalización logra correcciones inmediatas durante la intervención, pero encuentra dificultades para sostener cambios en el tiempo, lo que limita su capacidad de operar como una estrategia permanente de formalización del empleo en el territorio.

#### **h. Resultados del análisis documental: órdenes de inspección generadas por SUNAFIL en Lambayeque, 2023**

##### ***i. Caracterización general de las órdenes de inspección***

El análisis documental de las órdenes de inspección generadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el departamento de Lambayeque

durante el año 2023 permitió caracterizar los principales componentes formales de la actuación inspectiva registrada en dicho periodo. En términos generales, la documentación revisada evidencia que las órdenes contienen información estructurada sobre el origen de la actuación inspectiva, la identificación del sujeto inspeccionado, el sector económico, la materia inspectiva y el resultado del procedimiento, lo que permite reconstruir el alcance y orientación del control realizado.

Asimismo, se identifica que las órdenes de inspección se originan tanto por denuncias como por operativos, lo que refleja un esquema de activación mixto. Del mismo modo, se observa que las actuaciones se orientan principalmente a la verificación del cumplimiento de obligaciones laborales formales, con énfasis en el registro en planilla electrónica, la verificación del T Registro y la emisión de boletas de pago, elementos que constituyen evidencias documentales directas de formalización del vínculo laboral.

**Tabla 12** *Caracterización de las órdenes de inspección generadas por SUNAFIL Lambayeque en el año 2023*

| <b>Elemento de caracterización</b>      | <b>Descripción observada en las órdenes de inspección</b>                                                                              | <b>Relevancia para el análisis de la fiscalización</b>                                                  | <b>Lectura del hallazgo en términos de formalización</b>                                                      |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Origen de la actuación inspectiva       | Las órdenes se originan por denuncias y por operativos.                                                                                | Permite identificar si la fiscalización se activa por demanda ciudadana o por intervención planificada. | Confirma un esquema mixto de activación, lo que influye en el alcance y oportunidad del control.              |
| Identificación del sujeto inspeccionado | El documento consigna información estructurada para identificar al sujeto inspeccionado.                                               | Asegura trazabilidad del procedimiento y delimitación del ámbito de inspección.                         | Facilita vincular el control inspectivo con obligaciones formales exigibles al empleador.                     |
| Sector económico                        | Las órdenes incluyen el sector económico del sujeto inspeccionado.                                                                     | Permite mapear patrones sectoriales y priorización inspectiva por tipo de actividad.                    | Ayuda a evidenciar sectores con mayor recurrencia de verificación de obligaciones formales.                   |
| Materia inspectiva                      | Las órdenes registran la materia inspectiva y se orientan principalmente a obligaciones laborales formales, como planilla y registros. | Identifica qué obligaciones se controlan con mayor frecuencia y su relación directa con formalización.  | Evidencia que una parte sustantiva del control se dirige a componentes verificables de formalización laboral. |

|                                       |                                                                                                                            |                                                                                                     |                                                                                                               |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Obligaciones formales verificadas     | Se focaliza la verificación en registro en planilla electrónica, cumplimiento del T-Registro y emisión de boletas de pago. | Delimita el núcleo “duro” de formalización como variable observable en la documentación inspectiva. | Permite constatar formalidad del vínculo laboral mediante registros y documentación laboral mínima.           |
| Resultado del procedimiento           | Las órdenes consignan el resultado del procedimiento.                                                                      | Permite clasificar desenlaces y observar tendencias de cumplimiento o infracción.                   | Apoya la identificación de resultados vinculados con corrección, informe final o infracción.                  |
| Tipo de cierre o salida procedimental | La actuación puede culminar en informes o en actas de infracción, según el grado de cumplimiento verificado.               | Aporta una tipología clara de resultados documentales para análisis y sistematización.              | Refuerza que la formalización puede derivar en corrección o en sanción cuando no se acredita el cumplimiento. |

---

*Nota.* Elaboración propia a partir del análisis del PDF “Órdenes generadas 2023 – SUNAFIL Lambayeque”.

## ***ii. Resultados de las órdenes de inspección y formalización laboral***

El análisis del registro de órdenes de inspección generadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral durante el año 2023 permitió identificar la relación entre la actuación inspectiva y la verificación del cumplimiento de obligaciones vinculadas con la formalización de trabajadores. De manera general, las órdenes consignadas evidencian que una parte significativa de la fiscalización se orienta a materias inspectivas que permiten constatar la situación formal del vínculo laboral, a partir de documentación y registros verificables.

En esa línea, las órdenes analizadas incluyen con frecuencia la revisión de planillas electrónicas, la verificación del T Registro y la emisión de boletas de pago, elementos que permiten corroborar si los trabajadores se encuentran registrados y reconocidos por el empleador. Asimismo, los resultados consignados muestran que la actuación inspectiva presenta salidas procedimentales diferenciadas, que incluyen la emisión de informes cuando se registra el estado de cumplimiento y la emisión de actas de infracción cuando se constatan incumplimientos formales, en función del grado de cumplimiento verificado durante el procedimiento.

Los ejes de análisis documental presentados en la Tabla 13 fueron contruidos a partir del proceso de categorización temática aplicado a las órdenes de inspección revisadas en el marco del estudio, en concordancia con los objetivos específicos de la investigación y la dimensión referida a la actuación inspectiva en materia de formalización laboral. Estos ejes permitieron identificar los componentes verificables del control sociolaboral contenidos en las órdenes inspectivas, tales como la vinculación entre

fiscalización y formalización, las materias inspeccionadas recurrentes, las obligaciones laborales verificadas, el origen de la actuación inspectiva y los resultados procedimentales consignados.

Con la finalidad de complementar los resultados obtenidos a partir de las entrevistas, se realizó un análisis documental de órdenes de inspección vinculadas a procesos de formalización laboral.

**Tabla 13** *Sistematización de resultados documentales sobre órdenes de inspección y formalización de trabajadores*

| <b>Eje de análisis documental</b>                           | <b>Evidencia identificada en las órdenes de inspección</b>                                                                                                                            | <b>Indicador documental de formalización laboral</b>                                                                                           | <b>Resultado procedimental consignado</b>                                                                        |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vinculación entre fiscalización y formalización             | El registro de órdenes evidencia una relación directa entre la actuación inspectiva y la verificación del cumplimiento de obligaciones vinculadas a la formalización de trabajadores. | Presencia de materias inspectivas orientadas a constatar la situación formal del vínculo laboral.                                              | La orden permite identificar si el procedimiento deriva en resultado compatible con corrección o sanción.        |
| Materias inspectivas recurrentes vinculadas a formalización | Se observan materias reiteradas asociadas a la situación formal del trabajador: revisión de planillas electrónicas, verificación del T-Registro y emisión de boletas de pago.         | La recurrencia de estas materias funciona como señal documental de que la fiscalización se dirige a componentes verificables de formalización. | El tipo de materia inspeccionada se asocia al grado de cumplimiento o incumplimiento constatado en la actuación. |
| Obligaciones formales verificadas                           | Las órdenes se orientan principalmente a obligaciones laborales formales, como registro en planilla electrónica, T-Registro y boletas de pago.                                        | Estos componentes permiten constatar documentalmente si el trabajador se encuentra registrado y reconocido por el empleador.                   | La verificación de estas obligaciones sustenta la emisión del resultado final del procedimiento.                 |
| Origen de la actuación inspectiva                           | Las órdenes se originan tanto por denuncias como por operativos.                                                                                                                      | El origen influye en el tipo de caso revisado y en el alcance del control sobre obligaciones formales.                                         | El resultado puede variar según el nivel de evidencia y                                                          |

|                                              |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipos de resultados documentales registrados | Los resultados consignados muestran que la actuación inspectiva puede culminar en emisión de informes o en actas de infracción, según el grado de cumplimiento verificado. | La emisión de informe suele asociarse a verificación y registro del estado de cumplimiento; el acta de infracción se asocia a incumplimientos formales constatados. | cumplimiento constatado durante el procedimiento.<br>Tipología de cierre: “informe” o “acta de infracción” como salidas procedimentales documentadas. |
| Enfoque predominante del control documentado | Una parte relevante de la fiscalización se orienta a materias directamente relacionadas con la situación formal del vínculo laboral.                                       | Se prioriza evidencia documental verificable de formalización mediante registros oficiales y documentación laboral mínima.                                          | La salida procedimental documenta el grado de cumplimiento y sirve como insumo para análisis comparativo con entrevistas.                             |

---

Nota. Elaboración propia, 2023.

### ***iii. Distribución territorial y alcance de las órdenes de inspección***

El análisis de la distribución territorial de las órdenes de inspección generadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral durante el año 2023 permite identificar patrones relevantes sobre el alcance geográfico de la fiscalización laboral en el departamento de Lambayeque. Este análisis documental aporta evidencia para comprender cómo la presencia territorial de la autoridad inspectiva se expresa en la asignación de actuaciones y cómo ello se relaciona con el control de obligaciones laborales formales en distintos espacios del territorio regional.

La revisión de las órdenes de inspección evidencia una concentración significativa de actuaciones en zonas urbanas, con predominio en la ciudad de Chiclayo, mientras que los distritos periféricos y las zonas rurales registran una menor presencia inspectiva. Esta distribución desigual muestra restricciones operativas para sostener una cobertura territorial equilibrada, asociadas a capacidad instalada limitada y a la priorización de actuaciones en áreas con mayor concentración económica y mayor demanda procedimental. En consecuencia, el alcance territorial documentado sugiere una brecha de control en espacios alejados, lo que reduce la intensidad de fiscalización donde la informalidad laboral suele ser más persistente.

Como complemento del análisis documental de las órdenes de inspección, se examinó su distribución territorial con el propósito de identificar patrones de cobertura inspectiva en el ámbito regional.

Con la finalidad de analizar el alcance territorial de las órdenes de inspección emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en el departamento de Lambayeque, se realizó un proceso de categorización temática de la información contenida en dichos documentos. Los ejes territoriales presentados en la Tabla 14 fueron contruidos en concordancia con los objetivos específicos del estudio y la dimensión referida a la distribución territorial de la fiscalización laboral, permitiendo identificar patrones de concentración espacial de las actuaciones inspectivas, brechas territoriales de cobertura y factores operativos que condicionan el alcance del control sociolaboral.

**Tabla 14** *Distribución territorial de las órdenes de inspección generadas por SUNAFIL en Lambayeque, 2023*

| <b>Eje territorial</b>                                      | <b>Hallazgo identificado en el análisis documental</b>                                                                                       | <b>Evidencia de alcance territorial</b>                   | <b>Lectura del resultado sobre alcance y control</b>                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Concentración espacial de las órdenes                       | Las órdenes de inspección muestran una concentración significativa de actuaciones en zonas urbanas, con predominio en la ciudad de Chiclayo. | Predominio de actuaciones en el núcleo urbano regional.   | La fiscalización se ejecuta con mayor intensidad donde existe mayor concentración urbana, lo que fortalece la presencia inspectiva en la capital regional.        |
| Brecha territorial en distritos periféricos y zonas rurales | Se identifica una distribución desigual, con menor presencia de órdenes en distritos periféricos y zonas rurales del departamento.           | Reducción del alcance geográfico fuera del núcleo urbano. | La menor presencia inspectiva en áreas alejadas limita el impacto preventivo y la posibilidad de corrección oportuna en territorios con informalidad persistente. |
| Explicación operativa de la concentración territorial       | La concentración se vincula con la priorización de denuncias laborales y                                                                     | Orientación del despliegue hacia espacios con mayor       | La fiscalización tiende a ubicarse donde hay mayor trazabilidad y demanda, lo que refuerza asimetrías territoriales de control.                                   |

|                                                                  |                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                  | con operativos en zonas de alta concentración empresarial.                                                                      | demanda y densidad económica.                                                   |                                                                                                                                                                                               |
| Efecto en la percepción de riesgo y comportamiento del empleador | La escasa presencia en determinadas zonas reduce la percepción de riesgo frente a la autoridad inspectiva.                      | Menor intensidad de control estatal en áreas con baja cobertura.                | En territorios con control débil, la informalidad tiende a normalizarse, lo que restringe el efecto preventivo de las órdenes y reduce su capacidad disuasiva.                                |
| Factores que condicionan el alcance territorial                  | El alcance territorial está condicionado por disponibilidad de personal inspectivo, recursos logísticos y carga administrativa. | Limitaciones estructurales para cubrir equilibradamente el territorio regional. | La evidencia documental sugiere que la cobertura territorial no depende solo de decisiones de priorización, sino de restricciones operativas que reducen continuidad y expansión del control. |

---

Nota. Elaboración propia, 2023.

La información analizada evidencia que la fiscalización laboral en Lambayeque presenta un alcance territorial limitado y se concentra de manera predominante en la capital regional. Esta tendencia se asocia a la priorización de denuncias laborales y a la ejecución de operativos en espacios con alta concentración empresarial, pero también revela una brecha territorial de control en distritos periféricos y zonas rurales, donde la informalidad laboral suele mantenerse con mayor persistencia.

Esta distribución restringe el alcance preventivo de la fiscalización, ya que la menor presencia de la autoridad inspectiva en determinadas áreas reduce la percepción de riesgo entre los empleadores. En consecuencia, se generan condiciones propicias para la continuidad de prácticas informales en espacios donde el control estatal es débil o discontinuo. Además, el alcance territorial observado en las órdenes de inspección se encuentra condicionado por factores operativos como la disponibilidad de personal inspectivo, las limitaciones logísticas y la carga administrativa, elementos que influyen en la capacidad institucional para cubrir el territorio de manera sostenida y equilibrada.

## **i. Triangulación de resultados**

La triangulación de resultados constituye un proceso metodológico central en la presente investigación, debido a que permite contrastar, complementar y validar los hallazgos obtenidos a partir de fuentes diversas. En este estudio, la triangulación se desarrolló integrando tres insumos: entrevistas a abogados especialistas en derecho laboral, entrevistas a fiscalizadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y análisis documental de las órdenes de inspección generadas en el departamento de Lambayeque durante el año 2023.

Este enfoque permitió examinar la fiscalización laboral y su relación con la formalización de trabajadores desde tres planos complementarios. El aporte de los abogados contribuyó a una lectura normativa y jurídico interpretativa, la información de los fiscalizadores permitió describir la dinámica operativa y las limitaciones de campo, y la documentación de órdenes de inspección proporcionó evidencia estructurada sobre materias verificadas, origen de actuaciones y resultados procedimentales. En conjunto, la triangulación fortaleció la credibilidad y consistencia de los resultados al mostrar convergencias, matices y tensiones explicativas entre las fuentes, además de ampliar la profundidad analítica del fenómeno estudiado.

**Tabla 15** *Triangulación de resultados por fuentes de información*

| <b>Código y entrevistado</b> | <b>Rol</b> | <b>Fiscalización laboral, aporte específico</b>                                                                                                | <b>Formalización de trabajadores, aporte específico</b>                                                                            | <b>Distribución territorial, aporte específico</b>                                                                    | <b>Gestión de la fiscalización, aporte específico</b>                                                            | <b>Contraste con análisis documental de órdenes 2023</b>                                                                                          |
|------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A1 Jesús Adrián Huertas      | Abogado    | Reconoce eficacia de la fiscalización, pero sostiene que su impacto se reduce cuando la actuación termina en sanción sin corrección sostenida. | Señala que la formalización se activa por presión inspectiva, aunque puede diluirse cuando el empleador asume la multa como costo. | Relaciona la cobertura desigual con la falta de inspectores y la carga operativa.                                     | Prioriza el seguimiento posterior y la articulación con entidades como SUNAT y EsSalud para sostener resultados. | Refuerza que el control se centra en obligaciones formales verificables y explica por qué el efecto puede ser episódico por falta de seguimiento. |
| A2 Anny Hoyos                | Abogada    | Atribuye alta eficacia a las visitas inopinadas y plantea que deben intensificarse para reforzar la disuasión.                                 | Describe la formalización como regularización de vínculos ocultos inducida por la intervención.                                    | Advierte que la fiscalización se activa con frecuencia por denuncia y que el temor reduce la denuncia del trabajador. | Observa dilaciones procedimentales y judicialización que debilitan el efecto oportuno.                           | Se alinea con el origen mixto de actuaciones y ayuda a interpretar el sesgo reactivo asociado a denuncias.                                        |
| A3 Elier Tayo                | Abogado    | Cuestiona el efecto correctivo cuando la sanción se vuelve un incentivo insuficiente para cambiar conducta.                                    | Indica que el empleador puede preferir sanción antes que sostener costos de formalización.                                         | Enfatiza centralización urbana y limitada llegada a provincias.                                                       | Pide cierre del ciclo con seguimiento y mejora de capacidad institucional.                                       | Coincide con la brecha territorial documentada y aporta explicación desde incentivos y capacidad instalada.                                       |
| A4 Enith Vera                | Abogada    | Sostiene que la fiscalización contribuye a la corrección, pero requiere                                                                        | Define formalización como registro en planilla y regularización                                                                    | Señala que la cobertura es insuficiente frente a la magnitud de la informalidad.                                      | Identifica como núcleo problemático la demora procedimental y propone focalización                               | Complementa la evidencia documental al destacar que los resultados dependen                                                                       |

|                     |         |                                                                                                                         |                                                                                                                 |                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                                                               |
|---------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     |         | fortalecimiento operativo.                                                                                              | verificable, destacando necesidad de consistencia en resultados.                                                |                                                                                                | con inteligencia e interoperabilidad.                                                                | de tiempos y capacidad de ejecución.                                                                                          |
| A5 Guido Jabo       | Abogado | Resalta el valor operativo de la visita inopinada como herramienta de detección inmediata.                              | Explica la formalización a partir de la identificación de vínculos encubiertos bajo contratos civiles.          | Su aporte se concentra en el mecanismo de visita más que en el mapa territorial.               | Propone fortalecer el perfil técnico del inspector para mejorar calidad y consistencia de criterios. | Encaja con la verificación documental de obligaciones formales y con la necesidad de evidencia para sustentar regularización. |
| A6 Katherin Llontop | Abogada | Reconoce contribución de operativos y orientación, pero subraya necesidad de mayor constancia.                          | Vincula formalización con exigencia de registros formales y verificación documentaria.                          | Sostiene que ampliar cobertura incrementa cumplimiento, especialmente fuera del núcleo urbano. | Considera que la orientación ayuda, pero observa debilidad por duración del procedimiento.           | Se alinea con materias vinculadas a formalización y con la brecha territorial observada en la distribución de órdenes.        |
| A7 Kathy García     | Abogada | Afirma que la fiscalización incorpora trabajadores a planilla, aunque su eficacia se afecta por plazos e impugnaciones. | Describe formalización como acceso efectivo a derechos, pero advierte que se retrasa por la ruta procedimental. | Plantea que falta personal para sostener presencia en zonas urgentes y fuera del área central. | Propone seguimiento, alertas y planificación territorial para reforzar continuidad de control.       | Alinea la evidencia documental con una lectura de impacto condicionado por tiempos y cobertura.                               |
| A8 Leonardo Tullume | Abogado | Atribuye el efecto de la fiscalización al carácter disuasivo de las multas y al                                         | Presenta la formalización como respuesta a la sanción y sugiere                                                 | No desarrolla un énfasis territorial diferenciado en                                           | Destaca la necesidad de equipos técnicos para sostener calidad de actuación.                         | Se ajusta a la lógica documental centrada en obligaciones                                                                     |

|                              |               |                                                                                                                                          |                                                                                                                     |                                                                                                        |                                                                                                        |                                                                                                                 |
|------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                              |               | control directo en campo.                                                                                                                | fortalecer inspección de oficio.                                                                                    | su testimonio disponible.                                                                              |                                                                                                        | formales y resultados procedimentales.                                                                          |
| A9 Bryan Villegas            | Abogado       | Reconoce impacto positivo, pero plantea que debe incrementarse la fiscalización de oficio.                                               | Identifica formalización temporal y recomienda monitoreo de reincidencia por bajas posteriores.                     | Señala centralización urbana y baja percepción de riesgo fuera del radio de intervención.              | Advierte fallas de notificación y propone articulación territorial con gobiernos locales.              | Converge con concentración en Chiclayo y aporta el vacío del post control no capturado plenamente por la orden. |
| A10 Víctor Llumpu,           | Abogado       | Se identifica inconsistencia documental, ya que el archivo atribuido a este entrevistado reproduce datos y contenido de otro informante. | El contenido replica hallazgos ya registrados sobre formalización por detección de vínculos encubiertos.            | No aporta diferenciación territorial por duplicidad del contenido.                                     | Representa un riesgo de integridad del anexo si no se corrige antes de la presentación.                | Debe excluirse como fuente distinta hasta corregir la base de datos, para no distorsionar la triangulación.     |
| F1 Adolfo Palao Juanico      | Fiscalizador  | Describe estrategia mixta con inteligencia previa, cartas de inducción y operativos focalizados con visitas inopinadas.                  | Reporta altas en planilla durante la intervención y reconoce que la sostenibilidad requiere mecanismos posteriores. | Explica despliegue con centro operativo urbano y comisiones a zonas priorizadas por riesgo y campañas. | Identifica límites por simulación contractual, obstrucción y fricciones de comunicación procedimental. | Refuerza que el control se orienta a obligaciones formales y aporta el cómo operativo de la actuación.          |
| F2 Katherine Gonzales Tavera | Fiscalizadora | Señala planificación focalizada por sector y territorio, con uso de alertas e inducción preventiva.                                      | Indica formalización inmediata durante la actuación y propone monitoreo automatizado para                           | Detalla intervención urbana y rural con prioridades sectoriales claras.                                | Propone alertas tempranas y seguimiento como componente clave del cierre del ciclo.                    | Triangula con materias recurrentes de formalización y aporta solución concreta para el post control.            |

|                          |               |                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| F3 Katia Larrea Barrueto | Fiscalizadora | Expone intervención sectorizada con orientación previa y control en campo según riesgo.                                          | evitar reversión posterior.<br>Identifica resistencia del trabajador a la formalización por preferencia de liquidez y descuentos previsionales.<br>Describe incorporación a planilla durante la visita y advierte que el empleador puede optar por sanción como costo. | Confirma doble frente operativo urbano y rural según campañas y carga.         | Enfatiza asistencia técnica y gestión de obstáculos en intervención.                                            | Complementa el análisis documental explicando factores del trabajador que condicionan sostenibilidad, aspecto que la orden no refleja.<br>Se alinea con concentración urbana documentada y aporta la vía preventiva de inducción previa no visible en la orden. |
| F4 Lucía Salazar Aguirre | Fiscalizadora | Reporta fiscalización intensiva en el área urbana y despliegue móvil a zonas alejadas apoyado en cruces de información y cartas. |                                                                                                                                                                                                                                                                        | Confirma el patrón territorial con foco urbano y cobertura rural intermitente. | Destaca la inducción y los cruces de datos como medios de regularización con menor demanda de presencia física. |                                                                                                                                                                                                                                                                 |

Nota. Elaboración propia , 2023.

La triangulación de resultados muestra una coherencia interna elevada entre las fuentes analizadas, lo que fortalece la consistencia y validez de los hallazgos del estudio. Tanto desde la perspectiva jurídica como desde la perspectiva operativa se reconoce que la fiscalización laboral de SUNAFIL cumple un rol relevante en la inducción de la formalización de trabajadores, debido a que permite detectar incumplimientos y promover su corrección durante la intervención inspectiva.

No obstante, la integración de resultados también permite identificar limitaciones estructurales persistentes. Los abogados enfatizan el carácter predominantemente coercitivo de la fiscalización, mientras que los fiscalizadores señalan que la formalización alcanzada suele ser coyuntural y dependiente de la presencia inspectiva, especialmente cuando no se cuenta con seguimiento posterior. Esta lectura se complementa con el análisis documental de órdenes de inspección, que registra la reiteración de materias inspectivas vinculadas con obligaciones formales, lo cual sugiere dificultades para consolidar cambios sostenidos en el comportamiento de los empleadores.

Asimismo, la triangulación evidencia una brecha territorial relevante en el alcance de la fiscalización laboral. La concentración de actuaciones en zonas urbanas, particularmente en Chiclayo, se corresponde con lo señalado por abogados y fiscalizadores respecto a una cobertura limitada en zonas rurales y periféricas. Esta distribución desigual reduce la percepción de riesgo en áreas con menor presencia inspectiva y restringe el alcance preventivo del control estatal.

Finalmente, el análisis integrado muestra que la gestión de la fiscalización se encuentra condicionada por factores operativos como la escasez de personal inspectivo,

la carga administrativa y las restricciones logísticas, elementos que afectan la continuidad del procedimiento y limitan la ejecución de reinspecciones y monitoreo. En consecuencia, la fiscalización tiende a sostener un funcionamiento reactivo y centrado en la corrección inmediata, lo que reduce su potencial para operar como una política pública orientada a promover una formalización laboral sostenida.

## **X. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Los resultados del estudio evidencian que la fiscalización laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral se reconoce, tanto desde la perspectiva jurídica como desde la perspectiva operativa, como un mecanismo que contribuye a la formalización de trabajadores, principalmente mediante la corrección inmediata de incumplimientos y la exigencia de registro en planilla. Esta interpretación coincide con el antecedente nacional de Goicochea y Marcelo (2022), quienes identificaron una asociación positiva y significativa entre las actuaciones inspectoras y el número de trabajadores incorporados a planillas en La Libertad durante el periodo 2015–2019. En coherencia con dicha evidencia, el presente estudio confirma la relación entre fiscalización y formalización, pero aporta un matiz explicativo adicional al mostrar que la formalización suele activarse por la presencia inspectiva y el riesgo sancionador, lo que tiende a generar respuestas reactivas por parte de los empleadores.

En cuanto a los mecanismos de inducción al cumplimiento, los hallazgos muestran una diferenciación relevante entre informantes. Mientras los abogados enfatizan el componente coercitivo de la fiscalización, los fiscalizadores describen acciones complementarias de carácter preventivo, tales como cartas de inducción, orientación y cruces de información para focalizar intervenciones. Este resultado se aproxima a Trujillo y Curi (2024), quienes sostienen que un programa de prevención puede impulsar la formalización laboral en micro y pequeñas empresas del sector comercio, al reportar incrementos sustantivos de regularización tras la intervención preventiva. No obstante, el presente estudio permite precisar que el componente preventivo, aunque presente y

funcional en la práctica institucional, se encuentra condicionado por la continuidad operativa, la cobertura territorial y la disponibilidad de recursos, por lo que no reemplaza el control en campo, sino que lo complementa.

Asimismo, el estudio evidencia que la formalización inducida por la fiscalización tiende a presentar dificultades de sostenibilidad. Los informantes reportan escenarios en los que la regularización se concreta durante la intervención o en etapas iniciales del procedimiento, pero se revierte posteriormente cuando no existe seguimiento sistemático, reinspección o monitoreo. Este hallazgo es consistente con Casquina (2020), quien identificó que la fiscalización laboral enfrenta limitaciones humanas y operativas, como falta de capacitación, escasez de personal y resistencia de empleadores, que restringen la efectividad del control. En esa misma línea, los resultados del presente estudio indican que la escasez de inspectores, la sobrecarga procedimental y la duración de trámites reducen la oportunidad del control y debilitan el cierre del ciclo de fiscalización, lo que favorece la reincidencia y convierte la formalización en un resultado frecuentemente coyuntural.

Por otro lado, la distribución territorial de la fuerza inspectiva aparece como un factor determinante del alcance real de la fiscalización. Los resultados evidencian una concentración de actuaciones en zonas urbanas, especialmente en la capital regional, y una cobertura discontinua en zonas rurales y periféricas. Esta brecha territorial reduce la percepción de riesgo frente a la autoridad inspectiva en áreas alejadas y favorece la persistencia de prácticas informales. Este resultado se vincula con el antecedente regional de Tuesta y Chafloque (2018), quienes concluyeron que las reformas tributario laborales

dirigidas a micro y pequeñas empresas no lograron formalizar en la magnitud esperada y que la informalidad se mantuvo elevada en el periodo analizado. Si bien dicho antecedente se centra en el impacto de reformas normativas, el presente estudio aporta evidencia operativa que explica por qué la informalidad puede persistir pese a marcos regulatorios, al mostrar que la presencia inspectiva desigual limita el efecto disuasivo y preventivo del control estatal en el territorio.

Finalmente, los hallazgos permiten sostener que la fiscalización laboral combina un componente sancionador y un componente preventivo, pero su impacto estructural se encuentra condicionado por restricciones de capacidad institucional y por la continuidad del control. En síntesis, el estudio confirma lo reportado por antecedentes nacionales sobre la relación positiva entre fiscalización y formalización, y a la vez aporta una explicación cualitativa sobre los límites de sostenibilidad, señalando que la formalización depende no solo de la intervención inicial, sino también del seguimiento posterior, la disponibilidad de inspectores y la cobertura territorial sostenida. Estas condiciones resultan determinantes para que la fiscalización trascienda el efecto inmediato y se consolide como una estrategia de formalización laboral de mayor estabilidad en el tiempo

## **XI. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

### **j. Fundamentación**

Los resultados de la presente investigación evidencian que la fiscalización laboral ejercida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) constituye un mecanismo necesario para la verificación del cumplimiento de las obligaciones sociolaborales y para inducir procesos de formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque. Sin embargo, dichos resultados también ponen en evidencia que la actuación inspectiva, en su configuración actual, resulta insuficiente para garantizar una formalización laboral sostenida y estructural.

El análisis de las entrevistas revela que la formalización de trabajadores se produce, en gran medida, como una respuesta reactiva frente a la intervención inspectiva, particularmente ante la notificación de una orden de inspección o la posibilidad de la imposición de sanciones administrativas. Este carácter reactivo implica que, en numerosos casos, la regularización laboral se limita al periodo de fiscalización, sin consolidarse como una práctica permanente por parte de los empleadores. En este sentido, la fiscalización cumple una función coercitiva inmediata, pero no asegura la continuidad del cumplimiento normativo una vez concluido el procedimiento inspectivo.

De manera complementaria, el análisis documental de las órdenes de inspección generadas por SUNAFIL durante el año 2023 confirma que una parte significativa de la actuación inspectiva se orienta a la verificación de obligaciones laborales formales, tales como el registro en planilla electrónica, el cumplimiento del T-Registro y la emisión de boletas de pago. No obstante, la información consignada en dichas órdenes también

evidencia que la fiscalización se desarrolla bajo condiciones operativas restrictivas, caracterizadas por una distribución limitada de la fuerza inspectiva, una cobertura territorial desigual y una gestión administrativa que condiciona la oportunidad y el alcance de las intervenciones.

La triangulación de resultados permite afirmar que estas limitaciones no son meramente circunstanciales, sino que configuran un problema estructural en la gestión de la fiscalización laboral, el cual impacta directamente en la efectividad de la política pública orientada a la formalización del empleo. La actuación inspectiva, si bien es relevante y necesaria, no logra romper de manera sostenida las dinámicas de informalidad laboral, manteniendo un esquema de cumplimiento episódico y condicionado a la presencia de la autoridad.

En este contexto, la ausencia de una intervención orientada a fortalecer la gestión de la fiscalización, optimizar la distribución de la fuerza inspectiva y reforzar el enfoque preventivo del procedimiento inspectivo perpetúa un modelo de control limitado, en el cual la formalización laboral depende más del temor a la sanción que de un cumplimiento normativo internalizado por los empleadores. Mantener este esquema implica aceptar la persistencia de prácticas de informalidad y la reproducción de incumplimientos laborales en el ámbito regional.

Por ello, la presente propuesta de intervención se justifica como una necesidad institucional, más que como una recomendación accesorio, al plantear acciones orientadas a corregir las debilidades identificadas en la fiscalización laboral y a promover una formalización de trabajadores más estable y efectiva. La propuesta se concibe, así, como

una respuesta aplicada a los hallazgos del estudio, orientada a superar las limitaciones evidenciadas y a fortalecer el rol de la SUNAFIL en el departamento de Lambayeque.

#### **k. Objetivos de la propuesta**

##### ***6.2.1. Objetivo general***

Proponer una intervención orientada a fortalecer la fiscalización laboral ejercida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en el departamento de Lambayeque, con la finalidad de superar el carácter reactivo y circunstancial del cumplimiento normativo y contribuir a una formalización de trabajadores más sostenida y efectiva.

##### ***6.2.2. Objetivos específicos***

Optimizar la gestión del procedimiento inspectivo, a fin de reducir las limitaciones administrativas y operativas que condicionan la oportunidad, continuidad y alcance de la fiscalización laboral.

Mejorar la distribución de la fuerza inspectiva, considerando criterios territoriales y operativos que permitan ampliar la cobertura de las actuaciones inspectivas y disminuir la atención desigual entre sectores económicos.

Reforzar el enfoque preventivo de la fiscalización laboral, promoviendo que la intervención inspectiva no se limite únicamente a la imposición de sanciones, sino que incentive el cumplimiento normativo más allá del periodo de fiscalización.

Contribuir a la consolidación de procesos de formalización laboral, orientando la actuación inspectiva hacia el cumplimiento permanente de las obligaciones laborales formales y no solo a regularizaciones temporales motivadas por la intervención de la autoridad.

## **I. Alcance y delimitación**

La presente propuesta de intervención tiene un alcance institucional y operativo, orientado al fortalecimiento de la fiscalización laboral ejercida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en el departamento de Lambayeque. Su ámbito de aplicación se circunscribe al proceso de fiscalización laboral vinculado a la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales formales, tales como el registro de trabajadores en planilla, el cumplimiento del T-Registro y la emisión de boletas de pago, conforme a los aspectos analizados en la investigación.

Desde el punto de vista temático, la propuesta se centra en la gestión del procedimiento inspectivo, la distribución de la fuerza inspectiva y el enfoque preventivo de la fiscalización laboral, en atención a las limitaciones identificadas en los resultados del estudio. En ese sentido, la intervención no aborda otros ámbitos de actuación de la SUNAFIL que no fueron objeto de análisis, tales como la seguridad y salud en el trabajo u otras materias distintas a la formalización laboral.

En cuanto al alcance territorial, la propuesta se delimita al departamento de Lambayeque, considerando las particularidades regionales evidenciadas en el análisis de las entrevistas y de las órdenes de inspección generadas durante el año 2023. Por ello, los

planteamientos formulados no pretenden generalizarse a otros contextos regionales sin una evaluación previa de sus condiciones específicas.

Respecto al alcance temporal, la propuesta se concibe como una intervención de carácter progresivo, cuya implementación se orienta al corto y mediano plazo, en función de las capacidades operativas existentes. No obstante, su diseño busca generar condiciones que permitan la sostenibilidad de las acciones propuestas más allá del periodo inmediato de intervención.

Finalmente, la delimitación de la propuesta implica que esta no plantea modificaciones al marco normativo vigente, ni introduce reformas legales o institucionales de carácter estructural, limitándose a proponer mejoras en la gestión y organización de la fiscalización laboral dentro de los procedimientos y competencias actualmente existentes. De este modo, la propuesta se mantiene coherente con los alcances reales del estudio y con las capacidades institucionales analizadas.

#### **m. Marco institucional**

La presente propuesta de intervención se enmarca en la actuación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), entidad encargada de la fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales. En el ámbito del departamento de Lambayeque, la SUNAFIL ejerce su función inspectiva a través de procedimientos administrativos orientados a la verificación de obligaciones laborales formales y a la corrección de situaciones de incumplimiento detectadas durante las actuaciones inspectivas.

Desde una perspectiva institucional, la propuesta reconoce que la SUNAFIL cuenta con competencias y procedimientos previamente establecidos, los cuales constituyen la base operativa sobre la que se sustenta la intervención. En este sentido, la propuesta no busca redefinir el rol institucional ni modificar su estructura organizativa, sino fortalecer la forma en que se gestiona y ejecuta la fiscalización laboral, en atención a las limitaciones identificadas en los resultados de la investigación.

El marco institucional considera, asimismo, que la actuación inspectiva se desarrolla en un contexto caracterizado por restricciones operativas, tales como la disponibilidad limitada de la fuerza inspectiva, la carga administrativa del procedimiento y la amplitud del ámbito territorial de intervención. Estos factores, evidenciados tanto en el análisis de las entrevistas como en el análisis documental de las órdenes de inspección, condicionan el alcance, la oportunidad y la continuidad de las actuaciones inspectivas en el ámbito regional.

En atención a ello, la propuesta de intervención se orienta a optimizar la gestión interna de la fiscalización laboral, reforzar la articulación entre las distintas fases del procedimiento inspectivo y promover un enfoque preventivo que complemente la función sancionadora. De este modo, el marco institucional no se concibe únicamente como un conjunto de atribuciones formales, sino como un espacio de acción susceptible de mejora a partir de ajustes organizacionales y de gestión, coherentes con las capacidades reales de la SUNAFIL en el departamento de Lambayeque.

Finalmente, el marco institucional delimita que la propuesta se dirige exclusivamente a la actuación inspectiva vinculada a la formalización laboral, excluyendo

otros ámbitos de intervención que no fueron objeto de análisis en la presente investigación. Esta delimitación garantiza la coherencia entre la propuesta de intervención, los resultados obtenidos y el rol institucional efectivamente ejercido por la SUNAFIL a nivel regional.

## **n. Ejes de intervención**

Con base en los hallazgos obtenidos en el análisis de entrevistas y en el análisis documental de las órdenes de inspección SUNAFIL 2023, se establecen los ejes de intervención que estructuran la presente propuesta. Estos ejes responden a las principales problemáticas identificadas en la fiscalización laboral y en la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, y permiten organizar de manera coherente el tránsito desde el diagnóstico (resultados) hacia las estrategias y acciones de mejora institucional.

**Tabla 16** *Ejes de intervención de la propuesta*

| <b>Eje de intervención</b>                  | <b>Problemática identificada</b>                                                                                                        | <b>Sustento en los resultados</b>                                                                                                                         | <b>Orientación del eje</b>                                                                                      |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fortalecimiento de la fiscalización laboral | La fiscalización laboral presenta un carácter predominantemente reactivo, centrado en la coerción y con efectos limitados en el tiempo. | Las entrevistas evidencian que la regularización laboral se produce principalmente ante la intervención inspectiva, sin consolidarse de forma permanente. | Reforzar la fiscalización como mecanismo efectivo de control y promover un cumplimiento normativo más continuo. |

|                                                         |                                                                                                                                  |                                                                                                                                                |                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                         |                                                                                                                                  | El análisis                                                                                                                                    |                                                                                                            |
| Promoción de la formalización laboral sostenida         | La formalización de trabajadores se realiza de manera temporal o circunstancial, condicionada a la actuación inspectiva.         | documental de las órdenes de inspección 2023 muestra que la regularización se concentra en aspectos formales mínimos durante el procedimiento. | Impulsar la formalización laboral como práctica permanente y no solo como respuesta a la inspección.       |
| Optimización de la distribución de la fuerza inspectiva | La cobertura inspectiva se ve limitada por la distribución desigual de la fuerza inspectiva y las restricciones operativas.      | Las entrevistas y el análisis documental evidencian limitaciones en la cobertura territorial y sectorial de la fiscalización.                  | Mejorar la asignación de la fuerza inspectiva para ampliar la cobertura y alcance de las actuaciones.      |
| Mejora de la gestión del procedimiento inspectivo       | La gestión administrativa del procedimiento condiciona la oportunidad, continuidad y seguimiento de las actuaciones inspectivas. | Los resultados muestran dificultades en la articulación de las fases del procedimiento y en el seguimiento posterior a la intervención.        | Optimizar la gestión interna del procedimiento inspectivo y fortalecer la continuidad del control laboral. |

*Nota.* Los ejes de intervención se elaboran a partir del análisis de las entrevistas realizadas a especialistas en derecho laboral y del análisis documental de las órdenes de inspección generadas por la SUNAFIL durante el año 2023.

#### **o. Estrategias y acciones**

A partir de los ejes de intervención establecidos en el apartado anterior, se formulan las estrategias y acciones orientadas a fortalecer la fiscalización laboral y promover una formalización de trabajadores más sostenida en el departamento de Lambayeque. Las estrategias se plantean como líneas de actuación institucional, mientras que las acciones representan medidas concretas de carácter operativo, coherentes con las capacidades y competencias actualmente ejercidas por la SUNAFIL.

**Tabla 17** *Estrategias y acciones de la propuesta de intervención*

| <b>Eje de intervención</b>                  | <b>Estrategia</b>                                                             | <b>Acciones propuestas</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fortalecimiento de la fiscalización laboral | Reorientación de la fiscalización hacia un enfoque más preventivo y continuo. | <ul style="list-style-type: none"><li>• Priorizar actuaciones inspectivas orientadas a la verificación integral del cumplimiento laboral.</li><li>• Incorporar criterios de seguimiento posterior a la intervención inspectiva.</li><li>• Fortalecer la comunicación del carácter preventivo de la fiscalización durante las actuaciones.</li></ul> |
|                                             | Vinculación de la fiscalización con prácticas de cumplimiento permanente.     | <ul style="list-style-type: none"><li>• Incentivar la regularización completa de obligaciones laborales durante el procedimiento inspectivo.</li><li>• Promover la formalización como práctica continua y no solo reactiva.</li></ul>                                                                                                               |

|                                                         |                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Optimización de la distribución de la fuerza inspectiva | Mejora en la asignación operativa de la fuerza inspectiva.                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforzar la orientación a los empleadores sobre la permanencia del cumplimiento normativo.</li> <li>• Considerar criterios territoriales y sectoriales para la asignación de inspectores.</li> <li>• Priorizar zonas y sectores con mayor incidencia de informalidad laboral.</li> <li>• Optimizar la programación de actuaciones inspectivas.</li> </ul> |
|                                                         | Optimización de la gestión administrativa del procedimiento de fiscalización. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer la articulación entre las fases del procedimiento inspectivo.</li> <li>• Mejorar los mecanismos de seguimiento y control posterior.</li> <li>• Reducir las limitaciones administrativas que afectan la oportunidad de la fiscalización.</li> </ul>                                                                                             |

*Nota.* Las estrategias y acciones propuestas se formulan a partir de los resultados obtenidos en el análisis de las entrevistas realizadas a especialistas en derecho laboral y del análisis documental de las órdenes de inspección generadas por la SUNAFIL durante el año 2023.

#### **p. Matriz de intervención**

Con el propósito de integrar de manera coherente y crítica los componentes de la propuesta de intervención, se presenta la siguiente matriz, la cual articula los ejes de intervención, los objetivos específicos, las estrategias y las acciones propuestas, incorporando explícitamente la necesidad de superar el enfoque reactivo y episódico de la fiscalización laboral identificado en los resultados del estudio. La matriz evidencia el

tránsito desde un modelo predominantemente sancionador hacia una actuación inspectiva orientada al cumplimiento sostenido de las obligaciones laborales.

**Tabla 18** *Matriz de la propuesta de intervención*

| Eje de intervención                             | Objetivo específico de la propuesta                                                                                                             | Estrategia                                                                           | Acciones propuestas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Resultado esperado                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fortalecimiento de la fiscalización laboral     | Superar el carácter reactivo de la fiscalización laboral mediante una gestión inspectiva orientada a la continuidad del cumplimiento normativo. | Reorientación de la fiscalización hacia un enfoque preventivo y de control continuo. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Priorizar actuaciones inspectivas que evalúen el cumplimiento integral y no solo correctivo.</li> <li>• Incorporar mecanismos de seguimiento posterior a la intervención inspectiva.</li> <li>• Reforzar durante la actuación inspectiva la exigencia de cumplimiento permanente de las obligaciones laborales.</li> </ul> | Reducción del cumplimiento laboral condicionado exclusivamente a la intervención inspectiva y fortalecimiento de prácticas de cumplimiento sostenido. |
| Promoción de la formalización laboral sostenida | Consolidar procesos de formalización laboral que trasciendan la regularización temporal inducida por la inspección.                             | Vinculación de la fiscalización con la exigencia de formalización permanente.        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigir la regularización integral de las obligaciones laborales durante el procedimiento inspectivo.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                            | Disminución de la formalización circunstancial y fortalecimiento de la formalización laboral como                                                     |

|                                                         |                                                                                                                           |                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                         |                                                                                                                           |                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desincentivar prácticas de formalización temporal o simulada.</li> <li>• Reforzar la permanencia del cumplimiento laboral más allá del cierre del procedimiento.</li> <li>• Aplicar criterios territoriales y sectoriales para la asignación de inspectores.</li> <li>• Priorizar zonas y sectores con mayor recurrencia de informalidad laboral.</li> <li>• Optimizar la programación de las actuaciones inspectivas para ampliar la cobertura efectiva.</li> </ul> | práctica estable.                                                                                             |
| Optimización de la distribución de la fuerza inspectiva | Corregir las limitaciones de cobertura territorial y sectorial que restringen la efectividad de la fiscalización laboral. | Reorganización operativa de la asignación de la fuerza inspectiva.              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Mejora sustantiva en la cobertura de la fiscalización laboral y reducción de vacíos territoriales de control. |
| Mejora de la gestión del procedimiento inspectivo       | Fortalecer la continuidad y eficacia del procedimiento o inspectivo frente a las limitaciones administrativas             | Optimización crítica de la gestión administrativa del procedimiento inspectivo. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforzar la articulación efectiva entre las fases del procedimiento o inspectivo.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Mayor coherencia, continuidad y efectividad del procedimiento inspectivo como                                 |

|                     |                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                 |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| s<br>identificadas. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar mecanismos de seguimiento posterior que eviten el cierre meramente formal de los casos.</li> <li>• Reducir prácticas administrativas que debilitan la oportunidad y eficacia de la fiscalización.</li> </ul> | instrumento de control laboral. |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|

*Nota.* La presente matriz se elabora a partir del análisis de las entrevistas realizadas a especialistas en derecho laboral y del análisis documental de las órdenes de inspección generadas por la SUNAFIL durante el año 2023, incorporando de manera explícita las limitaciones estructurales identificadas en la fiscalización laboral.

#### **q. Resultados esperados**

La implementación de la propuesta de intervención se orienta a generar resultados cualitativos y operativos, coherentes con los hallazgos de la investigación y con las capacidades institucionales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en el departamento de Lambayeque. Los resultados esperados no se plantean como impactos cuantificables inmediatos, sino como cambios progresivos en la forma en que se gestiona y ejecuta la fiscalización laboral, con énfasis en la sostenibilidad del cumplimiento normativo.

En primer lugar, se espera que la intervención contribuya a debilitar el carácter reactivo y episódico de la fiscalización laboral, evidenciado en los resultados del estudio. A partir del fortalecimiento del enfoque preventivo y del seguimiento posterior a las

actuaciones inspectivas, se proyecta una transición hacia un modelo de control más continuo, en el cual el cumplimiento de las obligaciones laborales no dependa exclusivamente de la presencia circunstancial de la autoridad inspectiva.

En segundo lugar, la propuesta busca generar condiciones que favorezcan una formalización laboral más estable, reduciendo la práctica de regularizaciones temporales inducidas por la intervención inspectiva. Como resultado esperado, la fiscalización laboral dejaría de operar únicamente como un mecanismo de corrección inmediata para convertirse en un instrumento que incentive la permanencia del cumplimiento normativo por parte de los empleadores.

Asimismo, se prevé una mejora en la cobertura y alcance de la fiscalización laboral, como consecuencia de una asignación más eficiente de la fuerza inspectiva y de una programación de actuaciones basada en criterios territoriales y sectoriales. Este resultado permitiría reducir vacíos de control en determinadas zonas o actividades económicas, fortaleciendo la presencia institucional de la SUNAFIL en el ámbito regional.

De igual manera, la optimización de la gestión del procedimiento inspectivo se espera que derive en una mayor continuidad y coherencia en las actuaciones de fiscalización, evitando que el procedimiento se limite a una verificación formal o a un cierre administrativo sin efectos sostenidos. Ello contribuiría a reforzar la eficacia del procedimiento inspectivo como instrumento de control laboral.

Finalmente, de manera transversal, los resultados esperados apuntan a un fortalecimiento institucional de la fiscalización laboral, entendido no como una

ampliación normativa o presupuestal, sino como una mejora en la gestión, organización y orientación de las actuaciones inspectivas. En este sentido, la propuesta de intervención aspira a consolidar una fiscalización laboral más consistente, orientada a la protección efectiva de los derechos laborales y a la reducción progresiva de prácticas de informalidad en el departamento de Lambayeque.

#### **r. Viabilidad**

La viabilidad de la presente propuesta de intervención se sustenta en su coherencia con las competencias institucionales existentes, en la factibilidad operativa de las acciones planteadas y en su compatibilidad con el marco normativo vigente, conforme a los resultados obtenidos en la investigación. En este sentido, la propuesta no requiere modificaciones legales ni reformas estructurales, sino ajustes orientados a mejorar la gestión y ejecución de la fiscalización laboral en el ámbito regional.

##### ***6.9.1. Viabilidad institucional***

Desde el punto de vista institucional, la propuesta es viable en la medida en que se enmarca dentro de las funciones que actualmente ejerce la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Las estrategias y acciones planteadas no alteran el rol de la entidad ni introducen nuevas competencias, sino que buscan optimizar la forma en que se desarrolla la fiscalización laboral, atendiendo a las limitaciones identificadas en los resultados del estudio.

Asimismo, la propuesta se apoya en procedimientos y mecanismos ya existentes, tales como la actuación inspectiva, el seguimiento administrativo y la gestión interna del

procedimiento, lo que permite su implementación sin necesidad de crear nuevas unidades orgánicas ni modificar la estructura institucional vigente. En este contexto, la viabilidad institucional se encuentra respaldada por la capacidad operativa actual de la SUNAFIL en el departamento de Lambayeque.

### ***6.9.2. Viabilidad operativa***

En términos operativos, la propuesta resulta viable debido a que las acciones planteadas se orientan a reorganizar y optimizar recursos ya disponibles, particularmente en lo referido a la distribución de la fuerza inspectiva, la programación de las actuaciones y el seguimiento posterior a la intervención inspectiva. Si bien los resultados del estudio evidencian restricciones operativas, estas no impiden la implementación de mejoras en la gestión del procedimiento inspectivo.

La viabilidad operativa se sustenta, además, en el carácter progresivo de la intervención, la cual no exige una implementación inmediata ni uniforme, sino que puede desarrollarse de manera gradual, en función de las capacidades reales de la entidad. De este modo, la propuesta evita planteamientos que dependan de incrementos presupuestales o de recursos humanos adicionales que no han sido evaluados en la investigación.

### ***6.9.3. Viabilidad normativa***

Desde el punto de vista normativo, la propuesta es viable en tanto no contraviene el marco legal vigente ni propone reformas legales que excedan los alcances del estudio. Las acciones formuladas se circunscriben al ejercicio regular de la fiscalización laboral y

a la mejora de su gestión interna, respetando los procedimientos administrativos establecidos.

En este sentido, la propuesta se desarrolla dentro de los márgenes de actuación legal de la SUNAFIL, fortaleciendo la aplicación de las normas sociolaborales existentes sin necesidad de introducir nuevos dispositivos normativos. Ello refuerza su viabilidad, al evitar escenarios de implementación condicionados a cambios legislativos o reglamentarios.

#### **s. Indicadores**

Los indicadores propuestos tienen como finalidad orientar el seguimiento y la evaluación cualitativa de la propuesta de intervención, permitiendo identificar cambios en la gestión y ejecución de la fiscalización laboral sin recurrir a mediciones cuantitativas no desarrolladas en la presente investigación. En consecuencia, los indicadores se plantean como referentes de proceso y de resultado cualitativo, coherentes con el enfoque aplicado del estudio y con las capacidades institucionales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

**Tabla 19** *Indicadores de seguimiento de la propuesta de intervención*

| <b>Eje de intervención</b>                  | <b>Indicador</b>                       | <b>Aspecto a observar</b>                                                                                        | <b>Tipo de indicador</b>   |
|---------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Fortalecimiento de la fiscalización laboral | Continuidad del cumplimiento normativo | Existencia de acciones de seguimiento posterior a la intervención inspectiva y mantenimiento del cumplimiento de | Cualitativo – de resultado |

|                                                         |                                            |                                                                                                    |                            |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
|                                                         |                                            | obligaciones laborales formales.                                                                   |                            |
| Promoción de la formalización laboral sostenida         | Permanencia de la formalización laboral    | Evidencia de regularización laboral que se mantiene más allá del procedimiento inspectivo.         | Cualitativo – de resultado |
| Optimización de la distribución de la fuerza inspectiva | Ampliación de la cobertura inspectiva      | Presencia de actuaciones inspectivas en zonas o sectores previamente subatendidos.                 | Cualitativo – de proceso   |
| Mejora de la gestión del procedimiento inspectivo       | Coherencia y continuidad del procedimiento | Articulación efectiva entre las fases del procedimiento y reducción de cierres meramente formales. | Cualitativo – de proceso   |

*Nota.* Los indicadores propuestos tienen carácter orientador y se formulan con base en los resultados del análisis de entrevistas y del análisis documental de las órdenes de inspección SUNAFIL 2023, sin constituir métricas cuantitativas de impacto.

#### **t. Sostenibilidad**

La sostenibilidad de la propuesta de intervención se fundamenta en su integración a los procesos regulares de la fiscalización laboral, así como en su coherencia con las competencias institucionales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Al no plantear modificaciones normativas ni requerir recursos adicionales no evaluados en la investigación, la propuesta se concibe como una intervención susceptible de mantenerse en el tiempo mediante ajustes progresivos en la gestión y ejecución de las actuaciones inspectivas.

Desde una perspectiva institucional, la sostenibilidad de la propuesta se apoya en la utilización de mecanismos ya existentes, tales como el procedimiento inspectivo, la

programación de actuaciones y el seguimiento administrativo posterior a la intervención. La incorporación de un enfoque más preventivo y de control continuo no implica la creación de nuevos órganos ni la implementación de estructuras paralelas, sino una reorientación de prácticas dentro de los procesos actualmente desarrollados por la SUNAFIL.

Asimismo, la sostenibilidad se ve reforzada por el carácter gradual y flexible de la propuesta, lo que permite su adaptación a las capacidades operativas reales de la entidad y a las condiciones cambiantes del contexto regional. Esta flexibilidad reduce el riesgo de abandono de las acciones propuestas y facilita su incorporación como parte de la gestión ordinaria de la fiscalización laboral.

En términos operativos, la sostenibilidad de la propuesta radica en que las acciones planteadas no dependen de intervenciones excepcionales o de programas temporales, sino de la continuidad del ejercicio regular de la fiscalización laboral, orientado a fortalecer el cumplimiento normativo y la formalización de trabajadores. De este modo, la propuesta evita el riesgo de convertirse en una medida aislada o coyuntural.

Finalmente, la sostenibilidad de la propuesta se encuentra vinculada a su capacidad para generar cambios en la práctica institucional, particularmente en la forma en que se concibe y ejecuta la fiscalización laboral. Al promover una actuación inspectiva menos reactiva y más orientada al cumplimiento sostenido, la propuesta busca consolidar un modelo de fiscalización que pueda mantenerse en el tiempo sin depender de intervenciones extraordinarias, contribuyendo de manera continua a la reducción de prácticas de informalidad laboral en el departamento de Lambayeque.

## **u. Cierre de la propuesta**

La propuesta de intervención desarrollada en el presente capítulo se configura como una respuesta aplicada y coherente a los hallazgos obtenidos en la investigación sobre la fiscalización laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque. A partir del análisis de las entrevistas y del examen documental de las órdenes de inspección generadas durante el año 2023, se identificaron limitaciones estructurales y operativas que condicionan la eficacia de la actuación inspectiva y la sostenibilidad del cumplimiento normativo.

En este contexto, la propuesta no se limita a formular recomendaciones generales, sino que articula ejes de intervención, estrategias y acciones orientadas a superar el carácter reactivo y episódico de la fiscalización laboral, promoviendo una actuación inspectiva más consistente, preventiva y orientada al cumplimiento permanente de las obligaciones laborales. De este modo, la intervención se plantea como un mecanismo de fortalecimiento institucional, alineado con las competencias y capacidades reales de la SUNAFIL en el ámbito regional.

Asimismo, la coherencia interna de la propuesta, evidenciada en la matriz de intervención, los resultados esperados, los indicadores y el análisis de viabilidad, permite afirmar que las acciones planteadas son factibles, sostenibles y pertinentes, sin requerir modificaciones normativas ni recursos extraordinarios no evaluados en la investigación. Ello refuerza el carácter aplicado del estudio y su contribución práctica al abordaje de la problemática de la informalidad laboral.

Finalmente, el cierre de la propuesta reafirma que el fortalecimiento de la fiscalización laboral constituye un elemento clave para avanzar hacia procesos de formalización más estables y efectivos. En ese sentido, la intervención propuesta se orienta a consolidar una fiscalización laboral que trascienda la lógica sancionadora inmediata y contribuya de manera sostenida a la protección de los derechos laborales y al cumplimiento normativo en el departamento de Lambayeque, en concordancia con los objetivos planteados en la presente investigación.

## **XII. CONCLUSIONES**

### **Conclusión general**

En correspondencia con el objetivo general, se concluye que la fiscalización laboral desarrollada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lambayeque durante el año 2023 favorece la formalización de trabajadores, principalmente mediante la verificación en campo y la exigencia de cumplimiento de obligaciones laborales formales, especialmente el registro en planilla electrónica. No obstante, el efecto logrado tiende a ser reactivo y de corto plazo cuando no existe seguimiento posterior suficiente, lo que limita la consolidación de cambios sostenidos en el comportamiento de los empleadores.

### **Conclusión específica 1**

Respecto al objetivo específico referido a la actuación inspectiva, se concluye que las intervenciones, visitas inopinadas y operativos focalizados constituyen mecanismos efectivos para identificar incumplimientos y promover regularización inmediata, en particular cuando se detectan relaciones laborales encubiertas y se aplica el criterio de primacía de la realidad. Sin embargo, la efectividad del procedimiento se reduce por obstáculos operativos como la obstrucción del empleador, las demoras procedimentales y la prolongación del proceso sancionador, lo que puede debilitar el efecto disuasivo y favorecer estrategias de dilación.

### **Conclusión específica 2**

En relación con el objetivo específico sobre la distribución territorial de la fuerza inspectiva, se concluye que la cobertura de la fiscalización presenta una concentración predominante en zonas urbanas, especialmente en Chiclayo, mientras que la presencia en zonas rurales y periféricas es discontinua y depende de campañas, estacionalidad y disponibilidad logística. Esta brecha territorial reduce la percepción de riesgo en áreas alejadas, limita el alcance preventivo del control estatal y favorece la persistencia de prácticas informales en territorios con menor presencia inspectiva.

### **Conclusión específica 3**

En cuanto al objetivo específico referido a la gestión de la fiscalización, se concluye que la institución cuenta con procedimientos formales y aplica estrategias de priorización, inducción y prevención, pero su eficacia global está condicionada por limitaciones estructurales, especialmente escasez de personal inspectivo, sobrecarga administrativa y restricciones logísticas. Estas condiciones afectan la oportunidad de las actuaciones, dificultan la reinspección y el monitoreo posterior, y restringen la capacidad de convertir la fiscalización en una intervención sostenida orientada a consolidar la formalización laboral en el tiempo.

### XIII. REFERENCIAS

- Aguinaga, D., & Torres, G. (2023). La desinformación y vulneración de derechos laborales en trabajadores y sus implicancias, legales, tributarias y contables de molinos en Lambayeque, 2022. Lambayeque, Perú.  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/12155>
- Alvarado, A. (2022). El impacto de Sunafil sobre la informalidad laboral: ¿Qué factores ayudaron a que sea más efectiva? Lima, Perú. [https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/01/VP\\_Alvarado.pdf](https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/01/VP_Alvarado.pdf)
- Bermúdez, M., & Pinedo, P. (2022). Sistema inspectivo de trabajo y la informalidad laboral en San Martín. A propósito de una revisión documental. *Revista Ciencia Latina*, 6(6), 1-36.  
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3764>
- Canales, M. (2023). Calidad de servicio y satisfacción del usuario de la superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.  
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64004/TESIS%20-%20CANALES%20CARRASCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Capuñay, A. (2022). Cultura tributaria y formalización de microempresas en el Distrito de Túcume 2020. Pimentel, Perú. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10419/Capu%c3%blay%20Santisteban%20Alex%20Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carpio, R. (2023). Diseño e implementación de entorno mobile learning en el proceso de capacitación para la formalización laboral de microempresarios en Arequipa 2020. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.  
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fde432a2-8343-4c76-a8eb-3305f92ea747/content>

Casquina, E. (2020). Caso: Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en la provincia de Mariscal Nieto, región de Moquegua, durante los años 2016 y 2017. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/44e84cf0-3335-458c-9401-dad7c2bf62cd/content>

Condori, P. (2020). Universo, población y muestra.  
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Congreso de la República del Perú. (22 de Julio de 2006). Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806. Lima, Perú. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47>

Congreso de la Republica del Perú. (2012). Ley N° 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL. Ley N° 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/\\$FILE/10\\_LEY\\_29981\\_15\\_01\\_2013.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/$FILE/10_LEY_29981_15_01_2013.pdf)

Deléchat, C., & Medina, L. (2021). La fuerza laboral informal en el mundo. International Monetary Fund.  
<https://www.elibrary.imf.org/downloadpdf/book/9781513586298/9781513586298.xml#:~:text=La%20econom%C3%ADa%20informal%20es%20un,importante%20de%20las%20econom%C3%ADas%20avanzadas>

Domínguez, S. (2024). Informalidad laboral bajó a 71.9% y seguirá disminuyendo en el 2024. <https://www.elperuano.pe/noticia/232515-informalidad-laboral-bajo-a-719-y-seguira-disminuyendo-en-el-2024>

- Espinoza, E. (2016). Universo, muestra y muestreo.  
<http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO.pdf>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación: Manual autoformativo interactivo. Huancayo, Perú: Universidad Continental. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Gamarra, I. (2021). La crisis laboral juvenil y la regulación de la oferta laboral como iniciativa del Estado. Lambayeque, Perú.  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10390>
- Garcia, M., & Gutierrez, M. (2023). El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. Revista Dilemas contemporaneos, 1(2), 1-36.  
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3524>
- Gobierno del Perú. (2024). Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).  
<https://www.gob.pe/29200-sistema-de-inspeccion-del-trabajo-sit%20Es%20el%20conjunto%20de>
- Goicochea, L., & Marcelo, G. (2022). La fiscalización laboral de la sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de la Libertad durante el periodo 2015 al 2019. Lima: Universidad del Pacífico.  
<https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/e47d9cae-9be7-4a2f-8085-d9af04e2efc1/content>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: McGraw - Hill Interamericana Editores S.A. .

- Herrada, M. (2024). Acta de Infracción y su Incidencia en el Procedimiento Administrativo Sancionador en la Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. *Revista Ciencias Administrativas y Finanzas*, 8(4), 1-39. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/12352>
- Hinojosa, C., Benjamin, P., Medina, E., & Hinojosa, M. (2024). Transformación empresarial del sector comercio, formalización de las empresas familiares en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(9), 1-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9645073>
- Lopez, C., Peña, M., & Chavez, A. (2021). Satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador. *Revista Vincula Tegica*, 7(2), 1-38. <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/170>
- Martinez, F. (2024). Formalizacion laboral para mejorar la calidad de vida de los salvadoreños. *Revista Consecuencias*, 1(1), 1-36. [https://revistaconsecuencias.com/index.php/rcs\\_sv/article/view/45/48](https://revistaconsecuencias.com/index.php/rcs_sv/article/view/45/48)
- Martínez, J., Palacios, G., & Oliva, D. (2023). Guía para la Revisión y el Análisis Documental: Propuesta desde el Enfoque Investigativo. Research Gate. <https://doi.org/DOI:10.35197/rx.19.01.2023.03.jm>
- Monja, A. (2023). Cierre temporal del centro de trabajo como sanción aplicable frente al fraude del empleador en las inspecciones de formalización laboral. Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6073>
- Morales, C. (2023). Estrategias motivacionales en el desempeño laboral de los empleados en empresas de la Ciudad de Pilar 2023. *Revista Veritas*, 4(2), 1-35. <https://revistaveritas.org/index.php/veritas/article/view/44>
- Moreno, J., Contreras, I., & López, M. (2022). Lo cuantitativo y cualitativo como sustento metodológico en la investigación educativa: un análisis epistemológico.

Revista Humanidades, 12(2).

<https://www.redalyc.org/journal/4980/498070446014/498070446014.pdf>

Muguira, A. (2020). ¿Qué es la investigación descriptiva?

<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>

Musayon, M. (2023). Gestión de conflictos y satisfacción laboral de los colaboradores de una municipalidad de Lambayeque, 2023. Lima, Perú.

[chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122721/Musayon\\_DMP-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122721/Musayon_DMP-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). La informalidad. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Padilla, A., & Celi, M. (2023). Formalización de las micro y pequeñas empresas e influencia de las Sociedades por Acciones Cerradas Simplificadas (SACS). Revista Sciendo, 26(3), 1-35.

<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5451>

Pasco, M. (2023). La libertad sindical negativa puesta en cuestión por SUNAFIL. Revista Laborem, 20(27), 1-38.

<https://laborem.sptss.org.pe/index.php/laborem/article/view/39>

Pinedo, P. (2024). Eficiencia de Sunafil desde la política de flexibilidad laboral y los Derechos. Revista de Climatología, 24(1), 1-14. [https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/01/Articulo-RCLIMCS24\\_0089-Pinedo.pdf](https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/01/Articulo-RCLIMCS24_0089-Pinedo.pdf)

Ramirez, C. (2023). Tax policy and formalization of the micro and small enterprises in Metropolitan Lima. Revista Quipukamayoc, 31(65), 53-60.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1609-81962023000100053&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1609-81962023000100053&script=sci_abstract&tlng=en)

- Ramirez, E. (2021). El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental. *Revista Ciencia Latina Multidisciplinar*, 5(5), 1-59.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1059>
- Reyes, O. (2022). Políticas estatales para solucionar la informalidad laboral de las microempresas en Perú y su formalización. *Revista Ciencia y Tecnología*, 18(1), 1-38. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4341>
- Rojas, A., Tiga, D., & Bello, W. (2022). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. 67(265), 1-35.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2021000400253&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2021000400253&script=sci_arttext&tlng=en)
- Rojas, J. (2021). Método fenomenológico hermenéutico. Universidad Santo Tomás.  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/30228/030ROJAS%20ok%20%281%29.pdf?sequence=1>
- Salazar, A., & Bello, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Revista Científico profesional*, 6(10), 216-233. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094626>
- Salazar, L. (2020). Investigación Cualitativa: Una respuesta a las Investigaciones Sociales. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(11). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390995>
- Sánchez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. TEPEXI. *Boletín científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(17), 38-39.  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928>
- Sociedad del Comercio Exterior del Perú (COMEXPERU). (2023). Informalidad en el Perú: Situación y perspectivas.  
<https://www.comexperu.org.pe/articulo/informalidad-en-el-peru-situacion-y->

perspectivas#:~:text=De%20acuerdo%20con%20cifras%20de,los%20empleos%20a%20nivel%20nacional

Toledo, N. (2020). Técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas FAD UAEMEX. <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

Trujillo, A., & Curi, H. (2024). Programa de prevencion para impulsar la formalizacion laboral de las mypes del sector comercio-IRE-JUNÍN- SUNAFIL HUANCAYO. Huancayo: Universidad Naciona del Centro del Perú. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/11869/T010\\_47036813\\_T%20-%20T010\\_72853559\\_T.pdf?sequence=10&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/11869/T010_47036813_T%20-%20T010_72853559_T.pdf?sequence=10&isAllowed=y)

Tuesta, S., & Chafloque, R. (20 de Noviembre de 2018). Influencia de la reforma tributaria laboral en la formalización de MYPE en la Región Lambayeque, Perú. Revista TZHOECOEN, 10(4). <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/957/809>

Vallejos, Y., & Recalde, A. (2024). Gestión de las políticas públicas laborales en la formalización laboral de trabajadores. Revisión sistemática. Revista electronica de Ciencias Gerenciales, 6(11), 1-38. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2739-00392024000200091](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00392024000200091)

Zea, M., & Marquez, L. (2022). El principio de prevencion como componente primordial de la fiscalizacion laboral de la SUNAFIL en materia de la seguridad y salud en el trabajo como correlato del embleemtico Caso Mac Donald, 2024. Lima: Universidad Tecnologica del Perú. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6078/M.Zea\\_L.Marquez\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6078/M.Zea_L.Marquez_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## XIV. ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

**Tabla 20 Matriz de consistencia**

| PROBLEMA                                                                                                                             | OBJETIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | HIPÓTESIS                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | CATEGORÍAS                                                                                   | SUBCATEGORÍAS                                                                                                                                     | INDICADORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ÍTEMS                                                                                | METODOLOGÍA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿En qué medida la fiscalización laboral de Sunafil favorece la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023? | <p><b>OBJETIVO GENERAL:</b><br/>Determinar si la fiscalización laboral de Sunafil favorece la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b><br/>Determinar el desarrollo de la actuación inspectora de Sunafil para colaborar con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023.<br/>Identificar si la distribución de la fuerza inspectora a nivel territorial coadyuva con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023.</p> | La fiscalización laboral desarrollada por SUNAFIL va primordialmente con la formalización de trabajadores de distintos sectores empresariales que integran el departamento de Lambayeque, pues como consecuencia del proceso inspectivo existe un incremento de trabajadores registrados en las planillas electrónicas | <p>Fiscalización Laboral de Sunafil.</p> <p>Formalización de Trabajadores en Lambayeque.</p> | <p>Fiscalización laboral.</p> <p>Sunafil.</p> <p>Formalización de trabajadores.</p> <p>Derechos laborales.</p> <p>Impacto económico y social.</p> | <p>Número de acciones de fiscalización realizadas.</p> <p>Presupuesto destinado a inspección laboral.</p> <p>Número de contratos laborales registrados.</p> <p>Nivel de conocimiento de derechos laborales entre los trabajadores.</p> <p>Mejora en condiciones de vida de los trabajadores formalizados.</p> | <p><b>1</b></p> <p><b>7</b></p> <p><b>11</b></p> <p><b>2,4</b></p> <p><b>3,6</b></p> | <p><b>ENFOQUE:</b> Cualitativo.</p> <p><b>DISEÑO Y ALCANCE DE ESTUDIO:</b><br/>No experimental.</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b><br/>La población: 05 abogados especialistas en Derecho Laboral.<br/>05 inspectores de Sunafil</p> <p>La muestra: 05 abogados especialistas en Derecho Laboral.<br/>05 inspectores de Sunafil</p> <p>Unidad de análisis<br/>Profesionales especializados en Derecho Laboral y Conocedores de Sunafil</p> <p><b>TÉCNICA:</b><br/>Entrevista</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b></p> |

|  |                                                                                                                                                                     |  |  |  |  |  |                    |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--------------------|
|  | Establecer si la gestión de fiscalización laboral de Sunafil es adecuada para cooperar con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023. |  |  |  |  |  | Guía de entrevista |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--------------------|

## Anexo 2. Guía de entrevista para abogados

### “La fiscalización laboral de Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023”.

#### **Instrucción:**

En la presente investigación se propone como **objetivo general** Determinar si la fiscalización laboral de Sunafil favorece la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023. Por lo cual solicito a usted contestar con toda veracidad; las respuestas que proporcione serán de mucha utilidad para esta investigación.

#### **Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

Fecha: ..... Hora: .....

Lugar: .....

Entrevistadores: .....

Entrevistado: .....

Edad: ..... Género: .....

Puesto: .....

Lea detenidamente la presente entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

#### **Objetivo General**

Determinar si la fiscalización laboral de Sunafil favorece la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023

1. Desde su experiencia profesional, ¿Considera que las acciones de fiscalización laboral realizadas por SUNAFIL en Lambayeque durante el 2023 han contribuido efectivamente a la formalización de trabajadores? ¿Por qué?

---

---

---

---

2. ¿Qué factores legales o administrativos cree que influyen en el éxito o fracaso de la fiscalización laboral como mecanismo para reducir la informalidad laboral?

---

---

---

3. ¿Qué recomendaciones haría para que la labor fiscalizadora de SUNAFIL tenga un mayor impacto en la formalización del empleo en la región?

---

---

---

**Objetivo Especifico 1**

Determinar el desarrollo de la actuación inspectiva de Sunafil para colaborar con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023.

4. ¿Cómo evalúa usted el desarrollo de la actuación inspectiva de SUNAFIL en Lambayeque durante el 2023 en relación con su capacidad para promover la formalización laboral?

---

---

---

5. Desde el punto de vista legal, ¿Considera que el procedimiento inspectivo aplicado por SUNAFIL es eficaz para reducir el cumplimiento de las normas laborales y la formalización de trabajadores?

---

---

---

6. ¿Qué aspectos de la actuación inspectiva deberían fortalecerse para que SUNAFIL cumpla un rol más efectivo en la lucha contra la informalidad laboral en la región?

---

---

---

**Objetivo Especifico 2**

Identificar si la distribución de la fuerza inspectiva a nivel territorial coadyuva con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023.

7. Desde su experiencia, ¿Considera que la distribución de la fuerza inspectiva de SUNAFIL en Lambayeque es adecuada para atender las zonas con mayor índice de informalidad laboral?

---

---

---

8. ¿cree que la cobertura territorial de las inspecciones laborales influye en el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores?

---

---

---

9. ¿Qué recomendaciones haría para mejorar la asignación y presencia territorial de los inspectores laborales con el fin de favorecer la formalización del empleo en la región?

---

---

---

**Objetivo Especifico 3**

Establecer si la gestión de fiscalización laboral de Sunafil es adecuada para cooperar con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023.

10. ¿Considera que la gestión de fiscalización laboral de SUNAFIL en Lambayeque durante el 2023 ha sido adecuada?

---

---

---

11. Desde su perspectiva legal, ¿Qué aspectos de la gestión de SUNAFIL limitan o fortalecen su capacidad para fomentar la formalización laboral?

---

---

---

12. ¿Qué cambios o mejoras recomendaría en la gestión de fiscalización de SUNAFIL para que tenga un mayor impacto en la reducción de la informalidad en la región?

---

---

---

### Anexo 3. Guía de entrevista para fiscalizadores de Sunafil

#### “La fiscalización laboral de Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023”.

##### **Instrucción:**

En la presente investigación se propone como **objetivo general** Determinar si la fiscalización laboral de Sunafil favorece la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023. Por lo cual solicito a usted contestar con toda veracidad; las respuestas que proporcione serán de mucha utilidad para esta investigación.

##### **Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

Fecha: ..... Hora: .....

Lugar: .....

Entrevistadores: .....

Entrevistado:.....

Edad:.....Género:.....

Puesto: .....

Lea detenidamente la presente entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

##### **Objetivo General**

Determinar si la fiscalización laboral de Sunafil favorece la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023

1. ¿Qué acciones de fiscalización implemento SUNAFIL en Lambayeque durante el año 2023 para promover la formalización laboral?

---

---

---

2. Desde su experiencia en campo, ¿Considera que las intervenciones de fiscalización han tenido un impacto positivo en la formalización de trabajadores informales?

---

---

---

3. ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrentan los fiscalizadores para lograr que los empleadores formalicen a sus trabajadores tras una intervención?

---

---

---

**Objetivo Especifico 1**

Determinar el desarrollo de la actuación inspectiva de Sunafil para colaborar con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023.

4. ¿Cuál fue el nivel de formalización de trabajadores en Lambayeque durante el año 2020, en relación con la verificación de la formalización laboral?

---

---

---

5. ¿Qué tipo de estrategias o metodologías se aplicaron durante las inspecciones para incentivar la formalización de trabajadores?

---

---

---

6. ¿Qué resultados concretos se lograron como consecuencia de las actuaciones inspectivas realizadas en 2023 en cuanto a trabajadores formalizados?

---

---

---

**Objetivo Especifico 2**

Identificar si la distribución de la fuerza inspectiva a nivel territorial coadyuva con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023.

7. Desde su conocimiento, ¿Cómo se encuentra distribuida la fuerza inspectiva de Sunafil en el departamento de Lambayeque y qué criterios se utilizan para dicha distribución?

---

---

---

8. Desde su experiencia, ¿Considera que la actual distribución territorial de los inspectores es adecuada para atender las zonas con mayor índice de informalidad laboral?

---

---

---

9. ¿Cree que una mejor redistribución de los recursos humanos inspectivos podría mejorar los resultados en la formalización de trabajadores?

---

---

---

**Objetivo Especifico 3**

Establecer si la gestión de fiscalización laboral de Sunafil es adecuada para cooperar con la formalización de trabajadores en el departamento de Lambayeque, 2023.

10. ¿Considera que la gestión de fiscalización laboral de SUNAFIL en Lambayeque durante el 2023 fue eficiente para promover la formalización de trabajadores?

---

---

---

11. ¿Qué aspectos de la gestión cree que fortalecen o limitan la cooperación con la formalización laboral?

---

---

---

12. ¿Qué mejoras propondría en la gestión de fiscalización laboral para incrementar su impacto en la reducción de la informalidad en la región?

---

---

---