



LIBRO DE MEMORIAS

Volumen 1, num1

LABORA 2025

*II Convención Nacional Laboral, de
Seguridad y Salud en el Trabajo y
Gestión del Talento Humano*

Institución anfitriona:
Colegio de Contadores Públicos de Ica



29, 30 y 31 de mayo de 2025



Ica, Perú



LIBRO DE MEMORIAS

Volumen 1, num1

LABORA 2025

*II Convención Nacional Laboral, de
Seguridad y Salud en el Trabajo y
Gestión del Talento Humano*

Institución anfitriona:
Colegio de Contadores Públicos de Ica



29, 30 y 31 de mayo de 2025



Ica, Perú



Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú

Todos los derechos reservados.

©Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú

Jr. Emilio Althaus N° 374

Lince, Lima, Perú

www.jdccpp.org.pe

juntadecanos@jdccpp.org.pe

Primera edición digital, Julio 2026

Libro electrónico disponible en: <http://anonimo@2004>

Hecho en xxxxx

Coordinación de edición: xxxxx

Diseño de carátula y diagramación: xxxxx



El presente material es de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional



Índice general / General index

Presentación / Presentation	6
Organización / Organization	8
Institución Organizadora / Organizing Institution	8
Consejo Directivos de la JDCCPP / JDCCPP Officers	8
Biografía de los Directivos de la JDCCPP / Biographies of the JDCCPP Board Members	9
Institución Anfitriona / Host Institution	16
Consejo Directivo del CCPICA / CCPICA Board of Directors	16
Ponencias / Conference Presentations	18
Trabajos de investigación ganadores / Award-Winning Research Papers	32

JDCCPP



INSTITUCIÓN ORGANIZADORA

Organizing Institution

**JUNTA DE DECANOS DE
COLEGIOS DE CONTADORES
PÚBLICOS DEL PERÚ**

Presentación / Presentation

Dr. CPC. Uldarico Pillaca Esquivel

Presidente del Consejo Directivo

Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos
del Perú



La Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú tiene el honor de presentar el primer volumen del Libro de Memorias de las Convenciones Nacionales de la Profesión Contable 2025, correspondiente a la II Convención Nacional Laboral, de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión del Talento Humano– LABORA 2025, desarrollada los días 29, 30 y 31 de mayo de 2025 en la ciudad de Ica, con la participación del Colegio de Contadores Públicos de Ica como institución anfitriona.

LABORA 2025 constituyó un espacio de encuentro, análisis y actualización profesional orientado a examinar los principales desafíos que afrontan actualmente las organizaciones, los trabajadores y los profesionales contables en materia laboral, seguridad y salud en el trabajo y gestión del talento humano. En un contexto caracterizado por la transformación tecnológica, los cambios regulatorios, la persistencia de la informalidad y la necesidad de promover empleos dignos y sostenibles, el evento permitió compartir conocimientos, experiencias y propuestas desde una perspectiva multidisciplinaria.

El presente volumen reúne las contribuciones académicas y profesionales desarrolladas durante la convención. Sus páginas contienen las síntesis de las ponencias ofrecidas por reconocidos especialistas, quienes abordaron temas relacionados con la formalización laboral, la generación de empleo, la gestión de los costos laborales, la inteligencia artificial y su impacto en las relaciones de trabajo, la agroexportación, la prevención de riesgos, la fiscalización laboral, los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, la ética profesional y la modernización de la gestión de recursos humanos.

Asimismo, se incorporan los trabajos de investigación ganadores presentados en el marco del evento. Estas investigaciones evidencian la importancia de generar conocimiento aplicado para comprender los problemas que enfrentan las organizaciones y proponer soluciones sustentadas en



evidencia. Su inclusión permite reconocer el esfuerzo de los autores y fortalecer la investigación como uno de los pilares del desarrollo de la profesión contable.

Esta publicación busca trascender la realización temporal de la convención y convertirse en una fuente permanente de consulta para contadores públicos, investigadores, docentes, estudiantes, empresarios, funcionarios y demás profesionales vinculados con la gestión laboral y organizacional. Cada una de las contribuciones reunidas ofrece elementos para la reflexión, la actualización profesional y la toma de decisiones responsables.

Expresamos nuestro reconocimiento al Colegio de Contadores Públicos de Ica, al comité organizador, a los ponentes, autores, evaluadores, colaboradores y participantes que hicieron posible la realización de LABORA 2025. Su compromiso y dedicación contribuyeron a consolidar un espacio de diálogo e intercambio de conocimientos a nivel nacional, así como al fortalecimiento de una profesión contable moderna, ética y comprometida con el desarrollo sostenible del país.

Confiamos en que este libro preserve la memoria académica e institucional de la convención y que los conocimientos contenidos en sus páginas contribuyan a mejorar las prácticas laborales, fortalecer la seguridad y salud en el trabajo y promover una gestión del talento humano centrada en las personas, la legalidad y la responsabilidad social.



Organización / Organization

Institución Organizadora / Organizing Institution

Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú (JDCCPP)

Consejo Directivo de la JDCCPP / JDCCPP Officers

 **Uldarico Pillaca Esquivel**
Presidente / President

 **Maritza Maribel Llacta Surichaqui**
Vicepresidenta / Vice President

 **Marleny Quispe Layme**
Directora Secretaria / Secretary

 **Marco Antonio Velasco Taipe**
Director Tesorero / Treasurer

 **José Carlos Mosqueda Carranza**
Director Vocal / Board Member

Biografía de los Directivos de la JDCCPP / Biographies of the JDCCPP Board Members

Dr. CPC. Uldarico Pillaca Esquivel

Presidente

Consejo Directivo de la JDCCPP

Decano

Colegio de Contadores Públicos de Ayacucho



Contador Público Colegiado por la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Es Magíster en Contabilidad, con mención en Auditoría Superior, Magíster en Docencia, Currículo e Investigación y Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Cuenta con más de 38 años de experiencia en los sectores público y privado, especialmente en auditoría, contabilidad, control gubernamental y gestión pública.

Se encuentra acreditado como Auditor Independiente y Perito Contable. En el ámbito académico, se ha desempeñado como docente universitario de pregrado y posgrado, así como jurado y asesor de más de doscientos trabajos de investigación. Fue Gerente Regional de la Oficina de Auditoría del Gobierno Regional de Ayacucho durante diez años y actualmente desarrolla funciones en la Oficina de Cooperación Internacional de dicha institución.

Es Decano del Colegio de Contadores Públicos de Ayacucho, período 2025–2026, y Presidente de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú, período 2026–2027. Desde ambas responsabilidades, promueve el fortalecimiento institucional, la investigación y la excelencia profesional.

CPCC. Maritza Maribel Llacta
Surichauqui

Vicepresidenta

Consejo Directivo de la JDCCPP

Decana

Colegio de Contadores Públicos de Junín



Contadora Pública Colegiada por la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP), con amplia trayectoria profesional, gremial e institucional. Ha ejercido diversos cargos de representación, entre ellos Segunda Vicedecana del Colegio de Contadores Públicos de Junín e integrante del Comité Técnico Nacional de Administración y Finanzas de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú.

Cuenta con experiencia en gestión administrativa y financiera, auditoría, peritaje y negociación colectiva. Se encuentra registrada como Auditora Independiente y Perito Especialista ante el Colegio de Contadores Públicos de Junín, y forma parte del Registro Nacional de Árbitros en Negociaciones Colectivas. Asimismo, ha participado en comités técnicos, convenciones y espacios académicos de alcance nacional vinculados al fortalecimiento de la profesión contable.

Actualmente es Decana del Colegio de Contadores Públicos de Junín y Vicepresidenta del Consejo Directivo de la JDCCPP. Desde ambas responsabilidades promueve el fortalecimiento institucional, la capacitación continua, la integración gremial, la ética profesional y el desarrollo permanente de los contadores públicos del país.

ID Dra. CPCC. Marleny Quispe Layme

Directora Secretaria

Consejo Directivo de la JDCCPP

Decana

Colegio de Contadores Públicos de Madre de Dios



Contadora Pública Colegiada, Doctora y Magíster en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo. Asimismo, es egresada de la Maestría en Tributación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y de la Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Cuenta con más de diez años de experiencia profesional en tributación, auditoría, gestión financiera y administración pública. Se desempeña como Auditora Independiente y ha ejercido responsabilidades como Especialista en Finanzas en el Ministerio Público y Auditora de Fiscalización en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

En el ámbito académico, es docente asociada, investigadora y Directora del Departamento Académico de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Actualmente es Decana del Colegio de Contadores Públicos de Madre de Dios y Directora Secretaria de la JDCCPP, promoviendo la investigación, la capacitación y el fortalecimiento institucional.

ID Dr. CPC. Marco Antonio Velasco Taipe

Tesorero

Consejo Directivo de la JDCCPP

Decano

Colegio de Contadores Públicos del Callao



Contador Público Colegiado Certificado, abogado especializado en Derecho Tributario y economista. Es Maestro en Tributación, cuenta con estudios de Maestría en Derecho Civil y Comercial y ha culminado estudios de Doctorado en Administración en la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Posee una sólida trayectoria en contabilidad, tributación, auditoría y gestión pública. Está acreditado como Perito Contable Judicial y Auditor Financiero por el Colegio de Contadores Públicos del Callao. Asimismo, se desempeña como docente de pregrado y posgrado, investigador, jurado y asesor de trabajos académicos.

Su experiencia en la administración pública incluye funciones en la Contaduría Pública de la Nación, el Ministerio de Economía y Finanzas y la Dirección Regional de Educación del Callao. Actualmente, es Decano del Colegio de Contadores Públicos del Callao y Director Tesorero de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú (JDCCPP). Asimismo, se desempeña como Contador General y consultor en materia contable y tributaria para principales contribuyentes.

 CPC. José Carlos Mosqueda Carranza

 Director Vocal

Consejo Directivo de la JDCCPP

 Decano

Colegio de Contadores Públicos de Piura



Director Vocal del Consejo Directivo de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú (JDCCPP). Decano del Colegio de Contadores Públicos de Piura, período 2026-2027. Graduado en Contabilidad y Finanzas y titulado como Contador Público en la Universidad Nacional de Piura. Cuenta con una Maestría concluida en Gestión Pública en la Universidad de San Martín de Porres.

Con 22 años al servicio de la gestión pública como gestor público, asesor y consultor. Ha laborado para el Ministerio de Trabajo, Gobierno Regional de Piura y múltiples gobiernos locales, habiendo desempeñado cargos de Gerente Municipal, Jefe de la Oficina de Administración, Gerente de Administración Tributaria, Gerente de Desarrollo Social, entre otros cargos directivos. Es consultor en Modernización del Estado, Planeamiento Estratégico del Estado, Simplificación Administrativa entre otros.

 Dr. CPC. Yasser Málaga Yllpa

 Director

Revista la Junta de la JDCCPP

 Presidente

Comité Técnico Dep. de Investigación Contable
Colegio de Contadores Públicos de Madre de Dios



Doctor en Contabilidad, Contador Público Colegiado y Magíster en Gestión Pública. Docente universitario de pregrado y posgrado e investigador RENACYT, con experiencia en investigación científica, asesoría de tesis y consultoría académica. Su trayectoria profesional comprende la metodología de la investigación, estadística aplicada, contabilidad gubernamental, control interno, contrataciones del Estado y gestión pública.

Es Director de la revista científica La Junta – Innovación e Investigación Contable de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú y Presidente del Comité Técnico Departamental de Investigación Contable del Colegio de Contadores Públicos de Madre de Dios. Asimismo, desarrolla actividades de docencia, formación especializada, asesoría metodológica y producción científica.

Es autor y coautor de libros especializados en metodología de la investigación y ciencias contables, y desarrolla producción académica vinculada con la contabilidad, la gestión pública y el control gubernamental. Asimismo, ha participado como investigador, autor y ponente en congresos, convenciones y certámenes académicos de alcance nacional.



JDCCPP



INSTITUCIÓN ANFITRIONA

Host Institution

**COLEGIO DE
CONTADORES
PÚBLICOS DE ICA**



Institución Anfitriona / Host Institution

Colegio de Contadores Públicos de Ica (CCPICA)

Consejo Directivo del CCPICA / CCPICA Board of Directors

CPC. José Alejandro Carrión Salazar

Decano / Dean

CPC. Francisco Alfonso Aparcana Bellido

Vicedecano / Vice Dean

CPC. José Luis Anyarín Fernández

Director Secretario / Secretary Director

CPC. Verónica Ancasi Parián

Directora Secretaria Adjunta / Deputy Secretary Director

CPC. Constantino Eleodoro Martínez García

Director Tesorero / Treasurer Director

CPC. Eduardo Luis Sotelo Alfaro

Director Tesorero Adjunto / Deputy Treasurer Director

CPC. Jesús Elías Medrano Sánchez

Director de Presupuesto y Contabilidad / Director of Budget and Accounting

CPC. Javier Herminio Pérez Huarcaya

Director de Relaciones Públicas / Director of Public Relations

CPC. Smith Petylu Jáuregui Rojas

Director de Relaciones del Interior / Director of Internal Relations

CPC. Víctor Hugo Vasconcelos Uchuya

Director de Actividades Sociales, Culturales y Deportivas / Director of Social, Cultural and Sports Activities

CPC. Jorge Alberto Tasayco Tasayco

Director Bibliotecario / Library Director

CPC. José Luis Maldonado Gutiérrez

Director de Prensa y Publicaciones / Director of Press and Publications

CPC. Juan Lorenzo Cajo Siguas

Director de Promoción y Defensa Profesional / Director of Professional Promotion and Defense

CPC. Edith Jesús Herrera Hinostroza

Directora de Asistencia Social / Director of Social Assistance



JDCCPP

II LABORA 2025

PONENCIAS

Conference Presentations



Ponencias / Conference Presentations

Formalización laboral: clave para un desarrollo económico equitativo en el Perú	19
Vanessa Barbie Arroyo	
Retos para generar empleo en un entorno global	20
Leopoldo Gamarra Vélchez	
Gestión de costos laborales: equilibrio entre rentabilidad y bienestar	21
Eduardo López Ahumada	
Formalidad laboral y PYMES: generación de empleo sostenible	22
Jaime Garay Arellano	
Inteligencia artificial y empleo: transformando las relaciones laborales	23
Fernando Varela Bohórquez	
Agroexportación y generación de empleo: el futuro de las relaciones laborales en el sector	24
Luis Serrano Díaz	
Prevención de riesgos laborales, inspecciones y auditoría de sistemas de gestión	25
Wilmer Antonio Chilón Gonzales	
Prevención y responsabilidad penal: el lado legal de la seguridad laboral	26
César Abanto Revilla	
El trabajador y sus derechos: un enfoque individual y colectivo	27
Wilson Ascencio Yumbato	
Desafíos en la modernización del sistema administrativo de gestión de recursos humanos	28
Luis Villalobos Pichón	
Transparencia, ética y lucha contra la corrupción en la gestión del talento humano	29
Jesús Capcha Carbajal	
La investigación contable: un aporte a la solución de problemas del mundo laboral	30
Héctor Piscocoya Gómez	

Vanessa Barbie Arroyo

Abogada Especialista en Derecho Laboral

BNI Perú

[linkedin.com/in/vanessa-barbie-489746196/](https://www.linkedin.com/in/vanessa-barbie-489746196/)



Formalización laboral: clave para un desarrollo económico equitativo en el Perú

Labor Formalization: A Key to Equitable Economic Development in Peru

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza la formalización laboral como una herramienta fundamental para alcanzar un desarrollo económico más equitativo, inclusivo y sostenible en el Perú. La exposición parte de la elevada informalidad laboral existente en el país, situación que mantiene a numerosos trabajadores sin contrato, seguridad social, beneficios laborales ni protección efectiva frente a despidos arbitrarios o abusos. Asimismo, advierte que la informalidad provoca desigualdad social, evasión tributaria, baja productividad, competencia desleal y menores recursos públicos para financiar servicios esenciales.

Frente a esta problemática, se destaca que la formalización beneficia tanto a los trabajadores como a las empresas. Permite mejorar la capacitación, estabilidad y motivación laboral; facilita el acceso al financiamiento, mercados, licitaciones y programas estatales; fortalece la reputación empresarial; e impulsa la inversión en tecnología e innovación. También favorece el acceso a servicios de salud, pensiones y mejores condiciones de trabajo.

La exposición plantea la necesidad de simplificar los trámites, fortalecer la capacitación laboral y revisar el papel de la inspección del trabajo como mecanismo de promoción de la formalidad. Finalmente, sostiene que la formalización no debe considerarse un costo adicional, sino una inversión estratégica que incrementa la competitividad, reduce los riesgos empresariales y contribuye a la justicia social, la sostenibilidad fiscal y el crecimiento económico del país.

IDEAS PRINCIPALES

1. La informalidad laboral constituye un problema estructural que limita el acceso a empleos dignos y protección social.
2. La formalización mejora la productividad, competitividad y sostenibilidad de las empresas.
3. Los trabajadores formales acceden a contratos, salud, pensiones y beneficios laborales.
4. La simplificación de trámites, la capacitación y la inspección laboral son necesarias para impulsar la formalización.
5. La formalización laboral debe entenderse como una inversión estratégica para lograr un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

Palabras Clave: Auditoría forense, prevención, corrupción, construcción

Leopoldo Gamarra Vílchez

Abogado Laboralista

 Universidad Nacional Mayor de San Marcos
 lgamarravilchez@gmail.com



Retos para generar empleo en un entorno global

Challenges for Job Creation in a Global Environment

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza los desafíos de la generación de empleo en un contexto marcado por la transformación digital, la automatización y los cambios económicos globales. La expansión de internet, las tecnologías de la información y la inteligencia artificial está modificando los procesos productivos y las competencias requeridas, convirtiendo al conocimiento y la información en factores esenciales para la creación de riqueza.

Asimismo, se examina la situación del empleo mundial y la necesidad de promover el trabajo decente, entendido como la creación de empleo formal, la protección de los derechos laborales y la ampliación de la seguridad social. Aunque las nuevas tendencias tecnológicas, demográficas y ambientales generarán oportunidades en sectores como tecnología, educación, cuidados, agricultura y servicios, también provocarán el desplazamiento de determinadas ocupaciones.

En el Perú, la elevada informalidad, la pobreza, la dependencia de exportaciones primarias y el limitado desarrollo de actividades productivas dificultan la creación de empleos de calidad. Frente a ello, se propone impulsar la diversificación económica, fortalecer las micro y pequeñas empresas, promover la capacitación profesional y adecuar la formación a las nuevas demandas laborales. Finalmente, se destaca que el crecimiento económico debe traducirse en empleos formales, productivos, inclusivos y con protección social.

IDEAS PRINCIPALES

1. La transformación digital está modificando las ocupaciones y las competencias requeridas por el mercado laboral.
2. La generación de empleo debe garantizar formalidad, derechos laborales y protección social.
3. La informalidad y la pobreza limitan el desarrollo del capital humano en el Perú.
4. La diversificación productiva y el fortalecimiento de las MYPE favorecen la creación de empleo.
5. La educación y la capacitación deben responder a las nuevas demandas tecnológicas y profesionales.

Palabras clave: generación de empleo; trabajo decente; transformación digital; informalidad laboral; capacitación profesional.

Eduardo López Ahumada

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



Universidad de Alcalá



[linkedin.com/in/eduardo-lopez-ahumada-9494a112/](https://www.linkedin.com/in/eduardo-lopez-ahumada-9494a112/)



Gestión de costos laborales: equilibrio entre rentabilidad y bienestar

Labor Cost Management: Balancing Profitability and Employee Well-Being

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza la gestión de los costos laborales como una herramienta estratégica para mantener la rentabilidad empresarial sin perjudicar los derechos ni el bienestar de los trabajadores. Estos costos comprenden salarios, bonificaciones, beneficios, cargas sociales, capacitación, equipos y otras obligaciones monetarias y no monetarias vinculadas con la contratación y permanencia del personal.

Asimismo, se diferencian los costos directos e indirectos, así como los fijos y variables, cuya identificación permite planificar adecuadamente los recursos de la organización. La exposición compara los sistemas laborales de España y Perú, destacando diferencias en salarios mínimos, cotizaciones sociales, beneficios, jornada laboral y cobertura de la negociación colectiva.

Para optimizar los costos laborales se propone analizar la estructura organizacional, establecer políticas de compensación competitivas, mejorar la productividad y evaluar cuidadosamente la externalización de actividades. Sin embargo, estas acciones deben complementarse con ambientes laborales positivos, oportunidades de desarrollo, programas de bienestar y una remuneración justa.

Finalmente, se resalta la importancia de la auditoría laboral para comprobar el cumplimiento normativo, identificar riesgos y fortalecer el control interno. Una gestión equilibrada permite reducir ineficiencias, mejorar la sostenibilidad económica y proteger adecuadamente al personal.

IDEAS PRINCIPALES

1. Los costos laborales incluyen remuneraciones, beneficios, cargas sociales y otros gastos relacionados con el personal.
2. La gestión de estos costos debe equilibrar la rentabilidad empresarial y el bienestar de los trabajadores.
3. España y Perú presentan diferencias en salarios, cotizaciones, jornada laboral y negociación colectiva.
4. La productividad y las políticas de compensación permiten optimizar los costos laborales.
5. La auditoría laboral ayuda a verificar el cumplimiento normativo y fortalecer el control interno.

Palabras clave: costos laborales; rentabilidad empresarial; bienestar laboral; compensación; auditoría laboral.

Jaime Garay Arellano

Abogado Especialista en Derecho Corporativo y Laboral



Garay & Attorneys



[linkedin.com/in/jaime-eduardo-garay-arellano-174a5749/](https://www.linkedin.com/in/jaime-eduardo-garay-arellano-174a5749/)



Formalidad laboral y PYMES: generación de empleo sostenible

Labor Formalization and SMEs: Creating Sustainable Employment

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza la formalización laboral como una herramienta fundamental para alcanzar un desarrollo económico más equitativo, inclusivo y sostenible en el Perú. La exposición parte de la elevada informalidad laboral existente en el país, situación que mantiene a numerosos trabajadores sin contrato, seguridad social, beneficios laborales ni protección efectiva frente a despidos arbitrarios o abusos. Asimismo, advierte que la informalidad provoca desigualdad social, evasión tributaria, baja productividad, competencia desleal y menores recursos públicos para financiar servicios esenciales.

Frente a esta problemática, se destaca que la formalización beneficia tanto a los trabajadores como a las empresas. Permite mejorar la capacitación, estabilidad y motivación laboral; facilita el acceso al financiamiento, mercados, licitaciones y programas estatales; fortalece la reputación empresarial; e impulsa la inversión en tecnología e innovación. También favorece el acceso a servicios de salud, pensiones y mejores condiciones de trabajo.

La exposición plantea la necesidad de simplificar los trámites, fortalecer la capacitación laboral y revisar el papel de la inspección del trabajo como mecanismo de promoción de la formalidad. Finalmente, sostiene que la formalización no debe considerarse un costo adicional, sino una inversión estratégica que incrementa la competitividad, reduce los riesgos empresariales y contribuye a la justicia social, la sostenibilidad fiscal y el crecimiento económico del país.

IDEAS PRINCIPALES

1. La informalidad laboral constituye un problema estructural que limita el acceso a empleos dignos y protección social.
2. La formalización mejora la productividad, competitividad y sostenibilidad de las empresas.
3. Los trabajadores formales acceden a contratos, salud, pensiones y beneficios laborales.
4. La simplificación de trámites, la capacitación y la inspección laboral son necesarias para impulsar la formalización.
5. La formalización laboral debe entenderse como una inversión estratégica para lograr un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

Palabras Clave: Auditoría forense, prevención, corrupción, construcción.

Fernando Varela Bohórquez

Especialista en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales

 Universidad de San Martín de Porres

 [linkedin.com/in/fernandovarelab/](https://www.linkedin.com/in/fernandovarelab/)



Inteligencia artificial y empleo: transformando las relaciones laborales

Artificial Intelligence and Employment: Transforming Labor Relations

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza cómo la inteligencia artificial y la transformación digital están modificando el empleo, la organización del trabajo y las relaciones laborales. La IA permite analizar el entorno, interpretar datos, reconocer patrones, tomar decisiones y recomendar acciones, con aplicaciones en sectores como salud, agricultura, educación e industria.

Sin embargo, estos avances también generan desafíos relacionados con la brecha digital, la privacidad, la seguridad y salud en el trabajo, la jornada laboral, el equipamiento y el cumplimiento de las obligaciones laborales. Por ello, el uso de algoritmos debe respetar los derechos fundamentales y evitar prácticas discriminatorias en la contratación, evaluación o permanencia de los trabajadores.

La exposición destaca que el Estado debe actuar como regulador, facilitador y protector. Esto implica establecer normas para el uso ético de la IA, promover la capacitación digital, apoyar la reconversión laboral y fortalecer la protección social de quienes resulten afectados por los cambios tecnológicos. Finalmente, se resalta la importancia del *upskilling* y el *reskilling* para perfeccionar las competencias actuales y preparar a los trabajadores para nuevas funciones, favoreciendo su adaptación a un mercado laboral en constante transformación.

IDEAS PRINCIPALES

1. La inteligencia artificial está transformando los procesos productivos y las relaciones laborales.
2. La digitalización plantea desafíos en privacidad, jornada, seguridad, equipamiento y fiscalización.
3. El uso de algoritmos debe respetar los derechos laborales y evitar la discriminación.
4. El Estado debe regular, facilitar la capacitación y proteger a los trabajadores afectados.
5. El *upskilling* y el *reskilling* son esenciales para la adaptación profesional.

Palabras clave: inteligencia artificial; transformación digital; relaciones laborales; reconversión laboral; competencias digitales.

Luis Serrano Díaz

Especialista en Legislación Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo



Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL



[linkedin.com/in/luis-alberto-serrano-diaz-05a521155/](https://www.linkedin.com/in/luis-alberto-serrano-diaz-05a521155/)



Agroexportación y generación de empleo: el futuro de las relaciones laborales en el sector

Agricultural Exports and Job Creation: The Future of Labor Relations in the Sector

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza la importancia de la agroexportación como fuente de crecimiento económico, generación de empleo y desarrollo rural en el Perú. Este sector crea puestos de trabajo directos en la producción, cosecha, procesamiento y empaque de productos agrícolas; empleos indirectos en transporte, logística, comercialización e investigación; y empleos inducidos por el aumento de la demanda de bienes y servicios.

La exposición destaca el crecimiento de las agroexportaciones y el papel de productos como arándanos, paltas, uvas, espárragos y mangos. Asimismo, señala que la agroindustria se ha convertido en uno de los principales sectores generadores de empleo vinculado con las exportaciones. Sin embargo, persisten dificultades relacionadas con la temporalidad de los contratos, la informalidad laboral en las MYPE, la concentración empresarial y la vulnerabilidad frente a factores climáticos.

Finalmente, se plantea que el crecimiento del sector debe ir acompañado del respeto de los derechos laborales, la formalización de toda la cadena productiva, mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo y una mayor capacitación del personal. También se resalta la necesidad de fortalecer el diálogo entre empresas, trabajadores y Estado para consolidar relaciones laborales sostenibles y contribuir al desarrollo económico y social del país.

IDEAS PRINCIPALES

1. La agroexportación genera empleos directos, indirectos e inducidos.
2. La agroindustria constituye uno de los principales sectores laborales asociados a las exportaciones.
3. La temporalidad y la informalidad continúan afectando la calidad del empleo.
4. Los factores climáticos influyen en la producción y estabilidad laboral del sector.
5. La formalización, capacitación y protección de derechos son esenciales para relaciones laborales sostenibles.

Palabras clave: agroexportación; generación de empleo; formalización laboral; trabajo decente; relaciones laborales.

Wilmer Antonio Chilón Gonzales

Especialista en seguridad y salud en el trabajo

El Asesor Empresarial

[linkedin.com/in/wilmer-antonio-chilón-gonzales-9086b01b6/](https://www.linkedin.com/in/wilmer-antonio-chilón-gonzales-9086b01b6/)



Prevención de riesgos laborales, inspecciones y auditoría de sistemas de gestión

Occupational Risk Prevention, Labor Inspections, and Management System Audits

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia desarrolla los fundamentos de la prevención de riesgos laborales y su relación con la inspección del trabajo y la auditoría de los sistemas de gestión. Se explican conceptos esenciales como peligro, riesgo, incidente, accidente de trabajo y enfermedad ocupacional, destacando que la identificación temprana de condiciones peligrosas permite prevenir daños a los trabajadores, equipos y ambientes laborales.

Asimismo, se revisa la evolución de la normativa peruana en seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a la Ley N.º 29783 y sus modificaciones. La exposición detalla el procedimiento inspectivo de SUNAFIL, que comprende la denuncia o solicitud, la orden de inspección, la asignación de inspectores, las actuaciones de investigación, las medidas inspectivas y la emisión del informe o acta de infracción.

Finalmente, se destaca que un sistema de gestión eficaz requiere liderazgo, participación de los trabajadores, asignación de recursos, cumplimiento normativo, evaluación de riesgos y mejora continua. La auditoría permite verificar si las medidas preventivas funcionan realmente y detectar incumplimientos antes de que generen accidentes, sanciones o pérdidas. Por ello, la prevención debe integrarse de forma permanente en la cultura y gestión de la organización.

IDEAS PRINCIPALES

1. La prevención comienza con la identificación de peligros y la evaluación de riesgos.
2. La Ley N.º 29783 constituye el principal marco peruano de seguridad y salud en el trabajo.
3. SUNAFIL verifica el cumplimiento de las obligaciones laborales y preventivas.
4. La auditoría permite detectar deficiencias y fortalecer los sistemas de gestión.
5. La mejora continua debe formar parte de la cultura preventiva de toda organización.

Palabras clave: prevención de riesgos; seguridad y salud en el trabajo; inspección laboral; SUNAFIL; auditoría de gestión.



César Abanto Revilla

Abogado Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social



Rodríguez Angobaldo Abogados



[linkedin.com/in/césar-abanto-revilla-547ab21a1/](https://www.linkedin.com/in/césar-abanto-revilla-547ab21a1/)



Prevención y responsabilidad penal: el lado legal de la seguridad laboral

Prevention and Criminal Liability: The Legal Dimension of Occupational Safety

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza la seguridad y salud en el trabajo desde una perspectiva preventiva y jurídica, destacando que el empleador tiene la obligación de proteger la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. La Ley N.º 29783 promueve una cultura de prevención basada en el deber empresarial, la fiscalización estatal y la participación activa del personal.

La exposición explica que un sistema de gestión eficaz debe incluir políticas, objetivos, capacitación, identificación de peligros, evaluación de riesgos, medidas de control, registros y mejora continua. También señala que la documentación debe reflejar la realidad de la organización, pues el cumplimiento formal no reemplaza la aplicación efectiva de las medidas preventivas.

Asimismo, se aborda la responsabilidad legal derivada del incumplimiento de las normas de seguridad. Cuando la inobservancia deliberada expone gravemente la vida o integridad de los trabajadores, pueden generarse consecuencias administrativas, civiles y penales. La responsabilidad se agrava si se producen lesiones graves o fallecimientos. Finalmente, se sostiene que la prevención debe integrarse en la gestión cotidiana de la empresa y no limitarse a reaccionar frente a inspecciones, accidentes o sanciones.

IDEAS PRINCIPALES

1. La prevención de riesgos laborales constituye una obligación permanente del empleador.
2. La Ley N.º 29783 promueve una cultura preventiva en todos los sectores laborales.
3. El sistema de gestión debe integrar capacitación, evaluación de riesgos y medidas de control.
4. El cumplimiento documental no sustituye la aplicación efectiva de las medidas preventivas.
5. Los incumplimientos pueden generar responsabilidades administrativas, civiles y penales.

Palabras clave: prevención de riesgos; responsabilidad penal; seguridad laboral; deber del empleador; cumplimiento normativo.

Wilson Ascencio Yumbato

Contador Público Colegiado y Especialista en Gestión Laboral

 Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú
 [linkedin.com/in/wilson-yumbato-b113ab3b/](https://www.linkedin.com/in/wilson-yumbato-b113ab3b/)



El Trabajador y sus Derechos: Un Enfoque Individual y Colectivo

The Worker and Their Rights: An Individual and Collective Approach

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza los derechos laborales desde una perspectiva individual y colectiva, considerando al trabajo como un derecho fundamental vinculado con la dignidad, el desarrollo personal, la autoestima y la seguridad familiar. Los derechos individuales regulan la relación directa entre trabajador y empleador, mientras que los colectivos permiten la organización y representación conjunta de los trabajadores.

En el ámbito individual, se abordan derechos como la remuneración justa, los beneficios sociales, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la seguridad social, la privacidad, la formación profesional y las condiciones laborales seguras. También se revisan los principales regímenes de los sectores público y privado y su respaldo en la Constitución Política del Perú.

En el plano colectivo, se desarrollan la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga como mecanismos para defender intereses comunes y mejorar las condiciones de trabajo. Finalmente, se destaca el impacto contable y financiero de los derechos laborales, señalando que los beneficios de los trabajadores deben reconocerse adecuadamente como obligaciones empresariales conforme a la NIC 19.

IDEAS PRINCIPALES

1. El trabajo es un derecho fundamental relacionado con la dignidad y el bienestar.
2. Los derechos individuales regulan la relación entre trabajador y empleador.
3. La libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga constituyen derechos colectivos esenciales.
4. La igualdad, la no discriminación y la seguridad social protegen al trabajador.
5. Los beneficios laborales deben reconocerse correctamente en la información contable.

Palabras clave: derechos laborales; derechos individuales; derechos colectivos; negociación colectiva; contabilidad laboral.

Luis Villalobos Pichón

Contador público y especialista en gestión del talento humano

 Corporación Universitaria Latinoamericana, Colombia
 facebook.com/luis.v.pichon/



Desafíos en la modernización del sistema administrativo de gestión de recursos humanos

Challenges in Modernizing the Administrative Human Resources Management System

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza los desafíos que enfrentan las organizaciones al modernizar la gestión de sus recursos humanos en un contexto de transformación digital. Se destaca que las personas constituyen el activo más valioso de la organización, por lo que desarrollar sus habilidades, motivarlas y conservar su compromiso resulta esencial para alcanzar los objetivos institucionales.

Entre los principales retos se encuentran el aumento de la productividad, el crecimiento empresarial, la compensación del personal, la flexibilidad laboral y la retención del talento. Para responder a estas exigencias, se propone automatizar los procesos rutinarios y utilizar herramientas digitales como Excel, Power BI, *big data* e inteligencia artificial, permitiendo que los profesionales de recursos humanos se concentren en actividades estratégicas.

Asimismo, se resalta la necesidad de diseñar esquemas de compensación vinculados con el desempeño, equilibrar el trabajo presencial y remoto, promover la movilidad interna y fortalecer competencias como la adaptabilidad, el pensamiento crítico y el manejo tecnológico. Finalmente, se sostiene que la modernización debe centrarse en las personas, acompañarse de capacitación permanente y emplear la tecnología para mejorar la selección, evaluación y planificación del talento humano.

IDEAS PRINCIPALES

1. Las personas constituyen el activo más valioso de las organizaciones.
2. La automatización permite optimizar los procesos administrativos de recursos humanos.
3. La modernización exige competencias digitales, adaptabilidad y pensamiento crítico.
4. La inteligencia artificial facilita la selección, evaluación y planificación del talento.
5. La tecnología debe complementarse con capacitación y una gestión centrada en las personas.

Palabras clave: gestión de recursos humanos; modernización administrativa; inteligencia artificial; transformación digital; talento humano.

Jesús Capcha Carbajal

Especialista en ética y transparencia profesional

 Contasiscorp

 jesuscapcha@hotmail.com



Transparencia, ética y lucha contra la corrupción en la gestión del talento humano

Transparency, Ethics, and the Fight Against Corruption in Human Talent Management

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza la transparencia y la ética como fundamentos de la profesión contable y de una gestión responsable del talento humano. Se destaca que la contabilidad cumple una función social al generar confianza mediante información relevante, comparable y fiel a la realidad económica. En este contexto, la rendición de cuentas exige que los responsables de las organizaciones públicas y privadas respondan por sus decisiones y por las actuaciones del personal bajo su dirección.

Asimismo, se resalta el papel del contador público en la protección del interés público mediante la transparencia, independencia, competencia profesional, debido proceso y participación justa. Estos elementos deben complementarse con principios éticos como integridad, objetividad, confidencialidad y comportamiento profesional.

La exposición también examina las amenazas y presiones que pueden inducir al profesional a elaborar información financiera que no represente adecuadamente la realidad económica. Frente a ello, la lucha contra la corrupción debe avanzar desde la toma de conciencia hacia la transparencia, la rendición de cuentas y el fortalecimiento de los controles institucionales. Finalmente, se sostiene que la gestión del talento humano debe promover profesionales íntegros, competentes y comprometidos con el interés público.

IDEAS PRINCIPALES

1. La transparencia fortalece la confianza en las organizaciones y en la información financiera.
2. La rendición de cuentas obliga a responder por las decisiones y actuaciones institucionales.
3. El contador público debe actuar con integridad, objetividad e independencia.
4. Las presiones profesionales pueden afectar la representación fiel de la realidad económica.
5. La lucha contra la corrupción requiere ética, controles y responsabilidad institucional.

Palabras clave: transparencia; ética profesional; corrupción; rendición de cuentas; talento humano.

Héctor Piscoya Gómez

Contador Público Colegiado y especialista en Investigación Contable

 HPG Contadores Estudio Contable

 [linkedin.com/in/hector-enrique-piscoya-gomez/](https://www.linkedin.com/in/hector-enrique-piscoya-gomez/)



La investigación contable: un aporte a la solución de problemas del mundo laboral

Accounting Research: A Contribution to Solving Problems in the World of Work

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia presenta la investigación contable como una herramienta para analizar las causas de los problemas laborales y formular soluciones sustentadas en información confiable. Este campo estudia fenómenos contables, financieros y administrativos mediante métodos científicos, con el propósito de generar conocimiento útil para la toma de decisiones en organizaciones públicas y privadas.

Entre las principales problemáticas identificadas se encuentran la planificación financiera deficiente, el incumplimiento de normas laborales y tributarias, la desigualdad salarial, la falta de transparencia y el uso ineficiente de los recursos. Frente a estas situaciones, la investigación contable contribuye al diagnóstico organizacional, fortalece la confianza entre trabajadores y empleadores, mejora los procesos y facilita el cumplimiento normativo.

Asimismo, se presentan aplicaciones como el análisis de costos laborales para ajustar presupuestos sin perjudicar al personal, los estudios de rentabilidad para mejorar la distribución del trabajo y las auditorías internas orientadas a detectar fraudes o malas prácticas. Finalmente, se sostiene que fomentar una cultura investigativa en contabilidad permite prevenir conflictos, mejorar la productividad y construir entornos laborales más eficientes, sostenibles y justos.

IDEAS PRINCIPALES

1. La investigación contable genera conocimiento útil para la toma de decisiones.
2. Permite identificar problemas financieros, administrativos y laborales.
3. El diagnóstico organizacional ayuda a detectar fallas y mejorar procesos.
4. El análisis de costos y las auditorías internas contribuyen al control y la transparencia.
5. La cultura investigativa favorece empleos más eficientes, sostenibles y justos.

Palabras clave: investigación contable; problemas laborales; toma de decisiones; costos laborales; productividad.



JDCCPP

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN GANADORES

Award-Winning Research Papers



Trabajos de investigación ganadores / Award- Winning Research Papers

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como gestión de riesgo no financiero en el Perú, 2020 - 2024 34

Joel Alberto Rosales Sanchez & María Magdalena Contreras Ricapa

El Régimen Laboral Mype y la Formalización en el Sector Comercio de la Ciudad de Tacna, 2024 45

Pacheco-Fernández, Silvana & Saira-Quispe, Edilberto Wilfredo

Joel Alberto Rosales Sanchez
Maestro de Ciencias Contables y Financieras

 Colegio de Contadores Públicos de Junín
 Junín, Perú 
 joalrosaless@gmail.com



Joel Alberto Rosales Sanchez es Contador Público Colegiado y Maestro en Ciencias Contables y Financieras, con mención en Gestión de Riesgos y Auditoría Integral, por la Universidad de San Martín de Porres. Se desempeña como especialista de la Vicepresidencia Académica y secretario del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Nacional de Cañete. Cuenta con experiencia en gestión pública, administración, presupuesto, logística, contrataciones del Estado, contabilidad, auditoría y control interno. Ha ejercido funciones en entidades como la ONPE, RENIEC, el Ministerio de Educación y DEVIDA. Asimismo, posee formación complementaria en gestión pública, finanzas, tributación, talento humano, planificación estratégica, programación y ciberseguridad.

María Magdalena Contreras Ricapa
Contadora en la empresa Cali Ingeniería y Construcción

 Colegio de Contadores Públicos de Junín
 Junín, Perú 
 dalenacori24@gmail.com



María Magdalena Contreras Ricapa es Contadora Pública Colegiada, graduada en Contabilidad y Finanzas por la Universidad Peruana Los Andes. Cuenta con estudios de Maestría en Contabilidad, con mención en Política y Gestión Tributaria, en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Se desempeña como contadora en Cali Ingeniería y Construcción S.A.C., donde desarrolla actividades de actualización contable y tributaria. Posee experiencia en contabilidad, administración, recursos humanos, control de caja, registro de operaciones, atención al cliente y gestión documental. Ha trabajado en empresas constructoras y en la Oficina Nacional de Procesos Electorales. Complementa su formación con estudios en sistemas administrativos de gestión pública, requerimientos de bienes y servicios, legislación laboral y ofimática avanzada.

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como gestión de riesgo no financiero en el Perú, 2020 - 2024

Occupational health and safety management system as non-financial risk management in Peru, 2020 - 2024

 Joel Alberto Rosales Sanchez^{1*}

 María Magdalena Contreras Ricapa¹

¹ Colegio de Contadores Públicos de Junín, Perú

Autor de correspondencia*: joalrosaless@gmail.com

RESUMEN

Objetivo: Analizar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como herramienta de gestión de riesgos no financieros y de cumplimiento en organizaciones peruanas públicas y privadas durante el periodo 2020-2024. **Métodos:** Se realizó una revisión de literatura de 17 artículos de investigación y revisión en bases de datos como Google Académico y SciELO, siguiendo una metodología descriptiva con análisis de contenido. **Resultados:** Se evidencia que, a pesar de existir un marco normativo, subsisten brechas de cumplimiento y debilidades en la cultura preventiva, especialmente en micro y pequeñas empresas de sectores como manufactura y pesca. Esto demuestra que la SST requiere ser abordada no solo como una obligación legal, sino de forma integrada con el plan estratégico y la cultura organizacional. **Conclusión:** Se propone una secuencia metodológica para fortalecer el SG-SST mediante la alineación de estándares internacionales, la capacitación y la adaptación de procesos a la realidad operativa de cada entidad, consolidando la gestión de SST como un pilar estratégico de sostenibilidad.

Palabras clave: sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo, riesgo no financiero y riesgo de cumplimiento.

ABSTRACT

Objective: To analyze the implementation of the Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) as a tool for managing non-financial and compliance risks in public and private Peruvian organizations during the 2020-2024 period. **Methods:** A literature review of 17 research and review articles was conducted in databases such as Google Scholar and SciELO, following a descriptive methodology with content analysis. **Results:** It is shown that, despite the existence of a regulatory framework, compliance gaps and weaknesses in the preventive culture persist, especially in micro and small enterprises in sectors such as manufacturing and fishing. This demonstrates that OHS needs to be addressed not only as a legal obligation, but in an integrated manner with the strategic plan and organizational culture. **Conclusion:** A methodological sequence is proposed to strengthen the OHSMS through the alignment of international standards, training, and the adaptation of processes to the operational reality of each entity, consolidating OHS management as a strategic pillar of sustainability.

Keywords: management system, occupational health and safety, non-financial risk, and compliance risk.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo es un pilar en la sostenibilidad de las organizaciones públicas y privadas, por proteger el activo de mayor valor que es el talento humano, a razón de ello, en el país, el cumplimiento de la normativa y la implementación de un sistema de gestión tiende a crecimiento por buscar prevenir o reducir accidentes de trabajo; de igual forma se requiere mejorar el clima ocupacional, por lo que el sistema es aplicado en los diferentes sectores productivos como la minería, manufactura, salud, instituciones públicas, entre otros, que gestionan sus riesgos de cumplimiento y conducta que podrían afectar la reputación, producción y continuidad de la actividad productiva.

Por consiguiente, se analizó diecisiete artículos, comprendidos entre investigación y artículos de revisión, que se publicaron en el Perú entre los años 2020 y 2024, que tratan la relación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo como es la ley N° 29793 y su reglamento con la ISO 45001, así como el cumplimiento de acciones de motivación en la minimización de accidentes de trabajo, la gestión de riesgos ocupacionales en pequeñas y medianas empresas, incidencia psicosocial en el rendimiento de las personas y otros relacionados, incluyendo además, que en los artículos, se identifica la existencia de brechas en la aplicación de la normativa en servicios de los contratistas o del personal tercero.

Por consiguiente, el objetivo principal es analizar el sistema de gestión como una herramienta para la gestión de riesgos no financieros de las organizaciones peruanas, conociendo los avances, limitaciones y evaluación de acciones de mejora, para ello se emplea el método de revisión narrativa, con técnicas de análisis del contenido de cada artículo considerando el protocolo PRISMA, con selección de las investigaciones que se encuentran en la base de datos de Google Académico y SciELO realizados y publicados desde el año 2020 al 2024, sintetizado y comparado entre sí.

Llegando a la hipótesis que la implementación de un sistema de gestión que considera en sus procesos o que se complementa con los estándares internacionales, alcanza la minimización de los riesgos ocupacionales, por consecuencia se logra minimizar los riesgos no financieros en las organizaciones peruanas, validando esta hipótesis con el análisis de los artículos donde se consideró el resultado sin discriminar si es positivo o limitativo.

II. DEFINICIÓN Y ACLARACIÓN DEL PROBLEMA

El presente estudio parte de la siguiente interrogante: ¿Cómo incide un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la gestión de riesgos no financieros en las organizaciones peruanas durante el periodo 2020-2024?

Desarrollándose la problemática a un entorno de pandemia, como fue la pandemia por COVID-19, que comprendió el año 2020 y 2021, momento en la que la presión por el cumplimiento de la normativa nacional y los estándares internacionales, se incrementó para fortalecer las acciones que permitan reducir los efectos negativos de los riesgos laborales; además de ello las organizaciones estudiadas comprenden diferentes sectores productivos, que han implementado un sistema de gestión de SST o se encuentran en proceso de adecuar un SGSST.

A razón de ello la problemática se enfoca en la brecha existente entre el cumplimiento de las normativas de SST y la efectividad de su implementación en la reducción de riesgos no financieros, observado que a pesar de contar con una legislación vigente como es la Ley N° 29783 y su reglamento; los artículos estudiados muestran que existe deficiencias a pesar del cumplimiento de estándares internacionales: como son la falta de vinculación con otros sistemas de gestión, deficiencia en la gestión de la seguridad de los contratistas o personal de terceros, así como poca prioridad a los riesgos psicosociales y ergonómicos.

De manera que la justificación del estudio amerita en la necesidad de demostrar cómo una gestión de SST, no solo minimiza los riesgos laborales negativos, sino también cuida la salud y protege la vida del activo más valioso que es el talento humano, a la vez de ser la aplicación estratégica para gestionar los riesgos reputacionales, legales, de conducta, operativos y otros, que cada vez vienen tomando importancia en la sostenibilidad organizacional.

Por tal motivo, primeramente es necesario identificar que un sistema de gestión de SST según (Standardization., 2018), es un estándar que busca contar con un ambiente de trabajo seguro donde se cuide la salud de la persona; ahora sobre riesgo se tiene que tener presente que puede ser positiva o negativa, que para (Stoner et al., 1996) y (Soler et al., 1999) es la posibilidad de sufrir daños; donde (Francescutti & P., 2008) , da a entender que la estimación para su posterior comunicación de estos riesgos es efectuado por personas que conocen el ambiente y que en sus inicios se originaban con los accidentes de trabajo; siendo de varios tipo como lo expone (Uribe & S., 2017), los cuales están relacionados a lo social, ocupacional, tecnológico y otros que sus resultados en la mayoría de casos se relaciona con la salud del trabajador; ahora llegando al ámbito financiero, el (Contabilidad., 2024) en NIC 1 y NIIF 7, amplía que un ente mostrará información no financiera que incluye los riesgos financieros; por lo que la gestión de los riesgos es encaminar las incertidumbres para minimizar el impacto, protegiendo el valor de la empresa o creando valor cuando el riesgo es positivo (Apaza & M., 2017).

III. RESUMEN DE ESTUDIOS ANTERIORES

(Dueñas et al., 2024), en la investigación, analizó la aplicación de la Ley N° 29783 y su reglamento en relación con la norma ISO 45001, concluyendo que, aunque la legislación peruana establece lineamientos en la protección ocupacional, no cumple en su totalidad las condiciones necesarias de planificación, participación, evaluación del desempeño y mejora continua, solicitado por el estándar internacional; además identificaron deficiencias en la normalización de procesos para identificar peligros, fijar controles y lograr una auditoría interna.

(Carrera et al., 2024), analizaron la necesidad de que las instituciones, particularmente los de riesgo medio y alto, decidan implementar un área que se encargue de la seguridad y salud ocupacional, manifestando además que la ausencia de procesos o actividades relacionados a los riesgos laborales, incrementa la posibilidad de accidentes o enfermedades ocupacionales, lo que pone en riesgo la sostenibilidad de las operaciones diarias; resaltando además que SST debe formar parte de la cultura organizacional y los colaboradores tienen que tenerlo presente en el desarrollo de sus actividades.

(Vallejos et al., 2024), realizaron una revisión sistemática para analizar cómo la gestión de políticas públicas incide en la formalización del trabajo en el país; obteniendo como resultado que una

gestión acordada, entre entidades públicas y privadas, es primordial para lograr la seguridad del potencial humano y alcanzar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas.

(Yaulilahua et al., 2024), evaluaron, la influencia de la ley y reglamento de SST en la disminución de accidentes en una empresa minera peruana; constatando que descendió los accidentes leves e incapacitantes por un determinado periodo, sin embargo, los accidentes fatales mantuvieron sus indicadores, lo que enfatizan que es necesario trabajar en la prevención o en un sistema de seguridad.

(Olazábal & E., 2024), estudió, cómo la decisión de implementar herramientas de medición y control en empresa del sector minero, permitió elevar el cumplimiento de estándares de seguridad, pasando del 62% al 89% en indicadores de prevención, demostrando que es necesario trabajar en acciones de prevención como una medida de gestión de riesgos laborales.

(Santillán & M., 2023), examinó la incidencia de un programa de motivación a los trabajadores en una empresa de manufactura, evidenciando que el programa disminuyó los accidentes por un periodo de 21 meses, por lo que consideró reforzar la motivación en los trabajadores, así como reconocer la labor que desempeñan, como estrategia de seguridad en el trabajo.

(Cabrera & J., 2023), analizó información de 15 empresas industriales peruanas, para comprobar la relación entre el crecimiento económico y los accidentes laborales, obteniendo como resultado una correlación positiva, donde un incremento en el PIB por trabajador está relacionado a un aumento de accidente, principalmente en empresas que realizan actividad de alto riesgo.

(Díaz et al., 2023), en el estudio, analizaron la relación entre factores psicosociales y rendimiento en una institución del sector educativo, siendo el resultado que los trabajadores a quienes se le exige con mayor frecuencia logran una buena producción, pero el riesgo de estrés también es muy alto, por lo que alertaron para que se equilibre las cargas laborales, así como las exigencias.

(Abregú et al., 2023), exploraron el impacto de las estrategias de comunicación en capacitaciones realizadas sobre salud psicosocial, demostrando que con frases disuasivas se alcanza una mayor retención de contenidos normativos a tiempos prolongados, debido a que los participantes lo relacionan con actividades diarias o comunicación cercana a la realidad.

(Gutiérrez & P., 2023), exploró, cómo incide el crecimiento económico en los accidentes de trabajo mortales en el país, evidenciando que una relación positiva, no siempre es significativa, por lo que sugiere complementar una política económica con medidas de prevención de accidentes laborales.

(Llaja et al., 2022), quienes hicieron el estudio en pymes cuya actividad es el de salud, llegando a la conclusión que los riesgos psicosociales, como la debilidad emocional y el exceso de trabajo, deben ser priorizados en los planes de salud ocupacional, además de ello manifestaron que es importante trabajar en acciones de control como matriz o mapa de riesgo e inspecciones inopinadas.

(Palomino et al., 2022), describieron que el perfil de la salud y de la epidemia de trabajadores infectados con COVID-19 cuando realizaron sus actividades laborales, concluyendo que la mayoría de infectados eran varones jóvenes, que no contaban con antecedentes de alguna enfermedad, lo cual muestra la importancia de planes de monitoreo de salud ocupacional.

(Ortiz et al., 2022), del estudio realizado, elaboraron una propuesta ergonómica basada en los métodos REBA y RULA para evaluar todo el cuerpo o las extremidades del trabajador en una pyme textil, logrando reducir los niveles de riesgo que afectan los músculos esqueléticos, concluyendo que las acciones ergonómicas mejoran el bienestar ocupacional.

(Gutiérrez & P., 2022), en su estudio realizado, describió el diseño e implementación de un sistema de gestión integrado a los demás sistemas de gestión, aplicado en una empresa agroquímica peruana, lo que permitió a la organización mejorar los índices ambientales por contar con el ISO 14001 y la seguridad y salud ocupacional con el ISO 45001.

(Solórzano et al., 2021), analizaron la gestión de la SST en una empresa que se dedica a la actividad pesquera, esto en tiempos de pandemia de COVID-19, evidenciando que, tras la implementación de actividades de prevención y control de salud, la cantidad de contagios disminuyó en gran medida, lo cual demostró la eficiencia de decisiones y acciones realizadas en épocas de crisis sanitaria.

(Godoy et al., 2021) en el artículo, trataron acciones del SGSST que afectan la protección real de la persona, donde determinaron que la seguridad del ambiente laboral, orden, limpieza y la infraestructura son variables resaltantes que restan el desarrollo de accidentes, mencionando además que se tiene la necesidad de trabajar en capacitaciones y fortalecer la cultura de cumplimiento de las normas de seguridad y salud para que el ambiente sea seguro.

(Rojas & F., 2021), como resultado de su investigación, propuso un modelo de gestión de seguridad para los contratistas, orientado a disminuir los accidentes laborales y aumentar la productividad, concluyendo que la aplicación de normas estrictos de seguridad a terceros o contratistas, minimiza la frecuencia de incidentes y promueve un ambiente laboral más seguro para todas las personas.

IV. IDENTIFICACIÓN DE RELACIONES, CONTRADICCIONES, VACÍOS E INCONSISTENCIAS

Identificación de Relaciones, Contradicciones, Vacíos e Inconsistencias

Tabla 1

Relaciones identificadas

Artículos	Relación
“La norma ISO 45001 y su relación con la ley de seguridad y salud en el trabajo” “Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano” “Mejora del desempeño ambiental, de seguridad y salud ocupacional: caso de una empresa peruana de agroquímicos”	Estos estudios coinciden que optar por un sistema de gestión con estándares internacionales que en este caso es la norma ISO 45001, está directamente relacionada con la mejora de los indicadores de seguridad y salud en el trabajo; de igual manera, la motivación del potencial humano, la buena gestión de la seguridad y salud de los contratistas o personal de tercero y la capacitación constante son
“Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021” “Modelo de gestión de contratistas para mejorar las condiciones de seguridad y productividad en una empresa del sector industrial” “Motivación y reducción de accidentes laborales en una empresa manufacturera”	
“Management of safety rules and occupational risks: a systematic review from 2011 – 2021”	

• “Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021” • “Efectos de capacitación para la preservación de rasgos icónicos sobre normativas psicosociales: diseño cuasiexperimental”	factores que logran la mitigación de los riesgos negativos; además logran el fortalecimiento de cultura de prevención, con lo que se cuida el valor de la institución.
• “The relationship between work accident rates and economic activity: Evidence from Peru (2016-2021)” • “El crecimiento económico y su influencia sobre los accidentes de trabajo mortales en el Perú”	

Nota. La tabla muestra los artículos relacionados, así como la descripción de la relación. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Contradicciones y Diferencias

Artículos	Diferencias
• “Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano” • “Evaluation of compliance with the occupational health and safety regulations in reducing accidents evaluación del cumplimiento de la normativa de seguridad”	Como en diferentes estudios muestran beneficios en la aplicación del sistemas de gestión, estos expresan que solo el cumplimiento normativo no es garantía de mitigación de incidentes, como es el caso de la actividad minera, que muestra que a pesar de la aplicación de las normas nacionales e internacionales los indicadores de accidentes mortales se mantienen constantes; además, otras investigaciones concluyen que un mayor crecimiento económico puede llevar a un aumento de la ejecución de los riesgos laborales, requiriendo de mayores recursos para mejorar las condiciones laborales.
• “The relationship between work accident rates and economic activity: Evidence from Peru (2016-2021)” • “El crecimiento económico y su influencia sobre los accidentes de trabajo mortales en el Perú”	
• “La norma ISO 45001 y su relación con la ley de seguridad y salud en el trabajo” • “Mejora del desempeño ambiental, de seguridad y salud ocupacional: caso de una empresa peruana de agroquímicos”	

Nota. La tabla muestra los artículos cuyo resultado son diferentes. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Vacíos e Inconsistencias

Vacíos e inconsistencias	Detalle
Aplicación de la investigación a micro y pequeñas empresas	En las micros y pequeñas empresas la informalidad es grande por lo cual existe un mínimo cumplimiento de las normas de seguridad y salud, el cual es una grave problemática no investigado con amplitud; existiendo además poca integración con los sistemas de gestión ambiental y calidad, asimismo; otro vacío es un limitado estudio de la aplicación de los planes o programas de prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos en instituciones cuya actividad productiva es diferente al industrial.
Integración con otros sistemas de gestión	
Factores psicosociales de la actividad laboral	

Nota. La tabla muestra los vacíos e inconsistencias en los artículos analizados. Fuente: Elaboración propia.

Con lo que se concluye que, en los periodos de estudio, se evidencia que existe crecimiento de la implementación de un sistema de gestión de SST en el país, pero se observa que este crecimiento es desproporcionado según la actividad que realiza la institución, a pesar de ello se comprende que el sistema es uno de los factores a considerar en la gestión de los riesgos no financieros, teniendo

en cuenta que este sistema se tienen que adecuar al ambiente real de cada institución, principalmente a las micro y pequeñas empresas que componen la mayor parte de las organizaciones, así como mejorar la integración con los demás sistemas de gestión.

V. PROPUESTA DE PASOS PARA RESOLVER EL PROBLEMA

Propuesta de Pasos para Resolver el Problema

Por las deficiencias y vacíos identificados, se propone una secuencia de mejora de los procesos que permitirá mejorar la gestión de los riesgos no financieros con un fortalecimiento del sistema de gestión de SST:

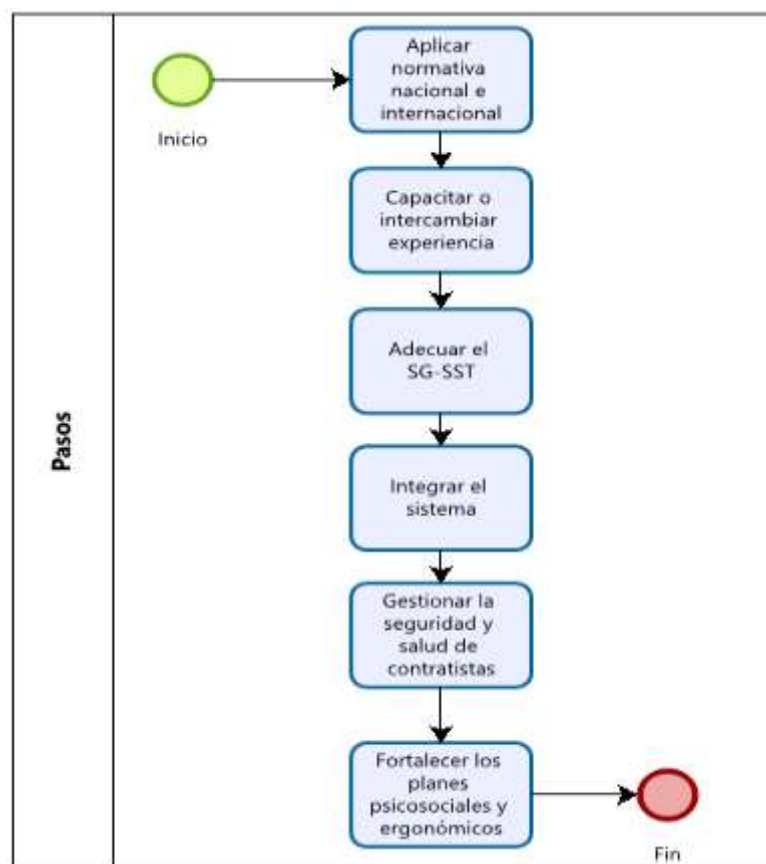


Figura 1. *Secuencia para fortalecer el SG-SST*

Fuente: Elaboración Propia

Paso 1: Aplicar normativa nacional e internacional

Se propone trabajar obligatoriamente con la normativa nacional, pero además con el estándar internacional que para el presente caso es la ISO 45001, para contar con una planificación, evaluación periódica y buscar la participación de los colaboradores.

Paso 2: Capacitación vivencial o intercambio de experiencia

Se recomienda efectuar visitas a instituciones que aplican un sistema de gestión, efectuar talleres vivenciales, intercambiar experiencias, simular ambiente seguro, entre otros.

Paso 3: Adecuar el Sistema de Gestión

Considerando el tamaño, ambiente, realidad y actividad que realiza la entidad, trabajar en un sistema que les permita atender todos sus requerimientos por ser determinante y necesario para lograr una adecuada gestión de los riesgos.

Paso 4: Integrar el sistema

De contar con otro sistema de gestión, integrarlos, para fortalecer las coordinaciones y consolidar los riesgos en una única matriz que permitirá la identificación real.

Paso 5: Gestionar de la seguridad y salud de los contratistas

Se propone aplicar los procesos de seguridad y salud en el trabajo a todas las personas que prestan servicio o ingresan a la entidad, sin importar el tipo de relación con la que cuenta.

Paso 6: Fortalecer los planes psicosociales y ergonómicos

Aplicar las actividades de planes que traten la prevención de riesgos psicosociales, enfermedades ocupacionales y ergonómicas, donde se incluya el compromiso de pausas activas y monitoreo del clima ocupacional.

Con ello disminuirémos las deficiencias establecidas y mitigaremos el impacto de los riesgos no financieros que se producen a causa de eventos relacionados con la actividad laboral, que en muchas ocasiones llegan a afectar la reputación de la empresa o institución pública, que posteriormente afecta las finanzas activando con ello los riesgos financieros; por ello la ejecución de la propuesta debe contar con la participación de los diferentes niveles ocupacionales.

FINANCIAMIENTO

La autora no recibió patrocinio para realizar este estudio.

CONFLICTO DE INTERESES

No existe ningún conflicto de intereses relacionado con este trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abregú, L., & Dionisio, F. (2023). *SciELO*. Obtenido de Efectos de capacitación para la preservación de rasgos icónicos sobre normativas psicosociales: diseño cuasiexperimental: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272023000200003
- Apaza, M. (2017). *Análisis Financiero para la toma de decisiones*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.
- Cabrera, J. (2023). *SciELO*. Obtenido de The relationship between work accident rates and economic activity: Evidence from Peru (2016-2021): https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1659-335920230003000020&lng=en&nrm=iso
- Carrera, R., & Rojas, V. (2024). *SciELO*. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30292024000200108&lng=es&nrm=iso
- Consejo Normativo de Contabilidad. (2024). Resolución de Consejo Normativo de Contabilidad N° 002-2024-EF/30. Obtenido de Ministerio de Economía: https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101380&lang=es-ES&view=article&id=8309



- Díaz, M., Chávez, J., Castillo, L., Marquez, D., Tantajulca, J., & Santamaría, D. (2023). *SciELO*. Obtenido de Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732023000300019
- Dueñas, C., Gómez, C., Rojas, J., De la Cruz, O., Chau, J., & Muña, C. (2024). *SciELO*. Recuperado el 2025, de La norma ISO 45001 y su relación con la ley de seguridad y salud en el trabajo: [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212024000200018#:~:text=La%20Norma%20ISO%2045001%20es,ISO%209001%20\(certificaci%20de%20los](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212024000200018#:~:text=La%20Norma%20ISO%2045001%20es,ISO%209001%20(certificaci%20de%20los)
- Francescutti, P. (2008). *Comunicación de riesgo, comunicación de Crisis*. Obtenido de Digitalia Publishing: Digitalia Publishing: <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=6423>
- Godoy, M., Godoy, M., & Villasante, G. (2021). *SciELO* Perú. Obtenido de Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000100051
- Gutiérrez, P. (2022). *SciELO* Perú. Obtenido de Mejora del desempeño ambiental, de seguridad y salud ocupacional: caso de una empresa peruana de agroquímicos: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000200029
- Gutiérrez, P. (2023). *SciELO* Perú. Obtenido de El crecimiento económico y su influencia sobre los accidentes de trabajo mortales en el Perú: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932023000200197
- Llaja, A., Rosales, M., Quiroz, J., & Rondón, E. (2022). *SciELO*. Obtenido de Management of safety rules and occupational risks: a systematic review from 2011 - 2021: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0012-73532022000100139
- Olazábal, E. (2024). *SciELO* Perú. Obtenido de Mejora en la prevención de riesgos laborales en seguridad y salud ocupacional: caso empresa metalmeccánica en una unidad minera: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932024000100115
- Ortiz, J., Bancovich, A., Candia, T., Huayanay, L., & Raez, L. (2022). *SciELO*. Obtenido de Método ergonómico para reducir el nivel de riesgo de trastornos musculoesqueléticos en una pyme de confección textil de Lima - Perú: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000200143
- Palomino, J., Gamarra, B., & Juárez, A. (2022). *SciELO* Perú. Obtenido de Características clínicas y epidemiológicas en trabajadores diagnosticados con COVID-19 en un servicio externo de seguridad y salud en el trabajo en Lima-Perú: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2022000200005
- Rojas, F. (2021). *SciELO* Perú. Obtenido de Modelo de gestión de contratistas para mejorar las condiciones de seguridad y productividad en una empresa del sector industrial: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000200149
- Santillán, M. (2023). *SciELO* Perú. Obtenido de Motivación y reducción de accidentes laborales en una empresa manufacturera: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932023000200135
- Soler, J., Sta, K., Ayuso, A., Beato, P., Botín, E., Escrig, M., & Falero, B. (1999). *Gestión de riesgos financieros un enfoque práctico para países latinoamericanos*. Washington D.C.: Grupo Santander.
- Solórzano, D., Castillo, W., Miñan, G., & Símpalo, W. (2021). *SciELO*. Obtenido de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000300240
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- the International Organization for Standardization. (2018). ISO. Obtenido de <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>



- Uribe, S. (2017). el riesgo y su incidencia en la responsabilidad civil y del estado. Obtenido de Digitalia Publishing: <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=49636>
- Vallejos, Y., & Recalde, A. (2024). *SciELO*. Obtenido de Gestión de las políticas públicas laborales en la formalización laboral de trabajadores. Revisión sistemática: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00392024000200091
- Yaulilahua, M., Yaulilahua, R., López, V., & Gutiérrez, E. (2024). *SciELO*. Obtenido de EVALUATION OF COMPLIANCE WITH THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY REGULATIONS IN REDUCING ACCIDENTS: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2665-03982024000202088&lng=es&nrm=iso&tlng=en



© Los autores. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución, que permite el uso, distribución y reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Silvana Pacheco Fernández

Contadora Pública Colegiada y auditora

 P&F Soluciones SRL y Silvana Pacheco Contadora EIRL
 Tacna, Perú 
 spacheco241986@gmail.com



Silvana Pacheco Fernández es Contadora Pública Colegiada y Magíster en Ciencias con mención en Contabilidad: Auditoría por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Asimismo, es egresada de la Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Alas Peruanas y especialista en Normas Internacionales de Información Financiera. Cuenta con formación en prevención de riesgos laborales y experiencia en dirección empresarial, asesoría contable y gestión profesional. Se desempeña como gerente general de P&F Soluciones SRL y CEO de Silvana Pacheco Contadora EIRL. Además, fue vocal de la Junta Directiva de Miembros Adherentes de la Asociación Interamericana de Contabilidad durante el periodo 2024-2025 y líder nacional del Comité de Afiliaciones de Women in Accounting.

Edilberto Wilfredo Saira Quispe

Contador Público Colegiado y especialista en gestión pública

 Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)
 Moquegua, Perú 
 willysq@hotmail.com



Edilberto Wilfredo Saira Quispe es Contador Público Colegiado, Doctor en Contabilidad y Magíster en Gestión Pública. Es egresado de la Maestría en Gerencia Empresarial de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa y de la Segunda Especialidad en Auditoría Financiera de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Cuenta con experiencia en entidades de los gobiernos local, regional y nacional, y se desempeña como gerente público de SERVIR en el área de administración. Ha ejercido la docencia en la Universidad José Carlos Mariátegui y la Universidad Nacional de Moquegua. Asimismo, fue directivo y decano del Colegio de Contadores Públicos de Moquegua en los periodos 2014-2015 y 2022-2023.

El Régimen Laboral Mype y la Formalización en el Sector Comercio de la Ciudad de Tacna, 2024

The Labor Regime for Micro and Small Enterprises and Formalization in the Commercial Sector of Tacna, 2024

 Pacheco-Fernández, Silvana^{1*}

 Saira-Quispe, Edilberto Wilfredo²

¹ P&F Soluciones SRL y Silvana Pacheco Contadora EIRL, Tacna, Perú

² Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), Moquegua, Perú

Autor de correspondencia*: spacheco241986@gmail.com

RESUMEN

El estudio se realizó con la finalidad de determinar la influencia del régimen laboral Mype en la formalización en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024. Por ello, la metodología utilizada fue la cuantitativa con diseño no experimental y nivel correlacional, teniendo una muestra de 215 empresarios del sector comercio y al cuestionario como instrumento de recolección de datos. En los resultados se pudo demostrar una significancia bilateral del 0,000; la cual es menor a $p = 0,05$ y una correlación muy alta de 0,897**, por lo tanto, se concluye que el Régimen Laboral Mype influye de manera positiva en la formalización laboral en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024.

Palabras clave: Régimen laboral, Mypes, formalización.

ABSTRACT

The study was carried out with the purpose of determining the influence of the Mype labor regime on formalization in the commerce sector of the city of Tacna, 2024. Therefore, the methodology used was quantitative with a non-experimental design and correlational level, having a sample of 215 entrepreneurs in the commerce sector and the questionnaire as a data collection instrument. The results demonstrated a bilateral significance of 0.000; which is less than $p = 0.05$ and a very high valuation of 0.897**, therefore, it is concluded that the Mype Labor Regime positively influences labor formalization in the commerce sector of the city of Tacna, 2024.

Keyword: Labor regime, Mypes, formalization.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios constantes en la dinámica del mercado laboral son la manifestación más evidente del proceso de desarrollo económico y social de un país; por ende, los empleos formales son esenciales para promover un patrón de crecimiento con influencia más positiva en la distribución de ingresos que determinan el bienestar material de un trabajador. Así pues, el mercado laboral debe ser un medio para incrementar el nivel económico de una persona, por lo que es necesario la generación de empleos, pero no cualquier empleo, sino los formales, los cuales van de la mano del crecimiento real de las remuneraciones (Pérez Coaguila, 2019).

Sin embargo, a nivel mundial, existen diversas empresas que laboran de manera informal y sin encontrarse registradas debidamente, escapándose de su responsabilidad de abonar impuestos y cumplir con sus obligaciones tanto tributarias, como con las normas legales para la formalidad de sus trabajadores; de esta forma, esta problemática genera una conducta de irrespeto a un estado constitucional y a la transparencia de los ingresos de la caja fiscal. Además, el comercio informal produce consecuencias negativas, ya que no contribuye con el desarrollo económico o social de un país y no permite que los trabajadores de las empresas informales gocen de los beneficios que brinda la formalidad gracias a los distintos regímenes laborales creados (Olortino Acosta, 2023).

Los mercados laborales en el ámbito de América Latina tienen una dinámica diferente a los que aplican los países desarrollados; aunque una característica que comparten los países de esta región con los desarrollados, es la dificultad para generar suficientes empleos formales que permitan el crecimiento de la sociedad. Así pues, gran parte de la fuerza laboral está enmarcada en la economía informal, lo cual no les permite a los trabajadores contar con beneficios o condiciones de subsistencia a pesar de los regímenes laborales creados por los distintos países que presentan esta problemática

Además, se estima que en América Latina y el Caribe, existe una fuerza laboral de aproximadamente 263 millones de trabajadores y poco más de la mitad (140 millones) se encuentran dentro del mercado informal; lo que significa que gran parte de los trabajadores no están protegidos por las normas laborales ni cotizan la seguridad social, lo cual es agravante, ya que muchos de ellos se encuentran inmersos en la pobreza o pobreza extrema y son parte de grupos vulnerables; a esto se le suma la cantidad de horas laborables, puesto que en el sector informal, los trabajadores no cuentan con una jornada laboral digna y trabajan más horas de las estipuladas en los regímenes o marcos legales (Varela Llamas & Retamoza Yocupicio, 2023).

En el Perú, el sector empresarial de las Micro y Pequeñas empresas (en adelante Mype) son las que, a nivel de estado, proyectan un mayor desarrollo, lo cual contribuye enormemente al crecimiento económico y social de país. De esta forma, a fin de generar el crecimiento de las empresas dentro del contexto formal, el estado ha estipulado diversas normas legales, como es el régimen laboral Mype, lo cual ayuda a dichas empresas a generar un empleo formal (Sinche, 2021). Sin embargo, la realidad del Perú, es similar a la de otros países de la región latinoamericana, puesto que, a pesar de que se ha adaptado el régimen laboral Mype, aún existe la informalidad y diversos trabajadores no gozan de los beneficios que ofrece la formalidad. En consecuencia, de acuerdo a los resultados de la última Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), desarrollada por el INEI en el 2019, la informalidad laboral en el país representa un 72,4%, apenas un 1,3% menor a la que fue registrada

hace cinco años y el mayor porcentaje recae en las microempresas, donde la tasa llega a un 90%, mientras que en las pequeñas y medianas/grandes empresas solo cuentan con una tasa de informalidad del 50% y 19% respectivamente (Instituto Peruano de Economía, 2019).

En la ciudad de Tacna, la informalidad también se encuentra presente en las distintas empresas, especialmente en las del sector comercio, lo cual representa una problemática importante que afecta especialmente a los beneficios laborales de los trabajadores; además, a pesar de que diversas empresas formales se encuentran bajo el régimen laboral especial, algunas de estas no logran formalizar a su totalidad de sus colaboradores, perjudicando su estabilidad económica, el acceso a seguros sociales o a su nivel de vida.

Ante esta situación, resultó pertinente la elaboración del presente estudio para determinar la influencia del régimen laboral Mype en la formalización en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024; para ello, fue necesario recoger información de diversas fuentes a partir de la revisión de la literatura del tema investigado, las cuales sirvieron como sustento teórico de las variables estudiadas y permitió validar el aporte de la investigación al conocimiento científico en el área contable. De esta manera, a partir de las investigaciones consideradas en el estudio, se pudo estipular que el régimen laboral Mype permite que las empresas realicen la formalización de sus trabajadores y que estas les ofrezcan condiciones de trabajo dignas relacionadas a su jornada laboral, remuneración, descanso o gratificaciones, entre otros; los cuales permiten una mayor motivación en los colaboradores y, por ende, la generación de una mayor eficiencia operativa.

Por tal motivo, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye el régimen laboral Mype en la formalización en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024? Por consiguiente, se tuvo el siguiente objetivo general: Determinar la influencia del régimen laboral Mype en la formalización en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024. Finalmente, se planteó la siguiente hipótesis de investigación: El régimen laboral Mype influye de manera positiva en la formalización en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

Silva (2022) en su estudio encontró que la formalización de las empresas es un tema relevante porque le permite a sus trabajadores acceder a derechos justos y necesarios para tener un nivel de vida adecuada y la seguridad de estar protegidos al momento de realizar sus actividades; además, permite la motivación de los colaboradores gracias a los salarios dignos ofrecidos y a la jornada laboral justa, a esto se suma las gratificaciones recibidas, las cuales inciden en la motivación de los trabajadores y, por lo tanto, en su adecuado desempeño.

Huamán (2022) encontró en su estudio que el acogimiento del régimen Mype por las empresas se relaciona con los costos laborales de los colaboradores; además, permite la formalización de los derechos laborales y los de seguridad social, siendo de gran beneficio para los colaboradores, puesto que les ayuda a tener una mejor condición de vida y les motiva a realizar sus actividades de manera eficiente, lo que también permite la reducción de los costos en la empresa.

(Rubio-Querevalu et al., 2024) determinaron en su estudio que la incorporación del régimen laboral Mype representa para una empresa, la disminución significativa de sus costos laborales, ya sea para la remuneración de sus colaboradores o para las entidades vinculadas con la legislación laboral y, al

comparar la aplicación del régimen especial con el general, se nota que, con el primero existe una reducción de los costos en un 19 88%, lo que refleja un impacto positivo en la gestión financiera de estas entidades.

Pastor (2024) encontró que el régimen laboral especial Mype influye positivamente en la formalidad laboral, ya que permite que los trabajadores obtengan una mejor condición de trabajo como un contrato laboral, la previsión y la seguridad; por lo cual, el autor destaca la importancia de evaluar y mejorar constantemente al régimen laboral estudiado y a su influencia en la formalidad para garantizar una mayor satisfacción, tanto para las empresas como para sus colaboradores.

Sinche (2021) determinó en su estudio que el régimen laboral especial permite a las empresas afiliadas mejorar su rentabilidad, elevando su productividad y las capacidades financieras de la misma; además, permite que las empresas pertenecientes a este régimen puedan brindarles a sus trabajadores más oportunidades para tener un trabajo formal, implicando la atención de beneficios como una remuneración justa o una jornada de trabajo adecuada.

(Melgarejo Galarreta & Sánchez Mateo, 2022) en su investigación determinó que la ejecución del régimen laboral MYPE incide en la afectación de los beneficios laborales, lo que perjudica directamente al trabajador y a sus facultades subjetivas, sobre todo por el sobretiempo laboral, ya que la mayoría de empresas estudiadas por los autores no cumplen con las horas de trabajo estipuladas en dicho régimen y sobrepasan las ocho horas laborales.

III. MÉTODO

En el presente trabajo se estudió al Régimen Laboral Mype y su influencia en la formalización laboral en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024; por ello, se utilizó un tipo de investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, debido a la utilización de métodos estadísticos para verificar el cumplimiento de las hipótesis planteadas; así también, fue necesario enmarcar a la investigación en un diseño no experimental porque las variables solo fueron analizadas en su contexto natural sin realizar ninguna manipulación de estas; además, se contó con un nivel correlacional, puesto que se tuvo como propósito determinar el grado de influencia de las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

De este modo, sabiendo que la población está conformada por un grupo de individuos con características similares, la cual debe ser entendida no como un grupo, sino como una entidad que posee cualidades propias (Cerdeña Gutiérrez, 2021). En el presente estudio, se consideró como población a 215 empresarios, cuyas empresas pertenecen al régimen laboral Mype y se encuentran ubicadas en la ciudad de Tacna, 2024.

Es preciso resaltar que, para la determinación de la población, se recurrió a criterios de inclusión y exclusión; teniendo como criterios de inclusión a todos los empresarios, cuyas empresas pertenecen al régimen laboral Mype, que se encuentran ubicadas en la ciudad de Tacna, 2024 y que no tienen ningún inconveniente en firmar el consentimiento informado realizado para avalar que el estudio cumple con los criterios éticos investigativos; de lo contrario, se tuvo como criterios de exclusión a todos los empresarios de las mismas entidades que no pretenden participar en el estudio y que se negaron a firmar el consentimiento informado.

Igualmente, teniendo claro que la muestra es conocida como una parte de la población, la cual se conforma por unidades muestrales que son objetos de estudio que el investigador debe tener en cuenta para estudiarlos (Otzen & Manterola, 2017); y que el muestreo censal es aquel que incluye en la muestra de un estudio, a toda la población seleccionada, buscando la mayor calidad posible de los datos recopilados (Rojas Rivas & Rojas Rivas, 2019). Por la necesidad de analizar la influencia del régimen laboral Mype y a la formalización; se consideró como muestra a toda la población mediante un muestreo censal, seleccionado como muestra a 215 empresarios, cuyas empresas pertenecen al régimen laboral Mype y se encuentran ubicadas en la ciudad de Tacna, 2024.

En la misma línea, las técnicas e instrumentos de recolección de datos brindan al investigador la facilidad de profundizar su búsqueda de información; de esta manera, la técnica de encuesta es aquella que ayuda a recopilar datos mediante un cuestionario, el cual está dirigido a una muestra en específico (Cisneros et al., 2022).

Por consiguiente, para la recolección de datos en la presente investigación, fue necesario utilizar una encuesta con su instrumento, el cuestionario, el cual fue aplicado a 215 empresarios que sus empresas se encuentran dentro del régimen laboral Mype y están ubicadas en la ciudad de Tacna, con la finalidad de recoger información relacionada a las variables. Así pues, la aplicación del cuestionario se realizó en un lapso de 10 a 15 minutos, teniendo en cuenta el consentimiento informado firmado por los participantes del estudio para estipular que su participación fue voluntaria y que la información presentada en la investigación es completamente certera.

Asimismo, para el procesamiento de los datos recolectados, fue indispensable utilizar la herramienta Microsoft Excel y el Software Estadístico SPSS versión 29, con la finalidad de analizar los datos recopilados según las preguntas planteadas en el cuestionario. Así pues, se utilizó la estadística descriptiva para resumir los resultados obtenidos a través de gráficos de barras y la estadística inferencial para realizar la contrastación de la hipótesis general planteada.

IV. RESULTADOS

Con el propósito de presentar los resultados del procesamiento de los datos recogidos a través del cuestionario, se elaboró una serie de tablas que resumen las respuestas de las preguntas realizadas a los empresarios que sus empresas están dentro del marco del régimen laboral Mype y están ubicadas en la ciudad de Tacna 2024. De igual manera, se detalla la comprobación de la hipótesis general.

Así pues, a continuación, se evidencia los resultados descriptivos e inferenciales del presente estudio:

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Datos generales de las empresas

Según los resultados de la encuesta, se determinaron los datos generales de las diferentes empresas comerciales ubicadas en la ciudad de Tacna; por ello, en la Tabla 1 se observa los datos generales en cuanto a la formalidad, donde un 76,28% de empresarios indican que todos sus trabajadores son formales, el 13,49% que existe formalidad de manera parcial y el 10,23% que sus trabajadores no son formales.

Tabla 1

Datos generales de las empresas en cuanto a la formalidad

Formalidad	Nº	%
SÍ	164	76,28%
No	22	10,23%
Parcialmente	29	13,49%
Total	215	100,00%

Nota. Datos generales de las empresas del sector comercio.

De la misma manera, en la Tabla 2 se observa que el 66,51% de las empresas del sector comercio generan ingresos anuales menores a 150 UIT, el 28,84% cuenta con ingresos anuales entre 150 UIT a 1700 UIT y el 4,65% indica que sus ingresos anuales superan las 1700 UIT.

Tabla 2

Ingresos anuales de las empresas del sector comercio

Ingresos anuales	Nº	%
Menos de 150 UIT	143	66,51%
De 150 UIT a 1700 UIT	62	28,84%
Más de 1700 UIT	10	4,65%
Total	215	100,00%

Nota. Datos generales de las empresas del sector comercio.

4.1.2. Resultados sobre el régimen laboral Mype

De acuerdo a los resultados encontrados, en la Tabla 3 se puede observar que el 89,77% de los trabajadores de las empresas del sector comercio si perciben una remuneración mínima vital (S/. 1,025.00), el 5,58% indican que parcialmente y el 4,65% que sus trabajadores no reciben un sueldo mínimo por sus servicios. En cuanto al sistema de gratificaciones, el 86,51% de empresa si brindan ese beneficio a sus trabajadores, el 9,77% parcialmente y solo el 3,72% no brindan dicho beneficio.

Tabla 3

Remuneración

Opción	Remuneración Mínima Vital		Gratificaciones	
	Nº	%	Nº	%
Sí	193	89,77%	186	86,51%
No	10	4,65%	8	3,72%
Parcialmente	12	5,58%	21	9,77%
Total	215	100, 00%	215	100, 00%

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

En la misma línea, de acuerdo a la jornada de trabajo estudiada; en la Tabla 4 se aprecia que el 94,42% de empresas respeta la jornada laboral estipulada en el régimen Mype, el 4,19% parcialmente y el 1,40% no cumple con este aspecto. Además, el 42,56% de empresas del sector comercio si llevan una jornada laboral exacta de ocho 8/48 horas, el 20,47% parcialmente y el 6,98% incumple con este beneficio.

Tabla 4

Jornada de trabajo

Opción	Respeto de la jornada laboral		Jornada laboral de 8 o 48 horas	
	Nº	%	Nº	%
Sí	203	94,42%	156	72,56%
No	3	1,40%	15	6,98%
Parcialmente	9	4,19%	44	20,47%
Total	215	100, 00%	215	100, 00%

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

De igual manera, con relación al descanso semanal, en la Tabla 5 se muestra que el 74,88% de las empresas cumplen con brindar un descanso a sus trabajadores, el 14,42% no lo cumple y el 10,70% lo cumple, pero parcialmente. En cuanto a las vacaciones, el 60,92% de empresas si brinda ese beneficio a sus colaboradores, el 30,70% no lo cumple y el 8,37% lo cumple de manera parcial.

Tabla 5

Descanso semanal y vacacional

Opción	Descanso semanal		Vacaciones	
	Nº	%	Nº	%
Sí	161	74,88%	131	60,93%
No	31	14,42%	66	30,70%
Parcialmente	23	10,70%	18	8,37%
Total	215	100, 00%	215	100, 00%

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

Asimismo, acerca del programa de seguros, en la Tabla 6 se puede observar que el 73,49% de las empresas del sector comercio les ofrecen a sus trabajadores un seguro de salud, mientras que el 19,07% no y el 7,44% solo de manera parcial. En cuanto al seguro de vida, el 46,05% de mas empresas si brindan ese beneficio a sus trabajadores, el 44,65% no y solo el 9,30% de manera parcial.

Tabla 6

Programa de seguros

Opción	Seguro de salud		Seguro de vida	
	Nº	%	Nº	%
Sí	158	73,49%	99	46,05%
No	41	19,07%	96	44,65%
Parcialmente	16	7,44%	20	9,30%
Total	215	100, 00%	215	100, 00%

Nota. Resultados del cuestionario aplicado

Correspondiente al sistema de pensiones, en la Tabla 7 se observa que el 75,81% de las empresas del sector comercio brinda a sus trabajadores dicho sistema, ya sea por AFP (Administradora de Fondo de Pensiones) u ONP (Oficina de Normalización Previsional), el 8,60% brinda este benéfico de manera parcial y el 5,58% no. Igualmente, el 44,19% de las entidades no realizan el depósito de la CTS (Compensación por Tiempo de Servicios) a sus trabajadores, el 44,19% si lo realiza y el 6,98% también, pero de manera parcial.

Tabla 7

Sistema de pensiones

Opción	Sistema de pensiones AFP/ONP		Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	
	Nº	%	Nº	%
Sí	163	75,81%	95	44,19%
No	12	5,58%	105	48,84%
Parcialmente	40	18,60%	15	6,98%
Total	215	100, 00%	215	100, 00%

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

4.1.3. Resultados sobre la formalización laboral

Según los resultados de la encuesta, en cuanto a la formalización laboral, en la Tabla 8 se aprecia que el 86,05% de las empresas cuentan con contratos formales, el 8,37% indicó que parcialmente y el 5,58% indicó que no. En cuanto a los trabajadores en planilla, el 76,74% de las empresas del sector comercio si brinda este beneficio, el 13,02% lo brinda, pero parcialmente y el 10,23% no.

Tabla 8

Formalización de los contratos y trabajadores

Opción	Contratos formales		Trabajadores en planilla	
	Nº	%	Nº	%
Sí	185	86,05%	165	76,74%
No	12	5,58%	22	10,23%
Parcialmente	18	8,37%	28	13,02%
Total	215	100, 00%	215	100, 00%

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

Concerniente a la formalización de las remuneraciones y gratificaciones, en la Tabla 9 se observa que el 83,26% de las empresas del sector comercio les brinda una remuneración a sus trabajadores de acuerdo a ley, el 9,30% les ofrece de manera parcial y el 7,44% no ofrece este beneficio. Respecto a las gratificaciones, el 74,42% de empresas si brinda a sus colaboradores un sistema de gratificaciones, el 16,28% de manera parcial y el 9,30% no ofrece este beneficio.

Tabla 9

Formalización de la remuneración y gratificaciones

Opción	Remuneración		Gratificaciones	
	Nº	%	Nº	%
Sí	179	83,26%	160	74,42%
No	16	7,44%	20	9,30%
Parcialmente	20	9,30%	35	16,28%
Total	215	100, 00%	215	100, 00%

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

Con respecto a la jornada de trabajo y sistema vacacional, en la Tabla 10 se hace notar que el 74,88% de las empresas ofrecen un horario justo de acuerdo a ley a sus trabajadores, mientras que el 14,42% no lo hace y el 10,70% si, pero de manera parcial. Referente a las vacaciones, el 61,86% de dichas empresas del sector comercio, ofrecen vacaciones a sus trabajadores, el 28,84% no lo hacen y el 9,30% solo de manera parcial.

Tabla 10

Formalización de la jornada de trabajo y descanso vacacional

Opción	Horario de trabajo		Vacaciones	
	Nº	%	Nº	%
Sí	161	74,88%	133	61,86%
No	31	14,42%	62	28,84%
Parcialmente	23	10,70%	20	9,30%
Total	215	100, 00%	215	100, 00%

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

Asimismo, en cuanto a la seguridad social, en la Tabla 11 se observa que el 73,02% de las empresas del sector comercio ubicadas en la ciudad de Tacna, si ofrecen un seguro de salud a sus trabajadores, el 17,67% si lo hace y el 9,30% también pero parcialmente. En relación al seguro de vida, el 45,58% de las empresas no ofrecen este beneficio, el 45,12% si lo hacen y el 9,30% si, pero parcialmente.

Tabla 11

Formalización en la seguridad social

Opción	Seguro de salud		Seguro de vida	
	Nº	%	Nº	%
Sí	157	73,02%	97	45,12%
No	38	17,67%	98	45,58%
Parcialmente	20	9,30%	20	9,30%
Total	215	100, 00%	215	100, 00%

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

Por último, referente a la formalización de pensiones y compensaciones, en la Tabla 12 se puede notar que el 92,56% de las empresas del sector comercio si brindan el beneficio de un sistema de pensiones a sus trabajadores, el 4,19% también pero parcialmente y el 3,26% no. Además, el 42,33% de dichas empresas no brindan el beneficio de una CTS a sus colaboradores, el 42,33% si y solo el 8,84% lo brinda, pero parcialmente.

Tabla 12

Formalización en el sistema de pensiones y compensación

Opción	Sistema de pensiones		Compensación por tiempo de Servicios	
	Nº	%	Nº	%
Sí	199	92,56%	91	42,33%
No	7	3,26%	105	48,84%
Parcialmente	9	4,19%	19	8,84%
Total	215	100, 00%	215	100, 00%

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos recolectados y saber que coeficiente utilizar para la comprobación de la hipótesis. Para ello, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov debido a que el número de los sujetos encuestados fue mayor a 50 sujetos (215 empresarios). De esta forma, se obtuvo en los resultados una significancia menor a 0,05; por ende, se pudo notar que los datos estaban distribuidos asimétricamente; así pues, se concluyó que para la comprobación de la hipótesis iba a ser necesario utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman (Ver Tabla 13).

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl.	Sig.
Régimen laboral Mype	0,093	215	0,003
Formalización laboral	0,112	215	0,000

Nota. Obtenido del procesamiento de datos en el programa SPSS.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis

Tabla 14

Influencia del régimen laboral Mype en la formalización laboral

Variables	Correlación según Rho de Spearman	
Régimen laboral Mype	Coeficiente de Correlación	0,897**
Formalización laboral	Sig. (bilateral)	0,000

Nota. Obtenido del procesamiento de datos en el programa SPSS.

En la Tabla 14 se puede observar los resultados de la contrastación de la hipótesis, donde se obtuvo una significancia bilateral del 0,000; la cual es menor a $p = 0,05$ y una correlación muy alta de 0,897**, por lo tanto, se asume que el Régimen Laboral Mype influye de manera positiva en la formalización laboral de las empresas estudiadas.

4.3. Discusión de resultados

En la presente investigación se pudo cumplir con el objetivo planteado, logrando determinar la influencia del régimen laboral Mype en la formalización en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024; ya que este régimen permite que dichas empresas puedan ofrecerles a sus trabajadores derechos justos y la adquisición de remuneraciones acorde a sus necesidades. (Silva Castrillo, 2022) en su estudio tuvo resultados similares, ya que encontró que la formalización de las empresas es un tema relevante porque les permite a los trabajadores tener la jornada laboral justa, a esto se suma las gratificaciones recibidas, las cuales inciden en el adecuado desempeño de los trabajadores.

Asimismo, se encontró que el régimen laboral Mype permite que las empresas del sector comercio les ofrecen a sus trabajadores beneficios para acceder a seguros sociales, tanto de salud (73,49% de empresas) como de vida (46,05%). Así pues, el estudio de (Huaman Castro, 2022) se alinea con lo encontrado, ya que tuvo como resultados que el régimen Mype permite la

formalización de los derechos laborales y los de seguridad social, siendo de gran beneficio para los colaboradores de una empresa.

También se encontró que el régimen laboral Mype permite que las empresas del sector comercio brinde a sus trabajadores un contrato laboral digno y que algunos de estos se encuentren en planilla, lo que les permite acceder a gran parte de los beneficios que trae consigo dicho régimen, como una remuneración de acuerdo a ley y una jornada de trabajo óptima. (Pastor Alayo, 2024) tuvo resultados similares, ya que encontró que el régimen laboral especial Mype influye positivamente en la formalidad laboral, ya que permite que los trabajadores obtengan una mejor condición de trabajo como un contrato laboral, la previsión y la seguridad. (Sinche Huaman, 2021), también determinó que las empresas pertenecientes a este régimen pueden brindarles a sus trabajadores diversos beneficios como una remuneración justa o una jornada de trabajo adecuada.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se pudo determinar la influencia del régimen laboral Mype en la formalización en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024; encontrando que este régimen permite que los trabajadores de las empresas estudiadas puedan acceder a distintos beneficios, como a una remuneración de acuerdo a ley, a un sistema de seguros para su protección y a una jornada laboral justa con descansos y un sistema vacacional que incide en la motivación de los trabajadores; aunque es necesario aclarar que no todas las empresas estudiadas les ofrecen a sus colaboradores estos beneficios; por lo tanto, resulta trascendental recomendar a todas las empresas estudiadas realizar una evaluación periódica para verificar que todos sus trabajadores se encuentren formalizados y asegurarles el acceso a los beneficios laborales contemplados en la legislación correspondiente; asimismo, se recomienda al estado la creación de estrategias para informar y concientizar a las empresas sobre los beneficios laborales del régimen laboral Mype con el fin de que estas entidades reflexionen sobre esta materia y puedan acoplar a sus trabajadores en el mismo.

FINANCIAMIENTO

La autora no recibió patrocinio para realizar este estudio.

CONFLICTO DE INTERESES

No existe ningún conflicto de intereses relacionado con este trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cerda Gutiérrez, H. (2021). *Los elementos de investigación*. Editorial Magisterio.
<https://books.google.com/books?id=adUqEAAAQBAJ>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1.ª edición). McGraw-Hill Education.
- Huaman Castro, J. (2022). *Régimen laboral de las Mypes y costos laborales en el centro comercial Vía 7 del distrito Ayacucho 2021* [Universidad Peruana de Ciencias e Informática].
<http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/679>
- Instituto Peruano de Economía. (2019). *Encuesta de Enabo: la informalidad laboral se incrementó en el 2018*. Instituto Peruano de Economía. <https://ipe.org.pe/encuesta-de-enabo-la-informalidad-laboral-se-incremento-en-el-2018/>



- Melgarejo Galarreta, H. H., & Sánchez Mateo, P. C. (2022). *El régimen laboral especial MYPE y la afectación a los beneficios laborales en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022* [Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/31390>
- Olortino Acosta, K. E. (2023). La informalidad: un problema de nunca acabar en el Perú. *Revista Cuadernos de Trabajo*, (25), 25–32. <https://doi.org/10.58211/cdt.vi25.90>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pastor Alayo, G. H. (2024). *El régimen laboral especial MYPE y la formalidad laboral de las empresas comerciales de Cajamarca, año 2022* [Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://hdl.handle.net/20.500.14074/6522>
- Pérez Coaguila, J. (2019). Tendencias del empleo formal privado de Perú: un análisis con planilla electrónica (2008-2018). *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, 17(32), 33–55. <https://doi.org/10.35319/lajed.201932398>
- Rojas Rivas, M. S., & Rojas Rivas, M. C. (2019). Centros de investigación universitarios: una mirada desde la Ecología del Desarrollo Humano. *Educere*, 23(76), 723–735. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35660459005>
- Rubio-Querevalu, E. W., Rodríguez-Román, R., Ruiz-Gómez, A. A., & Ruiz-Gómez, P. J. (2024). Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa y sus costos laborales. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(1), 171–180. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3682>
- Silva Castrillo, Y. A. (2022). *Formalización laboral en las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial Hospital Eduardo Arredondo Daza de la ciudad de Valledupar y la capacidad del Estado para prestar el servicio de salud* [Escuela Superior de Administración Pública]. <https://repositoriodim.esap.edu.co/items/30c345f7-168a-485b-bcbb-6d3d03c61bd9>
- Sinche Huaman, R. K. (2021). *El régimen laboral MYPE y su impacto en la rentabilidad de la empresa Inversiones y Representaciones Juntos S.A.C., 2017* [Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2351>
- Varela Llamas, R., & Retamozo Yocupicio, R. R. (2023). Informalidad laboral, crecimiento económico y gasto público en México, 2005-2019. *Ensayos Revista de Economía*, 42(1), 57–82. <https://doi.org/10.29105/ensayos42.1-3>



© Los autores. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución, que permite el uso, distribución y reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

JDCCPP



INSTITUCIÓN ORGANIZADORA

Organizing Institution

**JUNTA DE DECANOS DE
COLEGIOS DE CONTADORES
PÚBLICOS DEL PERÚ**