



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**CONTRATO POR HONORARIOS Y SU CONSECUENCIA EN
EL COSTO LABORAL DE CREDIALFA LÍDERES
EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD
ANÓNIMA - 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. DELIA MARIBEL QUISPE PUMA

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

JULIACA – PERÚ

2024




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
CONTRATO POR HONORARIOS Y SU CONSECUENCIA EN
EL COSTO LABORAL DE CREDIALFA LÍDERES
EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD
ANÓNIMA - 2023

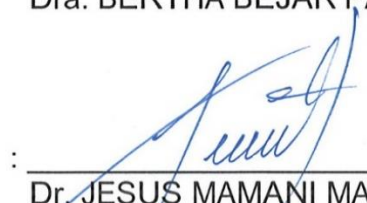
TESIS PRESENTADA POR:

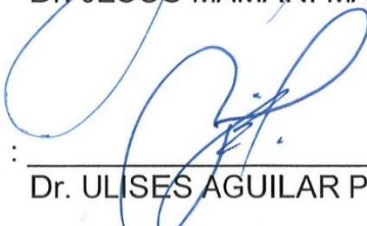
Bach. DELIA MARIBEL QUISPE PUMA


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dra. BERTHA BEJAR PARRA

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. ULISES AGUILAR PINTO

ASESOR DE TESIS : 
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : CONTABILIDAD ECONÓMICA – P15

**RESOLUCIÓN N° 778-2024-D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 17 de diciembre del 2024

VISTOS: El Expediente N° CU – 18763 presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE PUMA DELIA MARIBEL**, quien **solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **CONTRATO POR HONORARIOS Y SU CONSECUENCIA EN EL COSTO LABORAL DE CREDIALFA LÍDERES EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD ANÓNIMA - 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable de la Directora de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **QUISPE PUMA DELIA MARIBEL**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **CONTRATO POR HONORARIOS Y SU CONSECUENCIA EN EL COSTO LABORAL DE CREDIALFA LÍDERES EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD ANÓNIMA - 2023**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente : Dra. BERTHA BEJAR PARRA
1er Miembro : Dr. JESUS MAMANI MAMANI
2do Miembro : Dr. ULISES AGUILAR PINTO
Asesor : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar : Salón de Grados de la FCCF
Fecha : JUEVES, 19 de diciembre del 2024
Hora : 09:30 a.m.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Interesados (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Cs.
Contables y Financieras



RESOLUCIÓN N° 675-2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 22 de noviembre del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-15208 de fecha 18 de octubre del 2024, del **Bach. QUISPE PUMA DELIA MARIBEL**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **QUISPE PUMA DELIA MARIBEL**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **CONTRATO POR HONORARIOS Y SU CONSECUENCIA EN EL COSTO LABORAL DE CREDIALFA LÍDERES EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD ANÓNIMA - 2023**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N°455-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema: **CONTRATO POR HONORARIOS Y SU CONSECUENCIA EN EL COSTO LABORAL DE CREDIALFA LÍDERES EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD ANÓNIMA - 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE PUMA DELIA MARIBEL**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como **ASESOR(a)** al: **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

**RESOLUCIÓN N° 455-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 16 de setiembre del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-11493 de fecha 27 de agosto del 2024, en el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **QUISPE PUMA DELIA MARIBEL**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de titulado: **CONTRATO POR HONORARIOS Y SU CONSECUENCIA EN EL COSTO LABORAL DE CREDIALFA LÍDERES EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD ANÓNIMA - 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN** titulado: **CONTRATO POR HONORARIOS Y SU CONSECUENCIA EN EL COSTO LABORAL DE CREDIALFA LÍDERES EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD ANÓNIMA - 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, presentado por el (la) Bachiller. **QUISPE PUMA DELIA MARIBEL**, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: **RECONOCER** como **ASESOR(a)** al (a): **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO: **DISPONER** que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF



CONTRATO POR HONORARIOS Y SU CONSECUENCIA EN EL COSTO LABORAL DE CREDIALFA LÍDERES EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD ANÓNIMA - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

14 %

FUENTES DE INTERNET

2 %

PUBLICACIONES

15 %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	14 %
2	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
3	idoc.pub Fuente de Internet	1 %
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
8	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %



METADATOS COMPLEMENTARIOS

CONTRATO POR HONORARIOS Y SU CONSECUENCIA EN EL COSTO LABORAL DE CREDIALFA LÍDERES EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD ANÓNIMA - 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	DELIA MARIBEL QUISPE PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70313802
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-4957-1025
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02387777
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ULISES AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02295853
Datos de investigación	



Línea de investigación	CONTABILIDAD ECONOMICA – P15
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas: Latitud: -15.4958602 Longitud: -70.129804 https://maps.app.goo.gl/QKcSQSVAgrZMtjD58</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto 2024 – diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 Economía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01</p>
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELASQUEZ"

Dra. Yudy Huacón Sacasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo DELIA MARIBEL QUISPE PUMA, identificado con DNI Nro. 70313802 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

CONTRATO POR HONORARIOS Y SU CONSECUENCIA EN EL COSTO LABORAL DE CREDIALFA LÍDERES EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD ANÓNIMA - 2023

Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 31 de DICIEMBRE del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Expreso mi gratitud a Dios por haberme concedido una vida repleta de retos, impedimentos y contratiempos, y por haberme dotado de la fortaleza necesaria para levantarme una y otra vez. Quiero expresar mi gratitud a mis padres por brindarme apoyo emocional durante cada uno de los retos de la vida.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez por ofrecerme un ambiente seguro durante mi desarrollo profesional. Deseo transmitir mi agradecimiento a los profesores de la Escuela Profesional de Contabilidad, especialmente a aquellos que me impartieron sus amplios conocimientos durante mi formación profesional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Problema principal.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.3.1. Justificación Teórica.....	4
1.3.2. Justificación Práctica.....	4
1.3.3. Justificación Metodológica.....	4
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. HIPÓTESIS.....	5
1.5.1. Hipótesis general.....	5
1.5.2. Hipótesis específica.....	5



1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES. 8

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 9

 2.1.1. Internacional..... 9

 2.1.2. Nacional 10

 2.1.3. Local 12

2.2. BASES TEÓRICAS 13

 2.2.1. Contratación por honorarios..... 13

 2.2.1.1. Concepto de Contratación por honorarios 13

 2.2.1.2. Ventajas y Desventajas de los Contratos por Honorarios 14

 2.2.1.3. Marco Legal de los Contratos por Honorarios en el Perú 14

 2.2.1.4. Impacto en el Costo Laboral y la Productividad 15

 2.2.2. Costo laboral 16

 2.2.2.1. Concepto de Costo laboral..... 16

 2.2.2.2. Componentes del Costo Laboral..... 17

 2.2.2.3. Costos Indirectos 17

 2.2.2.4. Impacto del Costo Laboral en la Competitividad Empresarial..... 18

 2.2.2.5. Regulación del Costo Laboral en el Perú..... 18

 2.2.2.6. Estrategias para la Gestión del Costo Laboral..... 19

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS 19

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN..... 22

3.2. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN 22



3.3.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
3.4.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	23
3.5.	NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
3.6.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
3.7.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	24
3.7.1.	Población	24
3.7.2.	Muestra.....	24
3.8.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	24
3.8.1.	Encuesta.....	24
3.8.2.	Instrumento	25
3.9.	DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	25
CAPÍTULO IV		
ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	26
4.1.1.	Dimensión: Cumplimiento de normas laborales	26
4.1.2.	Dimensión: Riesgo de sanciones.....	30
4.1.3.	Dimensión: Estabilidad económica	34
4.1.4.	Dimensión: Productividad laboral.....	38
4.1.5.	Impacto de la optimización de la gestión de tesorería	42
4.2.	PRUEBA DE HIPÓTESIS	44
4.2.1.	De hipótesis general	44
4.2.2.	De hipótesis especifica 1	44
4.2.3.	De hipótesis especifica 2	45
4.3.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	45
	CONCLUSIONES.....	50



RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	55



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	8
Tabla 2 Trabajo permanente	26
Tabla 3 Control de horario	28
Tabla 4 Identificación de riesgos legales.....	30
Tabla 5 Aplicación de multas.....	32
Tabla 6 Pago de beneficios sociales	34
Tabla 7 Incumplimiento de objetivos	36
Tabla 8 Personal inestable	38
Tabla 9 Pérdida económica.....	40
Tabla 10 Los contratos por honorarios en el costo laboral	42
Tabla 11 Pruebas hipótesis general	44
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 1	44
Tabla 13 Pruebas de hipótesis específica 2	45



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Trabajo permanente	27
Figura 2 Control de horario.....	28
Figura 3 Identificación de riesgos legales.....	30
Figura 4 Aplicación de multas	32
Figura 5 Pago de beneficios sociales.....	34
Figura 6 Incumplimiento de objetivos	36
Figura 7 Personal inestable.....	38
Figura 8 Pérdida económica.....	40
Figura 9 Los contratos por honorarios en el costo laboral.....	42



RESUMEN

La presente investigación, titulado "CONTRATOS POR HONORARIOS Y SU CONSECUENCIA EN EL COSTO LABORAL DE CREDIALFA LIDERES EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD ANÓNIMA - 2023", tuvo como objetivo general en determinar la consecuencia de los contratos por honorarios en el costo laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023. El estudio empleó un enfoque cuantitativo con un nivel explicativo, diseño transeccional no experimental y método inductivo-deductivo. El instrumento utilizado fue el cuestionario, y el procedimiento consistió en encuestar a una población de 28 trabajadores para seleccionar la misma cantidad de muestra. De acuerdo a los resultados. Se llegó a la conclusión en donde la consecuencia de los contratos por honorarios es de 53.6% como alto en el costo laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023, lo que indica que se contrata irregularmente a los trabajadores bajo honorarios profesionales que cumplen labores permanentes, lo cual es un riesgo inminente de ocasionar costos laborales imprevistos en la Financiera, según lo demostrado en la prueba de Chi-cuadrado el valor de significancia de 0.007 menor a 0.05, que se convalida la hipótesis alternativa (H_a), es decir que los contratos por honorarios tienen consecuencias considerables en el costo laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.

Palabras clave: Contrato por honorarios, costo laboral, riesgo de sanciones, estabilidad económica.



ABSTRACT

The present research, entitled "FEE CONTRACTS AND THEIR CONSEQUENCE ON THE LABOR COST OF CREDIALFA LIDERES EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD ANÓNIMA - 2023", had the general objective of determining the consequence of fee contracts on the labor cost of Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023. The study used a quantitative approach with an explanatory level, non-experimental transectional design and inductive-deductive method. The instrument used was the questionnaire, and the procedure consisted of surveying a population of 28 workers to select the same amount of sample. According to the results. The conclusion was reached where the consequence of fee contracts is 53.6% as high in the labor cost of Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023, which indicates that workers are irregularly hired under professional fees that perform permanent work, which is an imminent risk of causing unforeseen labor costs in the Financiera, as demonstrated in the Chi-square test the significance value of 0.007 less than 0.05, which validates the alternative hypothesis (H_a), i.e. that fee contracts have considerable consequences on the labor cost of Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.

Key words: Fee contract, labor cost, risk of sanctions, economic stability.



INTRODUCCIÓN

En el actual entorno financiero, las empresas se enfrentan a la dificultad de optimizar sus costes laborales para mantener su ventaja competitiva. Una de las técnicas a las que han recurrido es la contratación de personas físicas por honorarios, en contraposición a la contratación de trabajadores con arreglo a los regímenes convencionales. Aunque puede representar una disminución inmediata de los costes directos asociados al empleo, como las cotizaciones a la seguridad social y las prestaciones laborales, este modo de funcionamiento contractual también puede repercutir en la motivación y la estabilidad de los miembros de la plantilla, además de en la calidad del servicio que se presta.

Credialfa Líderes en Micro Finanzas Sociedad Anónima, una destacada organización que opera en el sector de las microfinanzas, ha optado por utilizar este modelo de contratación por honorarios para una parte importante de su personal. Por otro lado, existe la necesidad de investigar sobre este tema, ya que no se han realizado suficientes estudios en profundidad sobre cómo afecta realmente esta estrategia a los gastos laborales y a la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

El objetivo principal de esta investigación es investigar los efectos que la contratación por honorarios ha tenido en los niveles de gastos laborales incurridos por Credialfa. Ello implica la valoración de los beneficios económicos inmediatos en comparación con los posibles efectos adversos, que pueden incluir la rotación de personal, la disminución de la lealtad de los empleados y los posibles problemas legales y fiscales a los que puede verse expuesta la empresa.



Cuando se recopilen las conclusiones de este estudio, ofrecerán una perspectiva global que podrá ayudar a Credialfa y a otras empresas que operan en el mismo sector a tomar decisiones bien informadas sobre la estructura organizativa de su plantilla. Además, contribuirán al debate sobre las prácticas de empleo en el sector de las microfinanzas, que se caracteriza por la necesidad de encontrar un equilibrio entre la sostenibilidad económica y el bienestar de los trabajadores.

Tiene el siguiente contenido la investigación:

Capítulo I. La descripción del problema, los objetivos que se pretenden alcanzar al final del estudio, la justificación de la realización de la investigación y la operacionalización de las variables son los componentes más significativos del capítulo.

Capítulo II. En este capítulo se presenta el marco teórico y los antecedentes, y se esbozan los fundamentos de la investigación.

Capítulo III. Este capítulo pretende delinear los procedimientos metodológicos, definir la población y la muestra, especificar el instrumento de recogida de datos y comparar los resultados con la premisa del estudio.

Capítulo IV. El objetivo de este capítulo es ofrecer conclusiones, observaciones y recomendaciones sobre el tema presentado. Además, proporcionará referencias bibliográficas.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El uso de contratos de honorarios para servicios que son esencialmente permanentes puede dar lugar a costos ocultos a largo plazo, como una menor lealtad de los empleados, un aumento de la rotación y posibles disminuciones de la productividad. Estos gastos pueden considerarse costos ocultos, ya que no son inmediatamente evidentes (De la Torre, 2019). Además, existe una importante posibilidad de incumplir las normas laborales tanto internacionales como locales, lo que puede acarrear repercusiones legales y dañar la reputación de la empresa (Bensusán & Aguirre, 2020). En las economías emergentes, donde existe un alto nivel de informalidad en la mano de obra y donde las autoridades laborales están incrementando su aplicación de las prácticas contractuales irregulares, estos riesgos son especialmente relevantes (Casanova, 2020).

Las empresas multinacionales se enfrentan al problema de equilibrar la disminución de los costos laborales con el cumplimiento de una amplia variedad de leyes laborales que son complejas. Este reto surge en el entorno de los negocios internacionales, donde las normas laborales varían mucho de un país a otro (Márquez, 2020). El problema se complica aún más por la falta de



armonización de la normativa laboral internacional, que crea un entorno caracterizado por la incertidumbre para las empresas que operan en numerosas jurisdicciones.

Aunque en un primer momento se perciba una reducción de los costes laborales, la empresa puede descubrir que las repercusiones a largo plazo son mucho más importantes que la percepción original. Algunas de ellas incluyen un aumento de la rotación de personal, la posibilidad de una disminución de la productividad como resultado de una menor seguridad laboral y la pérdida de valiosos talentos que buscan condiciones más estables y que les benefician (García & Castillo, 2020). Además, las empresas están expuestas a riesgos legales y sanciones por parte de las autoridades laborales de Perú, que han incrementado su vigilancia sobre la correcta aplicación de los contratos de honorarios (Tafur & Fernández, 2021).

La cuestión de la legalidad y la ética del uso de contratos de honorarios para el trabajo permanente ha adquirido relevancia a nivel nacional, sobre todo en los sectores en los que esta práctica es popular. Esto es especialmente cierto en los sectores en los que se utilizan contratos de honorarios. Las empresas deben reevaluar esta práctica para evitar posibles sanciones y daños a su reputación. Esto se debe a que se han producido cambios en la legislación laboral y en las políticas gubernamentales centradas en la formalización del empleo (Paredes, 2020).

Aunque los contratos de honorarios tienen el potencial de reducir los gastos laborales a corto plazo, también tienen el potencial de producir problemas a largo plazo para las empresas. Estos problemas incluyen el aumento de la rotación de empleados, la disminución de la productividad como resultado de la falta de



estabilidad en el empleo y la pérdida de personas competentes que buscan mejores circunstancias laborales (Choque & Flores, 2021). Además, las empresas de Juliaca corren el riesgo de verse sometidas a consecuencias legales como consecuencia de la utilización indebida de este tipo de contratos. Esto es especialmente cierto en un entorno en el que las autoridades laborales están intensificando sus esfuerzos para combatir la informalidad laboral (Huamán, 2021).

Existe una creciente necesidad de aumentar la regulación y el control a nivel local, que ha salido a la luz por el creciente debate sobre la legalidad y los efectos sociales del empleo de contratos de honorarios para puestos permanentes. En la ciudad de Juliaca, donde la informalidad laboral es fuerte y las alternativas de empleo formal son escasas, este enfoque tiene el potencial de empeorar las desigualdades laborales existentes y poner en peligro la viabilidad a largo plazo de las empresas (Pérez & Mamani, 2019).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema principal

¿Cuál es la consecuencia de los contratos por honorarios en el costo laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo afecta los contratos por honorarios en la estabilidad económica de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023?

¿Qué efectos tiene los contratos por honorarios en la productividad laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023?



1.3. JUSTIFICACIÓN.

1.3.1. Justificación Teórica

En Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023, la investigación demostró las razones de los problemas relacionados con los contratos de honorarios y su impacto en los gastos laborales. Específicamente, la investigación presentará los hallazgos de la investigación.

1.3.2. Justificación Práctica

En Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023, la investigación nos dio la oportunidad de sugerir respuestas a los problemas que surgen de los contratos de honorarios y los efectos que estos contratos tienen en los gastos de mano de obra como resultado.

1.3.3. Justificación Metodológica

La investigación facilitó el desarrollo de enfoques para abordar las causas de los contratos de honorarios y sus implicaciones en los gastos laborales en Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar la consecuencia de los contratos por honorarios en el costo laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- Demostrar cómo afecta los contratos por honorarios en la estabilidad económica de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.
- Determinar los efectos que tienen los contratos por honorarios en la productividad laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.



1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

Los contratos por honorarios tienen consecuencias considerables en el costo laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.

1.5.2. Hipótesis específica

- Los contratos por honorarios afectan directamente en la estabilidad económica de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.
- Los contratos por honorarios tienen efectos considerables en la productividad laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO VARIABLE	DEESCALA DE MEDICIÓN
Contratos honorarios	En un contrato de honorarios, el profesional presta servicios de forma autónoma como asesor, consultor o investigador en relación con una determinada tarea o proyecto.	Los encuestados fueron interrogados sobre los contratos por honorarios	✓ Cumplimiento de normas laborales	✓ Trabajo permanente	de	Ordinal
			✓ Riesgo de sanciones	✓ Control de horario		
Costo laboral	El costo laboral engloba todos los gastos en que incurre una empresa para mantener el empleo de sus trabajadores.	Los encuestados facilitaron información económica sobre el costo laboral.	✓ Estabilidad económica	✓ Pago de beneficios sociales	de	Ordinal
			✓ Productividad laboral	✓ Incumplimiento de objetivos		
			✓ Productividad laboral	✓ Personal inestable		

Nota: En esta tabla se nota la operacionalización de las variables



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Internacional

Alvarez (2011), las excesivas reglas del mercado laboral y la potencial segmentación del sector formal afectan tanto a los ingresos laborales como a la informalidad, influyendo significativamente en la disparidad salarial entre trabajadores formales e informales. El estudio reveló que los gastos mínimos de contratación formal influyen negativa y significativamente en la informalidad laboral, por lo que afectan la escala de la empresa asociada al trabajador. Asimismo, se demostró que a medida que un trabajador se incorpora a una pequeña empresa o corporación, sus ingresos laborales disminuyen.

Pérez (2023), Esta tesis analiza el uso prevalente de los contratos de honorarios en México para eludir los requisitos laborales convencionales, lo que resulta en una privación de los derechos de los trabajadores. La autora examina el impacto de estos contratos en la estructura de costes de las organizaciones, que eluden gastos relacionados con prestaciones como seguridad social, pensiones y vacaciones. Sin embargo, estos ahorros a corto plazo se ven contrarrestados por repercusiones a largo plazo: desgaste de empleados cualificados, aumento de la rotación y gastos relacionados con posibles acciones



legales derivadas de la insuficiencia de prestaciones laborales. Se recomienda que las empresas utilicen contratos formales para los trabajadores que desempeñan funciones permanentes, evitando así sanciones legales y aumentando la retención de personal a largo plazo. La tesis afirma que la utilización de contratos de honorarios produce ineficiencias y peligros que superan las ventajas a corto plazo.

2.1.2. Nacional

López (2021), este estudio examina la implementación de estrategias de contratación por honorarios por parte de empresas constructoras de Lima Metropolitana para mitigar los costes inmediatos vinculados al empleo formal. El análisis de los costos laborales y su correlación con la rentabilidad de la empresa indica que, si bien las empresas pueden obtener ahorros inmediatos, los gastos a largo plazo -como la rotación de empleados, la disminución de la productividad y las sanciones por incumplimiento de la normativa laboral- afectan negativamente a su sostenibilidad económica. Las encuestas de gestión y los análisis financieros indican que una planificación insuficiente de los costes laborales eleva los gastos operativos indirectos. El estudio determina que los contratos de honorarios son un método eficaz de reducción de costes a corto plazo, pero plantean problemas considerables a largo plazo, como la elevada rotación de personal y la disminución de la motivación y la productividad. Además, las organizaciones que emplean esta forma de contrato incurren en multas y elevan sus costes de gestión de recursos humanos. Se aconseja a las empresas constructoras que adopten metodologías de planificación más eficientes para incorporar los gastos laborales de forma equilibrada, facilitando una rentabilidad sostenible a largo plazo.



García (2020), El estudio examina la rentabilidad de Editorial Ozaka Perú S.A. a lo largo de 2016 y 2017, evaluando el impacto de los contratos de honorarios en los gastos laborales de la empresa. En primer lugar, se observó que los contratos de honorarios ahorraban gastos laborales, ya que la empresa no estaba obligada a ofrecer beneficios sociales a sus empleados bajo este acuerdo. La falta de motivación y estabilidad del personal repercutió negativamente en la productividad, lo que dificultó la retención del talento y generó costes indirectos inesperados, como la necesidad continua de formar y contratar a nuevas personas. El estudio muestra que el uso de contratos de honorarios, aunque disminuye los gastos a corto plazo, repercute negativamente en la rentabilidad a largo plazo. Esto se debe a la disminución de la productividad de los empleados, a la insuficiencia de beneficios sociales que desincentivan a los trabajadores y a los gastos adicionales asociados a la rotación de personal. Se recomienda a las empresas que evalúen los costes a medio y largo plazo antes de comprometerse con esta forma de contrato y que contemplen la posibilidad de ofrecer incentivos que fomenten la retención de los empleados.

Medina (2020), la empresa Servicios Generales Quishuar Minería y Construcción S.A. es el objeto del estudio, que se centra en la industria minera y de la construcción en Cajamarca. El autor examina cómo los contratos de honorarios han permitido reducir significativamente los costes laborales, sobre todo en lo que se refiere a seguros, indemnizaciones y beneficios sociales. Sin embargo, debido a la rotación y desvinculación de los trabajadores, se ha constatado que esta reducción de costes va acompañada de una disminución de la productividad. Además, los gastos derivados de la contratación y formación de nuevos empleados han elevado los gastos generales de la organización, lo que



ha repercutido en su rentabilidad global. El argumento llega a la conclusión de que los contratos de honorarios tienen un efecto perjudicial a largo plazo sobre la rentabilidad de la empresa. Aunque al principio pueda parecer una buena forma de recortar gastos, la rotación de personal y la baja motivación cuestan mucho a la empresa en términos de productividad y calidad de la producción. Para aumentar la retención del personal y maximizar la rentabilidad a largo plazo, la empresa debería pensar en acuerdos de empleo más sólidos.

2.1.3. Local

Maltese (2020), con base en los hallazgos de la investigación, se ha determinado que el alto grado de informalidad laboral en Juliaca está relacionado con los altos costos laborales que experimentan las empresas, lo que a su vez las incentiva a utilizar contratos de honorarios para disminuir sus gastos. Por otro lado, esta modalidad contribuye a incrementar la volatilidad de la fuerza laboral y repercute en la productividad de las empresas locales. Según los resultados del estudio, se concluye que los contratos de honorarios contribuyen significativamente a la informalidad laboral, lo que repercute en la viabilidad a largo plazo de las empresas. Se sugiere un mayor nivel de control gubernamental, así como la formulación de regulaciones laborales que promuevan la formalización sin comprometer la competitividad de las empresas.

Flores (2020), la investigación cuantitativa incluyó un análisis financiero de las pequeñas empresas, así como cuestionarios a los propietarios. La evaluación del impacto de los contratos de honorarios en la estabilidad financiera se llevó a cabo mediante un diseño correlacional. Según la investigación, con la ayuda de los contratos de honorarios, las pequeñas empresas de Juliaca pueden reducir sus gastos de mano de obra. A pesar de que esto resulta en un aumento de la



liquidez a corto plazo, la inestabilidad laboral que se produce tiene un impacto perjudicial tanto en la productividad como en la estabilidad financiera a largo plazo. La utilización de contratos de honorarios genera elevados gastos en términos de rotación de personal y pérdida de productividad, lo que repercute negativamente en la estabilidad financiera de las pequeñas empresas comerciales. Sin embargo, la utilización de contratos de honorarios mejora la liquidez inicial.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Contratación por honorarios

2.2.1.1. Concepto de Contratación por honorarios

Un tipo de contrato laboral conocido como contrato de honorarios es aquel en el que una persona, a la que se denomina contratista, se compromete a realizar una determinada tarea o prestar un determinado servicio a cambio de una remuneración económica. A diferencia de los contratos laborales tradicionales, los contratos de honorarios no crean una relación de dependencia entre la persona que presta el servicio y el contratista. Esto significa que no existen obligaciones laborales asociadas a los contratos de honorarios, como el pago de prestaciones sociales, seguridad social, vacaciones o compensación por el tiempo trabajado (F. García & Castillo, 2020).

En el contexto de Perú, los contratos de honorarios se estructuran en el ámbito civil y no en el laboral. Esto proporciona a las empresas una mayor flexibilidad en la gestión de su mano de obra. Por otro lado, esta flexibilidad conlleva una serie de preocupaciones, sobre todo cuando se utiliza para funciones que, por su propia naturaleza, deberían estar sujetas a contratos laborales tradicionales (De la Torre, 2019).



2.2.1.2. Ventajas y Desventajas de los Contratos por Honorarios

Las empresas pueden obtener una serie de beneficios de los contratos de honorarios, como la reducción de sus gastos laborales y la posibilidad de contratar personal para proyectos concretos o a corto plazo con mayor flexibilidad. Al no tener que pagar prestaciones sociales ni otras tasas vinculadas a los contratos laborales convencionales, las empresas pueden reducir drásticamente sus gastos generales de funcionamiento (Mamani & Quispe, 2020). Además, este modo de funcionamiento permite a las empresas adaptar su plantilla en función de las exigencias del mercado sin sufrir los gastos que conlleva el despido (Pérez & Mamani, 2019).

Los aspectos negativos, por otra parte, también son bastante importantes. Cuando se utilizan contratos de honorarios para funciones permanentes, se puede producir inestabilidad laboral, lo que a su vez puede repercutir en la motivación y productividad de su plantilla. Además, esta técnica puede poner a las empresas en riesgo de enfrentarse a repercusiones legales en caso de que las autoridades laborales consideren que existe una relación de dependencia que debe regirse por un contrato laboral formal (Tafur & Fernández, 2021). Esta condición es especialmente problemática en las industrias que tienen un alto índice de rotación de personal, ya que la formación de nuevo personal está asociada a un coste significativo para la organización (Choque & Flores, 2021).

2.2.1.3. Marco Legal de los Contratos por Honorarios en el Perú

En Perú, los contratos de honorarios están regulados por el Código Civil y no por la legislación laboral, lo que indica que no están sujetos a las mismas normas que los contratos de trabajo. La legislación peruana estipula que estos contratos se utilizan principalmente para la prestación de servicios profesionales



y técnicos, caracterizados por la ausencia de subordinación o dependencia (Bellido & Yamada, 2019).

Por otro lado, si este tipo de contrato se utiliza de manera indebida, podría acarrear complicaciones legales para las empresas. Las empresas que emplean contratos de honorarios de manera irregular, es decir, para cubrir puestos de trabajo que deberían estar regulados bajo un contrato de trabajo formal, han sido objeto de mayores inspecciones por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que ha incrementado el número de inspecciones que se realizan con este objetivo (Huamán, 2021). El uso incorrecto de los contratos de honorarios puede acarrear sanciones como multas y la obligación de reconocer los derechos laborales asociados al contrato. Esto supone un riesgo importante para las empresas que realicen esta práctica de forma inadecuada (F. García & Castillo, 2020).

2.2.1.4. Impacto en el Costo Laboral y la Productividad

Entre las principales razones por las que las empresas optan por este tipo de contrato, una de las más importantes es el impacto que los contratos de honorarios tienen en los gastos laborales. Las empresas tienen la posibilidad de recortar sus gastos de personal a corto plazo al evitar el pago de prestaciones sociales y otras cargas laborales (Mamani & Quispe, 2020). Sin embargo, esta reducción de costos puede verse compensada por otras cuestiones, como un alto índice de rotación de personal, la necesidad de adquirir y formar a nuevos trabajadores y la posibilidad de una caída de la productividad como consecuencia de la falta de seguridad en el empleo (Pérez & Mamani, 2019).

Además, las empresas que dependen principalmente de contratos de honorarios pueden tener dificultades para retener a personal competente. Esto

se debe a que los trabajadores cualificados pueden preferir trabajar para organizaciones que ofrezcan un mayor nivel de seguridad laboral y prestaciones (Choque & Flores, 2021). La capacidad de la empresa para atraer y retener a empleados con talento, así como la cultura de la empresa, pueden verse afectadas como consecuencia de ello, lo que tendrá un efecto adverso en la capacidad de la empresa para competir a largo plazo.

2.2.2. Costo laboral

2.2.2.1. Concepto de Costo laboral

El término «costo laboral» hace referencia al conjunto de gastos que una empresa debe soportar para mantener a su plantilla. Además de los sueldos y salarios que se pagan a los empleados, este término engloba también otros gastos asociados. Estos costos incluyen las prestaciones sociales, las contribuciones a la seguridad social, las indemnizaciones por despido, la formación y otros gastos indirectos en los que se incurre como resultado de la contratación de personas (García & Castillo, 2020). El costo de la mano de obra es un componente significativo de la estructura de costos de una empresa, y es esencial gestionar adecuadamente este costo para garantizar que la empresa siga manteniendo su competitividad y rentabilidad.

En el contexto de Perú, el término «coste laboral» engloba tanto los elementos remunerativos directos, como el pago de horas extraordinarias, primas y comisiones, como las partes no remunerativas, como las contribuciones a los sistemas de pensiones, la seguridad social y otras prestaciones laborales obligatorias por ley (Bellido & Yamada, 2019).

2.2.2.2. Componentes del Costo Laboral

La mayoría de los gastos laborales pueden desglosarse en dos categorías distintas: costos directos e indirectos.

- a) **Salarios y Sueldos:** Es el principal componente del costo laboral y se refiere a la compensación fundamental que se paga a los trabajadores por la tarea que han realizado (Mamani & Quispe, 2020).
- b) **Bonificaciones y Gratificaciones:** El trabajador puede recibir una compensación adicional en fechas especiales, como las gratificaciones por el Día de la Independencia y Navidad, además de otras gratificaciones que puedan acordar el empresario y el trabajador (De la Torre, 2019).
- c) **Horas Extras:** El costo directo de la mano de obra se incrementa como resultado de los pagos adicionales que se reciben por el tiempo realizado fuera del horario laboral habitual (Pérez & Mamani, 2019).

2.2.2.3. Costos Indirectos

Los gastos que no están directamente relacionados con el pago de salarios se denominan costos indirectos. Sin embargo, es vital mantener la mano de obra para conservar la plantilla. Estos incluyen:

- a) **Beneficios Sociales:** Además de otras prestaciones laborales, los empresarios están obligados a cotizar a la Seguridad Social (Tafur & Fernández, 2021).
- b) **Capacitación y Desarrollo:** Es posible que la empresa aumente su productividad mediante inversiones destinadas a mejorar las cualificaciones y competencias de sus empleados; sin embargo, estas inversiones también constituyen un gasto adicional (García & Castillo, 2020).



c) Costos de Rotación: Los costos en que se incurre en el proceso de reclutamiento y selección de nuevos empleados, así como los costos relacionados con la contratación y formación de nuevos empleados, cuando los antiguos empleados dejan la organización (Huamán, 2021).

2.2.2.4. Impacto del Costo Laboral en la Competitividad Empresarial

El costo de la mano de obra es un factor que determina la competitividad de una empresa, sobre todo en sectores en los que los márgenes de beneficio son muy bajos. Cuando una empresa tiene una estructura de costos laborales elevada, puede tener dificultades para competir en precios, lo que puede obligarla a buscar formas de mejorar la eficiencia en otras áreas o a realizar inversiones en automatización de procesos (Pérez & Mamani, 2019).

Por el contrario, invertir en el bienestar de los empleados, por ejemplo ofreciéndoles mejores salarios y prestaciones, puede traducirse en un aumento de la productividad, una disminución de la rotación de personal y una mejora de la cultura organizativa. A largo plazo, estos beneficios pueden compensar los gastos adicionales en los que se incurre (Choque & Flores, 2021). Por lo tanto, la gestión eficaz de los costes laborales no sólo es esencial para contener los gastos, sino también para mejorar la posición competitiva de la empresa en el mercado.

2.2.2.5. Regulación del Costo Laboral en el Perú

En Perú existen varias leyes que regulan los precios laborales con el fin de proteger los derechos de los trabajadores y, al mismo tiempo, establecer obligaciones para las empresas. Estas leyes están diseñadas para proteger los derechos de los trabajadores. Las normas que regulan el salario mínimo, las condiciones de trabajo, las cotizaciones a la seguridad social y las



indemnizaciones por despido son algunas de las normativas que entran en esta categoría (Bellido & Yamada, 2019). El incumplimiento de esta normativa por parte de una empresa puede acarrear repercusiones legales y un gran aumento de los costes laborales. Esto se debe a que la empresa puede verse obligada a pagar multas, indemnizaciones o regularizar pagos atrasados (Tafur & Fernández, 2021).

2.2.2.6. Estrategias para la Gestión del Costo Laboral

Para que las empresas gestionen eficazmente sus gastos laborales, deben emplear tácticas que logren un equilibrio entre la necesidad de controlar los gastos y la importancia de preservar una mano de obra motivada y productiva. La optimización de los procesos de trabajo, la inversión en tecnología que reduzca la dependencia de la mano de obra y el diseño de paquetes de remuneración que atraigan y retengan a las personas sin comprometer la viabilidad financiera de la empresa son algunas de las medidas que se están aplicando (García & Castillo, 2020).

La gestión eficaz de los contratos de trabajo es otra técnica importante. Se trata de tener en cuenta varias opciones, como los contratos de duración determinada, temporales o de honorarios, respetando siempre la normativa vigente y analizando los posibles riesgos y beneficios asociados a cada modalidad (Mamani & Quispe, 2020).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Cumplimiento de normas laborales

Se trata de un conjunto de políticas y procedimientos destinados a garantizar que una empresa cumple las distintas leyes, normas y reglamentos laborales.



Riesgo de sanciones

Estos posibles peligros o vulnerabilidades, que si se descuidan o no se gestionan adecuadamente, pueden dar lugar a infracciones de la normativa y a un impacto perjudicial en la reputación de una organización.

Estabilidad económica

En cierta medida, implica evitar las crisis económicas y financieras, las oscilaciones bruscas de la actividad económica, la inflación elevada y la volatilidad excesiva de los mercados financieros y de divisas. Además, implica tratar de minimizar el impacto de estos factores.

Productividad laboral

La productividad laboral es una medida del grado de utilización de los elementos productivos y es un indicador de la eficiencia global. Una de las claves para impulsar la productividad es invertir en capital humano; de ahí que la gestión de las personas y la función de los recursos humanos funcionen como un componente estratégico de crucial relevancia para las empresas.

Trabajo permanente

El término "empleo permanente" se refiere a la situación en la que una persona es remunerada directamente por el desempeño de las funciones que realiza para un empresario.

Control de horario

En un sentido amplio, entendemos que la palabra «control de los trabajadores» se refiere al conjunto de técnicas que emplea una empresa para supervisar y/o registrar la jornada laboral de su personal.



Pérdida económica

Efecto adverso que se produce cuando todos los costes y gastos en los que se ha incurrido durante un periodo de tiempo específico se restan de los ingresos de la empresa durante ese periodo de tiempo. Es posible obtener beneficios si el resultado es favorable.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Método inductivo - deductivo

(Valles, 2014), ejemplifica cómo la combinación de ambos enfoques permite profundizar en la investigación. Esto se debe a que el proceso de inducción puede dar lugar a la creación de ideas únicas, que luego pueden investigarse mediante el proceso de deducción. Este enfoque hace que el proceso de investigación sea más eficaz y que las personas que lo llevan a cabo reciban datos fiables.

3.2. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN

Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima – 2023 ubicado en la ciudad de Juliaca

3.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

En el estudio se aplicó el enfoque cuantitativo, según Bryman (2016), esto indica que el método cuantitativo se utiliza ampliamente en las ciencias sociales porque permite a los investigadores estudiar patrones y tendencias que se forman a partir de enormes cantidades de datos. Esta es la razón por la que el método cuantitativo está tan extendido. En el proceso de formulación de políticas basadas en pruebas, la utilización de este método facilita la comparación y

generalización de los resultados, lo que supone una contribución sustancial al proceso.

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se trabajó con la investigación aplicada, según (Creswell, 2014):

Según su interpretación, la diferencia entre investigación fundamental e investigación aplicada es que la primera se ocupa más de las aplicaciones prácticas, mientras que la segunda se ocupa más de las aplicaciones teóricas. Esta información se aplica a la resolución de problemas concretos en ámbitos como la empresa, la educación, la salud y la ingeniería, y la investigación aplicada se centra en la aplicación de estos conocimientos. La investigación que se considera básica se lleva a cabo con el propósito de ampliar el conocimiento teórico, mientras que la investigación que se considera aplicada no se concentra en ampliar el conocimiento teórico.

3.5. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

Se aplicó el nivel explicativo, según (Bryman, 2016).

La investigación que pretende explicar el comportamiento humano es un componente esencial de las ciencias sociales, ya que contribuye a la comprensión de las complejidades de la conducta humana. Así lo demuestra el hecho de que esta investigación sea crucial. En el ámbito de esta forma de investigación, los investigadores son capaces de generar hipótesis y modelos que proporcionan una explicación de la ocurrencia de fenómenos particulares.

3.6. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En la investigación se utilizó el diseño no experimental transeccional.

Creswell (2014), el diseño en cuestión se diferencia por hacer especial hincapié en la recogida de datos en un instante determinado. Esto permite a los



investigadores obtener una «instantánea» de la condición que se está investigando. Tenga en cuenta que este diseño se tratará con más detalle en los párrafos siguientes. Se trata de un punto crucial a tener en cuenta. Además, subraya que el diseño transversal es especialmente ventajoso en situaciones en las que las variables no pueden alterarse por razones que se consideren éticas o viables si se está llevando a cabo la investigación.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1. Población

Se ha considerado como población a los 29 trabajadores de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima – 2023.

3.7.2. Muestra

Según Sampieri et al. (2014), se puede afirmar que los factores que influyen en el grado de representatividad de la muestra son las características del tamaño de la muestra y el método utilizado para obtenerla. Antes de iniciar el proceso de recogida de datos, es esencial elegir el tamaño adecuado de la muestra para evitar hacer inferencias incorrectas sobre la población total. Esto se debe al hecho de que a veces pueden extraerse conclusiones erróneas de una muestra de tamaño insuficiente.

Se ha tomado como muestra a los 29 trabajadores de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima – 2023.

3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.8.1. Encuesta

Para Garcia (2016), En el marco de un estudio científico, el objetivo de la encuesta es recoger respuestas a preguntas que se han decidido de antemano. Para garantizar que las preguntas contenidas en un cuestionario sean



aceptables, es necesario dedicar tiempo, esfuerzo y una cuidadosa planificación al proceso (p.95). Esto se debe a que las preguntas se formulan de acuerdo con criterios preestablecidos.

3.8.2. Instrumento

Según Daniel (2008), Un cuestionario es una colección de preguntas que corresponden a uno o varios de estos componentes, y se utiliza en el contexto de la investigación de uno o varios aspectos.

El cuestionario fue distribuido a los 29 trabajadores de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima – 2023 con la finalidad de recabar información para determinar los hallazgos de la investigación que se venía realizando.

3.9. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Dado que las variables cumplen la condición de normalidad, se utilizó la prueba de Chi-cuadrado para evaluar la hipótesis.

Planteamiento de las hipótesis

Hipótesis nula

H_0 : Los contratos por honorarios afectan directamente en la estabilidad económica de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.

Hipótesis alterna

H_a : Los contratos por honorarios tienen efectos considerables en la productividad laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1. Dimensión: Cumplimiento de normas laborales

a) Trabajo permanente

Tabla 2

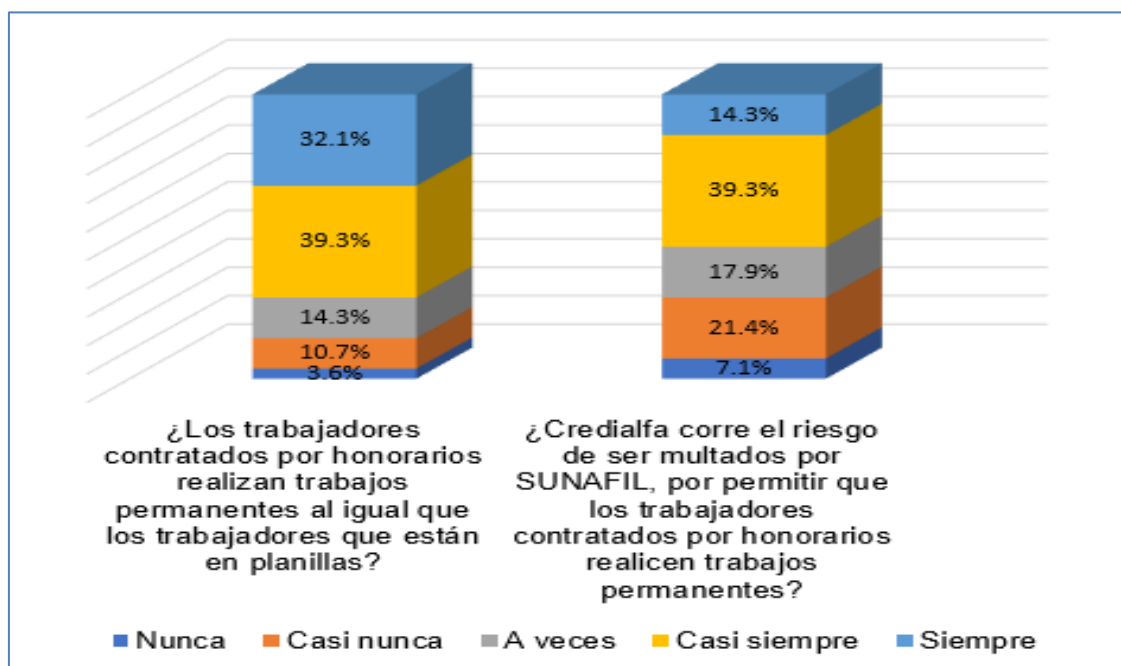
Trabajo permanente

	¿Credialfa corre el riesgo de ser			
	¿Los trabajadores contratados pormultados por SUNAFIL, por permitir honorarios realizan trabajosque los trabajadores contratados por permanentes al igual que lohonorarios realicen trabajos trabajadores que están en planillas? permanentes?			
	N	%	N	%
Nunca	1	3,6%	2	7,1%
Casi nunca	3	10,7%	6	21,4%
A veces	4	14,3%	5	17,9%
Casi siempre	11	39,3%	11	39,3%
Siempre	9	32,1%	4	14,3%
Total	28	100,0%	28	100,0%

Nota: Describo el trabajo permanente

Figura 1

Trabajo permanente



Nota: Es el producto de la tabla 2

En la tabla 2 y la figura 1, sobre el trabajo permanente, se tiene lo siguiente:

Con relación a los trabajadores contratados por honorarios realizan trabajos permanentes al igual que los trabajadores que están en planillas, respondieron con el 3,6% Nunca, 10,7% Casi nunca, 14,3% A veces, 39,3% Casi siempre, y 32,1% Siempre.

Sobre el riesgo de ser multados por SUNAFIL, por permitir que los trabajadores contratados por honorarios realicen trabajos permanentes, indicaron con el 7,1% Nunca, 21,4% Casi nunca, 17,9% A veces, 39,3% Casi siempre, y 14,3% Siempre.

b) Ingresos no tributarios (Multas, sanciones)

Tabla 3

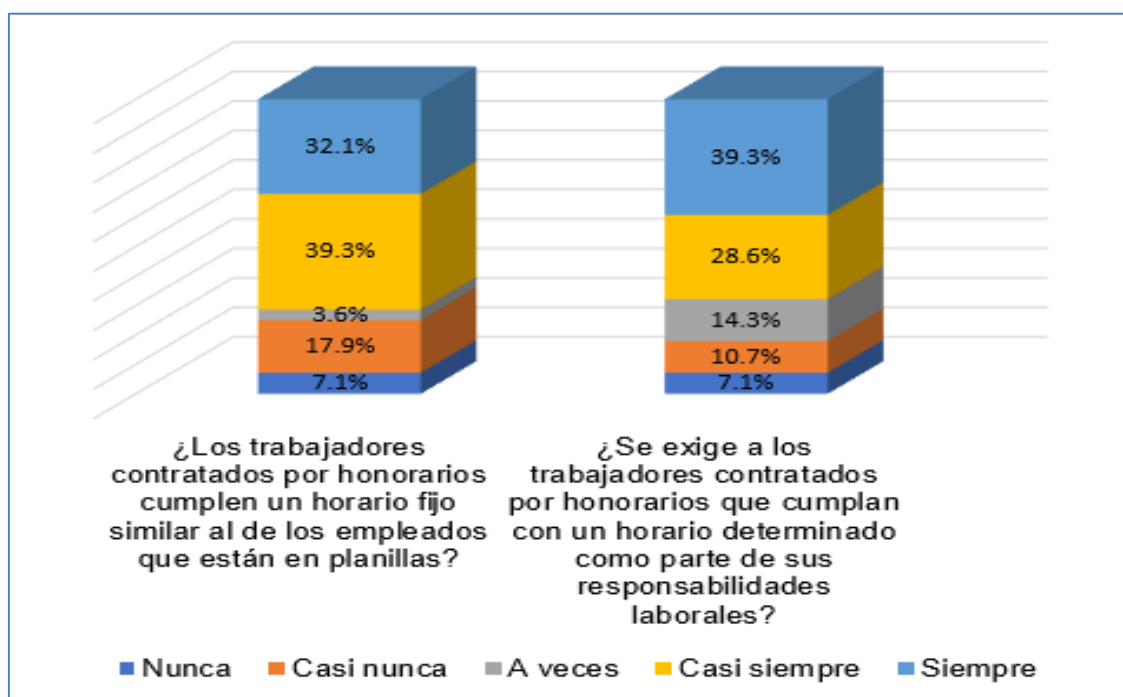
Control de horario

	¿Se exige a los trabajadores			
	¿Los trabajadores contratados por honorarios cumplen un horario fijo similar al de los empleados que están en planillas?		¿Los trabajadores contratados por honorarios que cumplen con un horario determinado como parte de sus responsabilidades laborales?	
	N	%	N	%
Nunca	2	7,1%	2	7,1%
Casi nunca	5	17,9%	3	10,7%
A veces	1	3,6%	4	14,3%
Casi siempre	11	39,3%	8	28,6%
Siempre	9	32,1%	11	39,3%
Total	28	100,0%	28	100,0%

Nota: Se muestra el control de horario

Figura 2

Control de horario



Nota: Viene de la tabla 3



En la tabla 3 y la figura 2, sobre el control de horario, se tiene lo siguiente:

En cuanto a los trabajadores contratados por honorarios cumplen un horario fijo similar al de los empleados que están en planillas, respondieron con el 7,1%

Nunca, 17,9% Casi nunca, 3,6% A veces, 39,3% Casi siempre, y 32,1% Siempre.

Sobre los trabajadores contratados por honorarios que cumplan con un horario determinado como parte de sus responsabilidades laborales, indicaron con el

7,1% Nunca, 10,7% Casi nunca, 14,3% A veces, 28,6% Casi siempre, y 39,3% Siempre.

4.1.2. Dimensión: Riesgo de sanciones

a) Identificación de riesgos legales

Tabla 4

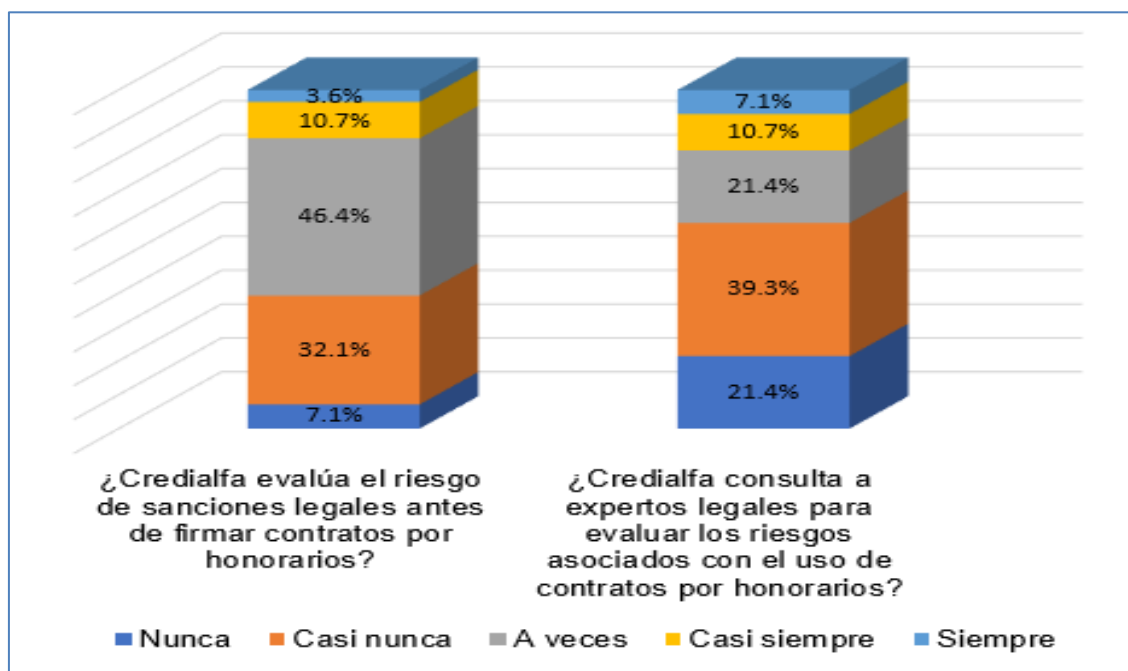
Identificación de riesgos legales

	¿Credialfa evalúa el riesgo de sanciones legales antes de firmar contratos por honorarios?		¿Credialfa consulta a expertos legales para evaluar los riesgos asociados con el uso de contratos por honorarios?	
	N	%	N	%
Nunca	2	7,1%	6	21,4%
Casi nunca	9	32,1%	11	39,3%
A veces	13	46,4%	6	21,4%
Casi siempre	3	10,7%	3	10,7%
Siempre	1	3,6%	2	7,1%
Total	28	100,0%	28	100,0%

Nota: Aquí se describe la identificación de riesgos legales

Figura 3

Identificación de riesgos legales



Nota: Es el producto de la tabla 4



En la tabla 4 y la figura 3, sobre la identificación de riesgos legales, se tiene lo siguiente:

En cuanto a la evaluación del riesgo de sanciones legales antes de firmar contratos por honorarios, respondieron con el 7,1% Nunca, 32,1% Casi nunca, 46,4% A veces, 10,7% Casi siempre, y 3,6% Siempre.

Sobre la consulta a expertos legales para evaluar los riesgos asociados con el uso de contratos por honorarios, indicaron con el 21,4% Nunca, 39,3% Casi nunca, 21,4% A veces, 10,7% Casi siempre, y 7,1% Siempre.

b) Aplicación de multas

Tabla 5

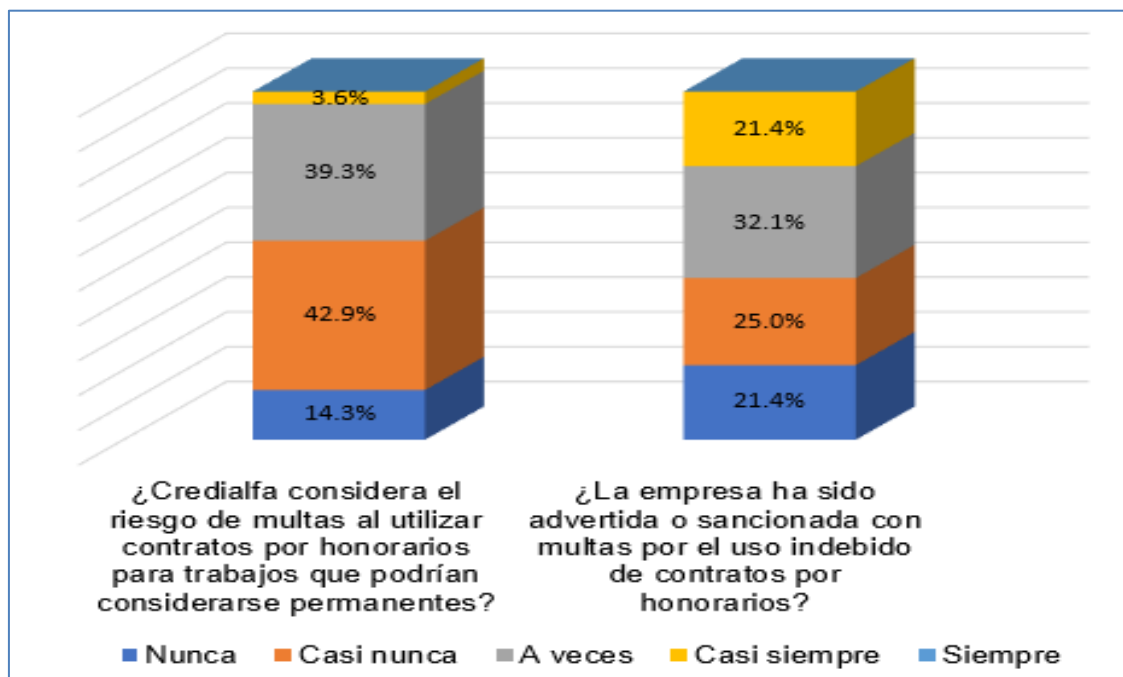
Aplicación de multas

	¿Credialfa considera el riesgo de multas al utilizar contratos por honorarios para trabajos que podrían considerarse permanentes?		¿La empresa ha sido advertida o sancionada con multas por el uso indebido de contratos por honorarios?	
	N	%	N	%
Nunca	4	14,3%	6	21,4%
Casi nunca	12	42,9%	7	25,0%
A veces	11	39,3%	9	32,1%
Casi siempre	1	3,6%	6	21,4%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%
Total	28	100,0%	28	100,0%

Nota: Aplicación de multas es mostrado en la tabla

Figura 4

Aplicación de multas



Nota: Es el producto de la tabla 5



Para la tabla 5 y la figura 4, sobre la aplicación de multas, se tiene lo siguiente:

En cuanto al riesgo de multas al utilizar contratos por honorarios para trabajos que podrían considerarse permanentes, respondieron con el 14,3% Nunca, 42,9% Casi nunca, 39,3% A veces y 3,6% Casi siempre.

Sobre la advertencia a ser sancionada con multas por el uso indebido de contratos por honorarios, indicaron con el 21,4% Nunca, 25,0% Casi nunca, 32,1% A veces y 21,4% Casi siempre.

4.1.3. Dimensión: Estabilidad económica

a) Pago de beneficios sociales

Tabla 6

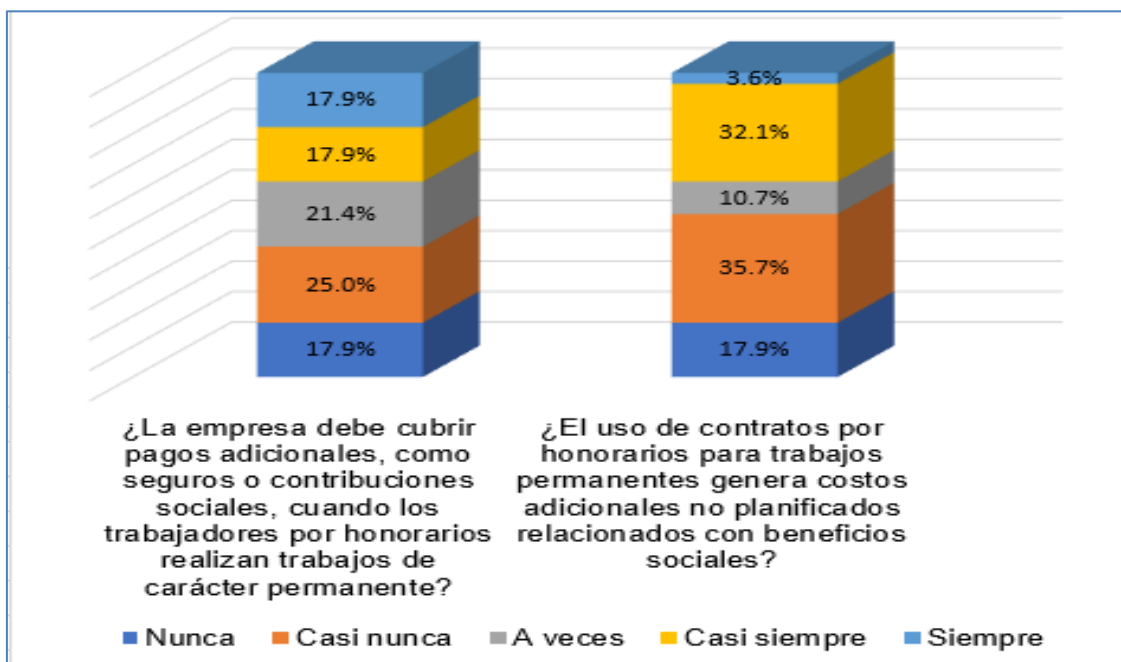
Pago de beneficios sociales

	¿La empresa debe cubrir pagos adicionales, como seguros o contribuciones sociales, cuando los trabajadores por honorarios realizan trabajos de carácter permanente?		¿El uso de contratos por honorarios para trabajos permanentes genera costos adicionales no planificados relacionados con beneficios sociales?	
	N	%	N	%
Nunca	5	17,9%	5	17,9%
Casi nunca	7	25,0%	10	35,7%
A veces	6	21,4%	3	10,7%
Casi siempre	5	17,9%	9	32,1%
Siempre	5	17,9%	1	3,6%
Total	28	100,0%	28	100,0%

Nota: Describo el pago de beneficios sociales

Figura 5

Pago de beneficios sociales



Nota: La figura resulta de la tabla 6



En la tabla 6 y la figura 5, sobre el pago de beneficios sociales, se tiene lo siguiente:

En cuanto a cubrir pagos adicionales, como seguros o contribuciones sociales, cuando los trabajadores por honorarios realizan trabajos de carácter permanente, respondieron con el 17,9% Nunca, 25,0% Casi nunca, 21,4% A veces, 17,9% Casi siempre, y 17,9% Siempre.

Sobre el uso de contratos por honorarios para trabajos permanentes genera costos adicionales no planificados relacionados con beneficios sociales, indicaron con el 17,9% Nunca, 35,7% Casi nunca, 10,7% A veces, 32,1% Casi siempre, y 3,6% Siempre.

b) Incumplimiento de objetivos

Tabla 7

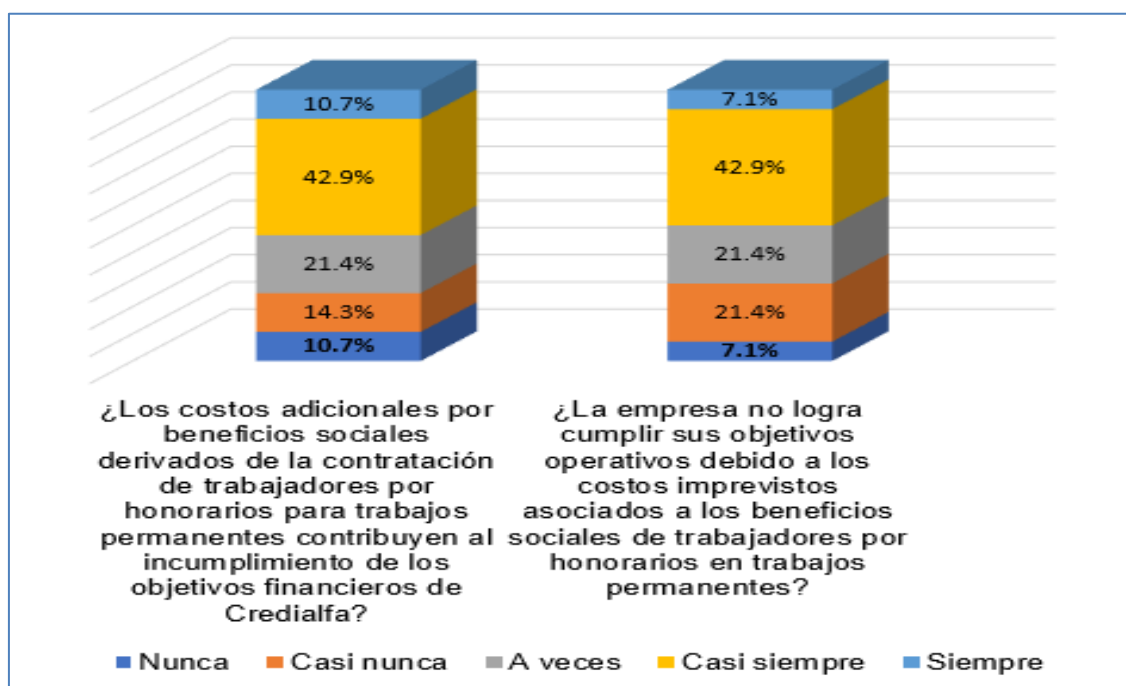
Incumplimiento de objetivos

	¿Los costos adicionales por beneficios sociales derivados de la contratación de trabajadores permanentes contribuyen al incumplimiento de los objetivos financieros de Credialfa?		¿La empresa no logra cumplir sus objetivos operativos debido a los costos imprevistos asociados a los beneficios sociales de trabajadores permanentes?	
	N	%	N	%
Nunca	3	10,7%	2	7,1%
Casi nunca	4	14,3%	6	21,4%
A veces	6	21,4%	6	21,4%
Casi siempre	12	42,9%	12	42,9%
Siempre	3	10,7%	2	7,1%
Total	28	100,0%	28	100,0%

Nota: Se indica el incumplimiento de objetivos

Figura 6

Incumplimiento de objetivos



Nota: La figura resulta de la tabla 7



En la tabla 7 y la figura 6, sobre el Incumplimiento de objetivos, se tiene el siguiente resultado:

En cuanto a los costos adicionales por beneficios sociales derivados de la contratación de trabajadores por honorarios para trabajos permanentes contribuyen al incumplimiento de los objetivos financieros de Credialfa, respondieron con el 10,7% Nunca, 14,3% Casi nunca, 21,4% A veces, 42,9% Casi siempre, y 10,7% Siempre.

Sobre el incumplimiento de los objetivos operativos debido a los costos imprevistos asociados a los beneficios sociales de trabajadores por honorarios en trabajos permanentes, indicaron con el 7,1% Nunca, 21,4% Casi nunca, 21,4% A veces, 42,9% Casi siempre, y 7,1% Siempre.

4.1.4. Dimensión: Productividad laboral

a) Personal inestable

Tabla 8

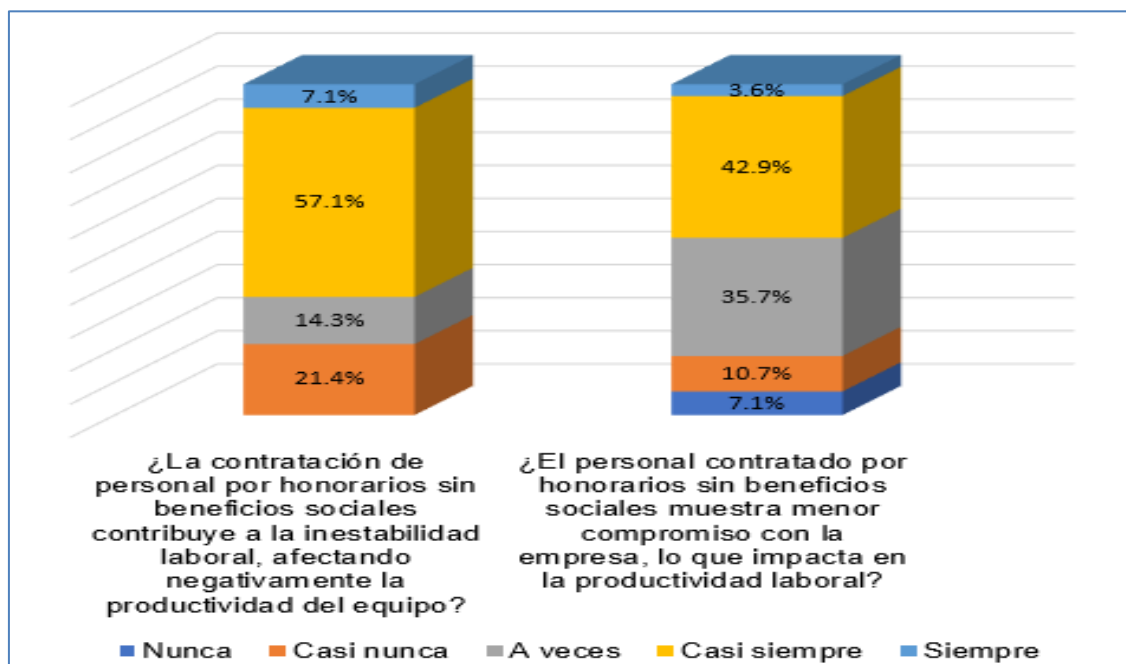
Personal inestable

	¿La contratación de personal por honorarios sin beneficios sociales contribuye a la inestabilidad laboral, afectando negativamente la productividad del equipo?		¿El personal contratado por honorarios sin beneficios sociales muestra menor compromiso con la empresa, lo que impacta en la productividad laboral?	
	N	%	N	%
Nunca	0	0,0%	2	7,1%
Casi nunca	6	21,4%	3	10,7%
A veces	4	14,3%	10	35,7%
Casi siempre	16	57,1%	12	42,9%
Siempre	2	7,1%	1	3,6%
Total	28	100,0%	28	100,0%

Nota: Describe el personal inestable

Figura 7

Personal inestable



Nota: La figura resulta de la tabla 8



En la tabla 8 y la figura 7, sobre el personal inestable, se tiene el siguiente resultado:

En cuanto a la contratación de personal por honorarios sin beneficios sociales contribuye a la inestabilidad laboral, afectando negativamente la productividad del equipo, respondieron con el 21,4% Casi nunca, 14,3% A veces, 57,1% Casi siempre, y 7,1% Siempre.

Sobre los contratos por honorarios sin beneficios sociales muestra menor compromiso con la empresa, lo que impacta en la productividad laboral, indicaron con el 7,1% Nunca, 10,7% Casi nunca, 35,7% A veces, 42,9% Casi siempre, y 3,6% Siempre.

b) Pérdida económica

Tabla 9

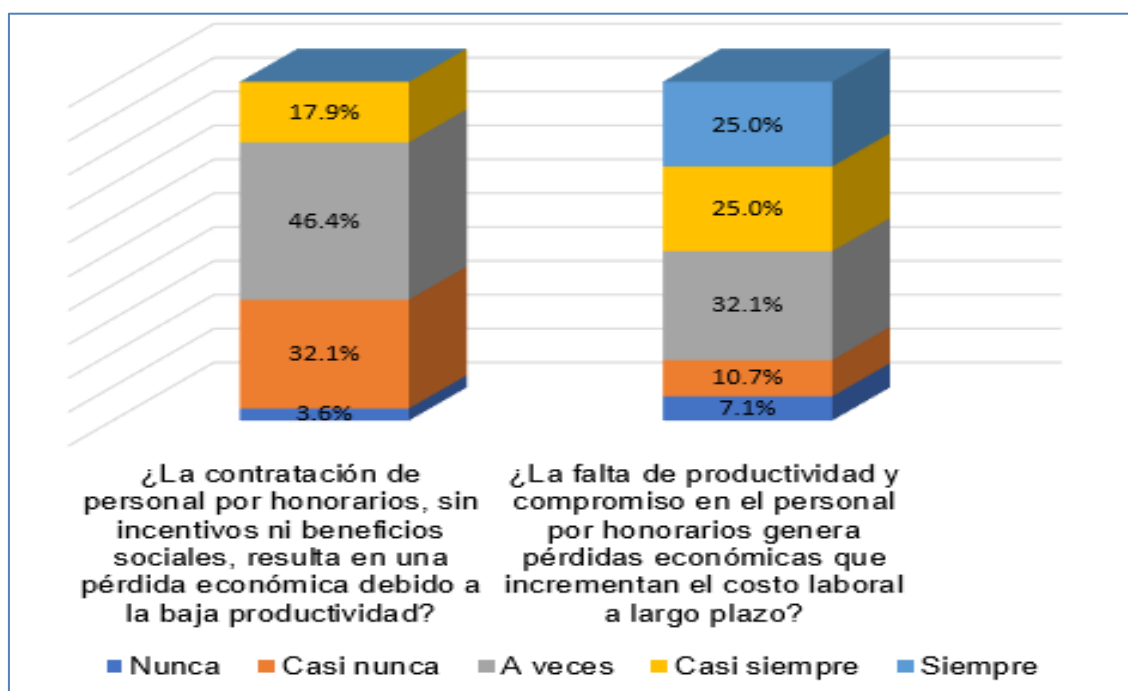
Pérdida económica

	¿La contratación de personal por honorarios, sin incentivos ni beneficios sociales, resulta en una pérdida económica debido a la baja productividad?		¿La falta de productividad y compromiso en el personal por honorarios genera pérdidas económicas que incrementan el costo laboral a largo plazo?	
	N	%	N	%
Nunca	1	3,6%	2	7,1%
Casi nunca	9	32,1%	3	10,7%
A veces	13	46,4%	9	32,1%
Casi siempre	5	17,9%	7	25,0%
Siempre	0	0,0%	7	25,0%
Total	28	100,0%	28	100,0%

Nota: Se señala la pérdida económica

Figura 8

Pérdida económica



Nota: Proviene la figura de la tabla 9



En la tabla 9 y la figura 8, sobre la pérdida económica, se tiene lo siguiente:

En cuanto a la contratación de personal por honorarios, sin incentivos ni beneficios sociales, resulta en una pérdida económica debido a la baja productividad, respondieron con el 3,6% Nunca, 32,1% Casi nunca, 46,4% A veces y 17,9% Casi siempre.

Sobre la falta de productividad y compromiso en el personal por honorarios genera pérdidas económicas que incrementan el costo laboral a largo plazo, indicaron con el 7,1% Nunca, 10,7% Casi nunca, 32,1% A veces, 25,0% Casi siempre, y 25,0% Siempre.

4.1.5. Impacto de la optimización de la gestión de tesorería

Tabla 10

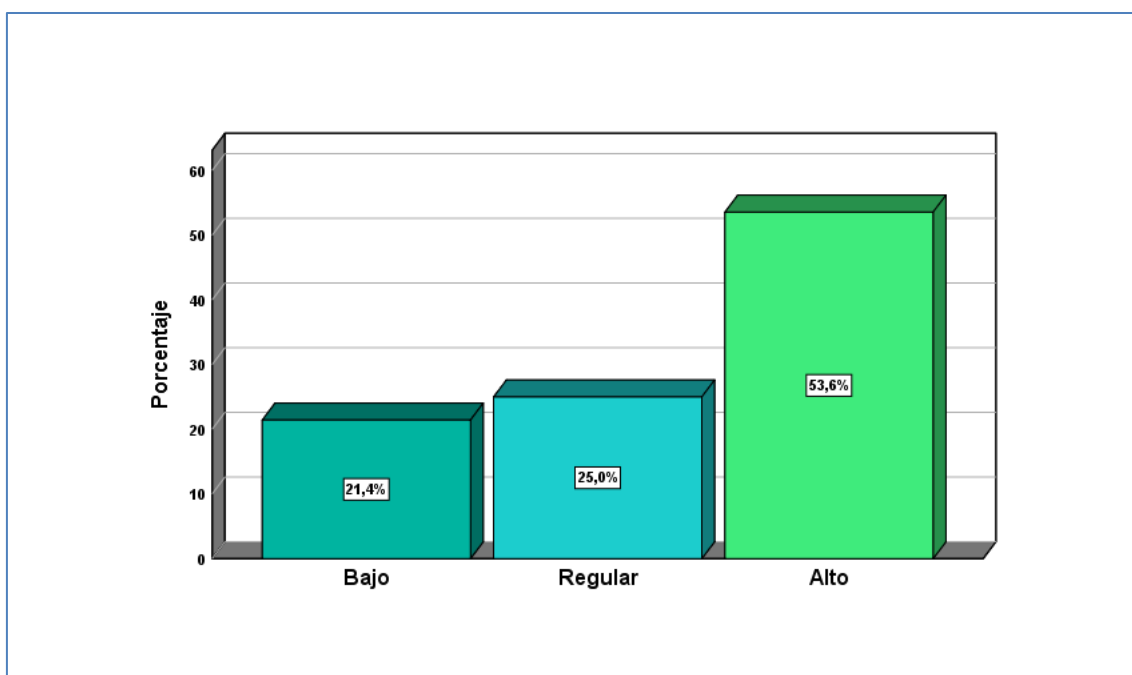
Los contratos por honorarios en el costo laboral

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido acumulado	
Válido	Bajo	6	21,4	21,4	21,4
	Regular	7	25,0	25,0	46,4
	Alto	15	53,6	53,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Indica la consecuencia de contratos por honorarios en el costo laboral

Figura 9

Los contratos por honorarios en el costo laboral



Nota: Proviene la figura de la tabla 10



La respuesta sobre la consecuencia de los contratos por honorarios en el costo laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023, los encuestados respondieron que tiene consecuencia con el 53.6% de "Alto", 25.0% "Regular" y 21.4% "Bajo".

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. De hipótesis general

Tabla 11

Pruebas hipótesis general

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	102,356 ^a	70	,007
Razón de verosimilitud	78,959	70	,217
Asociación lineal por lineal	2,319	1	,128
N de casos válidos	28		

Nota: Aquí se prueba la hipótesis general

En la tabla 11, se aprecia que $p = 0.007 < 0.05$. Por lo tanto, se convalida la hipótesis alternativa (H_a), es decir que los contratos por honorarios tienen consecuencias considerables en el costo laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.

4.2.2. De hipótesis específica 1

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 1

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	87,856 ^a	63	,021
Razón de verosimilitud	65,947	63	,375
Asociación lineal por lineal	2,231	1	,135
N de casos válidos	28		

Nota: Se prueba la hipótesis específica 1

En la tabla 12, el resultado de p valor es $0.021 < 0.05$ de alfa. Por consiguiente, se convalida la hipótesis alternativa (H_a), vale decir que los contratos por honorarios afectan directamente en la estabilidad económica de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.

4.2.3. De hipótesis específica 2

Tabla 13

Pruebas de hipótesis específica 2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	59,656 ^a	42	,038
Razón de verosimilitud	51,775	42	,143
Asociación lineal por lineal	,478	1	,489
N de casos válidos	28		

Nota: Es la prueba de la hipótesis específica 2

Los datos obtenidos en la tabla 13, indican que el valor de $p= 0,038 < 0,05$ de alfa. Por lo que, se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por tanto, los contratos por honorarios tienen efectos considerables en la productividad laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, los trabajadores contratados por honorarios no sólo están obligados a realizar un trabajo permanente y cumplir un horario predeterminado, sino que también la financiera corre el riesgo de ser multados, ya que el empleador no toma en cuenta los riesgos laborales. El empleador no otorga beneficios sociales a los trabajadores que cobran por honorarios, genera inestabilidad laboral. Además, no existe compromiso por parte de los trabajadores que cobran por honorarios, lo que a la



larga se traducirá en un perjuicio económico para la financiera, así como en una falta de productividad de estos trabajadores, al final la financiera no cumple con los objetivos de la financiera.

Es verdad lo que afirma Alvarez (2011), según las conclusiones del estudio, los costos mínimos del empleo formal tienen un impacto negativo y considerable en la informalidad laboral, que a su vez repercute en el tamaño de la empresa a la que está vinculado el trabajador. De igual forma, se demostró que la cantidad de dinero que un trabajador obtiene de su empleo disminuirá en la medida en que se vincule a una empresa o corporación pequeña.

Se concuerda con lo manifestado por Pérez (2023), el autor realiza un análisis de los efectos que estos contratos tienen en la estructura de costes de las empresas con la intención de evitar el pago de prestaciones como la seguridad social, las pensiones y las vacaciones. Sin embargo, estas reducciones de costes a corto plazo se ven anuladas por las repercusiones a largo plazo, que incluyen la pérdida de personas competentes, el aumento de la rotación de empleados y los gastos relacionados con la posibilidad de emprender acciones legales por la falta de prestaciones laborales. Se aconseja que las empresas establezcan contratos formales para los empleados que cumplen funciones permanentes. Esto ayuda a las empresas a evitar consecuencias legales y aumenta el número de empleados que permanecen en la empresa a largo plazo. Según la conclusión de la tesis, la utilización de contratos de honorarios da lugar a ineficiencias y peligros que son mayores que el ahorro que se obtiene a corto plazo.

De la misma forma López (2021), la utilización de contratos de honorarios es una técnica razonable para reducir gastos a corto plazo; pero, ofrece



problemas sustanciales a largo plazo, como el aumento de la rotación de empleados y la disminución de la motivación y la productividad. Además, las empresas que emplean este tipo de contrato están sujetas a sanciones y pueden esperar un aumento de sus gastos generales asociados a la gestión de recursos humanos. Se recomienda que las empresas de construcción empleen estrategias de planificación más eficaces para integrar los gastos laborales de forma más equilibrada, lo que permitirá una rentabilidad sostenible a largo plazo.

En el mismo sentido García (2020), indica que la utilización de contratos de honorarios, a pesar de que reduce los gastos a corto plazo, repercute negativamente en la rentabilidad de la empresa a largo plazo. Las razones son la disminución de la productividad de los trabajadores, la ausencia de beneficios sociales que desmotivan a los trabajadores y el aumento de los costes que se producen como consecuencia de la rotación de los recursos humanos. Antes de tomar una decisión sobre este tipo de contrato, se recomienda que las empresas hagan una evaluación de los costes a medio y largo plazo, y que también tengan en cuenta la posibilidad de ofrecer incentivos que animen a los empleados a permanecer en la empresa.

Lo mismo Medina (2020), llega a la conclusión de que el efecto de los contratos de honorarios sobre la rentabilidad de la empresa es perjudicial a lo largo del tiempo. La rotación de personal y la falta de entusiasmo generan un coste sustancial para la empresa en términos de eficiencia y calidad del trabajo, a pesar de que a primera vista parece un método eficaz para disminuir los costes. Se sugiere que la empresa tome en consideración contratos de trabajo más estables para mejorar la retención de los empleados y maximizar la rentabilidad de la empresa a largo plazo.



Tal como indica Shicchi (2022), es necesario realizar mejoras en la composición de la remuneración de los trabajadores, lo que significa que el costo laboral de la empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020 estará conformado por todos los ingresos de los trabajadores además de los pagos realizados por el empleador. Se ha identificado el costo laboral de la planilla para el periodo 2020, incluyendo los conceptos remunerativos y no remunerativos, beneficios sociales y aportes que son responsables de determinar el costo laboral. Falta claridad en cuanto a la estructura del costo laboral de la empresa. Si bien es un costo, es necesario considerarlo como un beneficio dentro del contexto del costo laboral del empleado. La gestión de la planificación de las vacaciones no está funcionando eficazmente como resultado de las vacaciones caducadas o compradas que se descubrieron en la nómina del periodo 2020.

Se concuerda con lo que indica Maltese (2020), los contratos de honorarios contribuyen significativamente a la informalidad laboral, lo que repercute en la viabilidad a largo plazo de empresas como las corporaciones. Se ha sugerido un mayor nivel de control gubernamental, así como la formulación de regulaciones laborales que promuevan la formalización sin comprometer la competitividad de las empresas.

Y finalmente va en el mismo sentido lo que manifiesta Flores (2020), las pequeñas empresas de Juliaca recurren a los contratos de honorarios para reducir sus gastos laborales. A pesar de que esto resulta en un aumento de la liquidez a corto plazo, la inestabilidad laboral que se produce tiene un impacto perjudicial tanto en la productividad como en la estabilidad financiera a largo plazo. La utilización de contratos de honorarios genera elevados gastos en términos de rotación de personal y pérdida de productividad, lo que repercute



negativamente en la estabilidad financiera de las pequeñas empresas comerciales. Sin embargo, la utilización de contratos de honorarios mejora la liquidez inicial.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Se determinó la consecuencia de los contratos por honorarios en el costo laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023, de acuerdo a la tabla 10, la consecuencia de los contratos por honorarios es de 53.6% como alto en el costo laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023, lo que indica que se contrata irregularmente a los trabajadores bajo honorarios profesionales que cumplen labores permanentes, lo cual es un riesgo inminente de ocasionar costos laborales imprevistos en la Financiera.
- SEGUNDA:** Se demostró cómo afecta los contratos por honorarios en la estabilidad económica de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023, según los resultados, los contratos por honorarios indebidos van a desestabilizar económicamente a la Financiera.
- TERCERA:** Se determinó los efectos que tienen los contratos por honorarios en la productividad laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023, los contratos laborales por honorarios generan la falta de productividad laboral de parte de estos trabajadores, porque no se da todos los beneficios que tienen por derecho.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que Credialfa Líderes en Micro Finanzas Sociedad Anónima realice una revisión integral de su política de contratación, además la empresa debe evaluar la implementación de contratos laborales formales, ajustados a la normativa vigente, que aseguren tanto la sostenibilidad financiera como el cumplimiento de las obligaciones laborales, enfocándose en regularizar el uso de contratos por honorarios para trabajos que son de naturaleza permanente, lo que representa un alto riesgo de generar costos imprevistos, como sanciones legales y la obligación de cubrir beneficios sociales retroactivos.

SEGUNDA: Se recomienda que Credialfa Líderes en Micro Finanzas Sociedad Anónima implemente medidas urgentes para corregir el uso indebido de contratos por honorarios, los contratos irregulares generan un alto riesgo de desestabilización financiera.

TERCERA: Se recomienda que Credialfa Líderes en Micro Finanzas Sociedad Anónima regularice el uso de contratos por honorarios para mejorar la productividad laboral, es crucial otorgarles los beneficios sociales correspondientes para incentivar un mayor compromiso y mejorar el rendimiento en sus funciones, lo que beneficiará tanto a los empleados como a la empresa en términos de eficiencia y productividad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, O. (2011). *Los costos laborales, informalidad laboral y brecha salarial*
Caso: México y Argentina [Universidad de los Andes de Colombia].
<https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/a0466e2a-3ec0-41ef-851b-4a6f9f109c66/content>
- Bellido, G., & Yamada, G. (2019). *Empleo y mercado laboral en el Perú: Desafíos y oportunidades*. Instituto de Estudios Peruanos.
- Bensusán, G., & Aguirre, E. (2020). *Derecho laboral internacional: Normas, tendencias y desafíos*. Editorial Porrúa.
- Bryman, A. (2016). *Métodos de investigación social* (5.^a ed.). Oxford University Press.
- Casanova, E. (2020). *La informalidad laboral en América Latina: Desafíos y oportunidades para la regulación*. Siglo XXI Editores.
- Choque, A., & Flores, M. (2021). *Impacto de la contratación por honorarios en la productividad laboral en Puno*. Editorial Gráfica Sur.
- Creswell, J. (2014). *Diseño de investigación: Métodos cualitativo, cuantitativo y de métodos mixtos*. SAGE Publications.
- Daniel, B. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom 2008.
chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodología-de-la-Investigación-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf
- De la Torre, R. (2019). *El impacto de los contratos por honorarios en la estabilidad laboral y la productividad empresarial*. Editorial Jurídica Grijley.



- Flores, L. (2020). *Impacto de los contratos por honorarios en la estabilidad financiera de las pequeñas empresas comerciales en Juliaca* [Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/discover>
- García, F., & Castillo, M. (2020). *Flexibilización laboral y su impacto en la productividad empresarial en el Perú*. Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico.
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para Administración*. Ediciones de la U.
- García, J. (2020). *Los costos laborales y su impacto en la rentabilidad de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A. en Lima, 2016-2017*. Universidad Alas Peruanas.
- Huamán, J. (2021). *La formalización del empleo en el sur del Perú: Desafíos y oportunidades en Juliaca*. Fondo Editorial de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- López, M. (2021). *Planeamiento de los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de las empresas constructoras en Lima Metropolitana* [Universidad de San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe>
- Maltese, F. (2020). *Los costos laborales y su relación con la informalidad laboral en el marco del Decreto Legislativo N° 728 en Juliaca* [Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29999>
- Mamani, R., & Quispe, C. (2020). *Empleo y desarrollo económico en Juliaca: Una mirada desde la informalidad*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Márquez, C. (2020). *Contratos laborales y sus implicaciones en el contexto global: Una visión desde la perspectiva de la empresa multinacional*.



Fondo de Cultura Económica.

Medina, N. (2020). *Impacto del costo laboral en la rentabilidad de la empresa Servicios Generales Quishuar Minería y Construcción S.A., Cajamarca, 2020*. Universidad Privada del Norte.

Paredes, L. (2020). *La informalidad laboral en el Perú: Análisis y propuestas de políticas públicas*. Editorial Jurídica Grijley.

Pérez, C. (2023). *Los contratos por honorarios asimilados a salarios, aplicados para desvirtuar la relación laboral* [Universidad Nacional Autónoma de México].

<https://ru.dgb.unam.mx/handle/20.500.14330/TES01000837982>

Pérez, M., & Mamani, L. (2019). *Desigualdades laborales en Juliaca: Un análisis de las condiciones de empleo en el sector privado*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional del Altiplano.

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.

Shicchi, M. (2022). *Costo laboral de una empresa de servicios del Distrito de Miraflores, en el período 2020* [Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30578/Shicchi>

[Ayala Marivel Jovanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30578/Shicchi/Ayala%20Marivel%20Jovanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Tafur, J., & Fernández, R. (2021). *Derecho laboral peruano: Principios y normas fundamentales*. Editorial Palestra.

Valles, M. (2014). *Investigación cualitativa* (2.^a ed.). McGraw-Hill.



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

CONTRATO POR HONORARIOS Y SU CONSECUENCIA EN EL COSTO LABORAL DE CREDIALFA LÍDERES EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD ANÓNIMA - 2023

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Independiente X	Enfoque Cuantitativo Tipo Aplicada Nivel Explicativo Diseño No experimental transeccional o transversal
¿Cuál es la consecuencia de los contratos por honorarios en el costo laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023?	Determinar las consecuencias de los contratos por honorarios en el costo laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.	Los contratos por honorarios tienen consecuencias considerables en el costo laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.	Contratos honorarios por	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dependiente Y	
¿Cómo afecta los contratos por honorarios en la estabilidad económica de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023?	Demostrar cómo afecta los contratos por honorarios en la estabilidad económica de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.	Los contratos por honorarios afectan directamente en la estabilidad económica de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023	Costo laboral	Método Inductivo – deductivo Población 28 trabajadores Muestra 28 trabajadores Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
¿Qué efectos tiene los contratos por honorarios en la productividad laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023?	Determinar los efectos que tienen los contratos por honorarios en la productividad laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.	Los contratos por honorarios tienen efectos considerables en la productividad laboral de Credialfa Lideres en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023.		



ANEXO 2. INSTRUMENTOS

Cuestionario

Instrucciones: Por favor, elija sólo una de las siguientes respuestas para cada pregunta, teniendo en cuenta su perspectiva, como se indica en la leyenda que sigue:

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Variable Independiente: Contratos por honorarios Dimensión: Cumplimiento de normas laborales	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Los trabajadores contratados por honorarios realizan trabajos permanentes al igual que los trabajadores que están en planillas?					
2	¿Credialfa corre el riesgo de ser multados por SUNAFIL, por permitir que los trabajadores contratados por honorarios realicen trabajos permanentes?					
3	¿Los trabajadores contratados por honorarios cumplen un horario fijo similar al de los empleados que están en planillas?					
4	¿Se exige a los trabajadores contratados por honorarios que cumplan con un horario determinado como parte de sus responsabilidades laborales?					
	Dimensión: Riesgo de sanciones					
5	¿Credialfa evalúa el riesgo de sanciones legales antes de firmar contratos por honorarios?					



6	¿Credialfa consulta a expertos legales para evaluar los riesgos asociados con el uso de contratos por honorarios?					
7	¿Credialfa considera el riesgo de multas al utilizar contratos por honorarios para trabajos que podrían considerarse permanentes?					
8	¿La empresa ha sido advertida o sancionada con multas por el uso indebido de contratos por honorarios?					
	Variable dependiente: Costo laboral Dimensión: Estabilidad económica	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿La empresa debe cubrir pagos adicionales, como seguros o contribuciones sociales, cuando los trabajadores por honorarios realizan trabajos de carácter permanente?					
2	¿El uso de contratos por honorarios para trabajos permanentes genera costos adicionales no planificados relacionados con beneficios sociales?					
3	¿Los costos adicionales por beneficios sociales derivados de la contratación de trabajadores por honorarios para trabajos permanentes contribuyen al incumplimiento de los objetivos financieros de Credialfa?					
4	¿La empresa no logra cumplir sus objetivos operativos debido a los costos imprevistos asociados a los beneficios sociales de trabajadores por honorarios en trabajos permanentes?					
	Dimensión: Productividad laboral					
5	¿La contratación de personal por honorarios sin beneficios sociales contribuye a la					



	inestabilidad laboral, afectando negativamente la productividad del equipo?					
6	¿El personal contratado por honorarios sin beneficios sociales muestra menor compromiso con la empresa, lo que impacta en la productividad laboral?					
7	¿La contratación de personal por honorarios, sin incentivos ni beneficios sociales, resulta en una pérdida económica debido a la baja productividad?					
8	¿La falta de productividad y compromiso en el personal por honorarios genera pérdidas económicas que incrementan el costo laboral a largo plazo?					

Preguntas	Nada	Poco	Bastante
¿Cuál es la consecuencia de los contratos por honorarios en el costo laboral de Credialfa Líderes en Micro Finanzas Sociedad Anónima - 2023?			



Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: YUDY HUACANI SUCASACA
2. Cargo e institución donde labora: ESTUDIO CONTABLE
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
4. Autor del instrumento: DELIA MARIBEL QUISPE PUMA

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lugar y fecha: Juliaca, 08/04/2024

Firma del experto

DNI N°: 40673820 Cel.: 989-574422



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: MARIO HIPOLITO APAZA ROQUE
2. Cargo e institución donde labora: ESTUDIO CONTABLE
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
4. Autor del instrumento: DELIA MARIBEL QUISPE PUMA

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

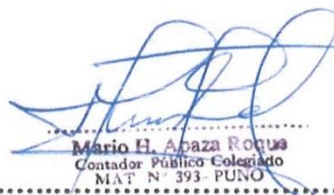
DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lugar y fecha: Juliaca, 08/04/2024



Mario H. Apaza Roque
Contador Público Colegiado
MAT N° 393 - PUNO

Firma del experto

DNI N°:02418919 Cel.: 951990189



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 31 - 12 - 24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: DELIA MARIBEL QUISPE PUMA

Dirección: JR. ESCALLANI N° 485

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70313802

Teléfono: 950272278 email: deliaquispepuma123@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: CONTRATO POR HONORARIOS Y SU CONSECUENCIA EN EL COSTO LABORAL DE
CREDIALFA LÍDERES EN MICRO FINANZAS SOCIEDAD ANÓNIMA - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): CONTRATO POR HONORARIOS, COSTO LABORAL, RIESGO DE SANCIONES, ESTABILIDAD ECONÓMICA.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: CONTABILIDAD ECONÓMICA - P15

Firma de Autor



huella digital

31 - 12 - 24

Fecha