

Los costos laborales y su influencia en la informalidad de contratación de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba, Perú 2021

Labor costs and their influence on the informality of hiring personnel in the SMEs of the city of Moyobamba, Peru 2021

Custos trabalhistas e sua influência na informalidade da contratação nas PMEs da cidade de Moyobamba, Peru 2021

Pérez Arteaga Lidia

lidia_22_76@hotmail.com

(ORCID: 0000-0002-4634-3186)

Universidad Cesar Vallejo

Regalado Rodríguez Sonia Janeth

sonithali@hotmail.com

(ORCID: 0000-0002-5055-4429)

Universidad Cesar Vallejo

RESUMEN

La presente investigación ha tenido como objetivo principal determinar si los costos laborales influyen en la contratación informal de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, la metodología fue de tipo aplicada, no experimental de nivel descriptivo correlacional, con una población de 354 gerentes de micro y pequeños empresarios, se llegó a la siguiente conclusión: Los costos laborales influyen altamente en la contratación informal de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, en forma parcial según el resultado inferencial indica el p -valor "Sig. Bilateral" $\rho = 0.001$ ($\rho < 0.05$), lo que demuestra y por lo que se acepta la H1, evidenciando que existe un nivel positivo de significancia entre las variables Costos laborales y Contratación de personal. De acuerdo al coeficiente de correlación es igual a 0.769 ($r=0.769$), estando este en un valor en el rango de correlación muy buena, con una orientación positiva entre las variables en estudio, de igual manera el análisis descriptivo si considera que los costos laborales son altos para la contratación de personal, existe un 60% dice nunca y casi nunca, un 5% neutro, y 35% indica casi siempre y siempre, de lo que se evidencia que para una mayoría 60% los costos laborales no son altos, pero si para un 35% que lo si considera que son altos, lo cual evidencia porque este porcentaje no contrata al personal formalmente.

Palabras claves: costos laborales, contratos a plazo fijo, beneficios laborales.

ABSTRACT

The main objective of this research has been to determine if labor costs influence the informal hiring of personnel in the MYPEs of the city of Moyobamba 2021, the methodology was of an applied type, not an experimental correlational descriptive level, with a population of 354 managers. of micro and small entrepreneurs, the following conclusion was reached: Labor costs highly influence the informal hiring of personnel in the MYPEs of the city of Moyobamba 2021, partially according to the inferential result indicates the p -value "Sig. Bilateral" $\rho = 0.001$ ($\rho < 0.05$), which demonstrates and therefore H1 is accepted, evidence that there is a positive level of significance between the Labor Costs and Personnel Hiring variables. According to the correlation coefficient, it is equal to 0.769 ($r=0.769$), this being in a value in the very good correlation range, with a positive orientation between the variables under study, in the same way the descriptive analysis if it considers that the costs Labor costs are high for the hiring of personnel, there is 60% say never and almost never, 5% neutral, and 35% indicate almost always and always, from which it is evident that for a majority 60% labor costs are not high, but for 35% who do consider them to be high, which shows why this percentage does not formally hire staff.

Keywords: labor costs, fixed-term contracts, labor benefits.

RESUMO

O objetivo principal desta pesquisa foi determinar se os custos trabalhistas influenciam na contratação informal de pessoal nos MYPEs da cidade de Moyobamba 2021, a metodologia foi do tipo aplicada, não experimental em nível descriptivo correlacional, com uma população de 354 gestores. de micro e pequenos empresários, chegou-se à seguinte conclusão: Os custos trabalhistas influenciam muito a contratação informal de pessoal nos MYPEs da cidade de Moyobamba 2021, parcialmente de acordo com o resultado inferencial indica o valor ρ "Sig. Bilateral" $\rho = 0,001$ ($\rho < 0,05$), o que demonstra e, portanto, H1 é aceito, evidenciando que há um nível de significância positivo entre as variáveis Custo do Trabalho e Contratação de Pessoal. De acordo com o coeficiente de correlação, é igual a 0,769 ($r=0,769$), estando este em um valor na faixa de correlação muito boa, com orientação positiva entre as variáveis em estudo, da mesma forma que a análise descritiva se considera que os custos Os custos de mão de obra são altos para a contratação de pessoal, há 60% dizem nunca e quase nunca, 5% neutros, e 35% indicam quase sempre e sempre, do que

é evidente que para a maioria 60% os custos trabalhistas não são altos, mas para 35% que os consideram altos, o que mostra por que esse percentual não contrata pessoal formalmente.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel de Latinoamérica los costos laborales siempre fueron altos en algunos países más que otros, pero en definitiva altos, más que todo por ser países en vías de desarrollo y los niveles de ingresos especialmente en el sector privado tienen como base un sueldo mínimo que para algunos micro y pequeños empresarios es alto todavía este sueldo mínimo todavía es alto, el promedio es de 207 dólares en Brasil el más bajo del promedio hasta 440 dólares el más alto en Chile de los países de América latina, con excepción del promedio general el país con una hiperinflación y una crisis económica como es Venezuela con 1 dólar de sueldo mínimo, de acuerdo a la revista Statista (2021). Como el pago de los beneficios laborales y seguros está supeditado a los ingresos de cada trabajador y generalmente las micro y pequeñas empresas por tener una economía efímera contratan en forma informal trabajadores sin pagar sus beneficios laborales y menos un seguro social. De acuerdo al Banco Interamericano de Desarrollo (2017), en su investigación Medición del Costo del Trabajo A salariado en América Latina y el Caribe, Calculamos el valor anual de \$ de pagarle a un trabajador el salario mínimo más todos los costos no salariales obligatorios como el % del PIB por trabajador. Esto constituye el costo laboral del salario mínimo (MCSL). Destacamos siete hechos importantes; (i) El costo no salarial promedio del trabajo asalariado (NWC) para la región es que del salario medio. (ii) Existe una gran dispersión entre países de Argentina, Brasil y Perú con costos alrededor del 70% de los salarios, a países como Trinidad y Tobago, Jamaica y Chile con un costo de menos del 40% de los salarios. (iii) Las cotizaciones obligatorias a la seguridad social son el componente más importante del costo salarial promedio y no el del trabajo asalariado con un salario de 27.3 por ciento, seguido de beneficios adicionales con un salario de 13.8 por ciento, mientras que las provisiones para el despido representan y otro 8%. (iv) En promedio, las cotizaciones obligatorias de los empleadores ascendieron a 17,5% del salario medio anual, frente al 9,8% de las cotizaciones obligatorias de empleados. (v) El costo laboral del salario mínimo (MCSL) es, en promedio, 39,1 PIB por empleado. (vi) La variación en MCSL entre países es aún mayor. Para países como México, Trinidad y Tobago o República Dominicana, el MCSL es menos de 15 l de PIB por trabajador, mientras que el costo mínimo para contratar a un empleado en Honduras es de 95 l de PIB per cápita. (vii) A pesar de tener una NWC por debajo del promedio, los cinco países más pobres de la región incluidos en este estudio son los que tienen la MCSL más alta, debido a que los salarios mínimos son altos en relación al PIB por empleado.

En el Perú según Said (2015). La evidencia empírica sugiere que los altos costos laborales aumentan el desempleo y / o la informalidad, por lo que cuanto mayor es el costo, mayor es el número de trabajadores afectados. La explicación lógica de la afirmación anterior surge de que cuanto mayores son los costos, mayor es el número de actividades, cuyo precio de mercado es inferior al precio legalmente estipulado, entendiéndose este precio como la remuneración mínima vital. más prestaciones por desempleo, etc.

A nivel de la ciudad de Moyobamba es importante realizar este estudio porque es una ciudad ubicada en la ciudad de la Selva y generalmente en lugares alejados de la capital Lima los costos se incrementan y la informalidad por lo tanto puede ser mayor por lo que hacemos la siguiente pregunta ¿Los costos laborales influyen en la informalidad de contratación de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021?

Seguidamente se realizan las preguntas de esta investigación para poder enfocar hacia los objetivos propuestos: Problema general ¿Los costos laborales influyen en la contratación informal de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021?, a continuación, los Problemas específicos: 1. ¿Cómo los costos laborales influyen en los tipos de contratación laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021?, siguiente 2. ¿Cómo los costos laborales influyen en la contratación informal laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021?-

Así mismo la investigación se **justifica metodológicamente**, porque se va elaborar instrumentos y técnicas como la encuesta, el cuestionario y la aplicación de estos instrumentos servirán como base para futuras investigaciones se realizará de ambas variables como son los costos laborales y la contratación de personal, **teóricamente**, y se justifica de esta forma porque la presente investigación pretende ampliar teorías existentes sobre el tema laboral en cuanto a costos laborales y contratación de personal y sirva como base para futuras investigaciones, **social** la relevancia social que cuenta esta investigación es porque está dirigido tanto a los empresarios y trabajadores si bien es cierto el estudio se realiza en la ciudad de Moyobamba, pero las leyes laborales son nacionales y por lo tanto es estudio será importante para el Perú y futuros estudios internacionales para la comparación con otros países, y la justificación práctica se refiere la propósito que cuenta esta investigación que si va resolver, en efecto el tema laboral específicamente los costos y el tema de contratación de personal, es primordial en nuestro país y es importante que los congresistas y gobernantes puedan tener como referencia este estudio y solucionar un problema práctico que aqueja a la masa trabajadora y los empresarios, porque con las leyes actuales se deja abierto la puerta para que los empresarios informales no contraten formalmente a sus trabajadores por los altos costos laborales, por lo que servirá de base para mejorar leyes laborales.

Seguidamente se cuenta con los siguientes **objetivos planteados**: Objetivo general, Determinar si los costos laborales influyen en la contratación informal de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, a continuación los Objetivos específicos: 1.Determinar si los costos laborales influyen en los tipos de contratación laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, a continuación el objetivo específico 2.Analizar si los costos laborales influyen en la contratación informal laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021.

Para poder analizar mejor la investigación se plantea las siguientes hipótesis: Hipótesis general como hipótesis alterna H1. los costos laborales influyen en la contratación informal de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, y a continuación se plantea la hipótesis nula H0. los costos laborales no influyen en la contratación informal de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021. A continuación, se propone las Hipótesis específicas: 1. Los costos laborales influyen altamente en los tipos de contratación laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, así mismo se plantea la hipótesis específica 2. Los costos laborales influyen altamente en la contratación informal laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes Nacionales.

Sánchez, C. (2018). En su trabajo de investigación titulado: *Incidencia De Los Costos Laborales En La Rentabilidad De La Mype Seguridad Servicios E Inteligencia De La Ciudad De Chiclayo, 2016*. (Tesis para optar por el título de Contador Público) Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Perú. Objetivo: Analizar la incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la empresa, Metodología: Investigación descriptiva, Población: Trabajadores de la compañía, Concluyó que:

La situación financiera es mala, por lo que se capitaliza debido a la insuficiente rentabilidad provocada por los excesivos costos laborales, el endeudamiento de los abastecedores para la compra de herramientas de seguridad y armas para que los usuarios estén satisfechos, y los clientes no han cancelado la presentación del servicio, lo que resulta en una liquidez poco reciclable y baja. Autonomía financiera limitada.

Venegas, J. (2020). En sus tesis titulada: *Estrategias De Reclutamiento Para Mejorar La Selección De Personal Para La Empresa G4s Logística& Tecnología Perú Sa*. (Tesis para optar por el título de Administrador) Universidad Señor de Sipán, Perú. Objetivo: Brindar

mecanismos para el mejoramiento en cuanto a la elección de empleados en la compañía G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020. Metodología: Estudio descriptivo cuantitativo. Población: Compuesto por 76 colaboradores del todo de la compañía. Concluyó:

El momento actual del proceso elección individual no es la adecuada, porque la mayoría de los empleados no comprenden las políticas de la compañía y son capaces de determinar el campo. El departamento de RRHH de la compañía G4S Logística & Tecnología Perú no informó adecuadamente sus procedimientos y políticas, por lo que generaría un problema interno en la compañía.

Huarsaya, Y. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *El Principio De Discrecionalidad En La Normativa De Contratación Pública*. (Tesis para optar por el título de abogado) Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Línea de investigación contratos, objetivo: Verificar si el reglamento de contratación pública considera el principio de discrecionalidad referido en la GpRD a fin corroborar el cumplimiento de las estipulaciones dentro de los contratos de gestión. Metodología: Estudio de enfoque cualitativo. Población: Compuesta por empleados de la compañía. Concluyó:

El Reglamento de Contratación Pública ha ido más allá de sus características formales porque incorpora los principios de eficiencia y eficiencia, permitiendo a las entidades adjudicadoras priorizar el logro de metas, objetivos y objetivos a través de la contratación de servicios, proyectos y bienes para atender el interés público.

Saucedo, L. (2018). En su trabajo de investigación titulada: *La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú*. (Tesis para optar por el título de Abogado) Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Línea de investigación derecho laboral, Objetivo: Decretar de que forma el contrato administrativo de servicios infringe los beneficios de los empleados en Perú. Metodología: Estudio básica cualitativa. Población: Empleados de la compañía. Concluye que:

Se ha desglosado que el sistema poco común de contratación autorizada de las administraciones es una metodología de contratación de la facultad en el ámbito público que perjudica y abusa de los privilegios naturalmente percibidos por los especialistas. Se observa que esta vulneración de los privilegios laborales se produce cuando la sustancia contratante pretende desestimar los acuerdos comunes suscritos con anterioridad a la adhesión al sistema CAS, tal y como se desprende de las decisiones desglosadas en este estudio, el CAS se considera un sistema que no producirá una mejora en cuanto a los beneficios laborales.

Paredes, M. (2018). En su trabajo de investigación titulado: *Régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes en el distrito de Lima, año 2018*. (Tesis para optar por el título de Contador Público) Universidad César Vallejo, Perú. Objetivo: Decretar cómo se vincula el régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018. Metodología: Estudio Aplicado correlacional no experimental. Población: Conformada por Mypes en el rubro de agencias de viaje. Concluyó:

Al finalizar el estudio, se puede afirmar la existencia de vínculo entre ambas variables de estudio, a causa de que la afiliación al régimen especial laboral da a lugar a las mypes en el sector de viajes, mitigar de forma relevante la carga laboral de sus empleados, teniendo en cuenta que algunos costos laborales no son obligatorios, como el pago de gratificaciones entre los meses de julio y diciembre, a diferencia de las pequeñas compañías que solo ofrecen la mitad del sueldo completo en relación a cada gratificación.

Antecedentes Internacionales.

Roque, F. Y Martínez, A. (2020). En su trabajo de investigación titulado: *Impacto De Las Políticas Económicas - Laborales En Las Condiciones De Trabajo En Ecuador Período (2007-2017)*. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Economía) Universidad de

Alicante, Ecuador. Objetivo: Estimar el impacto de la aplicación de las políticas económicas laborales en el ambiente laboral y vida de los empleados de las compañías en Ecuador para el período 2007 - 2017. Metodología: Estudio Cuantitativo, Población: Empleados de las empresas públicas y privadas en 2020, Concluyó:

Ecuador puede tener la legislación laboral más dificultosa en Latinoamérica porque hay muchos medios para la intervención del gobierno. Salarios en el sector privado, incluidos los salarios mínimos nacionales, ajustes salariales, necesidad de compensar el aumento de los gastos de manutención y una gran cantidad de beneficios obligatorios.

Palacios, J., Lemos, J. y Herrera, H. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Análisis Sobre La Contratación De Prestación De Servicios Y De Apoyo A La Gestión En La Secretaria De Salud Departamental Del Choco Como Causal De Procedencia De La Contratación Directa Vigencia 2015*. (Tesis de Posgrado especialización en Derecho Administrativo) Universidad Libre Seccional Pereira, Colombia. Objetivo: Analizar la incidencia de los contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión en el Ministerio de Salud de la provincia de Chocó como origen de los contratos directos que entraron en vigencia en 2015. Metodología: Enfoque cuantitativo de carácter descriptivo. Población: Empleados de la empresa. Concluyó:

En Colombia, el empleo público se considera más como una forma de bienestar, y algunos políticos intentan utilizarlo para compensar los aportes personales, lo que se aleja cada vez más de consolidar valores como la igualdad, la justicia y la paz. En funciones públicas, nombrar a las personas según sus méritos, servir a la comunidad y buscar la protección comunitaria y el respeto de sus derechos.

López, J. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Reclutamiento, Selección e Inducción de personal en Inciteco S.A.S*. (Tesis para optar por el título de Administrador) Universidad del Rosario, Colombia. Objetivo: Fijar una propuesta de mejoramiento de la administración del recurso humano en la compañía Inciteco S.A.S. Metodología: Estudio descriptivo analítico. Población: Trabajadores de la empresa. Concluyó:

Las compañías construidas de manera empírica, comúnmente poseen algunas dificultades respecto a la estructura de su desarrollo, lo cual al mejorarse darán un pleno desempeño y productividad favorable. Es por ello que es muy importante tener en claro los criterios de evaluación al momento de reclutar nuevos empleados.

Gonzales, A. Y Utria, J. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Análisis De Los Procesos De Vinculación Laboral (Reclutamiento, Selección Y Contratación): Caso De Estudio Compañía De Puertos Asociados S.A. Puerto De Cartagena*. (Tesis para optar por el título de Administrador Industrial) Universidad de Cartagena, Colombia. Objetivo: Verificar el grado de cumplimiento de los procesos de vinculación laboral en la compañía de Puertos Asociados S.A teniendo como base los postulados teóricos de la administración de la gestión humana desarrollados por Martha Alicia Alles. Metodología: Investigación descriptiva con enfoque cuantitativo. Población: Todos los subordinados de la compañía. Concluyó:

Mayor uso de la captación interna como incentivo para los empleados existentes en la compañía, es más, este enfoque es más seguro y rápido para el resultado final, porque el empleado comprende las actividades a realizar porque está inmerso en la compañía y comprende las actividades primordiales del negocio, por lo que está asegurado en su nueva responsabilidad.

Martínez, W., Herrera, R. Y Peralta, L. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Procedimientos de Contratación de Personal en la empresa de Seguridad S.A, en la ciudad de Estelí en el año 2016*. (Tesis para optar por el título de Administrador) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua. Objetivo: Examinar los procesos de contratación de personal para mejorar la calidad de los servicios prestados por Security SA

en la ciudad de Estelí en 2016. Metodología: Tipo de estudio es Aplicativo. Población: Está constituido de forma cuantitativa con 43 empleados y cualitativa con los usuarios. Concluyó:

Para la compañía en estudio es muy relevante tener suficiente personal de trabajo para ocupar las vacantes, debido a ello, tener un proceso de selección para que pueda conseguir los mejores talentos humanos para hacerse cargo en los puestos de trabajo disponibles que ofrece la compañía.

A continuación, se muestra las teorías relacionadas a esta investigación, primeramente, se tiene la variable **Costos laborales**: Se refiere a los sueldos que la compañía otorga a sus empleados, agregándole a ello también los respectivos beneficios sociales e impuestos sobre los salarios pagados por el empleador. Los costos laborales se dividen en costos directos e indirectos. Los costos directos abarcan los salarios de los operarios que fabrican un bien, por otro lado, los costos indirectos están relacionados con el personal auxiliar, como por ejemplo los empleados que dan servicio al equipo de la fábrica. (Huang, Sheng, Wang, 2021)

En el término de la fabricación de un producto, se da cuando el que produce establece el precio para los clientes, la compañía considera la mano de obra, los materiales y los gastos adicionales. El precio final para el usuario, debe considerar la totalidad de los costes incurridos, de no considerar dichos costos, si estuvieran fuera del cálculo del precio de venta, la rentabilidad será inadecuada. (Fan, Hu, Tang, 2020)

Detallando más sobre costes laborales, aquellos directos son salarios pagados a los trabajadores que fabrican productos o servicios. Mientras que los costos laborales indirectos facilitan esta producción. El salario de un trabajador que mantiene el equipo de producción es un buen ejemplo de costos laborales indirectos. (Piton, 2021)

Seguidamente se tiene las dimensiones:

Beneficios laborales obligatorios

Se conceptualiza como alguna forma de compensación que el empleador paga a los empleados en exceso de su salario o salario regular. Los beneficios para empleados vienen en muchas formas y son una parte importante del paquete de compensación general para los empleados. (Gyapong, 2020)

Se conceptualiza como una compensación indirecta, la cual se brinda a los empleados, ya sea en efectivo o no monetaria, además de su sueldo regular. La ley exige ciertos beneficios sociales. Por ejemplo, los empleadores deben pagar el Seguro Social y Medicare en nombre de los empleados. Los empleadores también deben pagar las prestaciones por desempleo en nombre de los empleados. (Sheehan, Shi, 2019)

Los empleadores ofrecen otros beneficios para mejorar los esfuerzos de contratación y retención de la empresa. Estos beneficios incluyen seguro médico, vacaciones pagadas, seguro de vida, horarios de trabajo flexibles y beneficios en el lugar de trabajo, como comidas y refrigerios en el lugar. (Gu, 2018)

Vacaciones

Es el derecho que posee cada empleado, previamente después de haberse desempeñado de la mejor manera posible en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades de trabajo, este beneficio proporciona un cierto número de días, los cuales el empleado los utiliza para descansar y relajarse sin la necesidad de preocuparse por lo que esté sucediendo en la oficina. (Kawakubo, Oguchi, 2019).

Remuneración

Es el total de la compensación que obtiene un empleado, incluye no solo su sueldo como base, sino también cualquier tipo de bonificación, pago de horas extras, comisiones u otros beneficios financieros que un empleador consigue por parte de su respectivo empleador. (Baohua, Pei-Yu, Yongliang, 2020)

Seguridad social

La seguridad social es un programa de seguros. Los trabajadores contribuyen al programa, generalmente a través de deducciones en la nómina del lugar donde trabajan. Puede obtener hasta cuatro créditos al año. (Grassegger, Nedbal, 2021).

Finalmente se cuenta con la **variable Contratación de personal**: El trabajo nos ayuda a ganarnos la vida. Pero lo más importante es que el trabajo nos hace sentir que podemos hacer algo y le da sentido a nuestro ser. Es nuestra forma de contribuir al ingreso nacional de la nación. (Aepli, Kuhn, 2021)

Por lo general no se puede tomar una decisión sobre la incorporación de nuevos empleados sin saber cuánto costará su contratación. Los sueldos y los beneficios son el costo obvio de personal adicional y son los más importantes. Pero no son los únicos. También se necesita dinero para contratar empleados y compensarlos por su trabajo. (Mass, Yin, 2021)

Es importante señalar que el empleado tradicional a tiempo completo no es la única opción para contratar. De hecho, cada vez más empresas recurren a acuerdos alternativos, como la contratación de empleados, aprendices y empleados temporales a tiempo parcial. Todas estas estrategias pueden ahorrarle dinero y algunas también pueden ahorrarle dolores de cabeza. (Abizada, Bó, 2021)

Así mismo se cuenta con las siguientes dimensiones:

Contrato de trabajo

Es un acuerdo legal vinculante que establece reglas y normas que regirán la relación entre el empleador y su empleado. Los términos del contrato incluyen tanto los derechos como las responsabilidades de cada parte, así como las oportunidades de buscar reparación en caso de que una de las partes no cumpla con las obligaciones establecidas en los términos del acuerdo. (Soares, Mosquera, 2019)

Contrato de trabajo a plazo indeterminado

Es el contrato en virtud del cual el empresario y el trabajador deben cumplir con lo estipulado en el acuerdo, el trabajador a brindar y desempeñarse de la mejor manera respecto al trabajo bajo subordinación y dependencia del empresario, quién estará obligado a cumplir con el pago respectivo a sus trabajadores, por el tiempo que dure el presente contrato. (Tomprou, Lee, 2021)

Contrato de trabajo fijo

Se da al momento en que ambas partes establecen un periodo de tiempo preciso. Así mismo la duración de dicho tiempo no será mayor a la de un año, a excepción de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico para los cuales se establece que el periodo de tiempo no debe ser mayor a dos años. (Basu, Chau, Soundararajan, 2021)

Contratos informales

Se defino como un contrato que no está sellado ni es un reconocimiento o un instrumento negociable. Un contrato informal deriva su fuerza no del cumplimiento de las formalidades, sino de la presencia de ciertos elementos que están presentes cuando las personas hacen promesas con intención vinculante, como consentimiento mutuo y consideración. (Gil, Zanarone, 2017)

Por otro lado contrato comercial informal es un acuerdo entre dos partes que pretende ser un contrato formal sin el sello de ninguna agencia gubernamental o testigo. En otras palabras, es una decisión consensuada entre dos partes que no está documentada formalmente por una autoridad o un testigo. (Sial, 2020)

Contratos por recibo por honorarios

El contrato de honorarios es un acuerdo en virtud del cual una parte está obligada a proporcionar ciertos servicios durante un período de tiempo determinado en beneficio de otra, quien a su vez está obligada a pagar una cierta cantidad de dinero por estos servicios. (You, Wang, 2018).

III. METODOLOGÍA.

3.1 Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación es de tipo aplicada, por que se consideraron teorías existentes para brindar recomendaciones de acuerdo con el problema planteado (CONCYTEC, 2019), por que se tomaran en cuenta la aplicación de las variables como son los costos laborales y la contratación de personal.

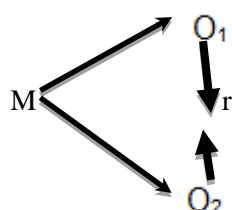
Diseño de investigación.

En cuanto al diseño de investigación es no experimental por que no se va manipular las variables costos laborales y contratación laboral, por que se analizará en su estado natural sin alteración alguna, y es de corte transversal. Por que se analizará en un determinado momento en este caso el periodo 2021, (Hernández et al., 2014).

Nivel de Investigación

El nivel de investigación es correlacional, por lo que se analizará la relación de 2 variables como son costos laborales si tiene relación con la contratación laboral para el cual se aplicará estadístico SPSS, para determinar las hipótesis analizando la correlación de ambas variables.

Donde:



Donde:

M = Trabajadores

O1 = Variable 1 “Costos laborales”

O2 = Variable 2 “Contratación de personal”

r= Relación

3.2 Variable y operacionalización

Identificación de las Variable

Variable I: Costos laborales

Variable II: Contratación de personal

Operacionalización de variables

Definición conceptual: Costos laborales

Se entiende por costos laborales aquellos desembolsos de dinero o gastos en los que incurre el empleador, de manera obligatoria y permanente, y no aquellos costos aleatorios, extraordinarios o inciertos, por la utilización de mano de obra o la prestación de servicios, en virtud de el régimen de subordinación o dependencia del trabajo. (CARLOS C, 2015)

Definición operacional

Esta variable se analizará mediante cuestionarios a los empresarios, mediante la realización de las dimensiones, Beneficios laborales obligatorios, y beneficios laborales no obligatorios con la aplicación de los indicadores.

INDICADORES:

- Remuneración
- Análisis Documental
- Horas extras
- Gratificaciones
- Bonificaciones
- Vacaciones
- Compensación por tiempo de servicios (CTS)
- Seguridad social (Essalud)
- Seguro complementario de riesgo (SCTR)
- Capacitaciones
- Movilidad

Escala de medición:

- Razón

Operacionalización de variable 2

Definición conceptual: Contratación de personal

DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR art. 4 Para toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, la existencia de un contrato indefinido es un requisito previo.

El contrato de trabajo individual puede celebrarse libremente por tiempo indefinido o según modalidades. La primera podrá realizarse de forma oral o escrita, la segunda en casos y con los requisitos establecidos en esta Ley. contratos a tiempo parcial también pueden celebrarse por escrito sin restricciones.

Definición operacional

La variable contratación laboral se evaluará mediante la aplicación de las dimensiones de Tipos de contrato de trabajo y contratos informales, mediante los indicadores respectivos.

Indicadores;

- Contratos a plazo indeterminado.
- Contratos a modalidad o a plazo fijo
- Contratos con recibos por honorarios.

- Sin contrato laboral.

Escala de medición:

- Razón

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población:

La población de la investigación está conformada por los trabajadores de 354 mypes de la ciudad de Moyobamba, que se encuentren en planillas para lo cual se entrevistará a los gerentes o propietarios de estas empresas.

Muestra.

La muestra estará representada de forma aleatoria se aplicara formulas para determinar la muestra donde todos tienen la posibilidad de ser objeto de estudio y se determinó que será de 40 gerentes o propietarios consultados sobre las variables de costos laborales y contratación laboral.

Muestreo y unidad de análisis

El muestreo se realizará de forma aleatoria dentro de las micro empresas que serán la unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se emplearan en el presente estudio es la encuesta, y el instrumento que se aplicará será el cuestionario, lo cual es más fácil y didáctico a emplear por la población de estudio como son gerentes o propietarios de diversas empresas, de igual forma se va medir el nivel de confiabilidad con el alfa de Cronbach y la validez se realizará por medio de tres expertos un metodólogo y 2 especialistas en la materia laboral.

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se realizará por medio de los propios empresarios directamente para aplicar las encuestas con sus cuestionarios respectivos, y algún organismo como la cámara de comercio para las facilidades respectivas.

3.6 Método de análisis de datos.

Para el análisis de los datos respectivos después de hacer las encuestas se procederá a sistematizarlos mediante el aplicativo estadístico SPSS 25, del cual se va extraer los datos para el análisis descriptivo y el análisis inferencial para dar respuesta a las hipótesis y determinar el grado de relación de las variables costos laborales y contratación de personal.

3.7 Aspectos éticos

El tema ético es muy importante en toda investigación y en todo ámbito, los autores de la presente tesis, se basará en los principios y código de ética de la universidad y la profesión contable, respetando en todo momento los derechos de autor de las investigaciones que sirven como base a la presente y se encuentran mencionadas en las referencias.

IV. RESULTADOS.

4.1 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVO.

Tabla 01

Su empresa cancela a sus trabajadores: la remuneración, asignación familiar y horas extras.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	8	20,0	20,0	40,0
	Siempre	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

Con respecto al análisis de la tabla 01 frente a la consulta si la empresa cancela a sus trabajadores: la remuneración, asignación familiar y horas extras, el 80% indica que casi siempre y siempre, y un 20% nunca, de lo que se evidencia que la mayoría de comerciantes cumple con sus obligaciones laborales.

Tabla 02

Su empresa es una micro empresa y no está obligada a cancelar beneficios como: Gratificaciones, Bonificaciones, Vacaciones y Compensación por tiempo de servicios (CTS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	40,0	40,0	40,0
	Casi nunca	2	5,0	5,0	45,0
	Neutro	1	2,5	2,5	47,5
	Casi siempre	2	5,0	5,0	52,5
	Siempre	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

Del análisis de la tabla 02, de la consulta si su empresa es una micro empresa por lo cual no está obligado a otorgar beneficios laborales, el 40% indica nunca, 5% casi nunca, el 2.5% indica neutro significa que no sabe, y el 52.5% indica que siempre y casi siempre, lo que significa que hay un 45% está en el nivel de pequeña empresa y el 52.5% es micro empresa.

Tabla 03

Ud. Considera que los costos laborales son altos para la contratación de personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	45,0	45,0	45,0
	Casi nunca	6	15,0	15,0	60,0
	Neutro	2	5,0	5,0	65,0
	Casi siempre	11	27,5	27,5	92,5
	Siempre	3	7,5	7,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

Interpretación:

Con respecto al análisis de la tabla 03, si considera que los costos laborales son altos para la contratación de personal, existe un 60% dice nunca y casi nunca, un 5% neutro, y 35% indica casi siempre y siempre, de lo que se evidencia que para una mayoría 60% los costos laborales no son altos, pero si para un 35% que lo si considera que son altos, lo cual evidencia porque este porcentaje no contrata al personal formalmente en planillas como lo analizaremos en otras tablas.

Tabla 04

Todos sus trabajadores se encuentran en planillas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	25,0	25,0	25,0
	Neutro	1	2,5	2,5	27,5
	Casi siempre	11	27,5	27,5	55,0
	Siempre	18	45,0	45,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

Interpretación:

Del análisis de la tabla 04, a la consulta si todos sus trabajadores se encuentran en planillas, sólo el 25% indica que nunca, un 2.5% neutro y un 72.5% que casi siempre y siempre, con lo que se evidencia que el 72.5% cumple con las formalidades laborales de registrar en planilla a sus trabajadores, pero existe un 25% que indica que no, lo cual es preocupante por el desamparo laboral de estos trabajadores en cuanto a seguro social y beneficios laborales, esto ocurre por el factor costo laboral, desconocimiento de las normas laborales especialmente de MYPES y la falta de fiscalización de los entes correspondientes.

Tabla 05

Ud. No contrata a todos sus trabajadores en planillas por ser los costos laborales altos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	45,0	45,0	45,0
	Casi nunca	13	32,5	32,5	77,5
	Siempre	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

Del análisis de la tabla 05, si no contrata a todos sus trabajadores en planillas por ser los costos laborales altos, un 77.5% indica que nunca o casi nunca, frente a un 22.5% que indica que siempre, lo que se evidencia que los costos laborales no es una dificultad para los micro y pequeños empresarios de la ciudad de Moyobamba, pero si hay un 22.5% que si les parece alto y es un sector con menores ingresos dentro de las micro empresas que generalmente sufren las consecuencias económica de las políticas de estado y coyuntura de pandemia de salud.

Tabla 06

Ud. Otorga beneficios laborales a sus trabajadores no remunerativos como son: Movilidad, bonificación para capacitaciones, etc.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	60,0	60,0	60,0
	Casi nunca	1	2,5	2,5	62,5
	Casi siempre	5	12,5	12,5	75,0
	Siempre	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

Referente a la tabla 06, a la consulta de si Otorga beneficios laborales a sus trabajadores no remunerativos como son: Movilidad, bonificación para capacitaciones, etc., un 60% dice nunca y 2.5% casi nunca, frente a un 12.5% casi siempre y siempre 25%, lo que determina que sólo un 37.5% otorga estos beneficios a sus trabajadores y es comprensible por ser mayormente micro empresas sin mayores recursos operativos.

Tabla 07

Ud. Cuenta con trabajadores a plazo indeterminado o indefinido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,5	7,5	7,5
	Casi nunca	2	5,0	5,0	12,5
	Neutro	1	2,5	2,5	15,0
	Casi siempre	25	62,5	62,5	77,5
	Siempre	9	22,5	22,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

Interpretación:

Con respecto a la tabla 07, a la consulta si Ud. Cuenta con trabajadores a plazo indeterminado o indefinido, un 7.5% indica que nunca, un 5% casi nunca, un 2.5% neutro, frente a un 85% que indica casi siempre y siempre, con lo que se evidencia que la gran mayoría de comerciantes de la ciudad de Moyobamba cuenta de por lo menos un trabajador a plazo indeterminado o indefinido.

Tabla 08

La gerencia contrata a sus trabajadores bajo modalidades a plazo fijo como: por necesidad de mercado, por productividad, o por necesidad de servicio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	1	2,5	2,5	2,5
	Casi siempre	21	52,5	52,5	55,0
	Siempre	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

Del análisis de la tabla 08, sobre la consulta de que si la gerencia contrata a sus trabajadores bajo modalidades a plazo fijo como: por necesidad de mercado, por productividad, o por necesidad de

servicio, el 97.5% indico que casi siempre y siempre, eso significa los que cuentan con registro en planillas contratan mayoritariamente bajo estas modalidades de plazo fijo, por ser contratos más flexibles de manejar entre el trabajador y empleador.

Tabla 09

La empresa cuenta con trabajadores por recibos por honorarios debido a los costos laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	57,5	57,5	57,5
	Casi nunca	1	2,5	2,5	60,0
	Neutro	2	5,0	5,0	65,0
	Casi siempre	5	12,5	12,5	77,5
	Siempre	9	22,5	22,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

Interpretación:

Del análisis de la tabla 09, a la consulta de que si la empresa cuenta con trabajadores por recibos por honorarios debido a los costos laborales, el 57.5% indica que nunca, el 2.5% casi nunca, el 5% neutro, el 12.5% casi siempre, el 22.5 % siempre, lo que se evidencia que el 60% no cuenta con trabajadores por recibos por honorarios desnaturalizando las renta de cuarta, pero si un 35% indica que si cuenta con trabajadores por recibos por honorarios lo que significa que evaden los costos laborales, justamente por considerarlos muy altos.

Tabla 10

La empresa fue multada por el ministerio de trabajo o SUNAT por no tener a todos sus trabajadores en planillas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	87,5	87,5	87,5
	Casi nunca	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

Con respecto a la tabla 10, frente a la consulta si la empresa fue multada por el ministerio de trabajo o SUNAT por no tener a todos sus trabajadores en planillas, el 87.5% indicó que nunca y 12.5% casi nunca, lo cual evidencia que los empresarios registran a sus trabajadores en su mayoría y también la escasa fiscalización por parte de los entes de control, porque existe un 35% de trabajadores, que no se encuentran

en planillas y son cancelados por la modalidad de recibos por honorarios desnaturalizando la relación laboral.

4.2 ANÁLISIS INFERENCIAL

Objetivo general

Determinar si los costos laborales influyen en la contratación informal de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021

Hipótesis general

H1. los costos laborales influyen en la contratación informal de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021

H0. los costos laborales no influyen en la contratación informal de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021

TABLA 11

Correlación Rho de Spearman V1 – V2

Correlaciones

			COSTOS LABORALES (Agrupada)	CONTRATACI ÓN DE PERSONAL (Agrupada)
Rho de Spearman	COSTOS LABORALES (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,048
		Sig. (bilateral)	.	,769
		N	40	40
	CONTRATACIÓN DE PERSONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,048	1,000
		Sig. (bilateral)	,769	.
		N	40	40

Interpretación:

De acuerdo a el p -valor “Sig. Bilateral” $\rho = 0.001$ ($\rho < 0.05$), lo que demuestra y por lo que se acepta la H1, evidenciando que existe un nivel positivo de significancia entre las variables Costos laborales y Contratación de personal. De acuerdo al coeficiente de correlación es igual a 0.769 ($r=0.769$), estando este en un valor en el rango de correlación *muy buena*, con una orientación positiva entre las variables en estudio. Se concluye los costos laborales influyen en la contratación informal de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021.

Objetivos específico1:

- Determinar si los costos laborales influyen en los tipos de contratación laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021.

H1. Los costos laborales influyen altamente en los tipos de contratación laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021.

H0. Los costos laborales no influyen en los tipos de contratación laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021.

Tabla 12.
Correlación de Rho de Spearman V1-D1

Correlaciones

			COSTOS LABORALES (Agrupada)	Tipos de contrato de trabajo (Agrupada)
Rho de Spearman	COSTOS LABORALES (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,228
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	40	40
	Tipos de contrato de trabajo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,228	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	40	40

Interpretación:

De acuerdo al ρ -valor “Sig. Bilateral” $\rho = 0.0001$ ($\rho < 0.05$), por lo que se acepta la H1, evidenciando que existe un nivel positivo de significancia entre la variable costos laborales y la dimensión Tipos de contrato de trabajo. Según el coeficiente de correlación es igual a 0.228 ($r=0.228$), de acuerdo a este valor se encuentra en el rango de correlación baja, con una orientación positiva entre la variable y dimensión en estudio. Se concluye costos laborales en la dimensión Tipos de contrato de relaciona de manera significativa influyen en los tipos de contratación laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021.

Objetivo específico 2

Analizar si los costos laborales influyen en la contratación informal laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021.

H1. Los costos laborales influyen altamente en la contratación informal laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021.

H0. Los costos laborales no influyen altamente en la contratación informal laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021.

Tabla 13

Correlación de Rho de Spearman V1-D2

		Correlaciones	
		COSTOS LABORALES (Agrupada)	Contratos laborales informales (Agrupada)
Rho de Spearman	COSTOS LABORALES (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,673
		N	40
Contratos laborales informales (Agrupada)		Coeficiente de correlación	-,069
		Sig. (bilateral)	,673
		N	40

Interpretación

De acuerdo al p -valor “Sig. Bilateral” $p = 0.673$ ($p \geq 0.05$), por lo que se acepta la H0, evidenciando que no existe un nivel positivo de significancia entre la variable costos laborales y la dimensión contratación informal laboral, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis h1. Según el coeficiente de correlación es negativo es igual a -0.069 ($r = -0.069$), de acuerdo a este valor se encuentra sería negativo la correlación inversamente proporcional pero ya no tiene significación por que la hipótesis fue rechazada. Se concluye costos laborales en la dimensión contratos laborales informales no se relaciona, porque los costos laborales no influyen altamente en la contratación informal laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021.

V. DISCUSIÓN.

Es importante analizar y comparar las similitudes o diferencias los resultados obtenidos con los autores del marco teórico para lo cual primeramente el objetivo general es determinar si los costos laborales influyen en la contratación informal de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, el resultado inferencial indica el p -valor “Sig. Bilateral” $p = 0.001$ ($p < 0.05$), lo que demuestra y por lo que se acepta la H1, evidenciando que existe un nivel positivo de significancia entre las variables Costos laborales y Contratación de personal. De acuerdo al coeficiente de correlación es igual a 0.769 ($r = 0.769$), estando este en un valor en el rango de correlación muy buena, con una orientación positiva entre las variables en estudio. Se concluye los costos laborales influyen en la contratación informal de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, de igual manera el análisis descriptivo si considera que los costos laborales son altos para la contratación de personal, existe un 60% dice nunca y casi nunca, un 5% neutro, y 35% indica casi siempre y siempre, de lo que se evidencia que para una mayoría 60% los costos laborales no son altos, pero si para un 35% que lo si considera que son altos, lo cual evidencia porque este porcentaje no contrata al personal formalmente en planillas, así mismo se coincide con el autor, Paredes, M. (2018). En su trabajo de investigación titulado: Régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes en el distrito de Lima, año 2018, en su estudio, afirma la existencia de vínculo entre ambas variables de estudio, a causa de que la afiliación al régimen especial laboral da a lugar a las Mypes en el sector de viajes,

mitigar de forma relevante la carga laboral de sus empleados, teniendo en cuenta que algunos costos laborales no son obligatorios, como el pago de gratificaciones entre los meses de julio y diciembre, a diferencia de las pequeñas compañías que solo ofrecen la mitad del sueldo completo en relación a cada gratificación, por lo cual en la presente investigación para las micro empresas es relativamente bajo los costos por que sólo pagan vacaciones, pero para la medianas empresas, lo consideran altos por que pagan el 50% de todos los beneficios.

Así mismo con respecto al objetivo 1, - Determinar si los costos laborales influyen en los tipos de contratación laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, ρ -valor "Sig. Bilateral" $\rho = 0.0001$ ($\rho < 0.05$), por lo que se acepta la H1, evidenciando que existe un nivel positivo de significancia entre la variable costos laborales y la dimensión Tipos de contrato de trabajo. Según el coeficiente de correlación es igual a 0.228 ($r=0.228$), de acuerdo a este valor se encuentra en el rango de correlación baja, con una orientación positiva entre la variable y dimensión en estudio. Se concluye costos laborales en la dimensión Tipos de contrato de relaciona de manera significativa influyen en los tipos de contratación laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, después de realizar el análisis descriptivo lo más importante que se evidenció es la gerencia contrata a sus trabajadores bajo modalidades a plazo fijo como: por necesidad de mercado, por productividad, o por necesidad de servicio, el 97.5% indico que casi siempre y siempre, eso significa los que cuentan con registro en planillas contratan mayoritariamente bajo estas modalidades de plazo fijo, por ser contratos más flexibles de manejar entre el trabajador y empleador, así mismo el autor Paredes, M. (2018). En su trabajo de investigación titulado: Régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes en el distrito de Lima, año 2018. el estudio, afirma la existencia de vínculo entre ambas variables de estudio, a causa de que la afiliación al régimen especial laboral da a lugar a las Mypes en el sector de viajes, mitigar de forma relevante la carga laboral de sus empleados, teniendo en cuenta que algunos costos laborales no son obligatorios, como el pago de gratificaciones entre los meses de julio y diciembre, a diferencia de las pequeñas compañías que solo ofrecen la mitad del sueldo completo en relación a cada gratificación.

Sobre el objetivo específico 2, analizar si los costos laborales influyen en la contratación informal laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, del análisis inferencial se determina que al ρ -valor "Sig. Bilateral" $\rho = 0.673$ ($\rho \geq 0.05$), por lo que se acepta la H0, evidenciando que no existe un nivel positivo de significancia entre la variable costos laborales y la dimensión contratación informal laboral, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis h1. Según el coeficiente de correlación es negativo es igual a - 0.069 ($r=-0.069$), de acuerdo a este valor se encuentra sería negativo la correlación inversamente proporcional pero ya no tiene significación por que la hipótesis fue rechazada. Se concluye costos laborales en la dimensión contratos laborales informales no se relaciona, porque los costos laborales no influyen altamente en la contratación informal laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, lo cual se corrobora con el análisis descriptivo a la consulta de que si la empresa cuenta con trabajadores por recibos por honorarios debido a los costros laborales, el 57.5% indica que nunca, el 2.5% casi nunca, el 5% neutro, el 12.5% casi siempre, el 22.5 % siempre, lo que se evidencia que el 60% no cuenta con trabajadores por recibos por honorarios desnaturalizando las renta de cuarta, pero si un 35% indica que si cuenta con trabajadores por recibos por honorarios lo que significa que evaden los costos laborales, justamente por considerarlos muy altos, y como indicamos líneas anteriores, hay un sector que no está de acuerdo y como no quiere cancelar los costos laborales recurre a la desnaturalización de los contratos laborales, mediante los recibos por honorarios, como también indica el autor : (You, Wang, 2018), precisa que el contrato de honorarios es un acuerdo en virtud del cual una parte está obligada a proporcionar ciertos servicios durante un período de tiempo determinado en beneficio de otra, quien a su vez está obligada a pagar una cierta cantidad de dinero por estos servicios. Estos contratos están destinados a servicios específicos que no tienen relación laboral, porque no deben tener un horario, una dependencia de un jefe, un sueldo mensual, por

lo que una persona que labora bajo la modalidad de recibos por honorarios tiene que ser un trabajador independiente, sin vínculo laboral el cual no se cumple porque existe una desnaturalización del contrato laboral disfrazado bajo un recibo por honorarios, lo cual se evidencia cuando se realizan las fiscalizaciones laborales.

VI. CONCLUSIONES.

El presente estudio después de la contrastación de las variables mediante el análisis inferencial y descriptivo para determinar las hipótesis planteadas y lograr determinar los objetivos planteados se llega a las siguientes conclusiones:

- 6.1 Los costos laborales influyen altamente en la contratación informal de personal en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, en forma parcial según el resultado inferencial indica el ρ -valor "Sig. Bilateral" $\rho = 0.001$ ($\rho < 0.05$), lo que demuestra y por lo que se acepta la H1, evidenciando que existe un nivel positivo de significancia entre las variables Costos laborales y Contratación de personal. De acuerdo al coeficiente de correlación es igual a 0.769 ($r=0.769$), estando este en un valor en el rango de correlación muy buena, con una orientación positiva entre las variables en estudio, de igual manera el análisis descriptivo si considera que los costos laborales son altos para la contratación de personal, existe un 60% dice nunca y casi nunca, un 5% neutro, y 35% indica casi siempre y siempre, de lo que se evidencia que para una mayoría 60% los costos laborales no son altos, pero si para un 35% que lo si considera que son altos, lo cual evidencia porque este porcentaje no contrata al personal formalmente.
- 6.2 Los costos laborales influyen en los tipos de contratación laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, ρ -valor "Sig. Bilateral" $\rho = 0.0001$ ($\rho < 0.05$), por lo que se acepta la H1, evidenciando que existe un nivel positivo de significancia entre la variable costos laborales y la dimensión Tipos de contrato de trabajo. Según el coeficiente de correlación es igual a 0.228 ($r=0.228$), de acuerdo a este valor se encuentra en el rango de correlación baja, con una orientación positiva entre la variable y dimensión en estudio. Los costos laborales en la dimensión Tipos de contrato de relaciona de manera significativa influyen en los tipos de contratación laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, lo más importante que se evidenció es la gerencia contrata a sus trabajadores bajo modalidades a plazo fijo como: por necesidad de mercado, por productividad, o por necesidad de servicio, el 97.5% indico que casi siempre y siempre, eso significa los que cuentan con registro en planillas contratan mayoritariamente bajo estas modalidades de plazo fijo, por ser contratos más flexibles de manejar entre el trabajador y empleador.
- 6.3 Los costos laborales no influyen altamente en la contratación informal laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, por que se realiza en forma parcial, se determina que al ρ -valor "Sig. Bilateral" $\rho = 0.673$ ($\rho \geq 0.05$), por lo que se acepta la H0, evidenciando que no existe un nivel positivo de significancia entre la variable costos laborales y la dimensión contratación informal laboral, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis. Los costos laborales en la dimensión contratos laborales informales no se relaciona, porque los costos laborales no influyen altamente en la contratación informal laboral en las MYPEs de la ciudad de Moyobamba 2021, lo cual se corrobora con el análisis descriptivo a la consulta de que si la empresa cuenta con trabajadores por recibos por honorarios debido a los costros laborales, el 57.5% indica que nunca, el 2.5% casi nunca, el 5% neutro, el 12.5% casi siempre, el 22.5 % siempre, lo que se evidencia que el 60% no cuenta con trabajadores por recibos por honorarios desnaturalizando las renta de cuarta, pero si un 35% indica que si cuenta con trabajadores por recibos por honorarios lo que significa que evaden los costos laborales, justamente por considerarlos muy altos.

REFERENCIAS

- Abizada, A. Y Bó, I. (2021). *Hiring from a pool of workers*
- Aeppli, M. Y Kuhn, A. (2021). *Open labor markets and Firms' substitution between training apprentices and hiring workers*
- Autor: Florencia Ucha | Sitio: Definición ABC | Título: Contratación | Fecha: Abr. 2012 | URL:
<https://www.definicionabc.com/derecho/contratacion.php>
- Baohua, L., Pei-Yu, S., Yongliang, Z. (2020). *Employee-related corporate social responsibilities and corporate innovation: Evidence from China*
- Basu, A., Chau, N., Soundararajan, V. (2021). *Contract employment as a worker discipline device*
- CARLOS C. (2015). *Costos y/o Sobrecostos Laborales: un Reto para la Creatividad*
- CHACALTANA J. (1998). *Costos Laborales en el Peru*. Lima.
Empresarial. Revistas PUCP.
- Fan, H., Hu, Y., Tang, L. (2020). *Labor costs and the adoption of robots in China*
- Gil, R. Y Zanarone, G. (2017). *Informal contracting between and within firms*
- Gonzales, A. Y Utria, J. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Análisis De Los Procesos De Vinculación Laboral (Reclutamiento, Selección Y Contratación): Caso De Estudio Compañía De Puertos Asociados S.A. Puerto De Cartagena*. Recuperado de:
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/8038/TESIS%20PLANEACION%20FINAL%20Gonz%C3%A1lez%20-%20Utria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Grassegger, T. Y Nedbal, D. (2021). *The Role of Employees' Information Security Awareness on the Intention to Resist Social Engineering*
- Gu, G. (2018). *Employment and the cyclical cost of worker benefits*
- Gyapong, A. (2020). *How and why large scale agricultural land investments do not create longterm employment benefits: A critique of the 'state' of labour regulations in Ghana*
<http://derechogeneral.blogspot.com/2008/01/los-costos-laborales-en-per.html> Editorial Tinco S.A.
- Huang, Y., Sheng, L., Wang, G. (2021). *How did rising labor costs erode China's global advantage?*
- Huarsaya, Y. (2017). *El Principio De Discrecionalidad En La Normativa De Contratación Pública*. (Tesis para optar por el título de abogado) Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7694/Huarsaya_Chambi_Yeltsin_George.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kawakubo, A., Oguchi, T. (2019). *Recovery experiences during vacations promote life satisfaction through creative behavior*
- legislación laboral, Universidad de Lima,
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/1123/Abugattas_Abusada_Said.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, J. (2017). *Reclutamiento, Selección e Inducción de personal en Inciteco S.A.S*. Recuperado de:
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/14137/LopezTorres-JuanSebastian-2017%20.pdf?sequence=1>
- Los costos laborales y su influencia en la informalidad de contratación de personal
- Martínez, W., Herrera, R. Y Peralta, L. (2016). *Procedimientos de Contratación de Personal en la empresa de Seguridad S.A, en la ciudad de Estelí en el año 2016*. Recuperado de:
<https://repositorio.unan.edu.ni/4767/1/17796.pdf>
- Mass, V. Y Yin, H. (2021). *Finding partners in crime? How transparency about managers' behavior affects employee collusion*
- Palacios, J., Lemos, J. y Herrera, H. (2017). *Análisis Sobre La Contratación De Prestación De Servicios Y De Apoyo A La Gestión En La Secretaria De Salud Departamental Del Choco Como Causal De Procedencia De La Contratación Directa Vigencia 2015*. Recuperado de:
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16896/AN%C3%81LISIS%20SOBRE%20LA%20CONTRATACION%20DIRECTA%20VIGENCIA%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes, M. (2018). *Régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes en el distrito de Lima, año 2018*. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32223/Paredes_RMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- PITON, Sophie. Economic integration and unit labour costs. *European Economic Review*, v. 136, p. 103746, 2021.
- Roque, F. Y Martínez, A. (2020). *Impacto De Las Políticas Económicas - Laborales En Las Condiciones De Trabajo En Ecuador Período (2007-2017)*. Recuperado de:
<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/113498#vpreview>

- Said, A. (2015). en su investigación los costos sociales de la
- Sánchez, C. (2018). *Incidencia De Los Costos Laborales En La Rentabilidad De La Mype Seguridad Servicios E Inteligencia De La Ciudad De Chiclayo, 2016*. Recuperado de:
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1752/1/TL_SanchezEnriquezCesar.pdf
- Saucedo, L. (2018). *La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú*. (Tesis para optar por el título de Abogado) Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15329/Saucedo_VLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sheehan, P. Y Shi, H. (2019). *Employment and Productivity Benefits of Enhanced Educational Outcomes: A Preliminary Modelling Approach*
- Sial, F. (2020). *Informality and lead firm dominance in the sub-contracting chain: The case of Tanzanian trucking firms*
- Soares, M., Mosquera, P. (2019). *Fostering work engagement: The role of the psychological contract*
- Statista (2021). Salario mínimo mensual en países seleccionados de América Latina en 2021, revista Statista Research Department, <https://es.statista.com/estadisticas/1077860/america-latina-salario-minimo-mensual-por-pais/>.
- Tomprou, Lee, (2021). *Employment relationships in algorithmic management: A psychological contract perspective*
- Venegas, J. (2020). En sus tesis titulada: *Estrategias De Reclutamiento Para Mejorar La Selección De Personal Para La Empresa G4s Logística& Tecnología Perú Sa*. Recuperado de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7624/Venegas%20Quispe%20Jos%c3%a9%20Luis.pdf?sequence=1>
- You, Y. Y Wang, S. (2018). *Unemployment duration and job-match quality in urban China: The dynamic impact of 2008 Labor Contract Law*
- ZAVALETA R. (2008). Los costos laborales en el Perú. Recuperado el 2018, de