



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES
EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS
PANIFICADORAS DE LA CIUDAD
DE JULIACA, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ELVIS JHONATAN TAMAYO PILCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

JULIACA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES
EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS
PANIFICADORAS DE LA CIUDAD
DE JULIACA, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ELVIS JHONATAN TAMAYO PILCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

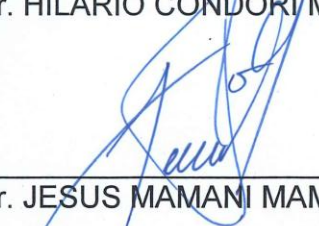
CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

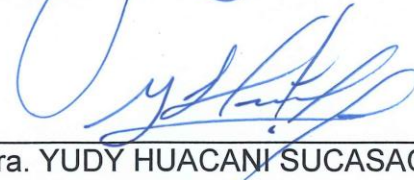
PRESIDENTE

: 
Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CONTABILIDAD ECONÓMICA – P15



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 143-2025-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 04 de setiembre del 2025

VISTOS: El Oficio No 024-2025-DUI-FCCF-UANCV de fecha 02 de setiembre del 2025, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el Expediente N° CU – 7096 presentado por el (la) Bachiller: **TAMAYO PILCO ELVIS JHONATAN**, quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANIFICADORAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, 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: **TAMAYO PILCO ELVIS JHONATAN**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANIFICADORAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, 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	: Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
1er Miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
2do Miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Asesor	: CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

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

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: VIERNES 12 de setiembre del 2025
Hora	: 09:00 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 (a) de la Facultad de Cs.
Contables y Financieras

**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"****RESOLUCIÓN N° 746 - 2024-D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 10 de diciembre del 2024

Visto: el Oficio N° 083-2024 emitido por la dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad Ciencias Contables y Financieras sobre el **Expediente N° 17081** presentado por el (la) Bachiller: **TAMAYO PILCO ELVIS JHONATAN**, quien solicitan revisión del informe final de la Investigación (borrador de tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional Contabilidad.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller: **TAMAYO PILCO ELVIS JHONATAN**, quien solicita la revisión y aprobación del informe final de investigación (borrador de tesis) titulado: **RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANIFICADORAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023**, que fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con Resolución N° 077-2024-DUI-FCCF-UANCV-J.

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

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley N° Ley 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738; Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

En uso de las atribuciones contenidas a la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, 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 la unidad de Investigación y del Director de la Escuela Profesional de Contabilidad.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema: **RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANIFICADORAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **TAMAYO PILCO ELVIS JHONATAN**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos

ARTÍCULO SEGUNDO: Ratificar como ASESOR(a) a: **CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI**.

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

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



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dra. **BERNIA DE LA PARRA**
Decana (a) de la Facultad de Ca.
Contables y Financieras



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 077 - 2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 09 de mayo del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-4993 de fecha 29 de abril del 2024, 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. **TAMAYO PILCO ELVIS JHONATAN**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de Título: **RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANIFICADORAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, 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, corrobora la propuesta del (a) **ASESOR (a) CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI**, 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:

ATÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANIFICADORAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, presentado por el (la) Bachiller: **TAMAYO PILCO ELVIS JHONATAN**, en virtud de los considerados expuestos.

ATÍCULO SEGUNDO: RECONOCER como ASESOR(a) al (a): **CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI**

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
[Firma]
Dr. Taty H. Acuña Siles
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)



ELVIS JHONATAN TAMAYO PILCO

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANIFICADORAS DE LA CIU...

 TESIS DE PREGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:543731523

Fecha de entrega

31 dic 2025, 9:14 GMT-5

Fecha de descarga

2 ene 2026, 20:17 GMT-5

Nombre del archivo

T036_75523004_T.docx

Tamaño del archivo

15.0 MB

93 páginas

14.345 palabras

80.807 caracteres



23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 20%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANIFICADORAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ELVIS JHONATAN TAMAYO PILCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75523004
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-0572-1516
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01328058
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-7499
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02385723
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	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820



Datos de investigación	
Línea de investigación	POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: CIUDAD DE JULIACA País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMÁN Distrito: JULIACA Coordenadas. Latitud: -15.50065 Longitud: -70.13718 https://maps.app.goo.gl/HuSfqw1qMz1bxWAo7 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	MAYO 2024 – SETIEMBRE 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00

UNIVERSIDAD ANDINA
"MESTOR CACERES VELASQUEZ"

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



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ELVIS JHONATAN TAMAYO PILCO, identificado con DNI
Nro. 75523004 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:

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS PANIFICADORAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023

Asesorado por: CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

Es un tema original.

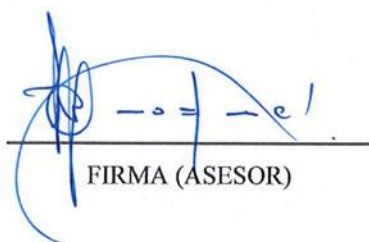
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales,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

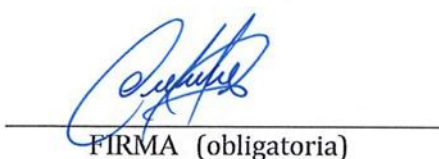
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

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 14 de OCTUBRE del 20 25


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Agradezco profundamente a la divinidad por permitirme concluir esta etapa de desarrollo profesional. Agradezco profundamente a mis padres por estar siempre presentes, brindándome respaldo e inspiración a lo largo de mi formación académica.



AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi gratitud a todas las personas y organizaciones que participaron en el desarrollo de este proyecto a lo largo de esta larga trayectoria académica.

Ante todo, deseo expresar mi agradecimiento al asesor por su pericia orientadora y su incansable paciencia a lo largo de este procedimiento. Sus saberes y sugerencias han resultado de un valor incalculable, y la culminación de este trabajo de tesis no hubiera sido factible sin su guía constante.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	9
AGRADECIMIENTO	10
ÍNDICE GENERAL.....	11
INDICE DE TABLAS.....	14
ÍNDICE DE FIGURAS	15
RESUMEN	16
ABSTRACT.....	17
INTRODUCCIÓN	18

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema.....	20
1.2. Formulación del problema.....	22
1.3. Justificación de la investigación	23
1.4. Objetivos de la investigación.....	25
1.4.1 Objetivo general	25
1.4.2 Objetivos específicos.....	25
1.5. Hipótesis	25
1.5.1 Hipótesis general.....	25
1.5.2 Hipótesis específicas.....	25
1.6. Operacionalización de variables	26

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEORICOS



2.1. Antecedentes de la Investigación	28
2.1.1. Antecedentes Internacionales	28
2.1.2. Antecedentes nacionales	29
2.3. Marco conceptual.....	42

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1. Enfoque de la Investigación	45
3.2. Método aplicado a la investigación	45
3.3. Tipo de investigación	46
3.4. Nivel de investigación	46
3.5. Diseño de la investigación	46
3.6. Población y muestra	46
3.6.2. Población:.....	46
3.6.3. Muestra:	47
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.7.2. Técnica.....	47
3.7.3. Instrumento	47
3.8. Confiabilidad y validez del instrumento	47
3.8.2. Confiabilidad.....	47
3.8.3. Validez.....	48
3.8.4. Análisis de fiabilidad	48
3.9. Procedimiento de tratamiento de datos	50



3.10.	Contrastación de hipótesis	50
1.10.1.	Prueba de hipótesis.....	50
1.10.2.	Determinación de los baremos.....	51

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Análisis de resultados a nivel descriptivo.....	53
4.2.	Análisis de resultados a nivel inferencial	59
4.3.	Discusión de resultados	68
	CONCLUSIONES.....	71
	RECOMENDACIONES	73
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
	ANEXOS	79
	Anexo 1 <i>Matriz de consistencia</i>	80
	Anexo 2 <i>Instrumento de investigación</i>	82
	Anexo 3 <i>Validación de instrumento</i>	87



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Comparación de Régimen Especial Mype	37
Tabla 2 Nivel de ventas	39
Tabla 3 Operacionalización de variables	27
Tabla 4 Análisis de fiabilidad para la variable régimen laboral especial	49
Tabla 5 Análisis de fiabilidad para la variable costos laborales	49
Tabla 6 Determinación de los baremos.	52
Tabla 7 Formalización laboral y Costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023	53
Tabla 8 Derechos laborales y Costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023	55
Tabla 9 Derechos de seguridad social y Costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023	56
Tabla 10 Régimen laboral especial y Costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023	58
Tabla 11 Prueba de hipótesis general	60
Tabla 12 Prueba de Hipótesis específica 1	62
Tabla 13 Prueba de Hipótesis específica 2	64
Tabla 14 Prueba de Hipótesis específica 3	66



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de dispersión del Régimen laboral especial y costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023	61
Figura 2 Diagrama de dispersión de la formalización laboral y costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023	63
Figura 3 Diagrama de dispersión de los derechos laborales y costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023	65
Figura 4 Diagrama de dispersión de los derechos seguridad social y costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023	67

RESUMEN

El objetivo de este estudio es examinar cómo se relaciona el régimen laboral especial con los costos laborales en las micro y pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, recopilando información mediante encuestas aplicadas a 24 personas de 12 empresas. Los datos obtenidos fueron analizados con la prueba estadística Rho de Spearman. Los resultados indican una correlación muy fuerte y positiva, con un coeficiente de 0.899, entre el régimen laboral especial y los costos laborales, lo que sugiere que un régimen laboral más estricto se asocia con mayores costos laborales. Además, se encontró que la formalización del empleo, así como el incremento de los derechos laborales y de seguridad social, están vinculados con un aumento en los costos laborales. El estudio concluye que la implementación de un régimen laboral especial y su mejora de los derechos laborales y de seguridad social generan un incremento significativo en los costos laborales para las micro y pequeñas empresas panificadoras, destacando la importancia de equilibrar la protección de los derechos laborales con la viabilidad económica de estas empresas.

Palabras clave: Costos laborales, Derechos laborales, Formalización laboral, Régimen laboral especial, Seguridad social

ABSTRACT

The The objective of this study is to examine how the special labor regime is related to labor costs in micro and small bakery companies in the city of Juliaca. The research was developed under a quantitative approach and a non-experimental design, collecting information through surveys applied to 24 people from 12 companies. The data obtained were analyzed using Spearman's Rho statistical test. The results indicate a very strong and positive correlation, with a coefficient of 0.899, between the special labor regime and labor costs, suggesting that a stricter labor regime is associated with higher labor costs. In addition, it was found that the formalization of employment, as well as the increase in labor and social security rights, are linked to an increase in labor costs. The study concludes that the implementation of a special labor regime and its enhancement of labor and social security rights generate a significant increase in labor costs for micro and small baking companies, highlighting the importance of balancing the protection of labor rights with the economic viability of these companies.

Key words: Labor costs, Labor rights, Labor formalization, Special labor regime, Social security.

INTRODUCCIÓN

La investigación es de gran relevancia para las micro y pequeñas empresas (MYPES), especialmente en sectores tan esenciales como el de las panificadoras. En la ciudad de Juliaca, estas empresas no solo representan una parte importante de la economía local, sino que también son el sustento de muchas familias. Los costos laborales derivados de estos regímenes pueden influir significativamente en la viabilidad y competitividad de las MYPES. Esta investigación se centra en comprender cómo el régimen laboral especial afecta a los costos laborales en las micro y pequeñas empresas panificadoras de Juliaca durante el año 2023.

Las panificadoras en Juliaca, al igual que muchas MYPES, operan con márgenes de ganancia reducidos y enfrentan desafíos constantes como la regulación y el financiamiento. A menudo, estos negocios deben equilibrar la necesidad de cumplir con las normativas laborales y mantener su rentabilidad. La falta de recursos y el acceso limitado a información clara sobre los regímenes laborales pueden hacer que estos desafíos sean aún más complejos. Además, la pandemia de COVID-19 ha exacerbado muchas de estas dificultades, poniendo una presión adicional sobre los propietarios y gerentes de panificadoras para adaptarse rápidamente a cambios en las políticas laborales y de salud.

Aunque los regímenes laborales especiales están diseñados para beneficiar tanto a empleadores como a empleados, su implementación puede resultar complicada. A través de este estudio, buscamos desentrañar estas complicaciones y evaluar su impacto económico. Queremos conocer de primera



mano las experiencias de los dueños y gerentes de estas panificadoras y cómo enfrentan los retos que presentan estos regímenes laborales.

La investigación se organiza en seis capítulos, distribuidos de la siguiente forma: el capítulo inicial se centra en la identificación precisa del problema de estudio; el segundo capítulo aborda los objetivos del estudio; el tercer capítulo está dedicado a examinar la base teórica y el marco conceptual; en el cuarto capítulo se establecen la hipótesis y se analizan las variables; el quinto capítulo describe la metodología empleada; y, finalmente, el sexto capítulo presenta un análisis detallado de los resultados y su discusión, a partir de los cuales se derivan las conclusiones.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema

En el ámbito global, las MYPEs constituyen una parte fundamental para el desarrollo económico de muchos países, cumpliendo una función clave en la creación de puestos de trabajo y en el fomento del crecimiento económico. Sin embargo, la variabilidad en los regímenes laborales aplicados a estas empresas plantea inquietudes sobre la sostenibilidad laboral y la competitividad en el ámbito global. La falta de estandarización en las políticas laborales para MYPEs a nivel internacional crea un escenario donde las prácticas laborales varían significativamente entre países, impactando directamente en la competitividad de las MYPEs, especialmente aquellas dedicadas a la panificación. Esta diversidad normativa plantea desafíos relacionados con los costos laborales, la flexibilidad en la contratación y las condiciones laborales, lo que puede afectar tanto el crecimiento empresarial como el bienestar de los trabajadores. La globalización de los mercados y la interconexión económica entre naciones subrayan la necesidad de comprender en profundidad cómo los regímenes laborales especiales, o la ausencia de ellos, afectan a las MYPEs panificadoras a nivel internacional.



En el ámbito nacional, dentro de la realidad peruana, las MYPEs cumplen una función esencial en la economía, ya que aportan de manera notable a la creación de empleo y al progreso económico del país. El establecimiento de un régimen laboral especial para estas empresas, incluyendo las panificadoras, busca proporcionar condiciones más flexibles que fomenten su crecimiento sostenible. No obstante, surge la interrogante sobre cómo estas políticas laborales específicas afectan a las MYPEs panificadoras en términos de costos laborales, estabilidad laboral y desarrollo empresarial. Estos costos laborales no solo representan una erogación monetaria para las empresas, sino que se convierten en un factor decisivo que incide en su competitividad, capacidad de inversión y formalización. En muchas ocasiones, el incremento de estos costos puede limitar la contratación de más trabajadores, generar retrasos en la modernización de equipos o incluso poner en riesgo la sostenibilidad del negocio.

La ausencia de una estandarización en las prácticas laborales para MYPEs a nivel nacional plantea además el desafío de comprender cómo estas empresas afrontan los distintos niveles de exigencia normativa y cómo las políticas gubernamentales inciden en sus operaciones diarias. Para las micro y pequeñas panificadoras, cada costo laboral adicional ya sea por beneficios sociales, seguridad social o cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo se traduce en una presión financiera que muchas veces supera su capacidad de respuesta. Ello genera tensiones entre el deber de cumplir con la legislación laboral y la necesidad de mantener precios competitivos en un mercado donde predominan márgenes reducidos y una fuerte competencia informal.

En el contexto particular de la ciudad de Juliaca, las MYPEs vinculadas al rubro panificador son un componente vital de la comunidad empresarial. La

implementación del régimen laboral especial busca proporcionar a estas empresas las herramientas necesarias para prosperar, adaptándose a las características particulares de este entorno específico. Sin embargo, se plantea la incógnita sobre cómo estas políticas laborales específicas impactan directamente en las MYPEs panificadoras de Juliaca en términos de costos laborales, condiciones de empleo y desarrollo empresarial. La variabilidad en las condiciones locales, la dinámica del mercado laboral y las demandas específicas de las panificadoras en la ciudad resalta la necesidad de comprender de manera detallada cómo el régimen laboral especial afecta las condiciones laborales locales y cómo estas, a su vez, influyen en la sostenibilidad y competitividad de las MYPEs panificadoras en Juliaca.

La presente investigación se realiza como consecuencia de los crecientes desafíos y preocupaciones que enfrentan los negocios panificadores de menor escala ubicados en Juliaca, en relación con los regímenes laborales especiales y los costos asociados. Estas panificadoras no solo representan una parte vital de la economía local, sino que también son el sustento de muchas familias. Los dueños y gerentes de estas empresas se encuentran en una encrucijada, donde cumplir con las normativas laborales puede parecer una tarea ardua y, a veces, abrumadora, especialmente cuando los costos laborales crecen más rápido que su capacidad de generar ingresos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el régimen laboral especial se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de

Juliaca, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la formalización laboral se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023?
- ¿De qué manera los derechos laborales se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023?
- ¿De qué manera los derechos de seguridad social se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

Este estudio surge a partir de una problemática concreta que afecta a numerosas MYPEs del sector panificador ubicadas en Juliaca durante el año 2023. Estas empresas, que forman el corazón de nuestra comunidad, no solo nos proveen de pan y otros productos básicos, sino que también son una fuente vital de empleo para muchas familias. Sin embargo, los regímenes laborales especiales, diseñados para aliviar la carga de las MYPEs, a veces pueden generar más problemas de los que resuelven. Aunque la intención es ayudar, los costos adicionales y la complejidad administrativa pueden ser un desafío grande para estos pequeños negocios.

La idea detrás del régimen laboral especial es apoyar a las MYPEs, ofreciendo alivios como reducciones en contribuciones y simplificación de trámites. A primera vista, esto suena como una buena noticia, pero en la práctica, las

panaderías pueden enfrentar dificultades al intentar adaptarse a estas regulaciones. Por ejemplo, cumplir con nuevas normas puede implicar costos adicionales y requerir tiempo y recursos que estas pequeñas empresas simplemente no tienen.

Este estudio es importante porque busca entender realmente cómo estos regímenes afectan a las panaderías locales. Queremos escuchar y analizar las experiencias de los propietarios para identificar los verdaderos impactos de estas regulaciones en sus costos. Con esta información, no solo pretendemos ayudar a los dueños de las panaderías a manejar mejor sus gastos, sino también proporcionar recomendaciones que puedan hacer que las políticas laborales sean más útiles y menos complicadas. Al final, nuestro objetivo es que estas empresas puedan seguir ofreciendo productos esenciales y empleo, y que sus trabajadores disfruten de condiciones laborales justas y sostenibles.

Este estudio se enfoca en los costos de personal en las MYPEs dedicadas a la panificación en la ciudad de Juliaca, un tema que tiene una importancia real para las comunidades locales. Desde una perspectiva teórica, explora cómo estos regímenes impactan a las empresas, aplicando conceptos sobre costos laborales y formalización empresarial en un contexto práctico. Esto ayuda a entender mejor cómo las políticas laborales, aunque diseñadas para apoyar a las MYPEs, pueden influir en la vida diaria de las panaderías y sus empleados. La investigación no solo ofrece una comprensión precisa del impacto de dichos regímenes en los costos operativos de las panaderías, sino que también ofrece recomendaciones útiles para mejorar estas políticas y hacerlas más accesibles y efectivas. En términos de relevancia, el estudio busca beneficiar a los propietarios de panaderías, ayudándoles a manejar mejor sus costos y

adaptarse a las regulaciones sin comprometer su viabilidad. Además, para la carrera de contabilidad, el estudio ofrece una aplicación práctica de conceptos contables, brindando a estudiantes y profesionales una perspectiva valiosa sobre cómo gestionar costos y cumplir con las normativas laborales en un entorno real.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar si el régimen laboral especial se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

1.4.2 Objetivos específicos

- Analizar si la formalización laboral se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023
- Determinar si los derechos laborales se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023
- Determinar si los derechos de seguridad social se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

El régimen laboral especial se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

1.5.2 Hipótesis específicas

- La formalización laboral se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023
- Los derechos laborales se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023
- Los derechos de seguridad social se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

1.6. Operacionalización de variables

Variable I. Régimen laboral especial

Definición conceptual.- El régimen laboral diferenciado dirigido a las MYPES en el Perú es un conjunto de normativas diseñadas para simplificar y reducir los costos laborales para las pequeñas empresas, el régimen facilita la gestión administrativa y ofrece beneficios económicos, como reducciones en contribuciones sociales, permitiendo a las MYPES operar de manera más eficiente, además, ofrece flexibilidad en la contratación y en los horarios, promoviendo la formalización de las empresas y asegurando la protección de los derechos laborales; en esencia, busca un equilibrio entre el respaldo a las empresas y la garantía de condiciones laborales justas. (Instituto Pacífico, 2016).

Variable II. Costos laborales

Definición conceptual. - En contabilidad, los costos laborales se refieren al conjunto de gastos que el empleador debe cubrir en relación con el comienzo, desarrollo y finalización del vínculo laboral (Chinela, 1999).

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Régimen laboral especial	Formalización de las MYPES	Factores que determinan la formalización Ventajas de la formalización Procedimientos y costos de formalizar una empresa Exclusiones del régimen Registro de las Mypes Permanencia en el régimen especial
	Derechos laborales	Derechos laborales de las Mypes Análisis comparativo del régimen especial con el régimen general
	Derechos de seguridad social	Derechos de seguridad social de las Mypes Derechos de sistema de pensiones de la Mype
	Aportes, contribuciones e impuestos	Seguro de salud Pensiones Seguro de accidentes de trabajo Gratificaciones legales
	Otras formas de remuneración	Descansos remunerados Asignación familiar
	Previsiones para el cese	Compensación por tiempo de servicio

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEORICOS

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Para González-Ramón et al., (2022) el propósito del estudio fue examinar el impacto de las microempresas como fuentes de generación de empleo y su influencia en los derechos laborales, se realizó un estudio cualitativo con un enfoque de tipo descriptivo, utilizando datos obtenidos de organismos oficiales, los resultados indican que, en 2020, las microempresas contribuyeron con el 39% de los empleos en Ecuador, sin embargo, este dato no es completamente alentador, ya que otros estudios señalan problemas en las condiciones laborales dentro de estas empresas, mostrando que los empleos ofrecidos suelen ser de baja calidad, lo que dificulta que los trabajadores accedan a un trabajo digno y sostenible; en conclusión, se concluyó que las microempresas en Ecuador tienen el potencial de desempeñar un rol aún más relevante en la economía del país, impulsando tanto la creación de empleo como la actividad económica, no obstante, con frecuencia los administradores cometen acciones que no respetan los derechos laborales de los colaboradores.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Para Paitan & Apaclla (2023) tuvo como objetivo principal analizar el vínculo existente entre el régimen laboral especial y los costos de personal en la empresa Fenix Corporation FIDF JALUCA, utilizando un enfoque aplicado, mediante un diseño metodológico de tipo no experimental, con enfoque correlacional y estructura transversal, se aplicó al personal directo de esta empresa EIRL, su resultado fue que a mayor conocimiento del régimen laboral especial, menores son los costos laborales, como lo indica un coeficiente de correlación de -0.814 lo cual resalta la importancia de la capacitación y familiarización con el régimen para reducir costos laborales.

Para Huaman (2022) investigó si la implementación del régimen laboral aplicado a las MYPEs guarda vínculo con los costos de personal de los trabajadores en el centro comercial Vía 7, con un diseño metodológico no experimental, de naturaleza correlacional y con enfoque cuantitativo, se utilizó una muestra compuesta por 73 dueños de tiendas. Utilizando la prueba de correlación de Spearman, se concluyó que hay una vinculación relevante entre incorporarse al régimen MYPE y los costos asociados al personal, evidenciando que la formalización laboral y el aumento de derechos laborales y de seguridad social están directamente asociados con mayores costos laborales.

Alfaro & Cusquipoma (2022) analizaron el impacto del REMYPE en los costos de personal de la empresa Proyectos & Negocios Forestales SAC. Este estudio descriptivo y explicativo, con un diseño no experimental, incluyó a los 27 trabajadores de la empresa como muestra.

La investigación comparó los costos bajo el Régimen General y el REMYPE, concluyendo que la adopción de este último permite un ahorro del 18% en comparación con el régimen general, beneficiando tanto a las MYPE y colaboradores al mejorar la estabilidad laboral y fomentar el desarrollo económico.

Chuquihuanga & Lozada (2021) realizaron un estudio similar en la empresa Proyectos & Negocios Forestales, empleando una metodología de tipo descriptiva-explicativa con un diseño no experimental. Se comprobó a través de los hallazgos que el Régimen Laboral Especial proporciona un ahorro significativo del 18% en costos laborales en comparación con el Régimen General, lo que implica importantes beneficios económicos para las micro y pequeñas empresas.

Barrientos & Ruiz (2020) realizaron un estudio para evaluar el impacto generado por la implementación del REMYPE en la empresa ASCLA Soluciones y Servicios E.I.R.L. Este estudio empleó un enfoque cualitativo que combinó diversas técnicas de recolección de datos, como análisis documental, estudios de caso y encuestas dirigidas a los empleados y a la administración de la empresa. Los resultados mostraron que la implementación del régimen especial de trabajo generó una disminución notable en los costos vinculados con los beneficios sociales, pasando de un 24.94% a un 4.13%. Este cambio no solo implicó una disminución considerable en los costos laborales directos, sino que también resultó en un aumento notable de la rentabilidad y la liquidez de la empresa, ya que los recursos previamente asignados a beneficios sociales pudieron ser redistribuidos hacia otras áreas estratégicas de la

organización. Además, se observó que los empleados se beneficiaron de un ambiente de trabajo más formalizado, lo cual incrementó su estabilidad laboral a pesar de la reducción de ciertos beneficios. Este estudio destaca que, en el caso de las MYPEs, aplicar el REMYPE podría representar una estrategia clave para reducir costos operativos y mejorar la competitividad sin comprometer la satisfacción de los empleados.

Según Ibarra (2020) examinó el impacto que tuvo la incorporación al Régimen Laboral Especial para MYPEs sobre los costos y sobrecostos laborales en la empresa Minera Manchester S.A.C., en el año 2019. El estudio adoptó un enfoque mixto, integrando tanto herramientas cuantitativas como cualitativas. La metodología fue realizada mediante un diseño metodológico no experimental, con características correlacionales y explicativas. El estudio puso énfasis en la evaluación comparativa de los costos laborales y los sobrecostos antes y después de la adopción del régimen especial. Los resultados revelaron que, tras la implementación del régimen, los costos laborales de la empresa disminuyeron en un 13% y los sobrecostos se redujeron en un 24% en comparación con el año anterior. Esta reducción significativa se atribuyó a menores contribuciones a la seguridad social y a la implementación de prácticas laborales más flexibles permitidas bajo el nuevo régimen. Adicionalmente, la empresa experimentó una mejora en su eficiencia operativa, lo que se tradujo en un aumento de su rentabilidad. El estudio subraya que la adopción del Régimen Laboral Especial MYPE puede ser particularmente ventajosa en actividades que requieren gran cantidad de mano de obra, como el sector minero, donde el costo laboral constituye una proporción importante del

gasto general.

Para Mamani (2020) El estudio denominado los derechos laborales de los empleados bajo el REMYPE, enfocándose en los problemas relacionados con los derechos laborales dentro de este régimen. El estudio tuvo como objetivo principal examinar la inequidad presente en los derechos laborales de los empleados. que están sujetos al régimen laboral especial MYPE. Utilizó un enfoque cualitativo con una metodología basada en la teoría fundamentada, combinando entrevistas guiadas y análisis documental. Los resultados mostraron que el régimen MYPE no ha logrado sus objetivos originales, ya que persisten altos niveles de informalidad y los trabajadores siguen sin recibir una compensación adecuada. En conclusión, se evidencia una notoria inequidad en las condiciones laborales de los empleados sujetos a este régimen, lo cual representa una violación del principio de igualdad.

Según Churasi (2019) su investigación tuvo como objetivo examinar las ventajas que percibe un contribuyente al incorporarse al régimen laboral diferenciado dirigido a pequeñas empresas y su impacto en la disminución de los costos laborales. Se aplicó un enfoque de tipo cuantitativo con alcance correlacional y estructura metodológica no experimental. Se utilizaron cuestionarios con escalas tipo Likert, además de entrevistas y análisis de documentos. Los datos fueron procesados con el software SPSS, y los resultados indicaron que se identificó una vinculación relevante entre la implementación del régimen especial aplicado a pequeñas empresas y la disminución de los costos relacionados al personal.

Según Navarrete (2018) el objetivo de investigación fue analizar cómo los costos laborales asociados al REMYPE influyen en los estados financieros de PLRS SA. La compañía enfrentaba un desafío importante debido a los elevados costos laborales, que elevan los conceptos salariales más relevantes y repercuten en las prestaciones sociales. Además, las contribuciones del empleador a Essalud, al SCTR y a SENATI impactaban negativamente en sus resultados. A lo largo de once capítulos, el estudio desarrolló su análisis utilizando encuestas y entrevistas para recolectar datos sobre las variables, concluyendo con recomendaciones específicas para mitigar estos efectos.

Para Alanoca et al. (2018) u investigación examinó el REMYPE influye en la reducción de los costos laborales en MYPES, utilizando una metodología cuantitativa, descriptiva y transversal, se llevó a cabo un análisis comparativo de las planillas de PROSUMISAC bajo ambos regímenes, utilizando la prueba T de Student, los resultados indicaron que incorporarse al régimen laboral especial tuvo un efecto favorable en la disminución de los costos laborales.

Para Ampudia & Jauregui (2020) se centraron en un análisis teórico del Régimen Especial Laboral para las MYPES, evaluando sus beneficios y las modificaciones legislativas relevantes, se concluyó que este régimen proporciona un ahorro significativo en costos laborales y se recomienda a las empresas del Régimen General Laboral o aquellas que operan de manera informal considerar su adopción para mejorar su competitividad sin comprometer la rentabilidad.

Calderón & Guerra (2016) Este estudio examinó las ventajas del

Régimen Especial Laboral frente al Régimen General, identificando beneficios significativos en conceptos remunerativos y beneficios sociales, como menores costos por vacaciones, gratificaciones y compensaciones. También destacó la ventaja de menores tarifas en el registro de contratos y menores aportes de salud gracias al subsidio estatal para las microempresas que se acogen al Sistema Integral de Salud (SIS).

2.1.3. Antecedentes a nivel local

Apaza (2022) realizó una investigación con el propósito de identificar las variables socioeconómicas que afectan al empleo informal en la ciudad de Juliaca en el año 2020. Para ello, se aplicó un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo y correlacional, basado en un diseño metodológico no experimental, utilizando como muestra a 271 individuos pertenecientes a la población con actividad económica, el análisis, basado en la prueba de chi-cuadrado, mostró que el nivel educativo y el tamaño de la empresa son determinantes para la formalidad del empleo: personas con formación técnica y empresas con más de 50 empleados tienen menores tasas de informalidad (p-valor de 0.001). En contraste, el estado civil no tuvo un impacto significativo en la condición de empleo (p-valor de 0.312). Los resultados sugieren que las políticas públicas deben enfocarse en mejorar la educación técnica y apoyar el crecimiento empresarial para reducir el empleo informal en la región.

2.2. Bases teóricas

Régimen laboral general

El régimen laboral general en el Perú constituye el marco normativo

principal que regula las relaciones de trabajo en el sector privado. Está sustentado en la Constitución Política del Perú y en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, además de otras normas complementarias. Este régimen reconoce de manera íntegra los derechos laborales de los trabajadores y establece un sistema de protección amplio frente a contingencias sociales y económicas.

Entre sus principales beneficios destacan la remuneración mínima vital como derecho básico, la asignación familiar, las vacaciones de treinta días anuales, las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), la participación en utilidades, el seguro de vida ley, el acceso obligatorio al sistema de pensiones (AFP u ONP) y la cobertura de EsSalud financiada por el empleador. Asimismo, contempla la protección frente al despido arbitrario mediante el pago de indemnizaciones, lo cual fortalece la estabilidad laboral y ofrece mayor seguridad a los trabajadores.

Sin embargo, este régimen también presenta desventajas desde la perspectiva de las empresas. El costo laboral asociado a la totalidad de beneficios puede representar hasta un 50% adicional a la remuneración básica del trabajador, lo que genera una carga económica considerable. Esta situación resulta particularmente desafiante para las pequeñas y medianas empresas, que suelen operar con márgenes reducidos. Además, la rigidez normativa en aspectos como la contratación y el despido limita la flexibilidad de gestión empresarial y, en ciertos casos, contribuye a la persistencia de la informalidad laboral en el país.

Régimen laboral especial

Formalización de Mypes

Las MYPEs son consideradas unidades económicas conformadas por individuos naturales o jurídicos, organizadas bajo diversas estructuras o formas de administración permitidas por el marco legal actual. Su propósito principal es ejecutar actividades productivas como la obtención, procesamiento, manufactura y distribución de bienes, además de brindar servicios (Instituto Pacífico, 2016).

Para Carranza (2017) la Mype es una entidad económica conformada por una persona que actúa como persona natural cumpliendo con sus derechos y obligaciones, o por un grupo de personas que, una entidad formalmente establecida con reconocimiento como persona jurídica, gestionan sus operaciones de acuerdo con la normativa vigente, enfocándose principalmente en labores vinculadas a la obtención, distribución, elaboración, modificación de productos o entrega de servicios.

Según Castillo (2017) la Mype se define como una entidad económica que puede ser administrada por una persona en forma individual o bajo una denominación empresarial, sin importar su estructura organizacional o representación legal, cuya actividad principal se orienta hacia la producción, extracción, comercialización, compra y venta de bienes o bien a la prestación de servicios

El marco normativo que regula a las MYPEs en el Perú tiene como base la Ley N.º 28015, en vigor desde el año 2008. Desde su promulgación, estas empresas han atravesado múltiples transformaciones.

Posteriormente, la Ley N.º 30056 introdujo ajustes relevantes en los criterios necesarios para acceder al régimen.

Tabla 2

Comparación de Régimen Especial Mype

Beneficios de los trabajadores	Microempresa	Pequeña empresa
Remuneración mínima vital	Sí	Sí
Asignación familiar	No	No
Compensación por tiempo de servicios	No	Sí (15 remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta 90 remuneraciones diarias)
Gratificaciones por fiestas patrias y navidad	No	Sí (media remuneración en cada oportunidad)
Vacaciones	Sí (15 días al año)	Sí (15 días al año)
Descanso semanal obligatorio	Sí	Sí
Feridos no laborables	Sí	Sí
Jornada de trabajo	8 horas diarias o 48 horas semanales	8 horas diarias o 48 horas semanales
Trabajo en sobretiempo	Sí	Sí
Jornada nocturna	Sí (se aplica sobretasa si la jornada es habitual)	Sí (sobretasa de 25% de la RMV)
Participación en las utilidades	No	Sí
Seguro complementario contra trabajo de riesgo	No	Sí
Seguro social de salud	Sí (EsSalud o SIS)	Sí (EsSalud)
Sistema pensionario	Sí (AFP o ONP)	Sí (AFP o ONP)
Seguro de vida	No	Sí
Indemnización por despido arbitrario	Sí (10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 90 remuneraciones diarias)	Sí

Fuente: Sunafil (2020)

Derechos de seguridad social

Las empresas que cuentan con trabajadores tienen la obligación de hacer

contribuciones mensuales al SIS o al EsSalud. Las microempresas pueden optar entre afiliar a sus empleados al SIS o a EsSalud, mientras que las pequeñas empresas deben cumplir con sus aportes exclusivamente a través de EsSalud.

Según (Sunat, s.f) el sistema especial de salud para microempresas se organiza del siguiente modo:

El Régimen Semi Contributivo del Sistema Integral de Salud (SIS) está destinado únicamente a las microempresas.

- Los trabajadores y conductores de estas unidades empresariales podrán afiliarse a dicho régimen, incluyendo también a sus derechohabientes.
- El Estado cubre el 50 % del costo mediante un subsidio, siempre que se presente anualmente el certificado vigente de inscripción o reinscripción en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, junto con la relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes.
- Asimismo, este régimen garantiza el acceso al listado priorizado de Intervenciones Sanitarias, obligatorio para los centros de atención que reciben fondos del SIS, conforme al Decreto Supremo N.º 004-2007-SA.

Características para su acogimiento

Previo a la entrada en vigor de la Ley N.º 30056, las empresas interesadas en ingresar al régimen especial para MYPEs tenían que cumplir condiciones vinculadas tanto al número de empleados como al volumen

de ventas. No obstante, bajo la regulación vigente, el único criterio exigido para acceder a este régimen es el monto anual de ventas.

Tabla 3

Nivel de ventas

Nivel de ventas	
Si desea acogerse como micro empresa	Monto máximo de 150 UITs
Si desea acogerse como pequeña empresa	Monto máximo de 1700 UITs

Fuente: Ley N° 30056

Costos laborales

Desde el punto de vista contable, los costos laborales comprenden todos los desembolsos que el empleador asume en las distintas etapas del vínculo laboral: inicio, permanencia y finalización (Chinela, 1999).

Según (Cornejo, s.f) Desde el enfoque económico, los costos laborales se entienden como la remuneración o compensación por la utilización del factor trabajo en el proceso de producción durante un tiempo específico. En contraste, desde la perspectiva contable, se consideran como el total de gastos que el empleador asume para iniciar, mantener y el termino laboral

Remuneraciones

Según Chiavenato (2007) la remuneración es entendida como el reconocimiento económico que recibe un individuo por llevar a cabo las funciones que le han sido encomendadas dentro de una entidad.

Según Dessler (2009) la remuneración comprende las formas de compensación ofrecidas a los empleados como resultado de su vínculo laboral. Incluye tanto el salario base como beneficios adicionales, bonos y otros incentivos, los cuales reflejan el valor del trabajo realizado y forman parte de los derechos adquiridos por su contribución en la organización. Ambas definiciones concuerdan en que la remuneración abarca toda modalidad de pago entregada en compensación por los servicios brindados. Esta visión contempla lo establecido en el régimen laboral del sector privado, donde dicho concepto constituye uno de los tres componentes fundamentales del contrato laboral, junto con la prestación de servicios y la subordinación, asegurando así los derechos económicos de los empleados.

Beneficios laborales de Microempresa

- Derecho a un descanso continuo de 24 horas.
- Acceso a un periodo vacacional pagado de 15 días calendario.
- Derecho a disfrutar de los feriados establecidos para los trabajadores del sector privado, entre ellos: Año Nuevo (1 de enero), Jueves y Viernes Santo (fechas móviles), Día del Trabajador (1 de mayo), festividad de San Pedro y San Pablo (29 de junio), Fiestas Patrias (28 y 29 de julio), Santa Rosa de Lima (30 de agosto), Combate de Angamos (8 de octubre), Día de Todos los Santos (1 de noviembre), Inmaculada Concepción (8 de diciembre) y Navidad (25 de diciembre).
- Este régimen es de tipo contributivo, donde el Estado cubre el 50 % del monto, y el empleador asume la otra mitad. Actualmente, el

empleador solo debe abonar S/. 15.00 para que el trabajador y sus beneficiarios (hijos y/o cónyuge) accedan a atención médica gratuita.

- Pueden registrarse en el Sistema Nacional de Pensiones (ONP), en una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), o en el Sistema de Pensiones Sociales.
- En situaciones de despido sin causa justificada, el trabajador tiene derecho a recibir una compensación equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, hasta un máximo de 90 días. Si el tiempo trabajado es menor al año, se calcula de forma proporcional.

Beneficios laborales de pequeña empresa

- Tener derecho a un día completo de descanso continuo.
- Disfrutar de un periodo vacacional pagado equivalente a 15 días calendario.
- Acceder a los días feriados contemplados en la normativa laboral del sector privado, tales como: el primero de enero (Año Nuevo), los días santos (Jueves y Viernes Santo), el Día del Trabajo (1 de mayo), San Pedro y San Pablo (29 de junio), las Fiestas Patrias (28 y 29 de julio), Santa Rosa de Lima (30 de agosto), el Combate de Angamos (8 de octubre), Todos los Santos (1 de noviembre), la Inmaculada Concepción (8 de diciembre) y la Navidad (25 de diciembre).

- Respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el trabajador percibirá 15 días de sueldo por cada año de trabajo, con un límite máximo de 90 días.
- Tendrá derecho a gratificaciones equivalentes a media remuneración en los meses de julio y diciembre.
- Podrá acceder a la participación de utilidades de la empresa.
- Si realiza actividades de riesgo, podrá ser afiliado al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- Contará con cobertura del Seguro de Vida Ley.
- Estará inscrito en el régimen contributivo de ESSALUD, donde el empleador aportará un 9 % de la remuneración del trabajador.
- Deberá estar afiliado al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP).

Si el despido no está debidamente justificado, el trabajador tiene derecho a recibir una compensación equivalente a 20 días de sueldo por cada año de servicios, hasta un máximo de 120 días. Las fracciones anuales se calculan proporcionalmente en doceavas partes.

2.3. Marco conceptual

Micro y pequeña empresa

Las MYPEs cumplen una función clave en el impulso de la producción económica en las naciones de América Latina., ya que contribuyen significativamente en la generación de empleo y en el desarrollo de las economías locales (Sánchez-Solís et al., 2021) además, González-Díaz y Becerra-Pérez, indican que, en América Latina, las microempresas suelen ser categorizadas según el número de empleados y el volumen anual de

ingresos, aunque las definiciones específicas pueden variar de un país a otro. (González-Díaz & Becerra -Pérez, 2021), las definiciones de micro y pequeña empresa varían ampliamente y están influenciadas por diversos factores, como el contexto económico, las políticas gubernamentales y las particularidades de cada país. A pesar de estas diferencias, existe un consenso general sobre su relevancia en la generación de empleo y su contribución al desarrollo económico. Las MYPE son consideradas un pilar esencial de la economía, y su fortalecimiento es crucial para lograr un crecimiento sostenible y reducir la pobreza en distintas regiones.

Régimen Laboral Especial

El régimen laboral diferenciado abarca las disposiciones legales que definen las condiciones de trabajo para sectores específicos o grupos particulares de trabajadores. En el contexto de las MYPE, este régimen puede proporcionar flexibilidad en la contratación y en las condiciones laborales, lo cual es fundamental para su operatividad.

Según Hernández y Salas, la regulación laboral tiene un impacto directo en los flujos de empleo dentro de las empresas, lo que sugiere que un marco regulatorio adecuado puede facilitar la creación de empleo y la estabilidad laboral en las MYPE (Hernández & Salas, 2014). Además, el estudio de destaca que un diagnóstico adecuado de los problemas laborales actuales es esencial para proponer políticas que mejoren las condiciones de trabajo en el sector, lo que podría beneficiar a las MYPE al reducir la informalidad y fomentar la formalización (Garavito, 2010), la implementación de un modelo de administración en seguridad laboral y salud en el trabajo, como se menciona en el trabajo es fundamental para

garantizar un ambiente laboral seguro y saludable, lo que puede influir positivamente en la productividad y en la reducción de costos laborales. (Contreras et al., 2022).

Costos Laborales

Los costos laborales son un componente crítico en la estructura de costos de las MYPE. Estos costos incluyen no solo los salarios, sino también los aportes destinados a la seguridad social, las prestaciones laborales y diversos costos vinculados a la incorporación de personal, argumentan que la gestión eficiente de los costos es vital para la rentabilidad de las PYMES, y que la falta de control sobre estos costos puede llevar a una disminución significativa en la rentabilidad (Ordoñez-Sigua et al., 2020). Por otro lado, el uso de metodologías de costeo, como el sistema de costeo ABC, puede ayudar a las MYPE a identificar y gestionar mejor sus costos laborales. Espinosa y Zambrano destacan que esta metodología permite a las empresas cuantificar y desarrollar las cadenas de valor de sus actividades, lo que puede resultar en una mejor asignación de recursos y, en última instancia, en una mayor rentabilidad (Espinosa & Zambrano, 2020) además, el estudio destaca que la capacidad de producción y la eficiencia en la gestión de costos son factores que impactan directamente en la disminución de los costos de producción, lo cual resulta especialmente importante para las MYPE que desean competir en mercados cada vez más exigentes (Guamán et al., 2021)

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1. Enfoque de la Investigación

La investigación se basa en un enfoque cuantitativo, utilizando un método que se orienta a recopilar y examinar información numérica, con el objetivo de detectar tendencias, vínculos y consecuencias entre distintas variables para explicar fenómenos de manera objetiva y medible. A través de la cuantificación, se busca obtener resultados generalizables que permitan identificar tendencias y hacer predicciones, proporcionando una comprensión más estructurada y precisa de los problemas investigados. Esta metodología es especialmente útil en estudios donde se pretende verificar hipótesis específicas y medir el impacto de distintas variables en un contexto determinado.

3.2. Método aplicado a la investigación

El estudio se enmarca dentro de un diseño no experimental, ya que no se realiza intervención directa sobre las variables independientes, sino que estas se analizan tal como ocurren en su entorno habitual. En este enfoque, el investigador puede recopilar datos mediante encuestas, cuestionarios, entrevistas y otras fuentes secundarias para analizar el comportamiento de

variables como el REMYPE y los costos laborales.

3.3. Tipo de investigación

Este estudio cumple con los criterios metodológicos de una investigación básica. Esto se debe a que se utilizaron conocimientos derivados de las Ciencias Administrativas, Económicas y Estadísticas, con la finalidad de emplearlos en la administración y manejo estratégico de los recursos

3.4. Nivel de investigación

Presenta las características de un estudio descriptivo correlacional de clasificación. Su objetivo principal es evaluar la medida de la evaluación que podría existir entre dos o más variables. En este proceso, se mide cada una de estas variables y posteriormente se procede a cuantificar y analizar la conexión entre ellas. Estas correlaciones se basan en hipótesis que se someten a pruebas y análisis rigurosos para validar su precisión y relevancia.

3.5. Diseño de la investigación

Este estudio utiliza un diseño no experimental, caracterizado por un enfoque sistemático y empírico. En investigaciones de este tipo, no se realiza manipulación de las variables independientes, sino que estas se analizan tal como ocurren. Las conclusiones se extraen al observar la relación entre variables en su entorno habitual, sin intervenir directamente. (Hernández et al., 2014)

3.6. Población y muestra

3.6.2. Población:

Integrada por personas contribuyentes en actividad que han inscrito la actividad económica "Elaboración de Productos de Panadería" (CIIU

Rev. 3: 15417). De un total de 116 contribuyentes, que incluyen tanto personas jurídicas como naturales, ubicados en la jurisdicción del distrito de Juliaca, provincia de San Román según el reporte SUNAT.

3.6.3. Muestra:

Es el conjunto ilustrativo y limitado de toda la población y para determinar la muestra se aplicó un criterio de exclusión a las empresas que no cuentan con trabajadores. Por otro lado, los criterios de inclusión consideraron únicamente a las empresas que tienen trabajadores registrados en planilla y registrados en el REMYPE, lo que redujo la muestra a un total de 12 empresas, de los cuales fueron considerados 2 individuos por empresa los que serían el dueño o gerente y el contador de la empresa los cuales hacen un total de 24 personas de muestra. Este enfoque permitió centrarse en aquellas organizaciones que mantienen una estructura laboral formal, asegurando así la relevancia y consistencia de los datos obtenidos para el análisis.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.2. Técnica

Encuesta: El instrumento posibilitará la creación de un vínculo entre el investigador y la población.

3.7.3. Instrumento

Cuestionario: Este será creado y validado por expertos en el campo, proporcionándonos información relevante para la investigación.

3.8. Confiabilidad y validez del instrumento

3.8.2. Confiabilidad

Se refiere a la coherencia y estabilidad de los resultados obtenidos al emplear dicho instrumento en diversas situaciones o momentos distintos. En otras palabras, se relaciona con la capacidad del instrumento para generar resultados consistentes y similares en cada uso, evaluados mediante distintos modelos, y se medirá mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

3.8.3. Validez

El proceso de validación del instrumento aplicado fue realizado por tres especialistas con formación de nivel de maestría.

3.8.4. Análisis de fiabilidad

El análisis de confiabilidad de constructo fue llevado a cabo utilizando el índice Alfa de Cronbach propuesto por Cronbach (Cronbach, 1951). La confiabilidad sugiere que la medida refleja de manera constante el constructo que se está evaluando:

- Produce resultados idénticos para la misma persona en momentos distintos.
- Individuos con características similares obtendrán resultados comparables.

La coherencia interna de la escalada se evidencia mediante el nivel de asociación entre los ítems de cada factor o componente:

Tabla 4

Análisis de fiabilidad para la variable régimen laboral especial

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	21

Fuente: Elaboración SPSS

Tabla 5

Análisis de fiabilidad para la variable costos laborales

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	20

Fuente: Elaboración SPSS

Los resultados indican una consistencia interna sólida. La escala, compuesta por 21 ítems para la variable de régimen laboral especial, demostró una consistencia interna de ($\alpha=0.967$), lo cual confirma la confiabilidad del instrumento y sugiere que no es necesario realizar modificaciones en su estructura. Por lo tanto, se puede concluir que la variable de régimen laboral especial exhibe una confiabilidad elevada, al obtener un coeficiente alfa de 0.967.

De manera similar, la escala con 21 ítems para la variable de costos laborales mostró una consistencia interna de ($\alpha=0.950$), indicando que el instrumento supera la prueba de confiabilidad y no necesita ajustes estructurales. En consecuencia, se puede afirmar que la variable de costos laborales posee una confiabilidad alta, con un coeficiente alfa de 0.950.

3.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Tras reunir la información, se lleva a cabo un análisis tanto descriptivo como inferencial, haciendo uso de estadística descriptiva en porcentajes. Para ello, se utilizará el software SPSS versión 25 en su edición en español. Los resultados de las encuestas serán organizados en tablas para su análisis e interpretación, y se representarán visualmente mediante gráficos.

3.10. Contrastación de hipótesis

Después de recopilar los datos, se procesó en el software SPSS versión 25. Estos datos se tabularon con el fin de realizar un análisis descriptivo e inferencial de cada variable en estudio. Los resultados se presentan visualmente a través de gráficos con el fin de proporcionar una comprensión más precisa del comportamiento de estas variables, se aplicarán pruebas estadísticas para evaluar la relación entre las variables de interés.

1.10.1. Prueba de hipótesis

Se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, una técnica estadística no paramétrica que permite identificar la relación entre variables de tipo ordinal o entre una variable ordinal y otra de carácter continuo. Esto lo hace adecuado para su aplicación en datos que no cumplen los supuestos de normalidad. Dado que en el presente estudio se analizan variables de tipo cualitativa en escala ordinal el Rho de Spearman es particularmente útil para probar las hipótesis. Permittiéndonos entender cómo las percepciones o clasificaciones ordinales de una variable se relacionan con otras variables de interés. En nuestro caso probar la hipótesis: si el

Remype se relaciona con los costos laborales.

Cálculo Rho Spearman

- Proceso de Rango: Para calcular el coeficiente de Spearman, es necesario clasificar los datos de cada variable en orden ascendente y luego determinar la variación existente entre los rangos correspondientes a cada pareja de datos.
- Fórmula: El Rho de Spearman se calcula utilizando la fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

- d_i^2 representa el cuadrado de la diferencia entre los rangos asignados a cada par de datos.
- n indica la cantidad total de observaciones consideradas.

Cálculo del Rho de Spearman:

1.10.2. Determinación de los baremos

Los baremos son instrumentos estadísticos que consisten en tablas o escalas de referencia utilizadas para interpretar y contextualizar los resultados de pruebas, exámenes, o cualquier tipo de medición en relación a una población de referencia. Estos instrumentos permiten transformar puntuaciones obtenidas directamente a partir de una prueba o medición en puntuaciones que pueden ser comparadas y entendidas dentro de un marco de referencia específico, es decir los baremos son herramientas esenciales en el análisis y su interpretación de la

información, proporcionando un marco de referencia objetivo que facilita la comparación de resultados individuales con los de una población más amplia, así para el presente estudio se determinó la siguiente tabla de baremos.

Tabla 6*Determinación de los baremos.*

VARIABLE	MIN	MAX	RANGO	AMPLITUD	BAJO	MEDIO	ALTO
Formalización de las MYPES	7	35	28	9.33	[7 - 16]	[17 - 26]	[27 - 35]
Derechos laborales	7	35	0	0.00	[7 - 16]	[17 - 26]	[27 - 35]
Derechos de seguridad social	7	35	28	9.33	[7 - 16]	[17 - 26]	[27 - 35]
Aportes, contribuciones e impuestos	7	35	28	9.33	[7 - 16]	[17 - 26]	[27 - 35]
Otras formas de remuneración	7	35	28	9.33	[7 - 16]	[17 - 26]	[27 - 35]
Previsiones para el cese laboral	7	35	28	9.33	[7 - 16]	[17 - 26]	[27 - 35]
REGIMEN LABORAL ESPECIAL	21	105	84	28.00	[21 - 49]	[50 - 78]	[79 - 105]
COSTOS LABORALES	21	105	84	28.00	[21 - 49]	[50 - 78]	[79 - 105]

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de resultados a nivel descriptivo

4.1.1. Resultados del primer objetivo específico

Analizar si la formalización laboral se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

Tabla 7

Formalización laboral y Costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

			Costos laborales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Formaliza ción de las MYPES	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	8,3%	0,0%	0,0%	8,3%
	Medio	Recuento	5	10	1	16
		% del total	20,8%	41,7%	4,2%	66,7%
	Alto	Recuento	0	4	2	6
		% del total	0,0%	16,7%	8,3%	25,0%
Total	Recuento		7	14	3	24
	% del total		29,2%	58,3%	12,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia datos elaborados a partir de la encuesta sobre formalización laboral y costos laborales.

Interpretación

En la tabla 7, solo 2 (8.3%) empresas tienen una formalización baja, y ambas presentan costos laborales bajos. Esto sugiere que una baja formalización está asociada con bajos costos laborales. La mayoría de las empresas 16 (66.7%) tienen un nivel medio de formalización. La mayor parte de estas empresas (10 de 16) 41.7% presentan costos laborales medios, mientras que 5 (20.8 %) empresas tienen costos laborales bajos y solo 1 (4.2 %) empresa tiene costos laborales altos. Esto indica que un nivel medio de formalización está predominantemente asociado con costos laborales medios, aunque también incluye empresas con costos bajos y altos. Por otro lado 6 (25.0%) empresas tienen un alto nivel de formalización. Entre estas, 4 (16.7%) empresas tienen costos laborales medios y 2 (8.3%) empresas tienen costos laborales altos. No hay empresas con alta formalización que presenten costos laborales bajos. Esto sugiere que una alta formalización tiende a estar asociada con costos laborales medios o altos, pero no bajos.

Existe una aparente relación entre el nivel de formalización laboral y los costos laborales en las Mypes panificadoras de la ciudad de Juliaca. Las empresas con baja formalización tienden a tener costos laborales bajos. Las empresas con formalización media tienen una distribución más amplia, pero predominan los costos laborales medios. Las empresas con alta formalización no presentan costos laborales bajos, y tienen una mayor tendencia hacia costos laborales medios o altos.

4.1.2. Resultados del segundo objetivo específico

Determinar si los derechos laborales se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

Tabla 8

Derechos laborales y Costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

			Costos laborales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Derechos laborales	Bajo	Recuento	4	0	0	4
		% del total	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%
	Medio	Recuento	3	11	0	14
		% del total	12,5%	45,8%	0,0%	58,3%
	Alto	Recuento	0	3	3	6
		% del total	0,0%	12,5%	12,5%	25,0%
Total	Recuento		7	14	3	24
	% del total		29,2%	58,3%	12,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con datos derivados de la encuesta sobre formalización laboral y costos laborales.

Interpretación

En la tabla 8, se muestra que 4 (16.7%) empresas tienen derechos laborales bajos, y todas presentan costos laborales bajos. Esto sugiere que derechos laborales bajos están asociados con bajos costos laborales. Asimismo, la mayoría de las empresas 14 (58.3%) tienen derechos laborales medios. La mayor parte de estas empresas (11 de 14) (45.8%) presentan costos laborales medios, mientras que 3 (12.5%) empresas tienen costos laborales bajos. Esto indica que derechos laborales medios están predominantemente asociados con costos laborales medios, aunque también incluye empresas con costos bajos.

Por otro lado, 6 (25.0%) empresas tienen derechos laborales altos. Entre estas, 3 (12.5%) empresas tienen costos laborales medios y 3 (12.5%) empresas tienen costos laborales altos. No hay empresas con derechos laborales altos que presenten costos laborales bajos. Esto sugiere que derechos laborales altos tienden a estar asociados con costos laborales medios o altos, pero no bajos.

Existe una aparente relación entre el nivel de derechos laborales y los costos laborales en las micro y pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca. Las empresas con derechos laborales bajos tienden a tener costos laborales bajos. Las empresas con derechos laborales medios tienen una distribución más amplia, pero predominan los costos laborales medios. Las empresas con derechos laborales altos no presentan costos laborales bajos y tienen una mayor tendencia hacia costos laborales medios o altos.

4.1.3. Resultados del tercer objetivo específico

Determinar si los derechos de seguridad social se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

Tabla 9

Derechos de seguridad social y Costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

			Costos laborales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Derechos de	Bajo	Recuento	5	1	0	6
		% del total	20,8%	4,2%	0,0%	25,0%
	Medio	Recuento	2	10	0	12

seguridad		% del total	8,3%	41,7%	0,0%	50,0%
social	Alto	Recuento	0	3	3	6
		% del total	0,0%	12,5%	12,5%	25,0%
Total		Recuento	7	14	3	24
		% del total	29,2%	58,3%	12,5%	100,0%

Fuente: Desarrollado a partir de datos obtenidos en la encuesta sobre formalización laboral y costos laborales.

Interpretación

En la tabla 9, se muestra que 6 (25.0%) de las empresas tienen derechos de seguridad social bajos. La mayoría de estas empresas (5 de 6) (20.8%) presentan costos laborales bajos, y solo 1 (4.2%) empresa presenta costos laborales medios. No hay empresas con altos costos laborales. Esto sugiere que derechos de seguridad social bajos están asociados principalmente con costos laborales bajos. Asimismo, la mitad de las empresas 12 (50.0%) tienen derechos de seguridad social medios. La mayor parte de estas empresas (10 de 12) (41.7%) presentan costos laborales medios, mientras que 2 (8.3%) empresas tienen costos laborales bajos. No hay empresas con altos costos laborales. Esto indica que derechos de seguridad social medios están predominantemente asociados con costos laborales medios. Por otro lado, 6 (25.0%) de empresas tienen derechos de seguridad social altos. Estas empresas se dividen equitativamente entre costos laborales medios (3 empresas) y costos laborales altos (3 empresas). No hay empresas con costos laborales bajos. Esto sugiere que derechos de seguridad social altos tienden a estar asociados con costos laborales medios y altos.

Se percibe una posible vinculación entre el grado de cobertura en seguridad social y los gastos laborales en las MYPEs del sector panificador ubicadas en Juliaca. Las empresas con derechos de seguridad social bajos tienden a tener

costos laborales bajos. Las empresas con derechos de seguridad social medios tienen una distribución más amplia, pero predominan los costos laborales medios. Las empresas con derechos de seguridad social altos no presentan costos laborales bajos y tienden a tener costos laborales medios y altos.

4.1.4. Resultados del objetivo general

Determinar si el régimen laboral especial se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

Tabla 10

*Régimen laboral especial y Costos laborales en las Micro y Pequeñas
empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023*

			Costos laborales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Régimen laboral especial	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	8,3%	0,0%	0,0%	8,3%
	Medio	Recuento	5	11	0	16
		% del total	20,8%	45,8%	0,0%	66,7%
	Alto	Recuento	0	3	3	6
		% del total	0,0%	12,5%	12,5%	25,0%
Total	Recuento		7	14	3	24
	% del total		29,2%	58,3%	12,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base a datos de la encuesta sobre formalización laboral y costos laborales.

Interpretación

En la tabla 10, solo 2 (8.3%) de las empresas tienen un régimen laboral especial bajo, y ambas presentan costos laborales bajos. Esto sugiere que un régimen laboral especial bajo está asociado con bajos costos laborales. Asimismo, la mayoría de las empresas 16 (66.7%) tienen un régimen laboral especial medio.

La mayor parte de estas empresas (11 de 16) (45.8%) presentan costos laborales medios, mientras que 5 (20.8%) empresas tienen costos laborales bajos. No hay empresas con altos costos laborales. Esto indica que un régimen laboral especial medio está predominantemente asociado con costos laborales medios, aunque también incluye empresas con costos bajos. Por otro lado, 6 (25.0%) de las empresas tienen un régimen laboral especial alto. Entre estas, 3 (12.5%) de las empresas tienen costos laborales medios y 3 (12.5%) de las empresas tienen costos laborales altos. No hay empresas con bajos costos laborales. Esto sugiere que un régimen laboral especial alto tiende a estar asociado con costos laborales medios y altos.

Existe una aparente relación entre el régimen laboral especial y los costos laborales en las micro y pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca. Las empresas con régimen laboral especial bajo tienden a tener costos laborales bajos. Las empresas con régimen laboral especial medio tienen una distribución más amplia, pero predominan los costos laborales medios. Las empresas con régimen laboral especial alto no presentan costos laborales bajos y tienden a tener costos laborales medios y altos.

4.2. Análisis de resultados a nivel inferencial

4.2.1. Pruebas de hipótesis

Hipótesis general

1. Hipótesis

H_0 : El régimen laboral especial no se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la

ciudad de Juliaca, 2023

H_1 : El régimen laboral especial se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

3. Prueba estadística a emplear

Dado que los datos no tienen distribución normal aplicaremos el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 11

Prueba de hipótesis general

Correlaciones			REGIMEN LABORAL	COSTOS LABORAL ES
Rho de Spear man	REGIMEN	Coeficiente de correlación	1,000	,899**
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	COSTOS	Coeficiente de correlación	,899**	1,000
	LABORALE	Sig. (bilateral)	,000	.
	S	N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4. Criterio de decisión

Si el p-valor es menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que hay una relación significativa entre las variables.

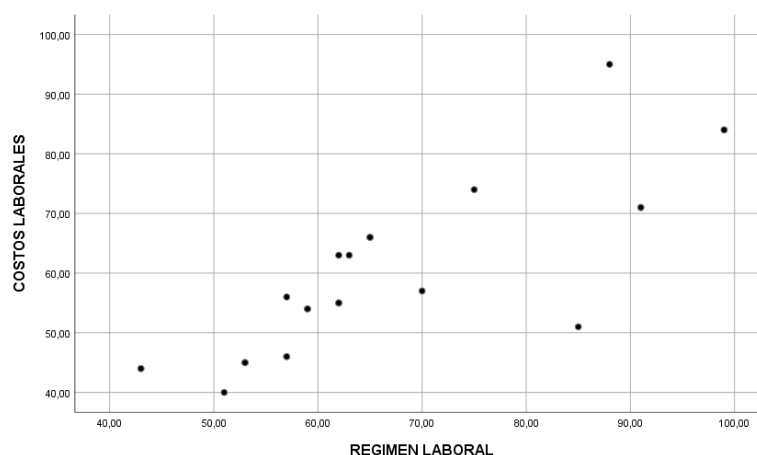
5. Decisión y conclusión

Existe una correlación muy fuerte y positiva entre "Régimen laboral" y "Costos laborales" presentando un índice de correlación de 0,899. Esta asociación entre ambas variables resulta significativa desde el punto de vista estadístico al 1 %, con un p-valor de 0,000.

Estos resultados sugieren que hay una relación estrecha y significativa entre el régimen laboral especial y los costos laborales en las micro y pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca. A medida que el régimen laboral especial se vuelve más estricto, los costos laborales tienden a aumentar.

Figura 1

Diagrama de dispersión del Régimen laboral especial y costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023



Hipótesis específica 1

1. Hipótesis

H_0 : La formalización laboral no se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

H_1 : La formalización laboral se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

2. Nivel de significancia.

$$\alpha = 0.05$$

3. Prueba estadística.

Tabla 12

Prueba de Hipótesis específica 1

Correlaciones				
Rho de Spearman	COSTOS LABORALES	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	COSTOS LABORALES	FORMALIZACION
			1,000	,542**
			.	,006
			24	24
	FORMALIZACION	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,542**	1,000
			,006	.
			24	24

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4. Criterio de decisión

Cuando el valor-p es inferior al umbral de significancia de 0,05, se descarta la hipótesis nula (H_0), lo cual indica que existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables evaluadas.

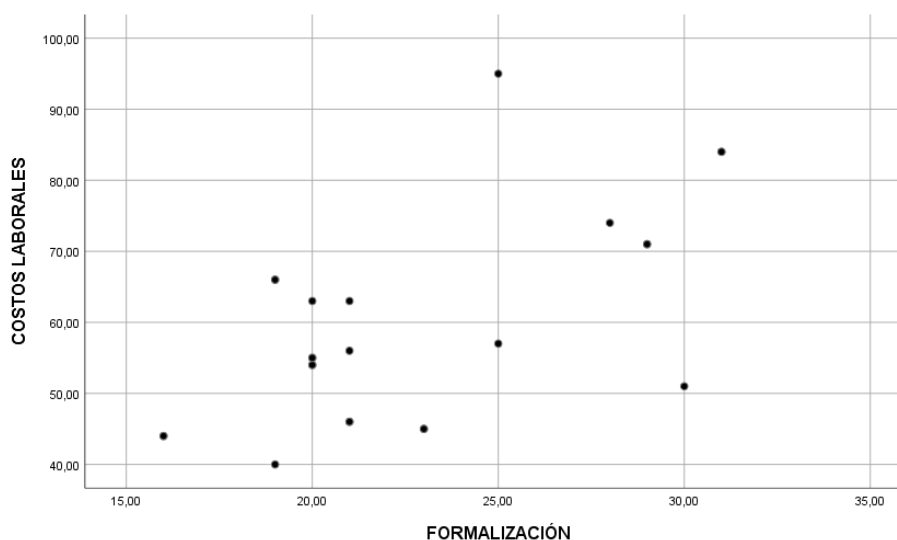
5. Decisión y conclusión

Se identifica una asociación positiva de magnitud moderada entre "COSTOS LABORALES" y "FORMALIZACIÓN", con un coeficiente de correlación de 0.542. Esta relación es estadísticamente significativa al nivel del 1%, con un valor p de 0.006.

Estos resultados indican que existe una conexión significativa y positiva entre la formalización laboral y los costos laborales en las micro y pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, sugiriendo que, a medida que las empresas avanzan en su formalización, los costos laborales tienden a incrementarse.

Figura 2

Diagrama de dispersión de la formalización laboral y costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023



Hipótesis específica 2

1. Hipótesis

H_0 : Los derechos laborales no se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

H_1 : Los derechos laborales se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

2. Nivel de significancia.

$$\alpha = 0.05$$

3. Prueba estadística.

Tabla 13

Prueba de Hipótesis específica 2

Correlaciones				
			DERECHOS LABORALE S	COSTOS LABORALE S
Rho de Spearman	DERECHOS LABORALE S	Coeficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	COSTOS LABORALE S	Coeficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4. Criterio de decisión

Cuando el valor p resulta inferior a 0,05, se invalida la hipótesis nula (H_0), concluyéndose que existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables en estudio.

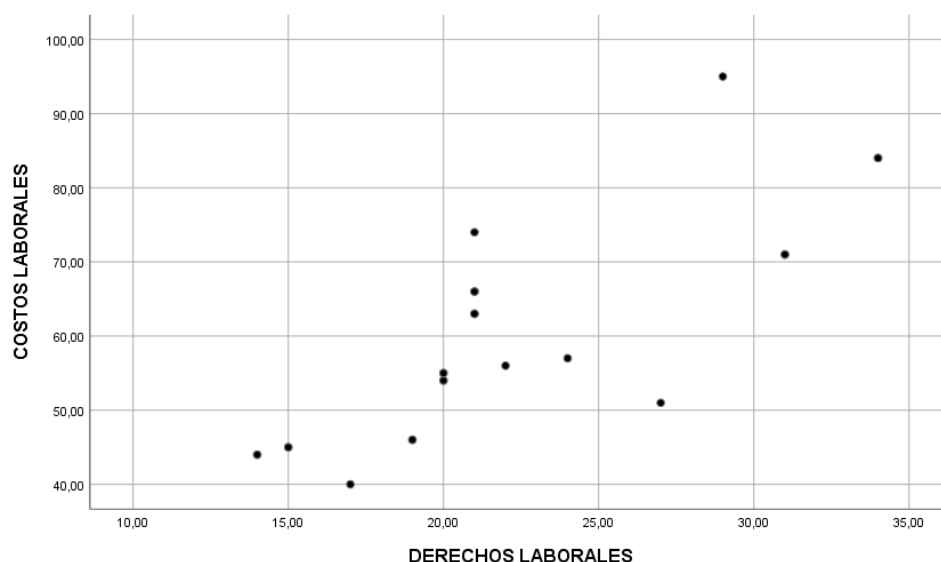
5. Decisión y conclusión

Existe una correlación muy fuerte y positiva entre "DERECHOS LABORALES" y "COSTOS LABORALES" se obtuvo un índice de correlación de 0,875, indicando una asociación estadísticamente relevante entre ambas variables al 1 % de significancia, con un p-valor de 0,000.

Estos resultados sugieren que hay una relación significativa y positiva entre los derechos laborales y los costos laborales en las micro y pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca. A medida que las empresas mejoran o incrementan los derechos laborales, los costos laborales tienden a aumentar significativamente.

Figura 3

Diagrama de dispersión de los derechos laborales y costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023



Hipótesis específica 3

1. Hipótesis

H_0 : Los derechos de seguridad social no se relacionan con los costos

laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

H_1 : Los derechos de seguridad social se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023

2. Nivel de significancia.

$$\alpha = 0.05$$

3. Prueba estadística.

Tabla 14

Prueba de Hipótesis específica 3

Correlaciones			DERECHOS SEGURIDA D SOCIAL	COSTOS LABORAL ES
Rho de Spearman	DERECHO	Coeficiente de correlación	1,000	,868**
	S			
	SEGURIDA	Sig. (bilateral)	.	,000
	D SOCIAL	N	24	24
	COSTOS	Coeficiente de correlación	,868**	1,000
	LABORALE			
	S	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4. Criterio de decisión

Cuando el valor p es inferior al umbral de significancia del 5 %, se invalida la hipótesis nula (H_0) y se infiere que existe una conexión estadísticamente significativa entre las variables evaluadas.

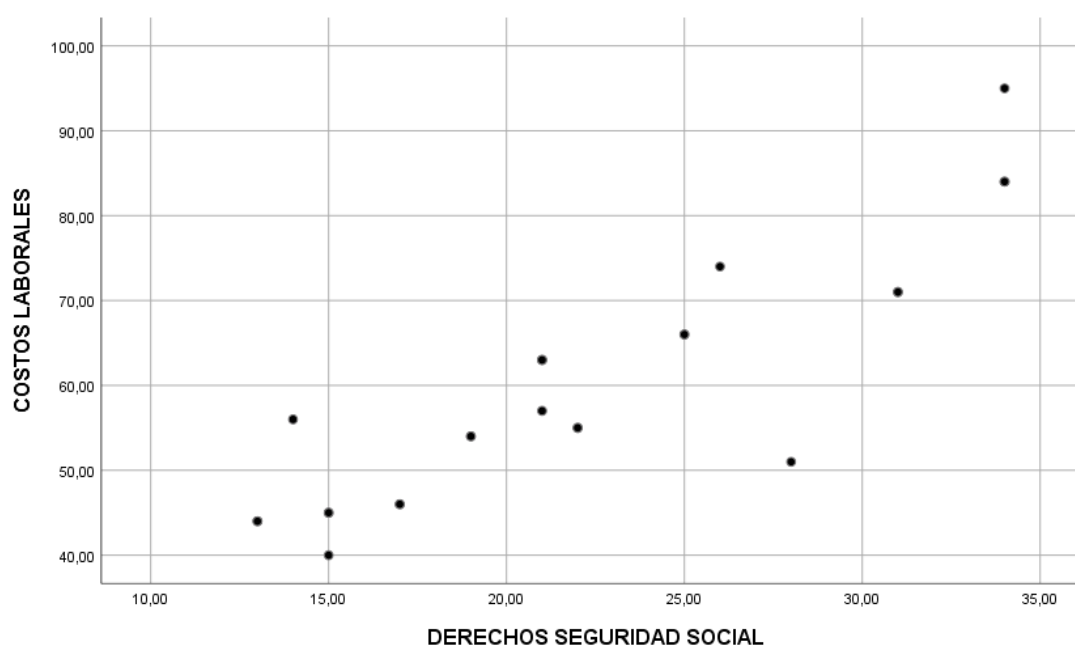
5. Decisión y conclusión

Existe una correlación muy fuerte y positiva entre "DERECHOS SEGURIDAD SOCIAL" y "COSTOS LABORALES" se registró una correlación de 0,868, lo que evidencia una relación estadísticamente relevante entre ambas variables al nivel del 1 %, respaldada por un p-valor de 0,000.

Estos resultados sugieren que hay una relación significativa y positiva entre los derechos de seguridad social y los costos laborales en las micro y pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca. A medida que las empresas mejoran o incrementan los derechos de seguridad social, los costos laborales tienden a aumentar significativamente.

Figura 4

Diagrama de dispersión de los derechos seguridad social y costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023



4.3. Discusión de resultados

Los hallazgos muestran una fuerte asociación positiva y estadísticamente significativa al nivel del 1 % entre el tipo de régimen laboral y los gastos laborales. Este hallazgo sugiere que, a medida que el régimen laboral especial se torna más estricto o detallado, los costos laborales aumentan de manera significativa. Esta relación se alinea con los antecedentes internacionales y nacionales revisados, como el estudio de González-Ramón et al. (2022) que encontró que, a pesar de generar empleo, las microempresas en Ecuador enfrentan desafíos relacionados con la calidad de empleo y cumplimiento de derechos laborales, lo cual repercute en los costos laborales. Este incremento en los costos puede deberse a varios factores, incluyendo la necesidad de cumplir con regulaciones más estrictas en términos de beneficios sociales, compensaciones y otros derechos laborales. Este fenómeno es consistente con los estudios de Huaman (2022) y Chuquihuanga & Lozada (2021), que subrayaron cómo la adopción del REMYPE puede disminuir los costos laborales, pero a menudo a costa de condiciones laborales menos favorables.

Se encontró una correlación moderada y positiva entre la formalización y los costos laborales, también significativa al nivel del 1%. Este resultado implica que la formalización de las empresas, entendida como la adopción de prácticas legales y fiscales adecuadas, tiende a aumentar los costos laborales. Esto puede explicarse por el hecho de que las empresas formalizadas deben cumplir con una serie de obligaciones legales, como el pago de beneficios sociales y el cumplimiento de normativas de seguridad social, lo cual incrementa sus costos operativos. El estudio de Apaza (2022) respalda estos resultados, al demostrar

que la formalización está asociada con menores tasas de informalidad y mejores prácticas laborales. Sin embargo, también se refleja en mayores costos debido a la necesidad de cumplir con todas las regulaciones pertinentes.

La investigación muestra una fuerte correlación positiva entre los derechos laborales y los costos laborales. Este hallazgo es estadísticamente significativo, lo cual indica que mejoras en los derechos laborales, como mayores compensaciones y beneficios, resultan en un incremento de los costos laborales. Esta relación es consistente con los antecedentes encontrados, como en el trabajo de Paitan & Apacclla (2023), donde se observó que un mayor conocimiento y aplicación del régimen laboral especial se correlaciona con mayores costos laborales. Este hallazgo destaca la relevancia de balancear la protección de los derechos laborales con la sostenibilidad económica de las empresas, particularmente dentro del entorno de las MYPE. Si bien consolidar los derechos laborales es fundamental para garantizar un empleo digno, también representa un desafío financiero para las empresas, como se reflejó en el estudio de Mamani (2020), que encontró brechas en las condiciones laborales de quienes se encuentran sujetos al régimen especial.

Por último, se halló una asociación positiva con significancia estadística entre los beneficios de seguridad social y los costos laborales. Este hallazgo, al igual que los anteriores, es estadísticamente significativo, indicando que una mayor cobertura y mejores beneficios de seguridad social resultan en costos laborales más altos para las empresas. Esto es congruente con los hallazgos de Ibarra (2020) y Barrientos & Ruiz (2020), quienes identificaron que el acogimiento al REL puede reducir costos a corto plazo, pero el aumento en los derechos de seguridad social puede contrarrestar estos beneficios al incrementar los costos



asociados. Este incremento de los costos debido a una mayor seguridad social puede ser visto como una inversión en la estabilidad laboral y la salud de los trabajadores, lo que, aunque incrementa los costos operativos, puede contribuir a la sostenibilidad y el bienestar a largo plazo de la fuerza laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Según el objetivo principal, existe una correlación muy fuerte y positiva entre el régimen laboral especial y los costos laborales en las micro y pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca. Esta relación es estadísticamente significativa al nivel del 1% (0,01), lo que indica que a medida que el régimen laboral se vuelve más estricto o detallado, los costos laborales aumentan de manera considerable. Este hallazgo subraya la necesidad de equilibrar las políticas laborales con la sostenibilidad económica de las empresas.

SEGUNDA: De acuerdo al objetivo específico 1, se observa una correlación moderada y positiva entre la formalización de las empresas y los costos laborales, también significativa al nivel del 1% (0,01). Esto sugiere que la adopción de prácticas legales y fiscales adecuadas por parte de las empresas formalizadas incrementa sus costos laborales debido al cumplimiento de obligaciones como el pago de beneficios sociales y la adherencia a normativas de seguridad social. Aunque la formalización trae consigo beneficios importantes, también representa un desafío financiero para las micro y pequeñas empresas.

TERCERA: De acuerdo al objetivo específico 2, existe una correlación muy fuerte y positiva entre los derechos laborales y los costos laborales, estadísticamente significativa al nivel del 1% (0,01). Esto implica que mejoras en los derechos laborales, como mayores

compensaciones y beneficios, están asociadas con un aumento significativo de los costos laborales. Este resultado refuerza la importancia de considerar el impacto financiero de los derechos laborales en la competitividad de las empresas.

CUARTA: De acuerdo al objetivo específico 3, se encontró una correlación muy fuerte y positiva entre los derechos de seguridad social y los costos laborales, también significativa al nivel del 1% (0,01). A medida que las empresas mejoran la cobertura y los beneficios de seguridad social para sus empleados, los costos laborales tienden a incrementarse notablemente. Este hallazgo resalta la importancia de políticas públicas que apoyen a las empresas en la implementación de medidas de seguridad social sin comprometer su viabilidad económica.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Dado que existe una relación muy fuerte entre un régimen laboral más estricto y el aumento de los costos laborales, es importante que las empresas estén preparadas para estos cambios. Se recomienda que busquen maneras de ser más eficientes, mediante la adopción de nuevas tecnologías o la optimización de procesos. Asimismo, resulta esencial que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), junto con otros responsables de políticas, considere mecanismos de apoyo a las empresas, tales como incentivos, programas de capacitación o facilidades financieras, que permitan cumplir con las nuevas normativas sin poner en riesgo su estabilidad y sostenibilidad en el mercado.

SEGUNDA: La formalización de las empresas, aunque necesaria, conlleva un aumento moderado de los costos laborales. Las empresas que están en proceso de formalización deberían planificar cuidadosamente este aspecto financiero. Es fundamental recordar que formalizarse trae beneficios, como el acceso a mercados formales y financiamiento, lo cual puede compensar los costos iniciales. Para facilitar esta transición, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, junto con otras autoridades competentes, debería simplificar los procesos y ofrecer apoyo a las empresas en forma de capacitación, asesoría y programas de acompañamiento. De esta manera, se asegura que el camino hacia la formalización sea lo menos gravoso posible y se fomente la sostenibilidad empresarial en el tiempo.

TERCERA: Reconocer y proteger los derechos laborales de los empleados es vital, aunque ello implique un aumento significativo en los costos laborales. Las empresas deben estar preparadas para integrar estos costos en sus presupuestos y buscar maneras de mejorar la productividad para equilibrar la balanza. Es fundamental que este proceso sea justo y equitativo, garantizando que los trabajadores obtengan sus derechos sin que las empresas se vean excesivamente presionadas. En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo puede desempeñar un papel central fomentando un diálogo abierto entre empleadores, empleados y el gobierno, con el fin de encontrar soluciones que resulten sostenibles y beneficiosas para todas las partes involucradas.

CUARTA: La seguridad social es prioritaria para los trabajadores y, aunque su fortalecimiento implique mayores costos laborales, constituye un elemento esencial para el bienestar y la protección de los trabajadores. Las empresas deben planificar estrategias que les permitan ofrecer una cobertura adecuada sin que ello comprometa su sostenibilidad financiera. En este esfuerzo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo puede desempeñar un rol decisivo mediante políticas, subsidios o programas de apoyo que ayuden a compartir los costos. De esta manera, se avanzaría hacia un sistema de seguridad social sólido, accesible y beneficioso tanto para los empleados como para las empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alanoca, L., Martel, A., & Ramírez, K. (2018). Acogimiento al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa y los costos laborales de la empresa PROSUMISAC, periodo - 2017. *Universidad Nacional de Callao*, 1–115.

[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4243/ALANOCA%2C MARTEL Y RAMIREZ_PREGRADO_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4243/ALANOCA%2C%20MARTEL%20Y%20RAMIREZ_PREGRADO_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Alfaro, C., & Cusquipoma, F. (2022). Analisis de acogimiento al Regimen especial de las Micro y Pequeña empresa y su incidencia en los costos laborales de la empresa proyectos & Negocios forestales SAC, Trujillo 2019. *Universidad Privada Del Norte*.

Ampudia, L., & Jauregui, W. (2020). Regimen especial y sus costos laborales. Una herramienta de promocion de la Micro y Pequeña empresa. *Universidad Peruana Unión*, 1–303. [papers2://publication/uuid/45D7E632-B571-4218-9E47-8B4457FEA9D3](https://publication.uuid/45D7E632-B571-4218-9E47-8B4457FEA9D3)

Apaza, N. (2022). Factores socioeconomicos que inciden en el empleo informal en la ciudad de Juliaca en el año 2020. *Universidad Nacional de Juliaca*.

Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigacion: Introducción a la metodología científica* (Sexta). Editorial Episteme C.A.

Barrientos, D., & Ruiz, C. (2020). El Acogimiento Al Régimen Laboral Especial Mype De La Empresa Ascla Soluciones Y Servicios E.I.R.L., 2019. *Universidad Privada de Tacna*.

Calderón, L., & Guerra, M. (2016). Análisis de las ventajas del Régimen Laboral



Especial de la Micro y Pequeña Empresa, en comparación con el Régimen Laboral General – Año 2016. *Universidad Privada de Norte*, 1–108.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13572?show=full>

Contreras, D. E. Á., Geney, E. A. A., & Lyons, K. A. J. (2022). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, mipymes de sincelejo, *colombia. Tendencias*, 23(2), 178-201. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.206>

Chuquihuanga, D., & Lozada, K. (2021). Régimen Laboral Especial MYPE y su influencia en los costos laborales de la Institución Educativa Particular San Pablo, Piura, período 2018-2020. *Universidad Privada Antenor Orrego*, 1–60.

http://www.gonzalezcabeza.com/documentos/CRECIMIENTO_MICROBIA NO.pdf

Churasi, Y. (2019). El Régimen Laboral Especial De La Pequeña Empresa Y Los Costos Laborales De La Empresa Camal Frigorífico Lurín S.a.C. Situada En Lurín, Periodo 2018. *TESIS Para Obtener El Título Profesional De Universidad Autónoma Del Perú*, 1–115. [http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/402/1/ORDONEZ SALVATIERRA MILAGROS.pdf](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/402/1/ORDONEZ%20SALVATIERRA%20MILAGROS.pdf).

Espinosa, E. E. S. and Zambrano, X. L. G. (2020). Costos de producción mediante el sistema de costeo abc y su efecto en la rentabilidad. *Cumbres*, 6(2), 53-64. <https://doi.org/10.48190/cumbres.v6n2a4>

Garavito, C. (2010). Mercado de trabajo : diagnóstico y políticas. *Opciones De Política Económica en El Perú: 2011-2015*, 45-70. <https://doi.org/10.18800/9789972429439.002>



- González-Díaz, R. R. and Becerra-Pérez, L. A. (2021). Pymes en américa latina: clasificación, productividad laboral, *retos y perspectivas CIID Journal*, 2(1), 1-39. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.100>
- González-Ramón, E., Ramírez-López, G., Serdán Valencia, K., Morales-Ochoa, C., & Scaffy-Vivero, J. (2022). Las microempresas como entes generadores de empleo en el Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), 86–95. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1073>
- Guaman, J. E., Piedra, D. M., & Loaiza, J. V. (2021). Prácticas de costeo en la determinación del pvp de las pymes manufactureras de la ciudad de cuenca, ecuador. *Revista Colombiana De Ciencias Administrativas*, 3(1). <https://doi.org/10.52948/rcca.v3i2.436>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Hernández, B. M. and Salas, C. G. M. (2014). Empleo y regulación laboral: análisis empírico de las firmas manufactureras bolivianas, 1988-2007. *Revista Latinoamericana De Desarrollo Económico*, 9-60. <https://doi.org/10.35319/lajed.20142194>
- Huaman, J. (2022). Régimen laboral de las Mypes y costos laborales en el centro comercial Vía 7 del distrito Ayacucho 2021. *Universidad Peruana de Ciencias e Informatica*, 0–3. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/679>
- Ibarra, M. (2020). El acogimiento al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa y su influencia en los costos y sobrecostos laborales de la empresa minera Manchester S.A.C, año 2019. *Universidad Nacional de San Agustín*, 115. <https://n9.cl/cv42z>



- Lozada, J. (2016). Investigación Aplicada : Definición , Propiedad Intelectual e Industria. *Cienciaamérica*, 1(3), 34–39. file:///C:/Users/Lia Alicia/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada-6163749 (1).pdf
- Mamani, C. (2020). Los derechos laborales de los trabajadores bajo el Regimen Laboral Especial Mype - Lima 2020. *Universidad Cesar Vallejo*, 0–21. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26107/RebazaTerry%2CDevoraSusana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navarrete, C. (2018). Acogimiento al regimien laboral de la Micro y Pequeña empresa y su impacto en los resultados financieros de la empresa PLRS SA en el año 2017. *Universidad Privada Del Norte*, 1–92.
- Ordoñez-Sigua, J. R., Moreno-Narváez, V. P., & Torres-Palacios, M. M. (2020). Los costos de la no calidad y su incidencia en la rentabilidad de las pymes. *Cienciamatria*, 6(2), 220-248. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i2.368>
- Paitan, L., & Apacclla, Y. (2023). El regimen laboral especial y los costos laborales en la empresa Fenix Corporación FIDF JALUCA, Huancayo-2021. *Universidad Nacional de Huancavelica*, 25265, 80. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2755>
- Sánchez-Solís, Y., Torres, E. F. P., Salinas-Loarte, E., Bedoya-Campos, Y., & Flores-Vilcapoma, L. (2021). Aporte de las micro y pequeñas empresas al mercado laboral de las tres regiones menos competitivas del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7022-7034. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.828



ANEXOS



Anexo 1 Matriz de consistencia

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANIFICADORAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023

	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO Y MATERIALES
¿De qué manera el acogimiento al régimen laboral especial se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023?	Determinar si el acogimiento al régimen laboral especial se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023	El acogimiento al régimen laboral especial se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023	Régimen laboral especial	Formalización de las MYPES	Factores que determinan la formalización	Enfoque Cuantitativo
					Ventajas de la formalización	
				Derechos laborales	Procedimientos y costos de formalizar una empresa Exclusiones del régimen Registro de las Mypes Permanencia en el régimen especial	Método Hipotético - deductivo
					Derechos laborales de las Mypes	
PGE1. ¿De qué manera la formalización laboral se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras	Analizar si la formalización laboral se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023	La formalización laboral se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023	Costo laboral	Derechos de seguridad social	Análisis comparativo del régimen especial con el régimen general	Diseño No experimental
					Derechos de seguridad social de las Mypes	
					Derechos de sistema de pensiones de la Mype	



de la ciudad de Juliaca, 2023?						
PGE2. ¿De qué manera los derechos laborales se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023?	Determinar si los derechos laborales se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023	Los derechos laborales se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023				
PGE3. ¿De que manera los derechos de seguridad social se relaciona con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad, 2023?	Determinar si los derechos de seguridad social se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023	Los derechos de seguridad social se relacionan con los costos laborales en las Micro y Pequeñas empresas panificadoras de la ciudad de Juliaca, 2023				
				Aportes, contribuciones e impuestos	Seguro de salud Pensiones Seguro de accidentes de trabajo	Tipo correlacional
						Población 116 empresas
				Otras formas de remuneración	Gratificaciones legales Descansos remunerados Asignación familiar	Muestra 12 empresas y 2 personas por cada empresa
				Previsiones para el cese	Compensación por tiempo de servicios	

Anexo 2 Instrumento de investigación

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ

CUESTIONARIO

REGIMEN LABORAL ESPECIAL

Estimado participante. El presente instrumento tiene por finalidad recabar información importante para el estudio de: RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANIFICADORAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023. Cada ítem tiene siete posibles respuestas, le solicitamos que marque con una "X" el número de la columna que corresponda a su respuesta. Las informaciones obtenidas son estrictamente confidenciales y anónimas y es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión	Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
Formalización de las MYPES	1	La empresa está formalmente registrada en todas las instituciones pertinentes.					
	2	La formalización ha ayudado a reducir costos laborales.					
	3	La empresa cuenta con todos los permisos y licencias necesarios para operar legalmente.					
	4	La formalización ha permitido acceder a beneficios fiscales.					
	5	La formalización ha mejorado la competitividad de la empresa en el mercado.					
	6	La formalización ha incrementado los costos administrativos de la empresa.					
	7	La formalización laboral ha facilitado el acceso a financiamiento.					
Derechos laborales	8	Los trabajadores tienen acceso a todos sus derechos laborales según la legislación vigente.					
	9	La empresa proporciona condiciones laborales seguras y adecuadas.					
	10	La empresa ofrece capacitación y desarrollo profesional a los trabajadores.					



	11	Los derechos laborales afectan los costos laborales de la empresa.					
	12	La empresa maneja adecuadamente los contratos laborales.					
	13	La empresa tiene políticas claras contra la discriminación y el acoso laboral.					
	14	La empresa cumple con las normativas de horas laborales y descanso.					
Derechos de seguridad social	15	La empresa proporciona acceso a servicios de salud a sus trabajadores.					
	16	La empresa cumple con las contribuciones a la seguridad social de los trabajadores.					
	17	Los trabajadores están inscritos en el sistema de pensiones.					
	18	La empresa fomenta el uso de servicios de salud preventiva entre los trabajadores.					
	19	Los derechos de seguridad social son una prioridad en la gestión de recursos humanos.					
	20	Los costos de seguridad social son considerados en la planificación financiera de la empresa.					
	21	La empresa facilita el acceso a programas de bienestar y salud ocupacional.					

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ

CUESTIONARIO

COSTOS LABORALES

Estimado participante. El presente instrumento tiene por finalidad recabar información importante para el estudio de: RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANIFICADORAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023. Cada ítem tiene siete posibles respuestas, le solicitamos que marque con una "X" el número de la columna que corresponda a su respuesta. Las informaciones obtenidas son estrictamente confidenciales y anónimas y es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión	Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
Aportes, contribuciones e impuestos	1	La empresa cumple con el pago de aportes a la seguridad social.					
	2	La empresa realiza contribuciones al sistema de pensiones.					
	3	La empresa paga puntualmente los impuestos laborales.					
	4	La empresa se beneficia de exoneraciones fiscales por acogerse al régimen especial.					
	5	Los costos de contribuciones e impuestos representan una carga significativa para la empresa.					
	6	La empresa recibe incentivos fiscales por formalización.					
	7	Los costos de los aportes y contribuciones afectan la rentabilidad de la empresa.					
Otras formas de remuneración	8	La empresa ofrece bonos o incentivos adicionales a los trabajadores.					
	9	La empresa paga horas extras según la normativa vigente.					
	10	La empresa proporciona beneficios no monetarios, como vales de alimentos o transporte.					
	11	La empresa ofrece gratificaciones y aguinaldos en las fechas establecidas.					
	12	La empresa otorga premios por desempeño laboral.					



	13	Los costos de las formas de remuneración adicionales son altos para la empresa.					
	14	La empresa ofrece beneficios educativos o de capacitación a los trabajadores.					
Previsiones para el cese laboral	15	La empresa realiza provisiones para el cese laboral de los trabajadores.					
	16	La empresa ofrece indemnizaciones por despido conforme a la normativa vigente.					
	17	La empresa tiene un fondo de reserva para ceses laborales.					
	18	La empresa cumple con el pago de compensaciones por tiempo de servicio (CTS).					
	19	La empresa informa a los trabajadores sobre sus derechos al cese laboral.					
	20	Los costos asociados al cese laboral son significativos para la empresa.					
	21	La empresa tiene políticas claras para manejar el cese laboral.					

¡Muchas Gracias...

Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: Onofre Mamani Nhelio Natalio
2. Cargo e institución donde labora: Jefe de Economía UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Enquesta
4. Autor del instrumento: Elvis Shonatan Tamayo Pilco

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

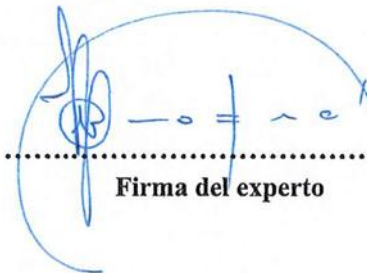
DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	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, 09/10/2025


Firma del experto

Anexo 3 Validación de instrumento



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TÍTULO – TESIS	RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANIFICADORAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023
----------------	--

I. REFERENCIAS PERSONALES

EXPERTO : Mgt. Nancy Ramos Maguera

PROFESIÓN : Contador Público

CARGO ACTUAL : Docente Universitario

GRADO ACADÉMICO : Magister

II. ASPECTOS A VALIDAR

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1	Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2	Objetividad	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4	Organización	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5	Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6	Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8	Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10	Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tomado y adoptado de Palomino Juan; Peña Julio Daniel; Zeballos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p 17)

Coefficiente de valoración porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{\text{Cercub y sis}}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

IV. RESOLUCIÓN:

Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒

Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Juliaca 12 De Julio de 2024

[Firma]
C.R.C. Nancy Ramos Maguera
MAT N° 25-177
DNI N° 40767032
N° de celular



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TÍTULO – TESIS	RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANIFICADORAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023
----------------	--

I. REFERENCIAS PERSONALES

EXPERTO : M.Sc. Hilda Roldán Carbajal Barrantes

PROFESIÓN : Contadora Pública

CARGO ACTUAL : Docente Universitario

GRADO ACADÉMICO : Magister

II. ASPECTOS A VALIDAR

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1	Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2	Objetividad	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4	Organización	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5	Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6	Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8	Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10	Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tomado y adoptado de Palomino Juan; Peña Julio Daniel; Zeballos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p 17)

Coefficiente de valoración porcentual, $C = \text{Total}/50 = \dots$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

IV. RESOLUCIÓN:

Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒

Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Juliaca 11 De Julio de 2023

M.Sc. Hilda Roldán Carbajal Barrantes
DNI N° 70031017
N° de celular 944444415



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TÍTULO – TESIS	RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANIFICADORAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023
----------------	--

I. REFERENCIAS PERSONALES

EXPERTO : Dr. Rth. Hernán Serrano Checa

PROFESIÓN : Contador Público

CARGO ACTUAL : Docente Universitario

GRADO ACADÉMICO : Magister

II. ASPECTOS A VALIDAR

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1	Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	☒
2	Objetividad	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	☒
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	☒
4	Organización	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	☒
5	Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	☒	5
6	Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	☒
7	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	☒
8	Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	☒	5
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	☒
10	Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	☒

Fuente: Tomado y adoptado de Palomino Juan; Peña Julio Daniel; Zeballos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p 17)

Coefficiente de valoración porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{\text{Cero y ocho}}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

IV. RESOLUCIÓN:

Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒ Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Juliaca 11 De Julio de 2023

DNI N° 42331742
N° de celular 946871895



Anexo 4 Lista de empresas panificadoras

Contribuyentes activos que tienen registrado actividad económica "ELAB. PROD. DE PANADERIA (CIU Rev. 3: 15417)" del distrito de Juliaca, provincia de San Román y departamento						
RUC	Apellidos y nombres / razón social	CIU REV. 3	Tipo de contribuyente	Estado del contribuyente	Condición del contribuyente	Distrito
10720800531	MENDOZA MAMANI MHAO ENGELS	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10204387546	MEZA ANDAMAYO PROSPERO FORTUNATO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10294801486	LAURA MOLLO ADEL PRAYVIDES	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10406895080	ARAPA TACO JORGE LUIS	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10023896902	QUISPE DE YANAPA ELINA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10023693496	BELLATO TISSOC LIBIO ESTEBAN	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	01-PERSONA NATURAL SIN NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10024265371	GUTIERREZ GUTIERREZ LEONIDAS	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	01-PERSONA NATURAL SIN NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
20405362211	RICOSPAN SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	39-SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
20405334781	PANIFICADORA ESPIGA DE TRIGO E.I.R.L.TDA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	07-EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10023765085	PALACAR HUMPIRE CONSTANTINO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10015283977	QUISPE QUISPE JESUS EMILIANO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10023863389	APAZA ARCE ENRIQUE	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	01-PERSONA NATURAL SIN NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10025305670	YANAPA CONDORI NESTOR DERECHO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10024026651	CHAVEZ MADARIAGA DAMIANA MANUELA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10024072946	USCAMA YATA MCGROVEDO FRANCISCO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10806707754	APAZA APAYZA CLAUDIO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	01-PERSONA NATURAL SIN NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10024188995	VILCA QUISPE ANIBAL CALIXTO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10023951563	QUISPE CHOQUEHUANCA ROSA LONGINA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10023874178	BLANCO LUNA RINA VICTORIA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10024376589	LAURA BARBANTES HONORATO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10024338067	QUISPE YANAPA MARLENE FRANCISCA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10024282207	BENAVENTE ROMERO DE VEGA MARTZA ELMIRA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10013213360	CAPACOLLA BELIZARIO CRISTINA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10800241362	LOPEZ NAVARRETE ELMER	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	01-PERSONA NATURAL SIN NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10020619116	CORDOVA JIMENEZ BEATRIZ	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10023618309	CALLA APAZA PEDRO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10015582061	CONDORI QUECARA FELIPE	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10012834945	NCA BENITES BENITO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10024632948	FLORES HUANCAN NESTOR	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10024268760	HUAYTA CHOQUEITH MARIA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10250619249	ALDABAL PINEDO FELIX	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10024245085	TUCO ZUÑIGA VERONICA HUANA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10409038358	UMPIRI SANCA DAVID	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10020273874	QUISPE MACACA PETRONA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10419680376	ESTOFANERO QUISPE VICTOR DAVID	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10802538371	SONOCO MACACACA ROLANDO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	01-PERSONA NATURAL SIN NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10021503156	PARI CENTENO CEFERINA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10414030543	CHOCHOQUE ALATA HUGO ALBERTO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10411110911	SUMI SANO HEZ ROXANA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10413940864	CALLA MAMANI JHONY MARVIN	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10018562699	HIDALGO ENCINAS JUAN CARLOS	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10418233414	TEJADA RUIZ SALL NOLBERTO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10021606176	CHOQUE CONDORI FELICITAS CRISTINA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10430798753	COLLAQUI HUAPACH MARIBEL	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10420535801	MAMANI PERALES LOURDES	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10021617780	MERMA MACEDO BENITA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10019805374	CALLA APAZA JULIO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	01-PERSONA NATURAL SIN NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10414297876	LUITARI PANCA SILVIA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
20447968216	DSM CORPORATION EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	07-EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10438721482	ESTOFANERO ESTOFANERO AGUSTIN	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10024261641	MAMANI YANAPA DAVID	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10431266691	FLORES MENDOZA ZAIDA DUNIA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10413512196	AQUILIZER PARCANAZA MIRAM ELIZABETH	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10437472527	CALLA GUTIERREZ EDGAR	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10426709380	BORDA APAZA VLADIMIR SENEN	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	01-PERSONA NATURAL SIN NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
20448044760	ALIMENTARIA SR. DEMUR HUAYE I.E.R.L.	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	07-EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
20448099661	PROCESOS MIKELA E.I.R.L.	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	07-EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10437168801	VARGAS CHARRAZA AMPARO SILVIA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10023067051	OCORA SANONCAMINI FLAVIA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10457853888	SOTO HALANCO DELIA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10444082467	SOTO HALANCO YUDITH	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	01-PERSONA NATURAL SIN NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10455061763	HIDALGO JANAMPA IVON FLORENCIA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10435414694	AQUINO TAYACO JHONATAN BOCK	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10409583640	VILCA QUISPE NELLY	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10420046443	HIDALGO JANAMPA ANA MARITZA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10427360160	OUTIPA CHIEE YENY	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10420951642	QUISPE OCACASACA NELLY DELCY	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10424312954	MINAYA HIDALGO ANTHONY GLEDY	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10458497988	TOFFRES MAMANI DANIEL ALEM	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10459089437	ORTIZ MAMANI NARCISO EVER	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	01-PERSONA NATURAL SIN NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10024110480	VINTURA RAMOS CRISTINA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10474360248	CONDORI CAPA JAKA CESAR VIDAL	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10434173324	LARCO CANAZA GLADIS GANINA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
20600654391	RICOSPAN SERVICIOS E.I.R.L.	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	07-EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10702096141	CABRERA ADEMO MARLO WILSON	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10443641977	PUMA COALLO SOCRATES FIDEL	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10454755109	BAUTISTA CONDORI ALEXANDER	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10447949674	QUINO ORTIZ JESSICA DALMIRA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10463999746	CHAMBI RODRIGUEZ FREDY ARTURO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10417983789	HUAMPA COALLA NICOMEDES	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10024230231	CANAZA CONDORI ELVA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10428751995	SUCARI SUCARI YUDY EDITH	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10432961210	CHUAPAZA PORTILLO JANETH	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10439898734	HUACANI OJEDA IDELMA MIRIAN	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
20602636411	BAGUETINOS DEL PERU EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	07-EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10737559870	CONDORI QUISPEROMARIO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
20603132018	THAUMENTOS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - THAUMENTOS S.R.L.	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	28-SOC.COM.RESPONS. LTDA	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10470632220	ITO HUANCAMILMERA ALFREDO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10447230696	CALATAYUD QUISPEROLANDO ALFONSO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10020649599	FLORES ARAPA ROXANA SILVIA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10424533179	MINAYA HIDALGO ERNESTO ALVARO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10476751166	AMANQUI MAMANI BRAYEN WILMAR	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10443069203	DIAZ ILI HUANO VICENTE HERNAN	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10701704300	CANAZA POMAY WILLIAM	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10024468203	HUALLA CALLOHUANCA NINFA YENY	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10474208490	HUANCACOLA DEYSI MELISSA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
20606071958	CAFETERIA SERVICIOS DE PASTELERIA Y CAFETERIA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	28-SOC.COM.RESPONS. LTDA	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10701411710	MAMANI CARLOS RUTH YEMELI	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10409862786	MAMANI ALARCON JUAN PABLO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10707504281	MAMANI MAMANI ALEXANDER	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10703213035	CAHUARI COLLA SUSANA	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10418011527	ZACONETA MEZA AMBLEK	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10704074447	AJAJACA HANCO VICTOR HUGO	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	01-PERSONA NATURAL SIN NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
10425196464	ASOCIACION VENTURA ALEJANDRO FRANKLIN	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
20609309793	BKF CORPORATION INC. E.I.R.L.	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	07-EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA	ACTIVO	HABIDO	JULIACA
20609414791	AROMA GROUP S.A.C.	15417-ELAB. PROD. DE PANADERIA	39-SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	ACTIVO	HABIDO	JULIACA



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 14-10-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ELVIS JHONATAN TAMAYO PILCO

Dirección: JR. RIOJA AMPLC. INDEPENDENCIA MZ. H2 LT. 7A

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75523004

Teléfono: 976185728 email: Elvis.jhonatan.tamayo.pilco@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

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

Escuela Profesional o Mención: CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor: CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS

EMPRESAS PANIFICADORAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): COSTOS LABORALES, DERECHOS LABORALES, FORMALIZACIÓN LABORAL.

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

1,2

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:

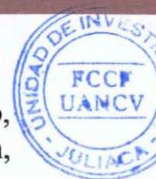
Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿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: POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15

Firma de Autor



huella digital

14 - 10 - 2025

Fecha