

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**EL RÉGIMEN LABORAL DE LAS PEQUEÑAS Y MICRO
EMPRESAS DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE HOSPEDAJE
EN EL DISTRITO DE WANCHAQ INFLUYE EN LA
DETERMINACIÓN DE SU RENTABILIDAD - PERIODO 2023.**

PRESENTADO POR:

Br. MIRELLA RAFAELA MENDOZA GAMARRA
Br. LISETH SHERAYDA VALENTINA MONGE
VALDEIGLESIAS

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

ASESOR:

Dr. FEDERICO HOLGADO ABARCA

CUSCO – PERÚ

2026



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-321-2025 UNSAA)

El que suscribe, el Asesor HOLGADO ABARCA FEDERICO quien aplica el software de detección de similitud al trabajo de investigación/tesis titulada:

"EL RÉGIMEN LABORAL DE LAS PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS

DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE HOSPEDAJE EN EL DISTRITO

DE WANCHARQ INFLUYE EN LA DETERMINACIÓN DE SU RENTABILIDAD -
PERIODO 2023"

Presentado por: MENDOZA GAMARRA HIRELLA RAFAELA DNI: 72466535 ;

presentado por: MONTE VALDEIGLESIAS LISETH SHEERYDA VALENTINA DNI:
75207076

Para optar el título Profesional/Grado Académico de CONTADOR PÚBLICO

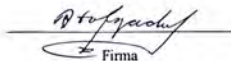
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces mediante el Software de Similitud, conforme al Art. 6° del Reglamento para Uso del Sistema de Detección de Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 3%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Puntaje	Evaluación y acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	Sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud	☒
Del 11 al 30%	Devolver al usuario para las subsanaciones	☐
Mayor a 31%	Responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley	☐

Por lo tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte de Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 09 de SEPTIEMBRE del 2026


Firma

Post firma: Dr. CPC FEDERICO HOLGADO ABARCA

Nro. de DNI: 23904134

ORCID del Asesor: 0000-0003-2800-4938

CODIGO OIO: 27269:619354357

Valentina Monge

EL RÉGIMEN LABORAL DE LAS PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE HOSPEDAJE EN ...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:619354357

Fecha de entrega

1 sep 2026, 3:54 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

1 sep 2026, 4:11 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

EL RÉGIMEN LABORAL DE LAS PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE HO.....pdf

Tamaño del archivo

2.5 MB

162 páginas

30.434 palabras

177.694 caracteres

3% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 25 palabras)

Fuentes principales

- 2%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 1%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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.

AGRADECIMIENTO

Quiero mostrar mi agradecimiento a Dios, por permitir dar un paso más en mi vida profesional y siempre darme fuerzas. A mi familia que siempre me muestran su apoyo. A nuestro asesor el Dr. Federico Holgado Abarca, por apoyarnos, orientarnos y guiarnos en el presente trabajo de investigación.

Bach. Liseth Sherayda Valentina Monge Valdeiglesias

Agradezco a Dios por la fortaleza y guía que me dio para terminar esta etapa de mi vida.

Mi familia y amigos por su apoyo incondicional

A nuestro Asesor de tesis Dr. Federico Holgado Abarca, por su apoyo, orientación, consejos y compromiso en cada etapa del presente trabajo de investigación.

Bach. Mirella Rafaela Mendoza Gamarra

DEDICATORIA

Primero quiero dedicar a Dios quien me dio fuerzas para no rendirme.

A mi madre Emilia y a mi padre Faustino por criarme con valores y siempre me brindan su apoyo incondicional.

A mis hermanos Maribel, Nilton y Nilda quienes me incentivaron a lograr cada uno de mis objetivos y seguir adelante.

Bach. Liseth Sherayda Valentina Monge Valdeiglesias

A Dios por darme la fortaleza de seguir adelante en todo momento.

A mi madre, Frida por estar siempre ahí con todo su amor, dedicación y esfuerzo, para el logro de este mi objetivo.

A mi padre, Ruben (+) en donde estés, sé que has hecho posible que este esfuerzo se concrete ahora.

A mis hermanos, Diego y Fiorella por estar ahí cuando más los necesitaba.

A todos aquellos familiares, amigos y personas que confiaron en mí.

A mí misma, por la constancia y esfuerzo que he puesto a lo largo de esta etapa de mi vida.

Bach. Mirella Rafaela Mendoza Gamarra

PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, distinguidos miembros del jurado:

En cumplimiento con lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, nos permitimos dirigirnos a ustedes con el debido respeto para poner a su consideración nuestro trabajo de investigación titulado **“EL RÉGIMEN LABORAL DE LAS PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE HOSPEDAJE EN EL DISTRITO DE WANCHAQ INFLUYE EN LA DETERMINACIÓN DE SU RENTABILIDAD - PERIODO 2023”** presentada con el propósito de obtener el título profesional de Contador Público.

El trabajo de investigación presentado se construyó en base a los conocimientos adquiridos en nuestra formación académica, el mismo que se complementa con nuestra experiencia laboral, así como, diferentes trabajos de investigación y citas bibliográficas.

Atentamente,

Bach. Liseth Sherayda Valentina Monge Valdeiglesias

Bach. Mirella Rafaela Mendoza Gamarra

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1. Descripción del problema	2
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Justificación teórica	5
1.4.2. Justificación práctica.....	6
1.4.3. Justificación social	6
1.4.4. Justificación metodológica.....	7
1.5. Delimitación de la investigación.....	7
1.5.1. Delimitación espacial.....	7
1.5.2. Delimitación temporal	7
1.5.3. Delimitación conceptual	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes	8
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	8
2.1.2. Antecedentes nacionales	9
2.1.3. Antecedentes locales	10

2.2.	Bases teóricas.....	11
2.3.	Marco conceptual.....	13
2.3.1	Régimen Laboral de la Pequeña y Micro empresa	13
2.3.1.1	Régimen laboral.....	14
2.3.1.2	Remuneraciones.....	15
	Remuneración Mínima Vital.....	17
	Remuneración Ordinaria.....	18
	Remuneración Computable.....	19
	Remuneración Vacacional	19
	Remuneración Indemnizable	20
2.3.1.3	Beneficios laborales.....	21
	Beneficios del REMYPE según el tamaño de la empresa	29
	CTS trunca	31
	Cálculo mensual y diario	31
	Beneficios del REMYPE según el tamaño de la empresa	34
2.3.1.4	Contribuciones	35
	Planes de seguro SIS.....	36
	SIS Microempresas	37
2.3.2	Rentabilidad	39
2.3.2.1	Ventajas.....	40
2.3.2.2	Desventajas	40
2.3.2.3	Formas de generar rentabilidad.....	41
2.3.2.4	Rentabilidad sobre los Activos (ROA)	47
2.3.2.5	Rentabilidad sobre el patrimonio (ROE)	50
2.3.2.6	Retorno de inversión (ROI)	53
2.3.3	Normas Internacionales de Información Financiera	58
2.3.3.1	NIIF para PYMES.....	58
2.3.4	Hospedajes	59
2.3.4.1	Clasificación	60
2.3.5	Distrito de Wánchaq	60
	CAPÍTULO III.....	62
	HIPÓTESIS Y VARIABLES	62

3.1.	Hipótesis	62
3.1.1.	Hipótesis general.....	62
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	62
3.2.	Identificación de variables	62
3.2.1.	Variables	62
3.3	Operacionalización de variables	63
CAPÍTULO IV.....		66
METODOLOGÍA		66
4.1.	Tipo de investigación.....	66
4.2.	Nivel de investigación.....	67
4.2.1.	Nivel descriptivo	67
4.2.2.	Nivel correlacional.....	67
4.3.	Población y muestra.....	67
4.3.1.	Población.....	67
4.3.2.	Muestra	68
4.4.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	69
4.4.1.	Técnicas	69
4.4.1.1	Encuestas.....	69
4.4.2.	Instrumentos.....	70
4.4.2.1.	Cuestionario	70
4.5.	Procesamiento y análisis de datos.....	71
4.5.1	Tabulación de tablas y gráficos con cantidades y porcentajes.....	71
4.5.2	Técnica de procesamiento de datos.....	71
CAPÍTULO V		72
RESULTADOS.....		72
5.1	Del régimen laboral de las MYPES	72
5.2	De la rentabilidad.....	86
5.3	Correlación y prueba de hipótesis.....	96
5.3.1	Contrastación de Hipótesis General.....	96
5.3.2	Contrastación de Hipótesis Específica.....	97
CONCLUSIONES		103
RECOMENDACIONES.....		106
REFERENCIAS.....		108
ANEXOS		118
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA		118

ANEXO 2: ENCUESTA.....	121
ANEXO 3: POBLACIÓN DE HOSPEDAJES INSCRITOS EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA PEQUEÑA Y MICRO EMPRESA CATEGORIZADOS Y NO CATEGORIZADOS	125
ANEXO 4: MODELOS DE CONTRATO	132
ANEXO 5: CUADRO COMPARATIVO DE REMYPE.....	145
ANEXO 6: MATRIZ DE VALIDACIÓN.....	149

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel remunerativo	72
Tabla 2: Factores que determinan la remuneración	73
Tabla 3: Trabajo nocturno.....	74
Tabla 4: Cese laboral en los dos últimos años	75
Tabla 5: Motivo de cese de trabajadores.....	76
Tabla 6: Pago después del cese de labores.....	77
Tabla 7: El pago de vacaciones coincide con el descanso físico	78
Tabla 8: Tiempo físico vacacional.....	79
Tabla 9: Beneficios que otorga la empresa	80
Tabla 10: Pagos efectuados.....	81
Tabla 11: Pagos de CTS.....	82
Tabla 12: Afiliación de trabajadores.....	84
Tabla 13: Periodicidad de afiliación	85
Tabla 14: Estados financieros que elaboran las empresas	86
Tabla 15: Tarifa de hospedajes	87
Tabla 16: Periodicidad de inventarios de bienes.....	89
Tabla 17: Adquisición de Propiedad, Planta y Equipo	90
Tabla 18: Ratio de evaluación.....	91
Tabla 19: Determinación de rentabilidad.....	92
Tabla 20: Satisfacción de la rentabilidad obtenida	93
Tabla 21: Evaluación para comprar Propiedad, Planta y Equipo	94

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Nivel remunerativo	85
Ilustración 2: Factores que determinan la remuneración	86
Ilustración 3: Trabajo nocturno	87
Ilustración 4: Cese laboral en los dos últimos años	88
Ilustración 5: Motivo de cese de trabajadores	89
Ilustración 6: Pago después del cese de labores	90
Ilustración 7: El pago de vacaciones coincide con el descanso físico	91
Ilustración 8: Tiempo físico vacacional	92
Ilustración 9: Beneficios que otorga la empresa	93
Ilustración 10: Pagos efectuados	94
Ilustración 11: Pagos de CTS	95
Ilustración 12: Afiliación de trabajadores	96
Ilustración 13: Periodicidad de afiliación	97
Ilustración 14: Estados financieros que elaboran las empresas	99
Ilustración 15: Tarifa de hospedajes	100
Ilustración 16: Periodicidad de inventarios de bienes	101
Ilustración 17: Adquisición de Propiedad, Planta y Equipo	102
Ilustración 18: Ratio de evaluación	104
Ilustración 19: Determinación de rentabilidad	105
Ilustración 20: Satisfacción de la rentabilidad obtenida	106
Ilustración 21: Evaluación para comprar Propiedad, Planta y Equipo	107

RESUMEN

La presente investigación, titulada **“EL RÉGIMEN LABORAL DE LAS PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE HOSPEDAJE EN EL DISTRITO DE WÁNCHAQ INFLUYE EN LA DETERMINACIÓN DE SU RENTABILIDAD – PERIODO 2023”**, tuvo como objetivo analizar la influencia del régimen laboral MYPE en la rentabilidad de las empresas de hospedaje del distrito de Wánchaq durante el año 2023. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo y correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 59 empresas del sector hospedaje, empleándose la encuesta como técnica de recolección de información contable y laboral.

Los resultados evidenciaron que el régimen laboral MYPE influye significativamente en la rentabilidad empresarial, debido a la reducción de costos laborales vinculados con los beneficios sociales, cuyo tratamiento varía según el tamaño de la empresa. Esta reducción permite mejorar el flujo de caja y la capacidad de inversión, generando efectos favorables en los indicadores de rentabilidad. Asimismo, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de **0.671**, con un nivel de significancia de **0.001**, confirmándose una relación significativa. Se concluye que el régimen laboral MYPE constituye un factor determinante de la rentabilidad, siempre que su aplicación equilibre la sostenibilidad empresarial y el bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: Régimen laboral MYPE, Rentabilidad, Beneficios laborales, Costos laborales.

ABSTRACT

The present research, entitled **“THE LABOR REGIME OF MICRO AND SMALL ENTERPRISES ENGAGED IN ACCOMMODATION ACTIVITIES IN THE DISTRICT OF WÁNCHAQ INFLUENCES THE DETERMINATION OF THEIR PROFITABILITY – 2023 PERIOD”** aimed to analyze the influence of the mype labor regime on the profitability of accommodation businesses in the district of wánchaq during 2023. the study followed a quantitative approach, basic in nature, with a descriptive and correlational level, using a non-experimental, cross-sectional design. the population consisted of 59 businesses in the accommodation sector, and surveys were used to collect accounting and labor information.

T The results showed that the mype labor regime significantly influences business profitability due to the reduction in labor costs associated with social benefits, whose treatment varies according to the size of the enterprise. this reduction allows businesses to improve their cash flow and investment capacity, generating favorable effects on profitability indicators. a spearman’s rho correlation coefficient of **0.671**, with a significance level of **0.001**, was obtained, confirming a significant relationship. it is concluded that the mype labor regime constitutes a determining factor in profitability, provided that its application balances business sustainability with workers’ well-being.

Keywords: MYPE labor regime, Profitability, Employee benefits, Labor costs.

INTRODUCCIÓN

En el Perú, las micro y pequeñas empresas (MYPE) representan más del 99 % de las unidades productivas del país (Sociedad de Comercio Exterior del Perú, 2023; Plataforma del Estado Peruano, 2024), destacando su participación en actividades como el turismo y el hotelaría, particularmente en el distrito de Wánchaq, Cusco. El régimen laboral MYPE, formalizado mediante el REMYPE, establece un tratamiento diferenciado de los beneficios laborales según el tamaño de la empresa, lo que genera interés por conocer su efecto en la rentabilidad de las empresas de hospedaje.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo analizar la influencia del régimen laboral MYPE en la determinación de la rentabilidad de las empresas de hospedaje del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023, considerando las remuneraciones, beneficios laborales y contribuciones, así como su relación con los indicadores ROA, ROE y ROI.

El estudio adopta un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con nivel descriptivo y correlacional, y un diseño no experimental de corte transversal. La información fue recopilada mediante encuestas y analizada mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

La investigación se estructura en cinco capítulos: planteamiento del problema, marco teórico, hipótesis y variables, metodología y resultados. Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos. Se espera que los resultados contribuyan al conocimiento contable y laboral del sector hospedaje y sirvan de referencia para empresarios, estudiantes y futuros investigadores.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En el Perú, en el año 2022 según Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2023) se cuenta con alrededor de 6.1 millones MYPES que se encuentran distribuidos en diferentes puntos del territorio nacional. Por ello, de acuerdo PLATAFORMA DEL ESTADO PERUANO (2024). Las micro y pequeñas empresas (MYPE) constituyen un pilar fundamental dentro de la estructura económica nacional, ya que representan aproximadamente el 99.2% del total de unidades productivas, según lo expuesto en el informe “Las MiPymes en Cifras” elaborado por el Ministerio de la Producción (2024), al finalizar el año 2022, se registraron 2,245,795 empresas formales en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT).

El apoyo a las MYPEs mediante políticas públicas efectivas, programas de capacitación y acceso a financiamiento es crucial para fortalecer su papel en la economía y asegurar su crecimiento sostenible.

En el Perú las empresas dedicadas a brindar servicios en el rubro de hospedajes que se encuentran acogidas al Régimen Tributario del MYPE son aproximadamente el 62 mil, las cuales se encuentran formalizadas y gozan de beneficios tributarios y en algunos casos laborales.

De acuerdo con el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (s. f.), la informalidad laboral en el Perú mostró un incremento continuo hasta el 2021, cuando alcanzó el 76.8 % de la población económicamente activa ocupada en comparación con el 75.1 % registrado en 2011; sin embargo, para el 2023 este indicador experimentó un

descenso, ubicándose en un 71.1 %. Por su parte, la proporción de empleo vulnerable mantuvo una leve tendencia a la baja entre 2011 y 2022, pasando de un 47.8 % a un 46.8 %.

La situación de la formalidad laboral en Perú ha mostrado fluctuaciones significativas en los últimos años, por varios factores viéndose vulnerable referente a las condiciones de trabajos que eran precarias, aunque durante el año 2022 hubo una mejora para ciertos lugares de la población. La necesidad de implementar políticas públicas más efectivas que promuevan la formalización del empleo y mejoren las condiciones laborales en el país.

Abarcando aspectos laborales del sector hospedajes se cuenta con un incremento del 11.2% según el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) en lo que respecta la formalización laboral, destacando de forma positiva a esta actividad empresarial.

Es por ello, que desde que entró en vigencia el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) busco la formalización tanto de las empresas como los trabajadores, por el mismo hecho, de que los empresarios inscritos y acogidos a este régimen no realizan desembolsos de dinero en planilla (trabajadores) de manera excesiva, puesto que, existe una reducción de pago en lo que se refiere beneficios sociales y contribuye a que no pongan en riesgo su liquidez empresarial.

Por lo que, dar beneficios laborales a los micro y pequeños empresarios les permite un mejor manejo de sus ingresos y reducción de costos, de esta manera logran una mejor rentabilidad y más que todo se les promueve a que se formalicen de manera voluntaria.

Actualmente, las empresas dedicadas a actividades de hospedajes significan un gran porcentaje dentro de nuestra economía, es por ello, que otorgarles beneficios laborales, les permitiría aún más generar mayores índices de rentabilidad.

En la ciudad del Cusco, reconocida como un importante destino turístico a nivel internacional, el sector de hospedajes constituye una actividad económica de gran relevancia. No obstante, pese a su importancia, muchos trabajadores de este sector laboran en la informalidad debido al desconocimiento de las empresas sobre los beneficios del REMYPE. Como consecuencia, estas optan por no registrar a sus trabajadores en planilla con el propósito de reducir los costos laborales.

En el distrito de Wánchaq, una proporción considerable de las empresas dedicadas al sector de hospedajes se encuentran inscritas en este régimen laboral. Ello obedece a que existe un número significativo de negocios que cumplen con los requisitos establecidos para acceder a dicho beneficio, lo cual se traduce en una ventaja que, a mediano y largo plazo, se refleja en un incremento sustancial de sus utilidades al cierre del ejercicio anual.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la influencia del régimen laboral de las pequeñas y micro empresas en la determinación de la rentabilidad dedicadas a la actividad de hospedajes en el distrito de Wánchaq - periodo 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo influyen las remuneraciones en la rentabilidad sobre los activos de los hospedajes del distrito de Wánchaq - periodo 2023?

- b. ¿De qué manera los beneficios laborales influyen en la rentabilidad sobre el patrimonio de los hospedajes del distrito de Wánchaq - periodo 2023?
- c. ¿Cómo influye las contribuciones y el retorno de la inversión de los hospedajes del distrito de Wánchaq - periodo 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la influencia del régimen laboral de las pequeñas y micro empresas en la determinación de la rentabilidad dedicadas a la actividad de hospedajes en el distrito de Wánchaq - periodo 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar cómo influyen las remuneraciones en la rentabilidad sobre los activos de los hospedajes del distrito de Wánchaq - periodo 2023.
- b. Demostrar de qué manera los beneficios laborales influyen en la rentabilidad sobre el patrimonio de los hospedajes del distrito de Wánchaq - periodo 2023.
- c. Examinar la influencia entre las contribuciones y el retorno de inversión de los hospedajes del distrito de Wánchaq - periodo 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Las micro y pequeñas empresas (REMYPE) son esenciales para la economía de muchos países, especialmente en Perú, donde representan una gran parte del empleo y la producción en sectores claves como el comercio, la manufactura y los servicios. Las

micro y pequeñas empresas son responsables de una porción significativa de la generación de empleo, especialmente en regiones como Cusco, donde el sector turístico es predominante.

Como toda actividad empresarial requiere mano de obra, por lo que, al estar relacionada con el turismo es indispensable que esta cumpla con estándares de calidad, es por ello que, el trabajador debe de gozar con los beneficios laborales que ofrecen estas empresas. De esta manera, pueden tener un impacto directo tanto en la productividad de los trabajadores como en la calidad del servicio, lo que a su vez influye en la competitividad y sostenibilidad de estos establecimientos en el mercado empresarial.

1.4.2. Justificación práctica

Investigar cómo los beneficios laborales en las empresas acogidas en el REMYPE afectan la productividad y la calidad del servicio en los hospedajes de Wánchaq no solo permitirá una comprensión más profunda de las dinámicas laborales en este sector, sino que también proporcionará recomendaciones prácticas para mejorar la competitividad y sostenibilidad de estas empresas. Esta investigación puede servir como una guía para empresarios y formuladores de políticas en la implementación de estrategias que promuevan un entorno laboral más favorable y, en última instancia, un sector turístico más fuerte y competitivo.

1.4.3. Justificación social

La importancia del régimen laboral de las micro y pequeñas empresas (REMYPE) en la economía peruana es innegable. Un número significativo de empresas se acoge a este sistema, donde la relación entre el régimen y los beneficios laborales varía según la categoría en la que se encuentre cada empresa.

Además, un entorno laboral favorable y justo puede reducir la rotación de personal y aumentar la satisfacción laboral, lo que a su vez mejora la calidad del servicio ofrecido a los turistas. Esto es crucial en una región como Cusco, donde la experiencia del visitante es fundamental para la sostenibilidad del sector turístico.

1.4.4. Justificación metodológica

Para abordar de manera efectiva la influencia de los beneficios laborales de las micro y pequeñas empresas (Remype) en la productividad y calidad del servicio en los hospedajes del distrito de Wánchaq, es fundamental diseñar una metodología robusta y adecuada. La elección de métodos cuantitativos permitirá obtener una comprensión integral del fenómeno estudiado.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se realizó en las empresas de hospedajes ubicados en el distrito de Wánchaq.

1.5.2. Delimitación temporal

El trabajo de investigación se realizó dentro del periodo 2023.

1.5.3. Delimitación conceptual

Este estudio se centra en analizar el régimen laboral de las pequeñas y micro empresas en la determinación de la rentabilidad dedicadas a la actividad de hospedajes en el distrito de Wánchaq - periodo 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Argüelles et al. (2017) da a conocer el artículo científico titulado “RENTABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL” publicada en la “Revista Internacional Administración & Finanzas”, del país de México, inicialmente detalla los momentos en los que la calidad de vida y los resultados de la empresa han evolucionado a lo largo del tiempo para establecer su meta. Luego se adentra en la teoría derivada de las contribuciones de varios investigadores que han abordado estos enfoques poniendo énfasis en esa calidad y la rentabilidad empresarial. Se prosigue detallando la metodología empleada conceptualizando las variables a emplear y la manera de recolectar la información. Llegando a la siguiente conclusión, el modelo múltiple de regresión obtenido en relación a la rentabilidad y la calidad de vida laboral de los empleados, es viable emplearlo como herramienta predictiva para llegar al punto óptimo de la calidad deseada y que impacta en los resultados financieros de la empresa. Es evidente que las 7 dimensiones de la calidad de vida en el trabajo son: soporte institucional, protección de la seguridad, la satisfacción laboral, el bienestar laboral, el crecimiento personal, la gestión del tiempo y se pueden considerar factores como la integración al empleo, como predictores de la rentabilidad de la empresa. Se destaca esto dado que el coeficiente de correlación múltiple muestra 78.7% y el de determinación 61.9%, lo que implica que todas las variables involucradas son bastante aceptables. Los independientes están vinculados con una tendencia positiva intensa.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Surichaqui, (2019) en su trabajo de investigación titulado “RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y SU RELACIÓN CON LOS COSTOS DE LAS MYPES DEL DISTRITO DE ICA, AÑO 2018” para optar el grado académico de Doctor en Contabilidad en la universidad Alas Peruanas, de la ciudad de Ica, para ello propone el siguiente objetivo general, determinar la correlación que existe entre el régimen especial laboral con los costos de la MyPEs del distrito de Ica, año 2018. Los resultados evidenciaron una asociación muy alta entre ambas variables ($r = 0,927$), lo que indica que la aplicación de este régimen influye de manera importante en la estructura de costos empresariales. Asimismo, se determinó que los costos derivados de las infracciones laborales previas al acogimiento al régimen especial mantienen una relación significativa con los costos administrativos de las Mypes ($r = 0,873$). De igual forma, se identificó que los beneficios obtenidos al incorporarse al Régimen Laboral Especial se asocian significativamente con los costos de producción ($r = 0,838$). Finalmente, se estableció que la permanencia en dicho régimen guarda una relación significativa con los costos laborales por unidad producida ($r = 0,859$), evidenciando que el régimen contribuye a la optimización de los costos laborales en las Mypes.

Sinche (2021), en su tesis titulada “EL RÉGIMEN LABORAL MYPE Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE INVERSIONES Y REPRESENTACIONES JUNTOS S.A.C., 2017” para optar el grado académico de contador público de la Universidad Peruana Los Andes, de la ciudad de Junin, se basa específicamente en determinar el impacto que genera el Régimen Laboral MYPE en la rentabilidad de la Empresa Juntos S.A.C. en el periodo 2017, en el proceso de la investigación se utilizó la metodología de análisis documental donde se reunió información de la situación económica y laboral de la empresa en investigación, aplicando la ficha de registro de datos, los mismos que fueron ingresados al programa estadístico para la interpretación de resultados que permitió

concluir que el régimen laboral MYPE tiene un impacto significativo a la rentabilidad. Llegando a la conclusión que los hallazgos obtenidos corroboran el propósito general y la hipótesis establecida, dado que la rentabilidad ha experimentado un aumento considerable en comparación con el efecto que ha generado, hizo posible la modificación del régimen laboral, con un coeficiente de rho Spearman de 0.841, lo que señala un cambio favorable en relación al análisis documental de los Estados Financieros de la empresa, del periodo 2017 (inscrito al REMYPE como microempresa) en comparación con el año 2016 (sin acreditación), incrementando de esta manera la productividad de la empresa y sus capacidades financieras.

2.1.3. Antecedentes locales

Chino & Elaéz, (2018) desarrollaron su trabajo de investigación para optar el título Profesional de Abogado bajo el siguiente título “DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES EN EL DISTRITO DEL CUSCO Y EL EMPLEO DIGNO” para optar el grado académico de abogado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC), de la ciudad del Cusco, donde propone como objetivo principal evaluar la aplicación de los derechos y beneficios laborales en las MYPE del distrito de Cusco, analizando su impacto directo en la generación de empleo digno. Para alcanzar este propósito, se aplicaron encuestas a una muestra representativa de 95 trabajadores seleccionados a razón de uno por empresa a partir de una población total de 220 MYPE inscritas en el REMYPE (Registro de empresas de las MYPE). Dicha información fue contrastada mediante entrevistas cualitativas a especialistas con un conocimiento profundo del contexto socio-laboral de la zona. Teniendo la siguiente conclusión que las MYPE en Cusco emplean mayormente a jóvenes y menores, quienes desconocen el Régimen Especial, lo que los hace vulnerables. El cumplimiento normativo en 2016-2017 fue medio (49%), con deficiencias respecto a estándares de la OIT como salarios justos y condiciones laborales seguras. Además,

el Estado no fiscaliza eficazmente, lo que resulta en un alto incumplimiento de derechos, afectando el empleo digno y generando malestar laboral.

2.2. Bases teóricas

REMYPE

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dispone de un registro virtual dirigido a las micro y pequeñas empresas (MYPE). Este sistema les permite acreditar oficialmente su condición empresarial, acceder a los beneficios establecidos en la Ley MYPE y formalizar su inscripción dentro del marco legal correspondiente.

Régimen laboral

Un régimen laboral es el conjunto de reglas, normas y principios que regulan la relación entre empleadores y trabajadores, así como sus derechos, deberes y condiciones laborales.

Remuneraciones

La remuneración es la contraprestación que un trabajador recibe del empleador por los servicios prestados o por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo. Es un componente esencial del contrato de trabajo y puede incluir salario, bonos, comisiones, y otros beneficios.

Beneficios laborales

Son beneficios establecidos por ley que no buscan pagar por las tareas que hace el trabajador, sino asegurar que tanto él como su familia cuenten con protección y estabilidad social. (De la Cruz & Rosales, 2020)

Contribuciones

La contribución es la aportación monetaria que tanto personas como empresas están obligadas a realizar al Estado, para financiar la oferta de servicios esenciales para la sociedad.

Rentabilidad

La rentabilidad constituye un indicador clave para evaluar el desempeño de una inversión y, al mismo tiempo, refleja la capacidad de una organización para generar beneficios sobre los recursos propios que emplea. El estudio de la rentabilidad implica establecer la relación entre los resultados obtenidos en un periodo específico, por ejemplo, las utilidades y los recursos que la empresa ha mantenido durante ese mismo intervalo. De esta manera, se analiza la correspondencia entre determinados elementos de la cuenta de resultados y ciertos componentes del balance general, lo que permite medir con precisión la eficiencia en el uso de los recursos disponibles. (Escribens & Salas, 2024)

Rentabilidad sobre los activos (ROA)

La Rentabilidad sobre los activos (ROA) sirve como un indicador esencial para medir la efectividad en la operación de un negocio. Esta métrica determina el beneficio neto producido por cada unidad económica colocada en el total de los recursos disponibles. No obstante, los especialistas aclaran que se trata de una medición estrictamente contable, cuya debilidad principal radica en que ignora la estructura de financiamiento de la empresa es decir, si se recurrió a recursos propios o externos, enfocándose exclusivamente en la productividad técnica de los bienes patrimoniales. (Ross et al., 2010)

Rentabilidad sobre el patrimonio (ROE)

Esta métrica de rentabilidad permite entender qué tan eficaz es una empresa para generar beneficios a favor de quienes arriesgaron su propio capital. Su función principal es medir la

ganancia neta obtenida en relación con los recursos aportados por los socios, contemplando tanto a los accionistas comunes como a los preferentes. Debido a que refleja de manera directa cómo se está compensando el dinero de los propietarios, este índice se convierte en el dato más examinado por los inversionistas y los mercados financieros al evaluar el atractivo de una compañía. (Gitman & Zutter, 2012).

Rentabilidad de inversión (ROI)

El retorno sobre la inversión (ROI) constituye un indicador fundamental de eficiencia financiera. Este parámetro permite evaluar la rentabilidad de los recursos destinados a una determinada inversión, al establecer la relación entre los beneficios obtenidos y el costo inicial asumido por la organización. En otras palabras, el ROI refleja la proporción de ganancias o pérdidas generadas respecto al capital invertido, convirtiéndose así en una herramienta clave para la toma de decisiones estratégicas en el ámbito empresarial. (Phipps, 2025)

Hospedajes

El hospedaje turístico engloba a los establecimientos que ofrecen alojamiento temporal y, en numerosos casos, también brindan servicios adicionales como comida, recreación y coordinación de actividades para los visitantes.

2.3. Marco conceptual

2.3.1 Régimen Laboral de la Pequeña y Micro empresa

Según MYPES (s/f.) menciona que:

Se denomina así al Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que tiene por finalidad acreditar que una micro o pequeña empresa cumple con estas

características, además de autorizar el acogimiento a sus beneficios y registrarla.

Así mismo, Vilca et al. (2021) indica que, el REMYPE Laboral es un régimen especial del Ministerio de Trabajo dirigido a las micro y pequeñas empresas. Para acceder a sus beneficios, las empresas deben estar registradas, contar con al menos un trabajador y cumplir con los requisitos establecidos. No pueden acogerse las empresas dedicadas a bares, discotecas, casinos ni juegos de azar.

Entre los principales beneficios para el empleador se encuentran:

- Remuneración mínima, horas extras y pago por feriados.
- Vacaciones; la pequeña empresa además recibe gratificaciones y CTS.
- Afiliación a ONP/AFP y cobertura de salud.
- Seguro Vida Ley e indemnización por despido.
- Posibilidad de otorgar beneficios adicionales por acuerdo.

2.3.1.1 Régimen laboral

Según EL SERVICIO CIVIL PERUANO (2019) el sistema de trabajo de la actividad privada proporciona más beneficios para la empresa. En términos prácticos, su uso es escaso, tanto en las instituciones públicas convencionales, como en las entidades públicas emergentes, es visto como islas de eficiencia.

Un régimen laboral se refiere al conjunto de funciones y tareas fundamentales y características de la Administración Pública llevadas a cabo por los trabajadores del sector público. Así, hay una variedad de regímenes en la gestión: Específicos y generales. (Rivera, 2017)

2.3.1.2 Remuneraciones

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s/f) define:

La remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo. La remuneración es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo. (pág.2)

Asimismo, el empleado tiene derecho a una compensación justa y adecuada, que garantice, para él y su familia, el bienestar físico y mental. El abono de la compensación salarial y de las prestaciones sociales del empleado prevalece sobre cualquier otra responsabilidad del empleador. El Estado establece las remuneraciones mínimas, con la colaboración de las entidades representativas de los empleados y de los empleadores. (Gobierno del Perú, 1993)

Por otro lado, los empleados obtienen una variedad de ingresos a partir de su relación de trabajo. Existe la presencia de un sistema regulatorio no homogéneo que controla los ingresos laborales, así como las diversas entidades e instituciones. Las entidades que supervisan su tratamiento requieren una distinción esencial respecto a las llamadas remuneraciones e ingresos laborales. (Toyama, 2001)

El tema de las remuneraciones laborales es crucial para asegurar el bienestar de los trabajadores y sus familias analizando desde diferentes perspectivas para proporcionar su debida importancia y complejidad.

Características

Según la Corte Suprema de Justicia de la República (2017) la Casación Laboral N.º 14285-2015, las características de la remuneración son las siguientes:

Carácter retributivo y oneroso, es decir que la esencia de la suma o especie que se den corresponda a la prestación de un servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte;

Carácter de no gratuidad o liberalidad, por cuanto los montos que se otorguen en forma graciosa o como una liberalidad del empleador no viene a ser remuneración; y

Carácter de ingreso personal, es decir, que dichas sumas ingresan realmente al patrimonio del trabajador. (Chanamé, 2020)

A partir de la casación mencionada, que forma parte de la jurisprudencia, es importante destacar que la remuneración constituye un medio de retribución otorgado al trabajador como contraprestación por la labor desempeñada en la empresa. Este pago tiene un carácter personal, ya que está vinculado directamente con los servicios prestados por el trabajador.

Por ello, resulta fundamental que, al celebrar un contrato laboral, se incluya de manera clara y explícita el acuerdo sobre la remuneración. Lo más recomendable es formalizar este contrato por escrito, a fin de garantizar su validez y servir como prueba fehaciente de las condiciones pactadas entre ambas partes. Esto no solo brinda seguridad jurídica, sino que también contribuye a prevenir conflictos relacionados con el aspecto remunerativo.

Respecto al ítem dos de la casación mencionada podemos deducir que no forma parte de la remuneración computable, puesto que, esto se entrega de manera unilateral por parte del empleador, sin la presencia de una obligación laboral.

Importancia de la remuneración para los empresarios

Contar con políticas salariales adecuadas es fundamental tanto para los empleadores como para los colaboradores de una empresa. Estas políticas no solo fomentan un desempeño laboral óptimo, sino que también contribuyen a la creación de un ambiente de trabajo favorable y productivo.

Cuando las políticas salariales están bien estructuradas, los colaboradores disfrutan de una remuneración justa y pueden disponer de sus ingresos de manera libre, lo que impacta positivamente en su bienestar y motivación. Esto, a su vez, se traduce en una mayor calidad en el trabajo realizado, superando los resultados de aquellas empresas que carecen de políticas salariales claras y equitativas.

Para las empresas, los beneficios son igualmente significativos. Un capital humano motivado y en condiciones óptimas de desempeño asegura una ejecución eficiente y eficaz de las tareas, reduciendo riesgos de errores o pérdidas económicas. En consecuencia, la implementación de políticas salariales adecuadas no solo mejora la satisfacción del personal, sino que también optimiza los resultados operativos y financieros de la organización.

Tipos de remuneraciones

Remuneración Mínima Vital

Es la remuneración mínima que debe recibir un trabajador como compensación por los servicios brindados al empleador durante una jornada laboral regular. Este monto no puede ser inferior a S/ 1,025.00, de acuerdo con el reciente aumento establecido en el Decreto Supremo N° 003-2022-TR. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022)

Es importante señalar que existen modalidades contractuales específicas en las que la remuneración puede ser inferior al Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente. Sin embargo, esto no exime al empleador de la obligación de tomar en cuenta la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente para el cálculo de determinados beneficios sociales, como las aportaciones al Essalud y otros derechos laborales. Por lo tanto, resulta indispensable que tanto empleadores como trabajadores comprendan estas disposiciones para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y evitar posibles conflictos legales.

Remuneración Ordinaria

Las remuneraciones ordinarias son los pagos monetarios que un empleado obtiene en un periodo específico. A diferencia de las remuneraciones básicas, estas incluyen componentes adicionales como gratificaciones y beneficios. Su cálculo se realiza en intervalos semanales, quincenales o mensuales, según lo establecido por el empleador. (Instituto de Ciencias Hegel, 2023)

La definición expuesta sobre las remuneraciones ordinarias es acertada y abarca los aspectos esenciales del concepto. Al incluir elementos como gratificaciones y beneficios, refleja una perspectiva amplia de las compensaciones laborales. Sería interesante destacar cómo estos componentes adicionales pueden variar según las políticas internas de las empresas y las normativas legales, lo que demuestra la importancia de adaptar su cálculo a las particularidades de cada contexto laboral. Este enfoque aporta una mayor riqueza y relevancia al análisis.

Remuneración Computable

Las remuneraciones computables incluyen tanto la remuneración básica como cualquier monto que el trabajador reciba de manera regular, ya sea en efectivo o en especie, como compensación por su trabajo. Estas deben ser de libre disposición del empleado, independientemente del nombre que se les asigne. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015)

Al incluir tanto la remuneración básica como los montos recibidos en efectivo o en especie de manera regular, se logra una visión integral de las compensaciones laborales. Sería pertinente resaltar que el carácter de libre disposición para el empleado subraya su autonomía sobre estos ingresos, lo que refuerza su importancia en la relación laboral y su protección bajo las normativas vigentes.

Remuneración Vacacional

La remuneración vacacional es el pago que recibe el trabajador durante su período de descanso anual, y debe ser equivalente a la remuneración habitual que percibe en el momento en que disfruta de este beneficio, como compensación por los servicios prestados. (Zavaleta, s/f)

Al destacar que debe ser equivalente a la remuneración habitual, se asegura la continuidad económica del trabajador durante su período de descanso anual. Sería valioso enfatizar que este pago no solo representa una compensación por los servicios prestados, sino también un reconocimiento a la necesidad de descanso como parte del bienestar integral del trabajador, promoviendo su productividad y salud a largo plazo.

Remuneración Indemnizable

Estas se conceden al trabajador en ciertas circunstancias, como en casos de despido injustificado, accidentes laborales, o cuando no se han disfrutado las vacaciones en el período establecido, entre otros escenarios. (Gracia, 2024)

La descripción presentada es consistente con las disposiciones establecidas en la normativa laboral peruana. En este marco, derechos como las compensaciones por despido injustificado, indemnizaciones por accidentes laborales, o el pago de vacaciones no gozadas, están regulados por leyes como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Estas medidas tienen un carácter obligatorio y buscan proteger al trabajador ante posibles incumplimientos de parte del empleador. Además, enfatizan el principio de intangibilidad de los derechos laborales, asegurando que el trabajador reciba las compensaciones correspondientes en situaciones excepcionales.

Condiciones de Pago

En ese sentido, para determinar que un pago hecho a un trabajador (en dinero o especie) tienen carácter remunerativo, debe cumplir con las siguientes condiciones:

- Que, lo percibido (cualquiera que sea la denominación que se le dé) sea como contraprestación de los servicios del trabajador;
- Que, sea percibida en forma regular; y
- Que, sea de su libre disposición, esto es, que el trabajador dentro de su ámbito de libertad pueda decidir el destino que le otorga; Además, debe tenerse en cuenta que el dinero u otro pago en especie que abone el empleador a su trabajador, no dependerá su naturaleza

exclusivamente por la denominación que le haya sido asignada sino por la finalidad que tiene dicha prestación. (Pasión por el Derecho, 2018)

2.3.1.3 Beneficios laborales

Las empresas dan beneficios laborales a los empleados que pertenecen a esa organización, estos beneficios dan a los trabajadores de cómo retribuir a su trabajo.

Desde el punto de vista de Guillen (2023) los beneficios laborales:

En el ámbito laboral de Perú, tanto empleadores como empleados poseen derechos y responsabilidades que deben ser respetados y satisfechos. Es responsabilidad de los empleadores proporcionar a sus empleados condiciones laborales seguras y saludables, además de establecer un sueldo equitativo y abonar las prestaciones laborales pertinentes. Además, deben garantizar la estabilidad en el trabajo de sus colaboradores y no despedirlos sin un motivo justificado. En cambio, los empleados tienen el deber de desempeñar sus funciones de forma eficaz y de respetar las reglas y políticas de la compañía. Además, poseen el derecho a capacitación y crecimiento profesional, además de gozar de vacaciones pagadas anuales y días de festividad. Es crucial que ambas partes honren y respeten sus derechos y responsabilidades para asegurar un entorno favorable.

Conforme a la Norma Internacional de Contabilidad 19 (2016):

Los beneficios laborales abarcan todo derecho o prestación concedida tanto al trabajador como a sus dependientes directos. Estas obligaciones se saldan de manera directa mediante retribuciones económicas, entrega de bienes o prestación de servicios, o de forma indirecta a través de pagos a terceros, como las aseguradoras.

Asimismo, las NIIF para las PYMES sección 28 (2009):

Los beneficios otorgados a los empleados abarcan todas las formas de compensación que una organización concede a su personal, incluyendo tanto a directivos como a administradores, en reconocimiento a los servicios prestados. Los cuatro tipos de beneficios de los empleados son a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación.

Los beneficios laborales representan una pieza clave para el bienestar de los trabajadores, ya que les brindan seguridad y estabilidad. Esto permite a los empleados concentrarse plenamente en sus actividades laborales, sin distracciones por preocupaciones financieras o de salud. Para las empresas, ofrecer estos beneficios no solo mejora la moral y la productividad de los trabajadores, sino que también refuerza el compromiso y reduce la rotación de personal. Sin embargo, en Perú, existe un desafío constante para formalizar a los trabajadores y convertirlos en empleados formales, lo cual es crucial para un desarrollo económico más sostenible y justo.

Por otra parte, los empleadores se benefician en el hecho de que pueden deducir esos gastos, para su declaración anual, pero el beneficio principal actualmente que

reciben es el acogimiento al régimen laboral MYPE, el cual les proporciona reducir gastos y costos laborales.

Gratificaciones

BBVA (2021) menciona que la gratificación es un incentivo financiero concedido a los empleados en el puesto de trabajo como reconocimiento por su rendimiento. En Perú, las gratificaciones se entregan en dos celebraciones fundamentales del año. En julio por fiestas patrias y diciembre con motivo de navidad. Todos los empleados del sector privado con contrato indefinido, a tiempo fijo o a tiempo parcial gozan de este beneficio, siempre y cuando hayan desempeñado al menos un mes en la empresa.

Las gratificaciones legales constituyen un beneficio social que se otorga dos veces al año, denominadas gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, en razón de su coincidencia con estas festividades. Su propósito principal es ayudar al trabajador a cubrir los gastos adicionales que suelen generarse durante estas festividades, como actividades recreativas, viajes, compras y otras necesidades similares que benefician tanto al empleado como a su familia. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022)

Las gratificaciones forman parte de un beneficio laboral que se les asigna a los trabajadores para fomentar la productividad por su desempeño laboral, se le asigna dos veces al año y es equivalente a una remuneración mensual bruta.

Trabajadores beneficiarios

Derecho a gratificación	Sin derecho a la gratificación
Continúan laborando durante la quincena de julio o diciembre, mínimo hayan laborado un mes calendario	Que no tiene un mes calendario de labores
Trabajadores con contrato a plazo indeterminado	Personal con contrato de locación de servicios
Trabajadores a tiempo parcial	Personal en modalidad formativa (ley N° 28518)
Trabajadores con contrato sujeto a modalidad (plazo fijo)	Personal de terceros (tercerización laboral)
Socios trabajadores de las empresas cooperativas	Los trabajadores del régimen agrario reciben gratificaciones incluidas dentro de la remuneración mínima aplicable a este sector.
Trabajadores en periodo de prueba	Practicante de SENATI
Trabajadores de dirección y confianza	Trabajadores de las microempresas
Trabajadores de la pequeña empresa	
Trabajadores del hogar	

Nota: Elaboración propia

Gratificación trunca

Desde el punto de vista de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022) el derecho a la gratificación trunca surge en el instante en que el/la individuo/a, laboralista cesa; siempre que haya estado trabajando al menos un mes calendario completo en el semestre pertinente; en esta situación, recibirá la gratificación ordinaria correspondiente en proporción a los meses efectivamente laborados. El pago de la gratificación trunca se realiza junto a todos los beneficios sociales en las 48 horas posteriores al evento del cese.

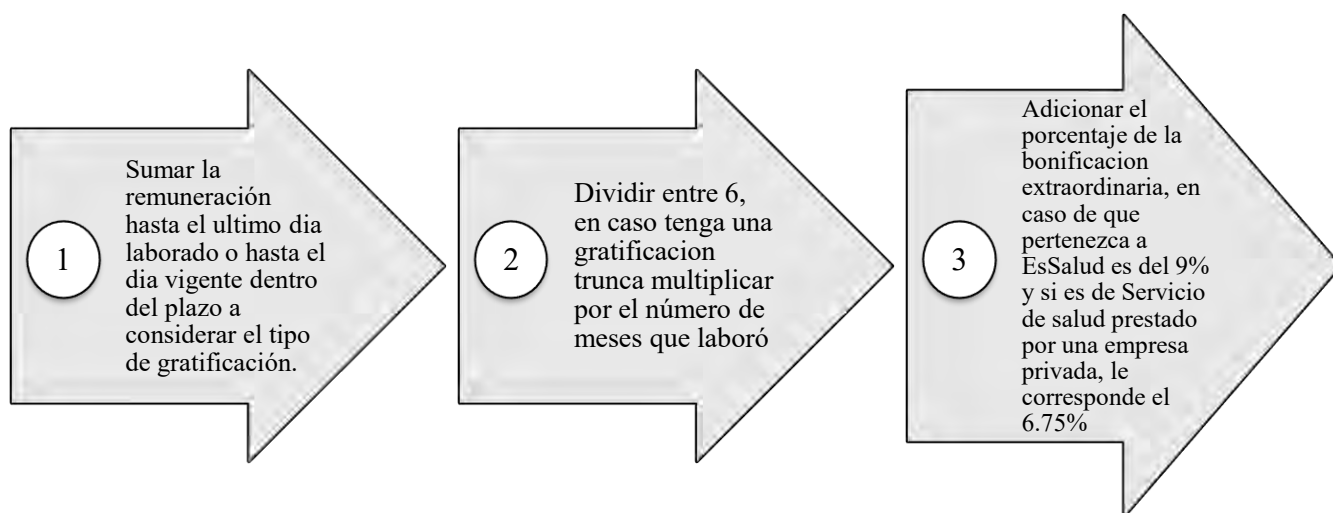
Cálculo

El cálculo se hace en base a los semestres laborados, los cuales constan de la siguiente manera:

Gratificación de fiestas patrias	Gratificación de navidad
El cálculo se realiza desde el 01 de enero al 30 de junio, el pago de este beneficio se puede hacer hasta máximo el 15 de Julio.	Se calcula desde el 01 de Julio al 31 de diciembre y el depósito de esta gratificación se realiza hasta el 15 de diciembre.

Nota: Elaboración propia

Pasos para el cálculo de la gratificación:



Nota: Elaboración propia

Beneficios del REMYPE según el tamaño de la empresa

BENEFICIOS	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Gratificaciones	No corresponde otorgar	Le corresponde media remuneración en cada semestre, por Fiestas Patrias y Navidad.

Nota: Elaboración propia

En el REMYPE, las gratificaciones se calculan de manera proporcional al tiempo de trabajo durante el semestre, lo cual puede resultar en pagos menores. Las microempresas están exoneradas del pago de gratificaciones y solo pagan los sueldos mensuales, esto les permite una mejor planificación financiera y un flujo de caja más estable.

Vacaciones

Conforme con Hernández (2024), las vacaciones laborales, o vacaciones anuales, son un derecho que todos los colaboradores pueden ejercer siempre que cumplan con ciertos requisitos. La duración de las vacaciones es de 30 días calendario por cada año completo de servicios prestados, lo que implica que se consideran los días sábados y domingos dentro del período vacacional.

Las vacaciones constituyen un beneficio laboral que les permite descansar por un mes completo de manera remunerada, también se puede técnicamente “vender” las vacaciones a la empresa, solo pueden vender sus vacaciones en un máximo de 15 días tratándose del régimen general, en el REMYPE la venta de vacaciones puede ser hasta 7 días, lo que equivale que el trabajador percibirá un sueldo y medio.

Así como también pueden tener vacaciones truncas, lo cual significa realizar un prorratio de manera directa por los meses laborados.

Vacaciones truncas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f.) nos da a conocer que las vacaciones truncas surgen cuando el empleado ha dejado de trabajar sin motivo alguno sin haber satisfecho la exigencia de un año de servicios. Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un

mes de servicios a su empleador, el récord trunco será reemplazado por la cantidad de dozavos y treintavos correspondientes de la remuneración, en términos de meses y días computables que hubiera trabajado. La remuneración de las vacaciones no pagadas se realiza dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores al cese.

Supuestos

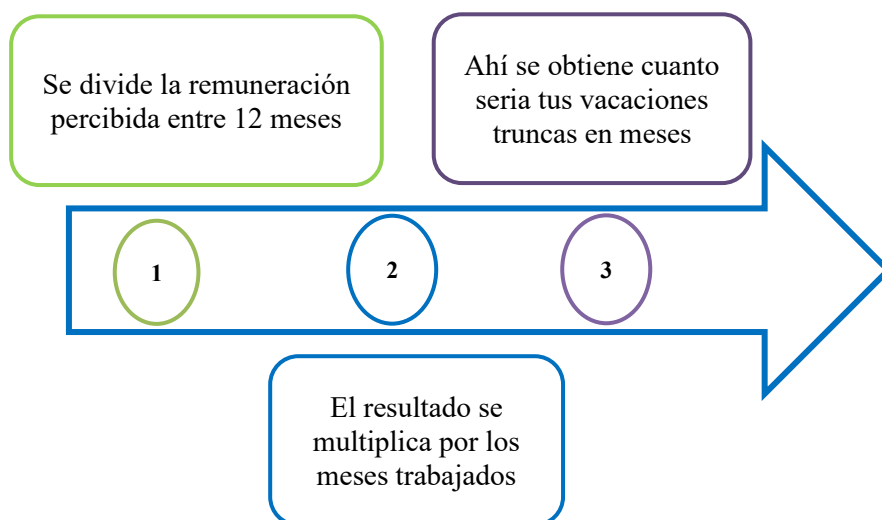
Supuestos	Concepto
Adelanto de vacaciones	Así, se faculta al trabajador para acceder al descanso vacacional de forma anticipada antes de cumplir con el récord exigido por la norma, permitiéndole gozar de estos periodos por lapsos fraccionados de al menos un día. Esta medida otorga flexibilidad al colaborador para atender necesidades personales sin tener que esperar a completar todo el ciclo laboral. Posteriormente, cuando el empleado alcance finalmente el récord vacacional correspondiente, los días tomados con anterioridad se descontarán de su saldo total de descanso. De esta manera, se compensan las jornadas adelantadas garantizando un equilibrio entre el derecho del trabajador y el cómputo legal de su periodo vacacional. Se goza de este beneficio desde el año 2022.
Fraccionamiento del descanso vacacional	Se fracciona o prorratea las vacaciones en periodos menores a treinta (30) días calendario siempre y cuando haya cumplido un año de servicios. Pueden gozarse en periodos de siete (7) y ocho (8) días el resto del periodo pueden ser inclusive inferiores a siete (7) días calendarios o como mínimo un día calendario.

Acumulación de vacaciones	Por acuerdo de partes, es posible acumular hasta dos (2) periodos vacacionales consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuos, disfrute de un descanso de siete días naturales, el trabajador puede acumular como máximo cincuenta y tres (53) días
Reducción del descanso vacacional	Mediante acuerdo de partes se puede convenir que el trabajador reduzca su descanso vacacional de treinta a máximo quince (15) días. Es lo que comúnmente se conoce como “venta” de vacaciones.

Nota: Elaboración propia

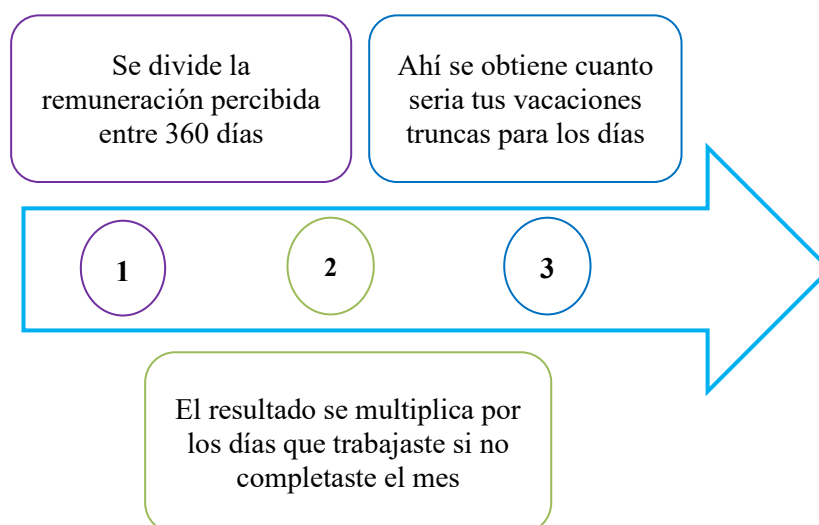
Cálculo de vacaciones

Cálculo mensual



Nota: Elaboración propia

Cálculo diario



Nota: Elaboración propia

Situación aplicada

Vacaciones truncas

Remuneración básica: S/ 2,000.00

Fecha de ingreso: 20/03/2023

Fecha de cese: 10/08/2023

Récord laboral: 4 meses y 22 días

Meses: $\frac{2000}{12} \times 4 = \text{S/ } 666.67$

Días: $\frac{2000}{360} \times 22 = \text{S/ } 122.22$

Beneficios del REMYPE según el tamaño de la empresa

BENEFICIOS	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Vacaciones	Se le otorga 15 días al año, por cada año completo de labores.	Se le otorga 15 días al año, por cada año completo de labores.

Nota: Elaboración propia

Compensación por tiempo de servicios (CTS)

Se trata de una remuneración anual que el empleador deposita en el banco seleccionado por el trabajador. Este monto tiene como objetivo cubrir las necesidades del trabajador y su familia en caso de desempleo. No solo es un beneficio laboral garantizado por ley para todos los trabajadores peruanos, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan, sino que también es uno de los más protegidos. La CTS solo puede ser embargada en caso de deudas por alimentos y como máximo, hasta el 50% de los fondos depositados. (BBVA,2024)

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio diseñado para ofrecer a los trabajadores una forma de ahorro forzoso, que les permita disponer de un respaldo económico en caso de desempleo. En el régimen REMYPE, la CTS se reduce al 50% en comparación con el régimen general, donde el monto total es mayor y se calcula a partir de un porcentaje del salario mensual del trabajador.

En el caso de las MYPEs, el pago de la CTS en su versión reducida se justifica bajo el argumento de que este beneficio, en su totalidad, puede ser inasequible para empresas de menor tamaño, especialmente aquellas que tienen una estructura financiera limitada. El aporte del empleador a la CTS bajo el régimen general puede representar una carga significativa que afecta su flujo de caja, mientras que el régimen REMYPE intenta proporcionar una alternativa que equilibre las necesidades de los trabajadores con la capacidad financiera de la empresa.

CTS trunca

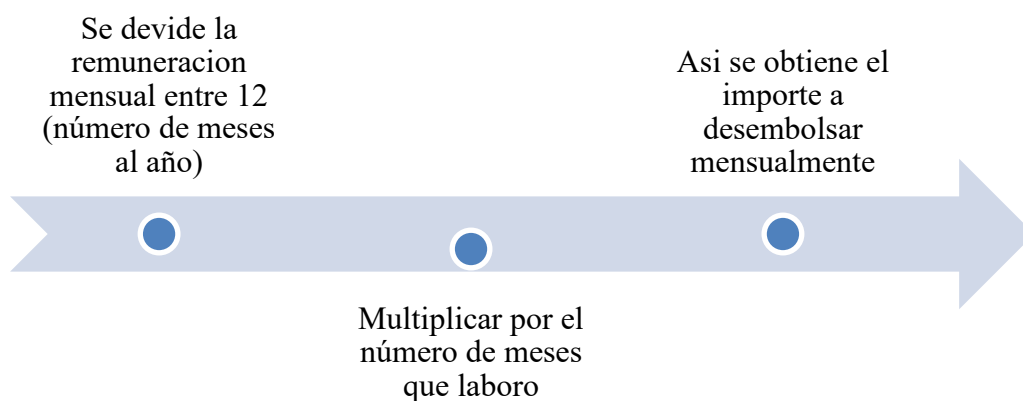
Según lo define Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
“La remuneración computable es la remuneración básica vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese.” (2018, p.8)

Es por eso que se hace el desembolso cuando el trabajador no labora el semestre completo, los semestres se consideran desde el 01 de noviembre hasta el 30 de abril del año siguiente y del 01 de mayo al 31 de octubre del año en curso.

El pago se realiza de manera proporcional al número de meses y días laborados, mencionar que no es necesario realizar el depósito en la cuenta bancaria del trabajador, sino que se le entrega de manera directa junto con la liquidación de beneficios sociales.

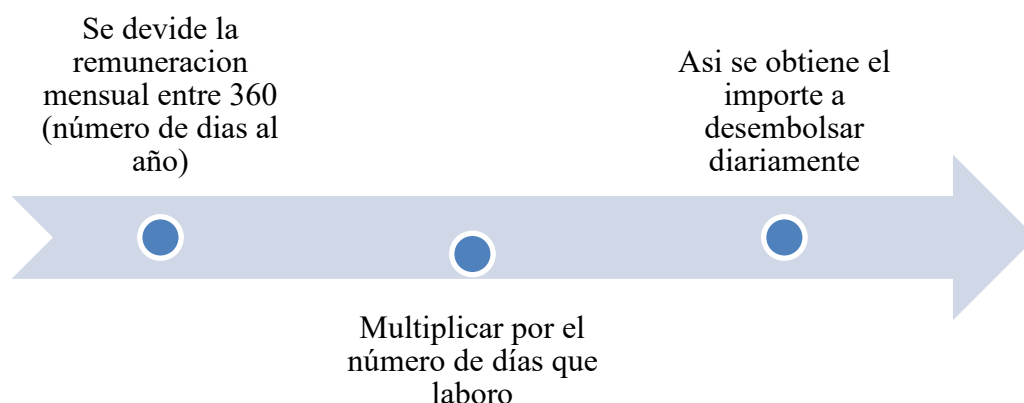
Cálculo mensual y diario

Cálculo mensual



Nota: Elaboración propia

Cálculo diario



Nota: Elaboración propia

Beneficios del REMYPE según el tamaño de la empresa

BENEFICIOS	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Compensación por tiempo de servicios	No otorgar	corresponde Se le hace el depósito en la cuenta bancaria del trabajador por un equivalente de 15 remuneraciones diarias por un año completo laborado, con un máximo de 90 remuneraciones diarias.

Nota: Elaboración propia

Desde un punto de vista empresarial, las disposiciones del régimen laboral REMYPE y en lo relacionado a la CTS, representa un alivio financiero y elemental para las micro y pequeñas empresas. Puesto que, al reducir o eliminar esta obligación, se busca incentivar la formalización y fomentar su crecimiento con un entorno económico que puede ser desafiante para estas unidades productivas.

A los empleadores les permite destinar recursos económicos a inversiones que resulten en mejorar la competitividad y sostenibilidad empresarial a largo plazo. Además, facilita la creación de empleos formales al establecer un esquema más flexible y adaptado a la realidad económica de estas

empresas promoviendo el desarrollo del sector empresarial y como consecuencia, de la economía nacional.

Sin embargo, este beneficio que se otorga a este sector empresarial exige una gestión responsable por parte de los empleadores para equilibrar los intereses de la empresa con el bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, se observa que en algunas micro y pequeñas empresas deciden otorgar este beneficio de forma voluntaria, sin la necesidad de regirse a la normativa laboral, por el mismo hecho de que sus colaboradores se sientan complacidos y laboren eficientemente con la motivación económica que les entregan.

Asignación familiar

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f) lo define de la siguiente manera: “Es el monto que se les otorga a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cualquiera que fuese su fecha de ingreso. Además, forma parte del cálculo de sus beneficios sociales.” (pag,1)

El monto que recibirá el trabajador por concepto de asignación familiar equivale al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente. En el año 2023 el monto es de S/ 102.50.

La asignación familiar es un beneficio social destinado a los trabajadores, que tiene como objetivo ayudar a cubrir los gastos de sus dependientes económicos, tales como hijos menores de edad o cónyuges. Este beneficio es especialmente relevante en el contexto peruano, ya que busca mejorar el bienestar de los trabajadores y sus familias. La Ley N° 25129

establece a la asignación familiar como un derecho para los trabajadores que están bajo el régimen laboral general. Sin embargo, su aplicación en el Régimen de Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) presenta beneficios que serán equivalentes al tamaño de la empresa.

Beneficios del REMYPE según el tamaño de la empresa

BENEFICIOS	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Asignación familiar	No corresponde otorgar	No corresponde otorgar

Nota: Elaboración propia

Desde la perspectiva de la empresa, estar exentas del pago de la asignación familiar les permite reducir costos operativos. Esta reducción de costos es fundamental para incrementar su competitividad en el mercado, ya que les permite ofrecer productos y servicios a precios más bajos. Además, los ahorros obtenidos pueden ser reinvertidos en diversas áreas estratégicas de la empresa.

Por ejemplo, los recursos pueden ser utilizados para impulsar la innovación tecnológica, permitiendo el desarrollo de nuevos productos o la mejora de los procesos existentes. También pueden invertirse en la capacitación y el desarrollo del personal, lo que mejora la productividad y la calidad del trabajo realizado. Adicionalmente, estos fondos pueden destinarse a la expansión de operaciones, abriendo nuevas sucursales o aumentando la capacidad de producción.

El fortalecimiento de la infraestructura y la mejora de la calidad de vida de los empleados a través de beneficios complementarios también puede ser una estrategia efectiva para mantener un ambiente laboral positivo y atractivo. De esta manera, aunque la empresa no pague la asignación familiar, puede seguir

invirtiendo en el bienestar general de sus trabajadores, lo que a largo plazo se traduce en lealtad y menor rotación de personal.

2.3.1.4 Contribuciones

Seguro Social de Salud

EsSalud

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2024), lo define de la siguiente manera: “Este aporte cubre a los asegurados regulares, empleados dependientes de una empresa formal, y sus derechohabientes, cónyuge o concubino(a), hijo(a) menor de edad, hijo mayor de edad con discapacidad total y madre gestante.”

Así mismo es importante tener en cuenta la definición cuando el trabajador recibe menos de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente. Por lo que, según la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, (s.f.) menciona que:

Cuando la remuneración de una trabajadora o trabajador del hogar es igual o inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV), el aporte se determina utilizando una tasa del 9% sobre el monto de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente al finalizar el mes correspondiente.

Ambos regímenes establecen que los empleadores deben contribuir al seguro social (EsSalud) a razón del 9% de la remuneración mensual de cada trabajador. Sin embargo, la diferencia radica en cómo se perciben y aplican estos beneficios en la práctica. En el REMYPE, aunque la afiliación a EsSalud

es obligatoria en el régimen de pequeña empresa, la calidad y cobertura de los servicios de salud pueden verse limitadas, lo que puede ser motivo de preocupación para los trabajadores.

El cumplimiento con EsSalud no solo es un reflejo de la formalización empresarial, sino también un factor que puede influir en la retención de talento y la productividad. En este sentido, el análisis de este indicador bajo el marco del REMYPE permite identificar cómo estas empresas equilibran la necesidad de cumplir con la normativa laboral y el esfuerzo por mantener una rentabilidad sostenible en un sector altamente competitivo como el hospedaje.

Seguro Integral de Salud

Según la Plataforma del Estado Peruano (2024) el SIS es un seguro médico destinado a todos los habitantes en Perú que no posean otro tipo de seguro médico. El SIS abarca tus medicamentos, procedimientos, operaciones, materiales, beneficios de sepelio y transportes de emergencia. Incluye más de 12 mil diagnósticos, entre los que se incluyen diversos tipos de cáncer.

Planes de seguro SIS	
PLANES	DESCRIPCIÓN
SIS Gratuito	Dirigido a poblaciones vulnerables prioritarias, tales como familias en situación de pobreza o extrema pobreza, gestantes, menores de edad y el personal del cuerpo de bomberos, junto con demás beneficiarios contemplados en el marco legal vigente
SIS Para Todos	Dirigido a toda persona que no disponga de un seguro médico, sin que su capacidad económica o nivel de ingresos sea un impedimento
SIS Independiente	Para cualquier ciudadano a un bajo costo

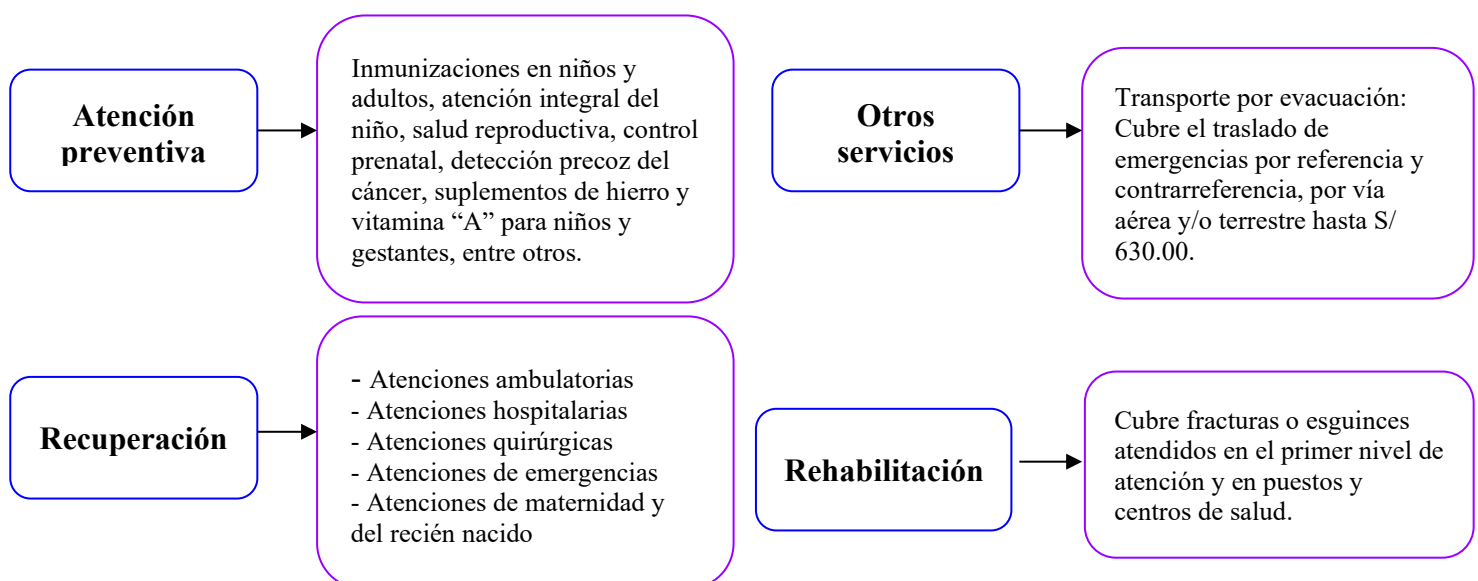
SIS Microempresas	Propietarios de microempresas
SIS Emprendedor	Trabajadores independientes que no tengan empleados a su cargo. Por ejemplo, peluqueros, modistas, gasfiteros, etc.

Nota: Elaboración propia

SIS Microempresas

Este programa de seguro médico del SIS está destinado a los empleados de las microempresas, quienes podrán recibir atención sin costo en todos los centros de salud públicos del Ministerio de Salud y de las administraciones regionales. La microempresa asume el costo de este seguro, pero el estado proporciona un subsidio. El procedimiento de afiliación al seguro es exclusivamente responsabilidad del empleador y no de los empleados. Igualmente, el empleador tiene la posibilidad de llevar a cabo el proceso de incorporación de los derechohabientes de sus empleados (esposa o compañero, hijos menores de 18 años, e hijos mayores de 18 años con discapacidad total o permanente para el trabajo), sin ningún gasto extra. (Plataforma del Estado peruano, 2025)

La cobertura SIS Microempresas cubre lo siguiente:



Nota: Elaboración propia

Diferencias entre los Seguros Sociales de Salud

Diferencia	SIS	ESSALUD
Cobertura	- SIS gratuito - SIS independiente - SIS para todos - SIS emprendedor - SIS microempresas	En este seguro se incluyen los servicios médicos, de prevención y rehabilitación.
Aporte	El SIS microempresas es de 15 soles, donde el empleador lo paga.	El aporte es de 9% de remuneración mensual, el cual no será descontado de su sueldo, sino que será pagado por el empleador. En caso de que la remuneración sea menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente, se considera como base de cálculo la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente.
Atención	Salud básica de emergencia	Salud integral para el trabajador y familia.
Acceso	Hospitales afiliados	Servicios de hospitales de Essalud

Nota: Elaboración propia

Las diferencias entre el SIS y EsSalud son significativas, especialmente cuando se consideran en el contexto de microempresas y pequeñas empresas.

El SIS Microempresas es un seguro diseñado para facilitar el acceso a la salud de los trabajadores de microempresas. Con un aporte fijo de 15 soles, que es asumido por el empleador, ofrece una cobertura básica enfocada principalmente en emergencias y prevención a través de hospitales públicos

afiliados. Este esquema es más accesible económicamente y está orientado a las microempresas que suelen tener recursos limitados.

Por otro lado, EsSalud está diseñado para las pequeñas empresas y ofrece una cobertura integral que incluye servicios médicos, preventivos, de rehabilitación y atención para la familia del trabajador. Su financiamiento es mediante el 9% de la remuneración mensual del trabajador, asumido por el empleador. En caso de que la remuneración sea inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente, se considera como base de cálculo la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente. EsSalud otorga acceso a una red hospitalaria más amplia, especializada y diversa.

En resumen, el SIS se enfoca en brindar una opción económica con una cobertura limitada, ideal para microempresas, mientras que EsSalud es una opción más robusta y costosa, adecuada para pequeñas empresas con mayores capacidades económicas.

2.3.2 Rentabilidad

Gitman y Zutter (2012) lo define como:

Representa la facultad operativa de una organización para transformar sus ventas, activos y capital invertido en ganancias netas. Dicho desempeño se cuantifica a través de indicadores financieros que relacionan las utilidades obtenidas con el volumen global de sus operaciones.

La rentabilidad hace referencia a la habilidad de una empresa para generar beneficios a partir de sus inversiones. En términos simples, es el

resultado obtenido de actividades de producción, transformación o intercambio. Este beneficio, o excedente, se manifiesta al final del proceso de intercambio. La importancia de medir este resultado radica en compararlo con los recursos económicos y financieros utilizados durante el proceso. (Lizcano, s/f.)

2.3.2.1 Ventajas

La rentabilidad desempeña un papel crucial en el análisis empresarial, ya que constituye la base de la evaluación que suele centrarse en la relación entre rentabilidad y factores como seguridad o solvencia. Este indicador primordial posibilita diversas funciones clave:

- Para determinar si una inversión es rentable o no, se debe analizar su rendimiento. Si el rendimiento es positivo, significa que la inversión está generando ganancias. Por el contrario, un rendimiento negativo sugiere que es necesario reevaluar la estrategia para prevenir pérdidas de capital.
- Evaluar distintas estrategias para identificar la que ofrece mayor rentabilidad. La rentabilidad actúa como un criterio comparativo que ayuda a elegir la estrategia más eficiente.
- Prever rendimientos futuros a través de un análisis prospectivo, lo que permite anticipar los resultados esperados de ciertas acciones o decisiones.

2.3.2.2 Desventajas

Algunas desventajas que se nos presentan son las siguientes:

Comparaciones erróneas

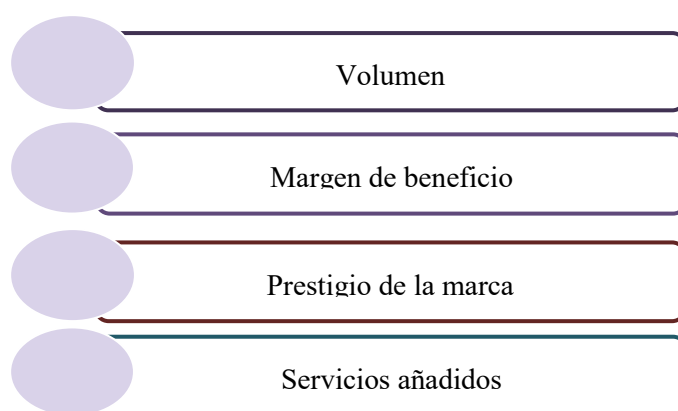
De acuerdo con Ross et al. (2018), recurrir al índice de rentabilidad para evaluar alternativas de inversión excluyentes puede

derivar en determinaciones financieras erróneas. El principal inconveniente de esta herramienta es que mide la rentabilidad en proporciones relativas y no en valores monetarios efectivos. Por ello, al cotejar iniciativas con diferencias en su magnitud o en la extensión de sus flujos de caja, este indicador tiende a priorizar propuestas de menor tamaño solo por presentar un ratio superior, dejando de lado opciones que aportarían un mayor valor presente neto a la compañía.

Estimación del costo de capital

Conforme a lo planteado por Brigham y Ehrhardt (2018), el cálculo del costo de capital, asociado habitualmente al Costo Promedio Ponderado de Capital (WACC), contempla restricciones significativas al depender de factores fluctuantes en el mercado y de proyecciones sobre el riesgo. Un cálculo impreciso de esta tasa altera el análisis de las inversiones: una valoración a la baja lleva a aprobar iniciativas cuyo riesgo no queda debidamente cubierto, mientras que un cálculo inflado ocasiona el rechazo de proyectos viables que hubieran incrementado la riqueza de la organización.

2.3.2.3 Formas de generar rentabilidad



Nota: Elaboración propia

Volumen

La rentabilidad de una empresa puede incrementarse significativamente mediante estrategias que aumenten el volumen de ventas.

En primer lugar, un mayor volumen de ventas puede mejorar el poder de negociación de una empresa con sus proveedores. Como señala el Instituto Europeo de Posgrado (2021), al implementar una estrategia empresarial y decidir entre el margen de beneficios y el volumen de ventas, es crucial considerar las estadísticas del sector en el que opera la empresa y utilizarlas como referencia.

Otra ventaja El incremento en la rentabilidad por volumen de ventas descansa sobre las economías de escala y el apalancamiento operativo. Tal como señalan Kotler y Armstrong (2017), al elevar masivamente el volumen comercializado, los costos fijos unitarios se reducen de forma sustancial al repartirse entre una mayor cantidad de bienes producidos. Esta caída en el costo unitario incrementa el margen de beneficio global y permite ofrecer tarifas competitivas, lo que estimula la demanda continua y consolida un flujo de efectivo saludable para la organización.

Finalmente, la incidencia del volumen de ventas en las ganancias netas se analiza mediante el modelo de costo, volumen, utilidad y el punto de equilibrio. De acuerdo con Horngren et al. (2012), cuando la empresa sobrepasa el volumen de ventas necesario para cubrir la totalidad de sus gastos fijos y variables, cada unidad extra vendida

traslada su margen de contribución de manera directa a la utilidad operativa. Por lo tanto, a mayor distancia comercial por encima del punto neutro, mayor será la rentabilidad alcanzada, siempre que los gastos variables se manejen de forma rigurosa.

Margen de beneficio

El margen de beneficio es una métrica crucial para evaluar la rentabilidad de una empresa, ya que refleja la eficiencia con la que una empresa convierte sus ingresos en beneficios netos.

En primer lugar, el margen de beneficio es el porcentaje de ganancia obtenido en una venta tras descontar todos los costos asociados, es decir, el margen representa la diferencia entre los ingresos de una empresa y los costos necesarios para generar esos ingresos. (Instituto Europeo de Posgrado, 2021).

Asimismo, la generación de rentabilidad a través del margen de beneficio se fundamenta en la adopción de una estrategia de diferenciación. De acuerdo con Porter (2015), cuando una organización aporta un valor añadido significativo mediante la calidad, la innovación o un servicio exclusivo, el mercado percibe dicha distinción y demuestra mayor disposición a pagar un precio superior. Esta capacidad para fijar tarifas por encima del promedio del sector permite absorber holgadamente los costos operativos, asegurando una ganancia neta sustancial por cada unidad comercializada.

Además, el fortalecimiento de los márgenes de utilidad requiere evolucionar desde métodos tradicionales de fijación de precios basados en costos hacia esquemas centrados en el valor asignado por el cliente. Tal como señalan Kotler y Armstrong (2017), determinar el precio final en función de los beneficios percibidos por el consumidor, en lugar de limitarse a añadir un porcentaje fijo sobre los costos de producción, maximiza la captura de excedente económico. Como resultado, la empresa incrementa su rentabilidad unitaria sin depender necesariamente del aumento exponencial en el volumen de ventas.

Por último, la mejora del margen operativo demanda un análisis riguroso de la cartera de productos para priorizar aquellos de mayor retorno. Según Horngren et al. (2012), la rentabilidad global se optimiza cuando la gestión comercial reasigna recursos hacia la promoción de líneas de negocio que poseen un mayor margen de contribución unitario. Al concentrar el esfuerzo corporativo en los artículos más rentables y controlar los gastos variables ineficientes, la organización eleva su rendimiento financiero global de manera sostenible.

Prestigio de la marca

El prestigio de la marca es un factor crucial que puede influir significativamente en la rentabilidad de una empresa.

Según Keller (2013) sostiene que una posición reputacional sólida eleva la valoración del consumidor sobre la propuesta comercial, permitiendo aplicar un sobreprecio frente a los competidores sin reducir la demanda, lo que expande de forma directa la rentabilidad unitaria.

Del mismo modo, una reputación consolidada mitiga el riesgo percibido durante la decisión de compra, optimizando los resultados financieros. Conforme a lo señalado por Aaker (2014), la fidelidad de los clientes derivada del prestigio de la firma disminuye la sensibilidad hacia los costos y abarata la tasa de adquisición de nuevos usuarios, favoreciendo la retención de un margen operativo neto superior en cada transacción.

Por último, la rentabilidad se blindada ante presiones del entorno gracias al valor simbólico y reputacional acumulado. Como afirman Kotler y Keller (2016), trascender las características funcionales del producto fortalece el posicionamiento estratégico, erigiendo barreras defensivas de mercado que resguardan los altos márgenes de utilidad incluso frente a fluctuaciones económicas

El prestigio de una marca puede convertirse en un elemento clave para facilitar su ingreso a nuevos mercados. Cuando una empresa cuenta con una marca reconocida y respetada, logra una ventaja competitiva, ya que los consumidores muestran mayor disposición a probar sus productos. Esta confianza inicial permite reducir los gastos en campañas de marketing y acelera el proceso de aceptación en el mercado, lo que finalmente contribuye a mejorar la rentabilidad de la organización.

Servicios añadidos

La rentabilidad a través de los servicios añadidos se apoya en la integración de propuestas de valor integrales.

Al respecto, Grande Esteban (2005) señala que la inclusión de prestaciones complementarias, como soporte técnico, garantías o asesorías, eleva la valoración del cliente hacia el bien principal, lo que faculta a la organización a fijar tarifas superiores que amplían el margen de ganancia unitario.

De igual modo, la incorporación de servicios periféricos contribuye a disminuir la sensibilidad de los consumidores respecto a las tarifas cobradas. Conforme a lo expuesto por Hoffman et al. (2012), cuando una oferta satisface requerimientos integrales mediante un servicio completo, el riesgo percibido se reduce, permitiendo resguardar los márgenes operativos de la firma.

Importancia de la rentabilidad

La evaluación de la rentabilidad constituye una herramienta básica para calcular la eficiencia con la que se gestionan los capitales invertidos. Conforme a lo expuesto por Gitman y Zutter (2016), este análisis facilita la toma de decisiones estratégicas respecto a la distribución del capital, resultando determinante para salvaguardar la viabilidad y permanencia operativa de la empresa en el tiempo.

Por su parte, Van Horne y Wachowicz (2010) sostienen que medir el retorno financiero permite auditar el desempeño de los recursos aplicados en la organización. Dicha medición orienta la asignación de presupuestos hacia actividades productivas, sentando las bases para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento económico de la firma a largo plazo.

Además, la rentabilidad es esencial para atraer y mantener a los inversores. Destaca que los inversores buscan empresas que puedan generar beneficios consistentes, ya que esto les asegura un retorno sobre su inversión. Sin una rentabilidad adecuada, las empresas pueden tener dificultades para obtener financiamiento y expandirse.

2.3.2.4 Rentabilidad sobre los Activos (ROA)

Según Dobaño, (2024) menciona que:

El retorno sobre activos (ROA, por sus siglas en inglés) es un indicador financiero que mide qué tan eficientemente una empresa utiliza sus activos totales para generar ganancias, evaluando su rentabilidad en relación con estos. Es especialmente útil para comparar empresas dentro de la misma industria, ya que muestra su capacidad para convertir la inversión en activos en beneficios.

De la misma manera Macías, (2023) indica lo siguiente:

El retorno sobre activos refleja la capacidad de los activos para generar utilidades, considerando el valor total de estos sin deducir aspectos como la depreciación de propiedad, planta y equipo. En términos generales, se calcula sobre el activo bruto, y un resultado más alto se interpreta como más favorable.

Ambos textos ofrecen explicaciones útiles sobre el retorno sobre activos (ROA), pero cada uno tiene un enfoque diferente que se complementa bien. El

primero se centra en definir el ROA y destacar su importancia como indicador de eficiencia y comparación entre empresas de una misma industria.

Por otro lado, el segundo texto aporta detalles técnicos sobre su cálculo, señalando que se basa en el activo bruto sin descontar elementos como la depreciación, además de resaltar que un valor más alto es más favorable. Juntos, ambos textos brindan una visión más completa del concepto, combinando teoría y práctica para entender mejor el ROA.

Es por eso que, la rentabilidad sobre activos la podemos definir como un indicador que no solo mide la eficiencia con la que una empresa utiliza sus recursos para generar ganancias, sino también refleja el impacto de decisiones estratégicas como la formalización empresarial y la implementación de beneficios laborales.

Cuando una empresa invierte en formalizarse y en ofrecer mejores condiciones a sus trabajadores, como seguridad social, estabilidad y otros derechos laborales, puede parecer que está aumentando sus costos. Sin embargo, estas acciones tienden a mejorar el compromiso, la productividad y la permanencia del talento, lo que se traduce en un uso más eficiente de los recursos y, por tanto, en una mayor rentabilidad sobre sus activos a largo plazo.

Importancia

El ROA nos sirve para:

Medición de eficiencia operativa: El ROA evalúa qué tan eficazmente una empresa utiliza sus activos para generar ganancias, siendo una

herramienta clave para gestores e inversores que buscan identificar una buena gestión de recursos.

Comparación entre empresas: Permite analizar la eficiencia operativa de compañías de diferentes tamaños, resultando especialmente útil en industrias donde los activos son fundamentales para generar ingresos.

Análisis de tendencias: El seguimiento del ROA a lo largo del tiempo ayuda a identificar mejoras o deterioros en la gestión de activos y la eficiencia operativa, proporcionando una visión del desempeño a largo plazo. (Dobaño, 2024)

El ROA es una métrica versátil y esencial que permite evaluar la eficiencia operativa, comparar empresas de distintos tamaños y analizar tendencias a lo largo del tiempo, ofreciendo una visión integral del desempeño y la gestión de activos.

Cálculo

$$\text{ROA} = \frac{\text{Beneficio bruto}}{\text{Ventas}}$$

Nota: Banco Bilbao Vizcaya Argentaria

Donde:

Beneficio Bruto: Es la diferencia entre las ventas netas y el costo de ventas.

Ventas Netas: Son los ingresos totales por ventas menos las devoluciones, descuentos y rebajas.

Rango de medida

ROA	Interpretación
< 5%	La empresa está generando beneficios con sus activos, lo que indica una gestión eficiente.
5% y 15%	La empresa está utilizando sus activos de manera relativamente eficiente, pero podría mejorar su rentabilidad.
15% y 20%	La empresa está utilizando sus activos de manera muy eficiente y genera una rentabilidad sólida
> 20%	La empresa está generando una rentabilidad muy alta con sus activos, lo que podría indicar un buen uso de los recursos o una alta eficiencia operativa.

Nota: Elaboración propia

Interpretación del ROA

Un porcentaje alto de rentabilidad bruta indica que la empresa está generando una buena cantidad de beneficio bruto por cada unidad monetaria de ventas, lo que sugiere una gestión eficiente de los costos directos. Por ejemplo, si una empresa tiene una rentabilidad bruta del 40%, significa que, por cada sol de ventas, 40 céntimos son beneficio bruto.

2.3.2.5 Rentabilidad sobre el patrimonio (ROE)

Según Gaviria et al (s/f):

Se trata de un parámetro que establece la ganancia producida a partir del capital invertido por los socios en la compañía. Este indicador

resulta beneficioso para los accionistas ya que orienta la rentabilidad en función de su inversión efectuada. Se podría inferir que a medida que un individuo realiza más inversión en un proyecto o empresa, incrementará la ganancia neta que anticipa, para cumplir con su rentabilidad prevista sobre su capital invertido.

Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (s/f) define que la rentabilidad sobre el patrimonio “Muestra el beneficio neto generado en relación con la inversión que han efectuado los propietarios de la empresa.” (pág. 151)

La importancia de la rentabilidad sobre el patrimonio como un indicador clave para los accionistas, ya que permite evaluar el rendimiento real del capital invertido en la empresa. Este parámetro no solo refleja la eficiencia con la que se están utilizando los recursos propios, sino que también permite anticipar el retorno esperado en función del nivel de inversión realizado. En este sentido, se convierte en una herramienta útil tanto para medir el desempeño financiero como para orientar futuras decisiones de inversión. Además, refuerza la idea de que una mayor inversión, gestionada adecuadamente puede traducirse en mayores beneficios netos siempre que se mantenga una estrategia eficiente y sostenible.

Importancia

Medición de la rentabilidad para los accionistas: El ROE es un índice esencial para los inversores, dado que evalúa la rentabilidad de una compañía en comparación con el capital que los accionistas han invertido. Un elevado ROE indica que la compañía está produciendo beneficios sobre la inversión de los accionistas.

Evaluación de la gestión corporativa: Un ROE en aumento puede ser un signo de una administración eficiente y una estrategia de negocios exitosa. Asiste a los analistas e inversores en la valoración de la habilidad de la gerencia para generar valor para los accionistas.

Análisis de endeudamiento y estructura de capital: Dado que el ROE puede verse afectado por la cantidad de deuda de la compañía, también es útil para examinar cómo la estructura de capital influye en la rentabilidad y el riesgo financiero. (Dobaño, 2024)

El ROE es una herramienta integral que ofrece una visión completa de la rentabilidad, la gestión corporativa y la estructura de capital de una empresa. Es fundamental utilizarlo junto con otros indicadores financieros para obtener una evaluación precisa y completa del desempeño de una empresa.

Cálculo

$$\text{ROE} = \frac{\text{Resultado del Ejercicio}}{\text{Total del Patrimonio}} \times 100$$

Nota: Josh Krissansen

Donde:

Resultados del ejercicio: Es la ganancia neta de la compañía tras deducir todos los costos, tributos y gastos. Significa el beneficio total que los accionistas obtienen al concluir un período de contabilidad.

Total de patrimonio: Es el valor neto de la compañía, o sea, el saldo entre sus activos y pasivos. Incorpora los fondos destinados por los accionistas más las ganancias retenidas.

Rango de medida

ROE	Interpretación
Alto	La empresa genera buenos retornos sobre la inversión de los accionistas
Bajo	La empresa obtiene ganancias relativamente bajas en comparación con el capital de sus accionistas
Extremadamente alto	Podría indicar un nivel de endeudamiento elevado

Nota: Elaboración propia

2.3.2.6 Retorno de inversión (ROI)

Según BBVA, (s/f) menciona que es:

La rentabilidad en una organización hace referencia a la capacidad que esta misma organización tiene para producir beneficios a partir de las ventas de los activos propios o de los recursos que tiene disponibles. Dicho de otra forma, se refiere a la diferencia entre ingresos y gastos. Los gastos, en este caso, deben ser menores para tener garantizada la viabilidad de una empresa en el mercado o su posición competitiva.

Según Amortegui & Schüller, (2023) indican que:

El Retorno de la Inversión (ROI) es una métrica clave que indica la rentabilidad obtenida por una empresa a partir de sus inversiones. Su cálculo implica sumar los ingresos totales, restar los costos asociados y, finalmente, dividir el resultado entre el total de esos costos.

El cálculo del ROI no solo es útil para evaluar la rentabilidad de las inversiones financieras, sino también para analizar el impacto de decisiones estratégicas como la formalización empresarial. Al pasar a la formalidad, una

empresa accede a nuevos mercados, financiamiento y oportunidades de crecimiento, lo que puede aumentar sus ingresos a mediano y largo plazo. Aunque esto implique asumir ciertos costos adicionales, como el cumplimiento de obligaciones fiscales y legales, el retorno suele ser favorable cuando se gestiona adecuadamente.

Por otro lado, la implementación de beneficios laborales también puede parecer un gasto adicional, pero en realidad representa una inversión en el capital humano. Ofrecer condiciones laborales dignas como seguridad social, vacaciones pagadas o estabilidad contractual mejora la motivación, la productividad y la retención del talento. Estos factores reducen costos operativos asociados a la rotación y aumentan la eficiencia, contribuyendo así a un ROI más alto y sostenible en el tiempo.

Importancia

Evaluación cuantitativa del desempeño

Medir el ROI permite obtener una evaluación objetiva y numérica del desempeño de un evento. Al convertir los resultados en cifras concretas, facilita el análisis de la eficacia de cada componente del evento.

Justificación de la inversión

Calcular el ROI facilita la argumentación sobre la inversión económica realizada. Al mostrar beneficios cuantificables frente a los costos asumidos, se ofrece una explicación clara y fundamentada tanto para los responsables internos como para patrocinadores potenciales.

Decisiones estratégicas basadas en datos

Los indicadores de ROI permiten tomar decisiones estratégicas con base en información real. En lugar de basarse en percepciones o intuiciones, los organizadores pueden usar estos datos para orientar futuras estrategias, reduciendo incertidumbres y aprovechando mejor las oportunidades.

Captación de patrocinadores

Un ROI favorable incrementa el atractivo del evento para potenciales patrocinadores. Estos buscan evidencias de que su aporte económico se traducirá en beneficios concretos, por lo que los datos de retorno se convierten en herramientas clave para asegurar su participación.

Uso eficiente de recursos

El análisis del ROI permite identificar cuáles elementos del evento generaron mayores beneficios. Esta información resulta esencial para distribuir los recursos de manera más eficiente en próximas ediciones, priorizando aquellas áreas que demostraron mayor impacto.

La inclusión del Retorno sobre la Inversión (ROI) como herramienta de evaluación en la gestión de eventos representa un enfoque clave hacia la profesionalización del sector. Su carácter cuantitativo permite superar las limitaciones de las valoraciones subjetivas, proporcionando indicadores concretos sobre el desempeño y el impacto económico del evento. Esta métrica no sólo respalda la toma de decisiones basadas en evidencia, sino que también fortalece la rendición de cuentas

ante los stakeholders, en especial los patrocinadores. Asimismo, el análisis del ROI contribuye al desarrollo de estrategias más eficientes, facilitando una asignación óptima de los recursos disponibles. Por tanto, su aplicación no solo es deseable, sino fundamental para asegurar la sostenibilidad y mejora continua de los eventos en contextos cada vez más competitivos y exigentes.

Cálculo

$$\text{ROI} = \frac{\text{Ganancia Neta}}{\text{Costo de inversión}} \times 100$$

Nota: Tim Stobierski

Donde:

Ganancia neta: Es lo que se gana después de haber restado todos los costos.

Costo de inversión: Es lo que se gastó o invirtió en total.

Interpretación

ROI	Interpretación
Positivo	La inversión fue rentable y se obtuvieron ganancias
Negativo	La inversión no fue eficiente y se incurrieron en pérdidas
Alto	La inversión fue muy rentable
Superior al 100%	La inversión generó un exceso de caja

Inferior al 100%	Se necesitará más tiempo para recuperar la inversión inicial
------------------	--

Nota: Elaboración propia

Valor actual neto (VAN)

Según Ross et.al (2022), el Valor Actual Neto es el criterio de presupuesto de capital que mide la diferencia entre el valor presente de los flujos de efectivo esperados y la inversión inicial, aceptándose aquellos proyectos cuyo VAN sea mayor que cero.

Es por ello que, el Valor Actual Neto es una herramienta muy importante porque permite saber si una inversión realmente generará beneficios en el futuro y no solo si recuperará el dinero invertido. A veces las empresas toman decisiones guiándose únicamente por las ganancias esperadas, pero el VAN considera también el valor del dinero en el tiempo, lo que hace que el análisis sea más realista. Aunque su cálculo puede parecer un poco complicado al inicio, es uno de los indicadores más completos para evaluar proyectos.

Tasa interna de retorno (TIR)

La Tasa Interna de Retorno es la tasa de descuento que hace que el Valor Actual Neto de un proyecto sea igual a cero y constituye uno de los principales criterios utilizados para evaluar la conveniencia de realizar una inversión. Asimismo, los autores señalan que un proyecto debe aceptarse cuando su TIR supera el rendimiento mínimo requerido por la empresa. (Ross et.al 2022)

Por lo tanto, la TIR es un indicador muy útil porque muestra, en porcentaje, qué tan rentable puede llegar a ser un proyecto. Eso hace que sea más fácil comparar diferentes alternativas de inversión. Sin embargo, creo que no debería utilizarse sola,

ya que en algunos casos puede dar resultados que confunden cuando existen varios cambios en los flujos de efectivo. Por eso, es mejor analizarla junto con el VAN para tomar una decisión más acertada.

2.3.3 Normas Internacionales de Información Financiera

Son acuerdos contables reconocidos a nivel mundial, formulados por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB). Estas normas reúnen principios bien definidos, comprensibles y universalmente aceptados, con la finalidad de que, al ser aplicados en la elaboración y presentación de los estados financieros de una entidad, garanticen que la información sea comparable, clara y de alta calidad. De este modo, se busca facilitar una toma de decisiones económicas basada en datos confiables. (ESAN, s/f)

Es por ello, que el dominio de las NIIF por parte de una empresa es fundamental para asegurar la calidad y transparencia de su información financiera. Aplicar correctamente estas normas no solo permite que los estados financieros sean comprensibles y comparables a nivel internacional, sino que también mejora la imagen de la empresa ante inversionistas, entidades financieras y socios estratégicos.

Además, facilita el acceso a nuevos mercados y fuentes de financiamiento, ya que transmite confianza y credibilidad. En resumen, conocer y aplicar las NIIF no es sólo una exigencia técnica, sino una ventaja competitiva clave en el contexto empresarial actual.

2.3.3.1 NIIF para PYMES

el IASB elabora y emite un estándar independiente diseñado de forma específica para la preparación de estados financieros de propósito general en

organizaciones conocidas comúnmente como pequeñas y medianas empresas (PYMES), firmas no cotizadas o entidades exentas de responsabilidad pública de rendir cuentas. Esa norma es la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES). (IASB, 1973)

En el Perú las medianas y pequeñas empresas con ingresos superiores a 150 UIT hasta 2300 UIT están obligadas a utilizar las NIIF para PYMES bajo la Resolución N° 002-2021-EF/30 del Consejo Normativo de Contabilidad. Se busca uniformizar la presentación de la información contable tanto para usuarios internos como externos.

Al momento que una empresa empieza a implementar las NIIF se les considera en un periodo de transición, por lo cual, los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA) son los cimientos y es necesario revisarlos para después continuar siguiendo las directrices de las NIIF para PYMES.

2.3.4 Hospedajes

Según la RAE (s/f), el término hospedaje hace referencia al alojamiento y asistencia que se proporciona a un individuo, además del pago que se realiza por alojarse como visitante. También puede referirse a una hospedería o casa diseñada para el hospedaje, aunque este último uso es poco común.

El lugar de hospedaje se compromete a proporcionar al huésped alojamiento y, adicionalmente, alimentos y otros servicios que se requieran, contemplan la legislación y las aplicaciones, a cambio de una compensación. Esta podrá ser establecida como una tarifa por la entidad correspondiente en caso de hospedajes, posadas u otros locales parecidos. (Código Civil del Perú, 1984)

Los hospedajes no solo es el alojamiento, sino que implica realizar acciones extras hacia el huésped como alimentación, limpieza, etc. y existe una obligación entre el huésped y el hospedante.

2.3.4.1 Clasificación

Los propietarios de alojamientos pueden solicitar al órgano competente su categorización y/o clasificación, debiendo satisfacer para ello, las condiciones mínimas de infraestructura, equipamiento, servicio y personal definidas. (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2004)

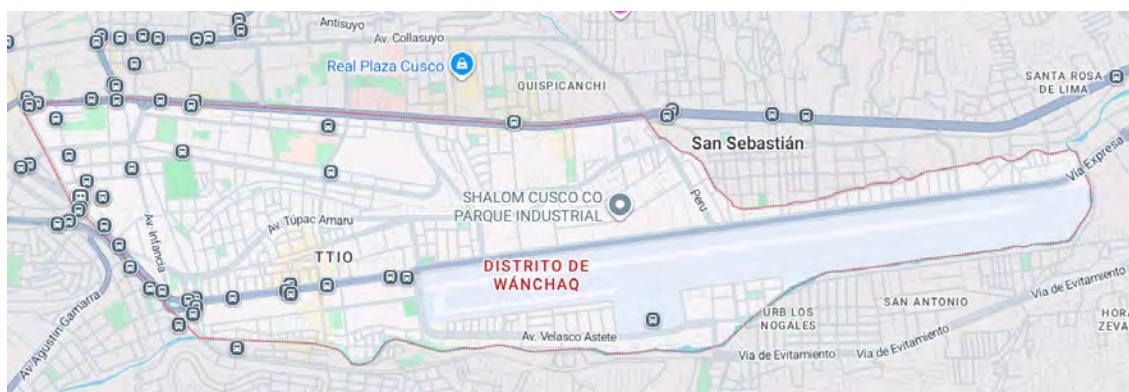
Clase	Categoría
Hotel	Una a cinco estrellas
Apart-hotel	Tres a cinco estrellas
Hostal	Una a tres estrellas
Albergue	-

Nota: Reglamento de establecimiento de hospedajes

2.3.5 Distrito de Wánchaq

Según Municipalidad de Wánchaq, (2019) menciona que:

El distrito de Wanchaq forma parte del área urbana de la ciudad del Cusco y se sitúa en la cuenca del río Huatanay, a una altitud que oscila entre los 3 000 y 4 000 m s. n. m. Asimismo, representa la segunda jurisdicción distrital de mayor relevancia a nivel provincial, superada únicamente por el distrito de Cusco, con una extensión territorial de 478.30 hectáreas.



Nota: Google maps

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

El régimen laboral de las pequeñas y micro empresas influye significativamente en la determinación de la rentabilidad dedicadas a la actividad de hospedajes en el distrito de Wánchaq, durante el periodo 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a. Las remuneraciones influyen significativamente en la rentabilidad sobre los activos de los hospedajes del distrito de Wánchaq, durante el periodo de 2023.
- b. Los beneficios laborales influyen significativamente con la rentabilidad sobre el patrimonio de los hospedajes del distrito de Wánchaq, durante el periodo 2023.
- c. Las contribuciones influyen significativamente con el retorno de inversión de los hospedajes del distrito de Wánchaq, durante el periodo 2023.

3.2. Identificación de variables

3.2.1. Variables

X: Régimen laboral

Y: Rentabilidad

3.3 Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO: “EL RÉGIMEN LABORAL DE LAS PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE HOSPEDAJE EN EL DISTRITO DE WANCHAQ INFLUYE EN LA DETERMINACIÓN DE SU RENTABILIDAD - PERIODO 2023.”

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
RÉGIMEN LABORAL DE LA PEQUEÑA Y MICRO EMPRESA	Según EL SERVICIO CIVIL PERUANO (2019) el sistema de trabajo de la actividad privada proporciona más beneficios para la empresa. En términos prácticos, su uso es escaso, tanto en las instituciones públicas convencionales, como en las entidades públicas emergentes. Es visto como islas de eficiencia.	El régimen laboral es el conjunto de normas, características, funciones etc. Que da condiciones de trabajo para garantizar un equilibrio entre la productividad de la empresa y la seguridad de los trabajadores. Da beneficios a los trabajadores de manera esencial como las remuneraciones, beneficios sociales y prestaciones. Regulando la dinámica contractual y que tenga una relación justa junto a los trabajadores.	Remuneraciones	- Remuneración mínima vital - Remuneraciones ordinarias - Remuneración computable - Remuneración vacacional - Remuneración indemnizable
	El REMYPE Laboral es un régimen especial del Ministerio de Trabajo dirigido a las micro y pequeñas empresas. Para acceder a sus beneficios, las empresas deben estar registradas, contar con al menos un trabajador y cumplir con los requisitos establecidos. No pueden acogerse las empresas dedicadas a bares, discotecas, casinos ni juegos de azar. Vilca et al., (2021)		Beneficios laborales	- Gratificaciones - Vacaciones - CTS - Asignación familiar

	Un régimen laboral se refiere al conjunto de funciones y tareas fundamentales y características de la Administración Pública llevadas a cabo por los trabajadores del sector público. Así, hay una variedad de regímenes en la gestión: Específicos y generales. (Rivera, 2017)		Contribuciones	- Essalud - SIS
RENTABILIDAD	La rentabilidad representa la facultad operativa de una organización para transformar sus ventas, activos y capital invertido en ganancias netas. Dicho desempeño se cuantifica a través de indicadores financieros que relacionan las utilidades obtenidas con el volumen global de sus operaciones (Gitman y Zutter, 2012)	La rentabilidad es como la aptitud y el rendimiento cuantitativo de una entidad para convertir la gestión de sus recursos, el capital de los socios y sus decisiones de inversión en un margen de utilidad neta positivo. Dicha capacidad se mide de forma empírica y porcentual evaluando tres dimensiones fundamentales: la rentabilidad sobre activos (ROA), rentabilidad sobre el patrimonio (ROE) y retorno de inversión (ROI).	Rentabilidad sobre Activos (ROA)	- Beneficio bruto - Ventas
	La rentabilidad puede considerarse como la capacidad o aptitud de la entidad de generar un excedente a partir de un conjunto de inversiones realizadas de esa manera se puede decir que la rentabilidad es una concreción del resultado obtenido a partir de una actividad económica de transformación, producción, y/o de intercambio. Lizcano (2004) en (Vasquez, 2021)		Rentabilidad sobre patrimonio (ROE)	- Resultado del ejercicio - Total del patrimonio

El Retorno de la Inversión (ROI) es una métrica clave que indica la rentabilidad obtenida por una empresa a partir de sus inversiones. Su cálculo implica sumar los ingresos totales, restar los costos asociados y, finalmente, dividir el resultado entre el total de esos costos. Amortegui & Schüller, (2023)

**Retorno de la
Inversión (ROI)** - Ganancia neta
 - Costo de Inversión

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica.

La investigación básica se desarrolla con el propósito de generar nuevos conocimientos y comprender mejor los fundamentos de determinados fenómenos y hechos observables, sin buscar necesariamente una aplicación práctica inmediata. Este tipo de investigación permite analizar las características, estructuras y relaciones de un fenómeno para plantear y comprobar hipótesis, teorías o principios. Asimismo, sus resultados pueden servir como base para futuras investigaciones o aplicaciones, aunque estas no hayan sido previstas al momento de realizar el estudio. Por lo general, sus hallazgos se difunden mediante publicaciones científicas o entre investigadores interesados en el tema. (OECD, 2018)

Se orienta hacia la generación de un conocimiento más profundo mediante el análisis y la comprensión de los elementos esenciales de los fenómenos, hechos observables y las relaciones que se producen entre los diferentes entes. (Congreso de la República del Perú, 2021)

La investigación básica permite profundizar en el conocimiento de los fenómenos y hechos observables, buscando comprender sus características, fundamentos y relaciones. Su finalidad principal es generar nuevos conocimientos sin requerir una aplicación práctica inmediata. Asimismo, contribuye al desarrollo de teorías, hipótesis y principios que permiten explicar de manera más clara la realidad estudiada. Los conocimientos obtenidos pueden constituir una base para futuras

investigaciones y aplicaciones. Por ello, resulta fundamental para ampliar el conocimiento científico y fortalecer el desarrollo de nuevas investigaciones relacionadas con diferentes áreas de estudio.

4.2. Nivel de investigación

La presente investigación cuenta con un nivel de investigación descriptivo y correlacional.

4.2.1. Nivel descriptivo

La investigación descriptiva busca detallar las propiedades, atributos y perfiles de individuos, colectivos, comunidades, procesos, elementos u otros fenómenos sujetos a análisis. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

4.2.2. Nivel correlacional

La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Según JP Consultoria (s/f) define de la siguiente manera:

La población se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que comparten una característica en común y son de interés para el estudio. En una tesis en Perú, la población podría referirse, por ejemplo, a todos los estudiantes universitarios de una determinada universidad, a los residentes de una ciudad específica o incluso a un grupo más específico

como los profesionales de la salud en una región particular. La población es el grupo total que deseamos investigar, pero en muchos casos, es impracticable o costoso analizar a todos los elementos de esa población.

La población objeto de estudio en la presente tesis está conformada por 59 empresas registradas bajo el Régimen de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) dedicadas al rubro de hospedajes, ubicadas en el distrito de Wánchaq, provincia de Cusco, departamento de Cusco. Estas empresas constituyen el universo al cual se dirige la investigación, debido a que cumplen con características relevantes para el análisis, tales como su escala operativa, su pertenencia al sector formal y su inscripción en el régimen que agrupa a las micro y pequeñas unidades productivas conforme a la normativa vigente. La elección de esta población obedece al interés de comprender el comportamiento, necesidades y estrategias de gestión.

4.3.2. Muestra

Desde el punto de vista de Hernández-Sampieri et.al (2014):

Una muestra constituye un segmento o fracción específica derivada de la población global. Esta selección opera como un subgrupo de elementos que se extrae del universo general del estudio, compartiendo rigurosamente las mismas variables y propiedades previamente establecidas para dicho conjunto.

Para la presente investigación se empleó un muestreo censal, consiste en considerar a la totalidad de los integrantes que conforman la población de estudio. Se aplica cuando el número de elementos permite recopilar información de cada uno de

ellos. Desde esta perspectiva, proporciona resultados más completos y representativos al no excluir participantes.

Debido a la población identificada es pequeña y manejable ($N=59$), se optó por incorporar la totalidad de los individuos que cumplen con las características requeridas. Por lo tanto, la muestra quedo conformada de manera directa por las 59 empresas registradas bajo el Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) dedicadas al rubro de hospedajes, constituyendo una muestra censal por razones de viabilidad y cobertura metodológica.

4.4. Técnicas e instrumentos de investigación

4.4.1. Técnicas

4.4.1.1 Encuestas

La encuesta constituye una de las herramientas metodológicas más empleadas dentro de la investigación científica, principalmente por la rapidez y eficiencia con las que permite obtener y procesar información. Puede entenderse como un conjunto sistematizado de pasos investigativos orientados a recabar y examinar datos provenientes de una muestra que resulta representativa de un grupo poblacional mayor. A través de este procedimiento se busca, entre otros fines, explorar, describir, predecir y explicar distintas características del fenómeno de estudio. (Casas Anguita et al., 2002, como se citó en Duarte & Guerrero, 2024)

La encuesta constituye un método de investigación empleado para reunir datos de una amplia cantidad de individuos. Es una herramienta flexible y fácil de aplicar que brinda a los investigadores la posibilidad de conocer aspectos como conductas, percepciones, creencias y características demográficas de un

grupo específico. Este tipo de estudio puede llevarse a cabo mediante distintos canales, como internet, llamadas telefónicas, correspondencia postal o entrevistas presenciales. Cada modalidad presenta ventajas y limitaciones, por lo que es fundamental que los investigadores seleccionen la opción que mejor se ajuste a sus propósitos y requerimientos. (Medina et al., 2023)

La encuesta es uno de los métodos más utilizados en la investigación científica para recopilar información, y se lleva a cabo mediante un entrevistador capacitado que aplica un cuestionario previamente diseñado y validado a una muestra representativa de la población. Esta técnica puede implementarse de distintas formas: de manera presencial, donde el entrevistador interactúa cara a cara con el encuestado usando un formato físico; en modalidad offline, que emplea herramientas digitales y requiere enviar instrucciones claras al participante, quien responde cuando tenga acceso a internet; y en formato online, que permite una recolección rápida de datos sin contacto físico, utilizando medios como correo electrónico, llamadas telefónicas u otras plataformas digitales. (Cisneros et al., 2022)

Es por ello que la encuesta a través del cuestionario se aplicó a 59 propietarios y/o administradores de las empresas registradas bajo el Régimen de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) dedicadas al rubro de hospedajes con estado activo y habido del distrito de Wánchaq.

4.4.2. Instrumentos

4.4.2.1. Cuestionario

El instrumento que se utilizará en el presente trabajo de investigación es el cuestionario cuyo propósito es convertir variables empíricas, para las cuales

se busca obtener información, en preguntas específicas que puedan generar respuestas confiables, válidas y susceptibles de cuantificación. (Casas et al., s/f).

Nuestra investigación está estructurada en base a 21 preguntas dirigidas a propietarios, gerentes y/o administradores para obtener respuestas e información del problema y objeto de la investigación.

4.5. Procesamiento y análisis de datos

4.5.1 Tabulación de tablas y gráficos con cantidades y porcentajes

Para el análisis de las variables estudiadas, se emplearon tablas y gráficos elaborados a partir de las cifras recolectadas, recurso que facilitó una mejor organización y comprensión de la información, sirviendo como base para el análisis correspondiente y la formulación de las conclusiones.

4.5.2 Técnica de procesamiento de datos

En el desarrollo de la presente investigación se recurrió al programa Microsoft Excel para tabular los resultados obtenidos mediante el cuestionario, así como para elaborar las tablas de porcentajes y los gráficos correspondientes a cada ítem. De manera complementaria, se hizo uso del software SPSS, versión 25, con la finalidad de contrastar y validar las hipótesis planteadas, empleando para ello los coeficientes de correlación de Pearson y de Spearman (Rho).

CAPÍTULO V

RESULTADOS

El propósito de este capítulo es presentar la información que permitirá demostrar las hipótesis planteadas “El régimen laboral de las pequeñas y micro empresas influyen significativamente en la determinación de la rentabilidad dedicadas a la actividad de hospedajes en el distrito de Wánchaq, durante el periodo 2023.”

El estudio tiene como fin cumplir con los objetivos señalados:

- Determinar cómo influyen las remuneraciones en la rentabilidad sobre los activos de los hospedajes del distrito de Wánchaq - periodo 2023.
- Demostrar de qué manera los beneficios laborales influyen en la rentabilidad sobre el patrimonio de los hospedajes del distrito de Wánchaq - periodo 2023.
- Examinar la influencia entre las contribuciones y el retorno de inversión de los hospedajes del distrito de Wánchaq - periodo 2023.

Desde esta perspectiva, se puede señalar lo siguiente:

5.1 Del régimen laboral de las MYPES

1. Nivel remunerativo

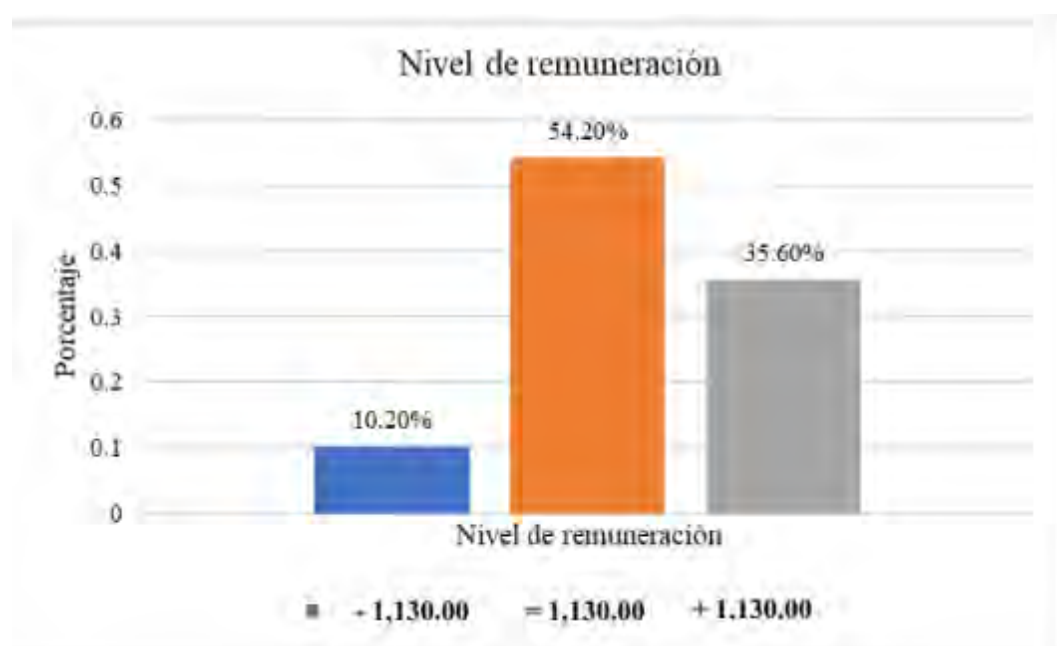
¿El nivel remunerativo de los trabajadores de su empresa están?

Tabla 1: Nivel remunerativo

Respuestas	Nº de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
- S/ 1130.00	6	10.2%	10.2%	10.2%
= S/ 1130.00	32	54.2%	54.2%	64.4%
+ S/ 1130.00	21	35.6%	35.6%	100.0%
Total	59	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 1: Nivel remunerativo



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 1 e Ilustración 1 se presenta el nivel remunerativo de los trabajadores en los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023. Se observa que el 10.20% de los inscritos en el REMYPE paga una remuneración inferior a la básica, mientras que el 54.20% indica que paga exactamente la remuneración básica y el 35.60% restante paga un monto superior a esta.

2. Factores que determinan la remuneración

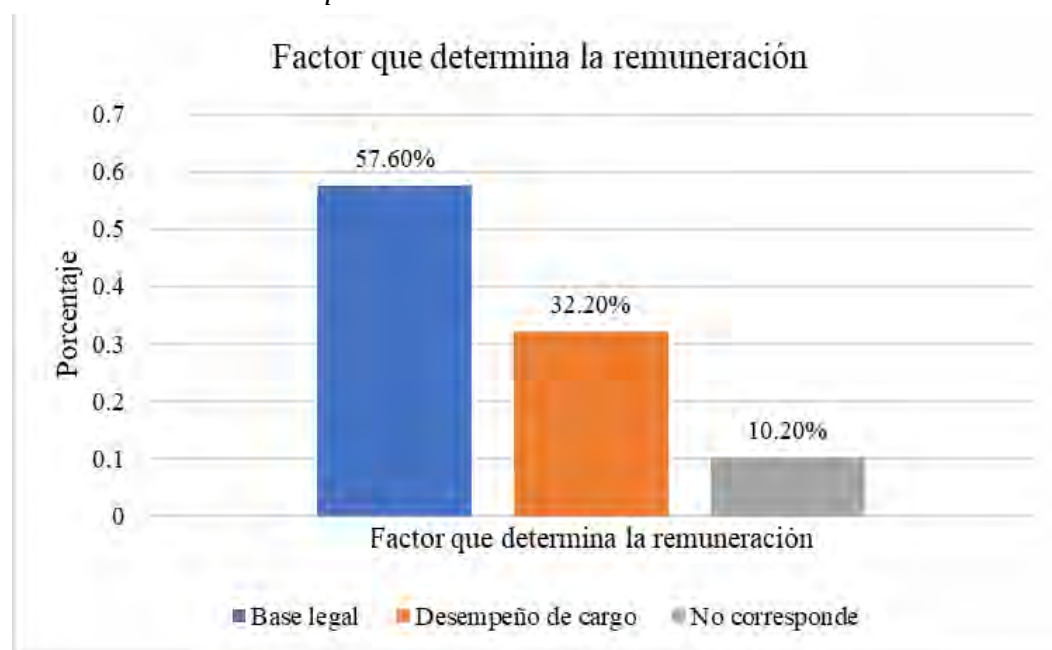
¿La remuneración de los trabajadores, se determinan en base?

Tabla 2: Factores que determinan la remuneración

Respuestas	N° de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Base legal	34	57.6%	57.6%	57.6%
Desempeño de cargo	19	32.2%	32.2%	89.8%
No corresponde	6	10.2%	10.2%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 2: Factores que determinan la remuneración



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 2 e Ilustración 2 se presenta el factor que determina la remuneración de los trabajadores en los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023. Se observa que el 57.60% de los inscritos en el REMYPE realizaron los pagos remunerativos a sus trabajadores de acuerdo con la base legal vigente; mientras que el 32.20% se basó en el desempeño del cargo que ocupa el trabajador. Por último, el 10.20% restante indicó que su criterio no corresponde a ninguno de los dos anteriormente mencionados.

3. Trabajo nocturno

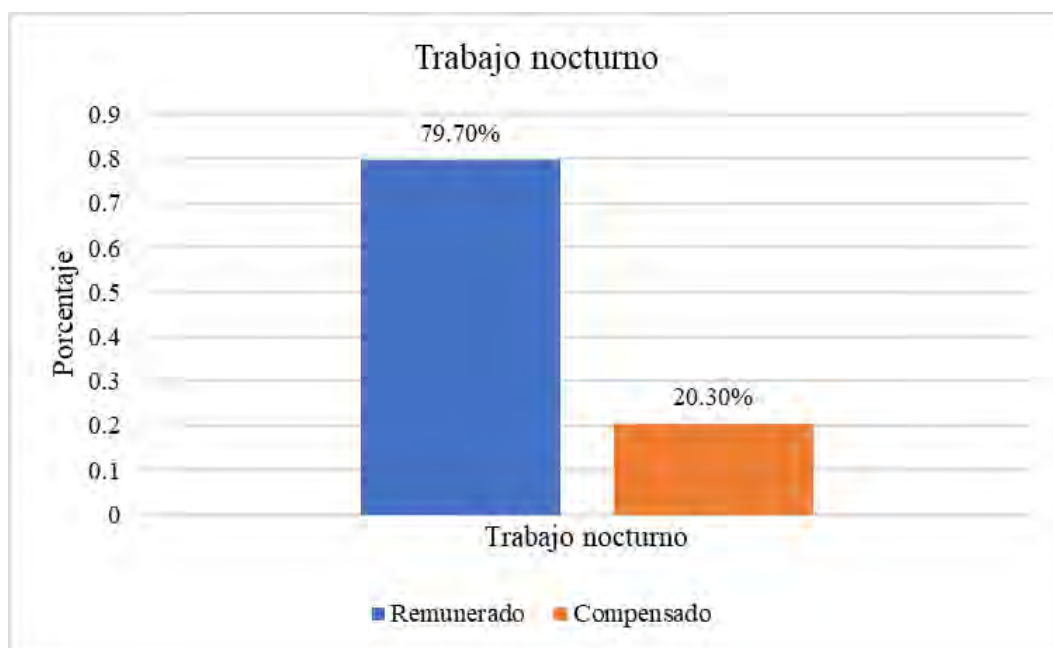
¿El trabajo nocturno es?

Tabla 3: Trabajo nocturno

Respuestas	Número de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Remunerado	47	79.7%	79.7%	79.7%
Compensado	12	20.3%	20.3%	100.0%
Total	59	100.0%	100.0%	

Nota: Elaboración propia partir del SPSS

Ilustración 3: Trabajo nocturno



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 3 e Ilustración 3 se presenta cómo es el pago del trabajo nocturno de los trabajadores en los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023. Se observa que, del total de empresas encuestadas, el 79.70% remunera económicamente el trabajo nocturno, mientras que el 20.30% lo compensa con otro tipo de beneficios o tiempos de descanso.

4. Cese laboral

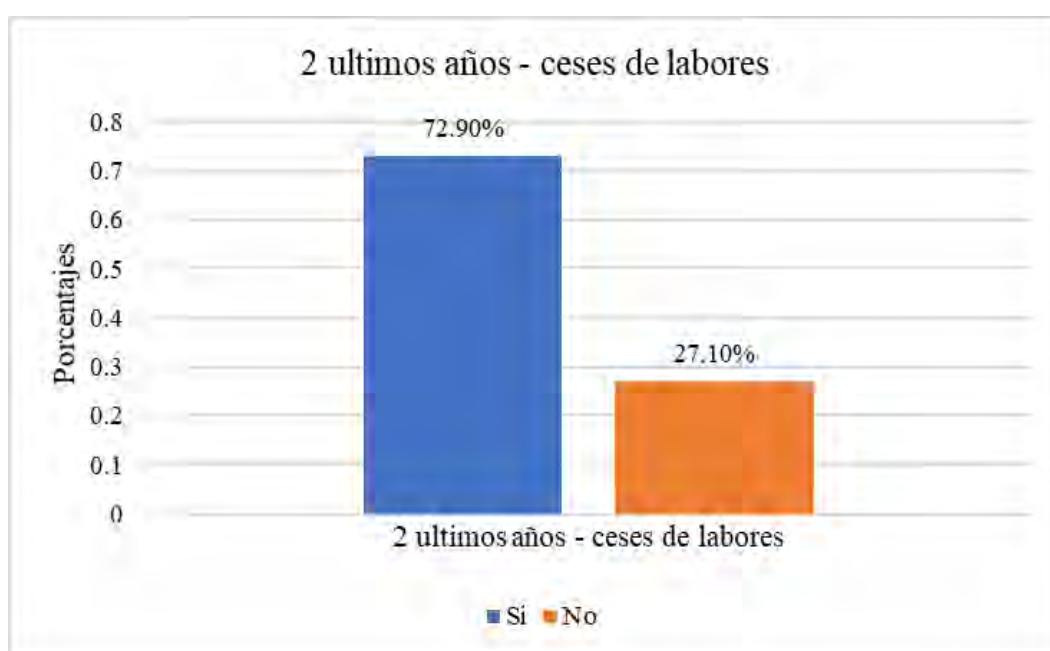
¿En los dos (2) últimos años, hubo cese de trabajadores?

Tabla 4: Cese laboral en los dos últimos años

Respuestas	N° de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	43	72.90%	72.90%	72.90%
No	16	27.10%	27.10%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia partir del SPSS

Ilustración 4: Cese laboral en los dos últimos años



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 4 e Ilustración 4 se presenta si hubo cese de trabajadores en los últimos dos años en los hospedajes del distrito de Wánchaq, durante el periodo 2023. Se observa que el 72.90% de las empresas inscritas en el REMYPE registró cese de trabajadores en los últimos dos años, mientras que el 27.10% restante no presentó ceses.

5. Motivo de cese de trabajadores

¿Estos ceses fueron motivados por?

Tabla 5: Motivo de cese de trabajadores

Respuestas	Nº de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Cumplimiento de contrato	30	50.80%	50.80%	50.80%
Faltas graves	2	3.40%	3.40%	54.20%
Necesidades de servicios	11	18.60%	18.60%	72.90%
Otro	16	27.10%	27.10%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia partir del SPSS

Ilustración 5: Motivo de cese de trabajadores



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 5 e Ilustración 5 se presentan los motivos de cese de trabajadores en los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023. Se observa que el 50.80% de los ceses correspondió a cumplimiento de contrato; el 3.40%, a faltas graves; el 18.60%, a necesidades del servicio; y el 27.10% restante, a otros motivos.

6. Pago por cese de labores

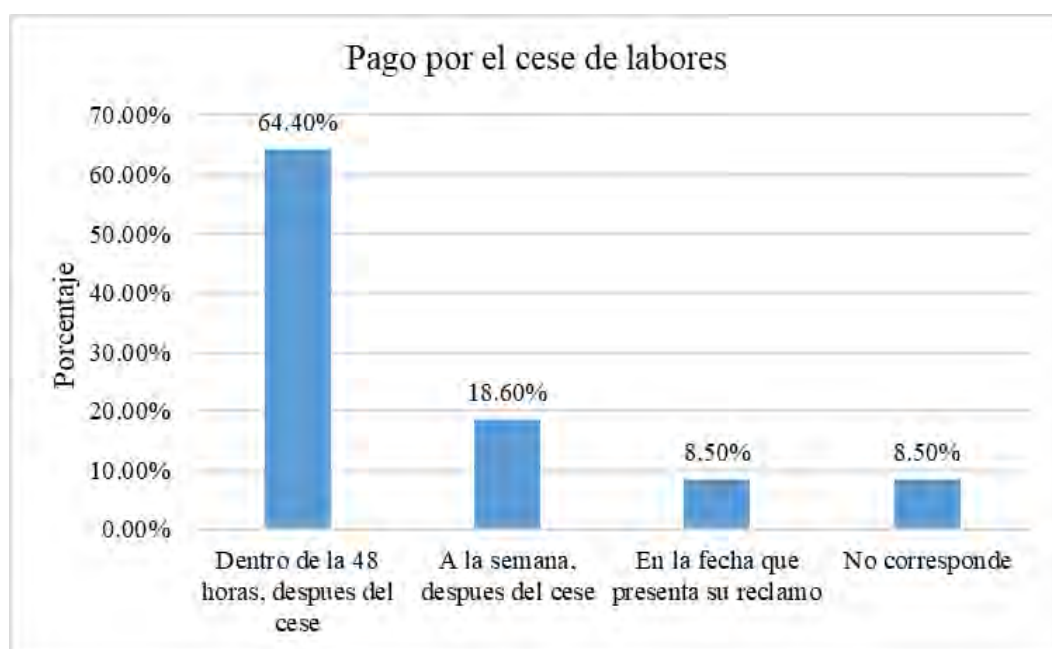
¿Generalmente en qué plazo, se efectúa el pago por cese de labores?

Tabla 6: Pago después del cese de labores

Respuestas	N° de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Dentro de las 48 horas, después del cese	38	64.40%	64.40%	64.40%
A la semana, después del cese	11	18.60%	18.60%	83.10%
En la fecha que presenta su reclamo	5	8.50%	8.50%	91.50%
No corresponde	5	8.50%	8.50%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 6: Pago después del cese de labores



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 6 e Ilustración 6 se presenta el momento del pago por cese de los trabajadores en los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023. Se observa que, en el 64.40% de los casos, los trabajadores reciben el pago dentro de las 48 horas posteriores al cese; mientras que el 18.60% lo recibe una semana después del cese. Por otro lado, el 8.50% indicó que no existe una fecha fija, pues el pago se realiza cuando el trabajador presenta su reclamo, y el 8.50% restante señaló que no corresponde.

7. Pago de vacaciones

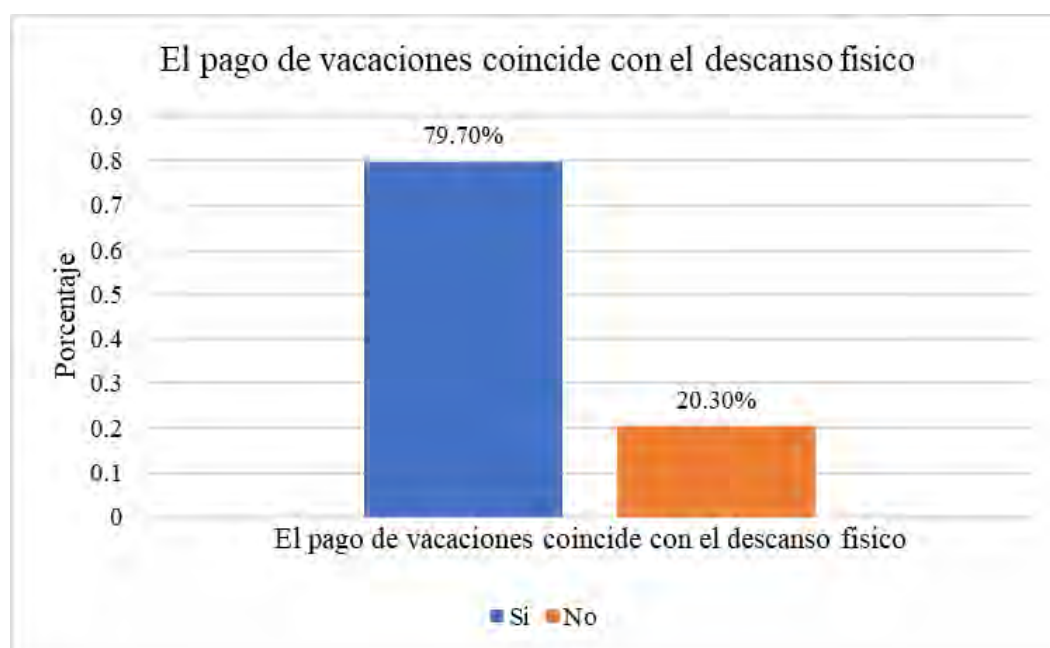
¿El pago de vacaciones coincide con el descanso físico?

Tabla 7: El pago de vacaciones coincide con el descanso físico

Respuestas	Nº de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	47	79.70%	79.70%	79.70%
No	12	20.30%	20.30%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 7: El pago de vacaciones coincide con el descanso físico



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 7 e Ilustración 7 se presenta si el pago de vacaciones coincide con el descanso físico de los trabajadores en los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023. Se observa que el 79.70% de las empresas encuestadas, inscritas en el REMYPE, realiza el pago de vacaciones de acuerdo con el descanso físico del trabajador; mientras que el 20.30% restante no lo efectúa conforme a esta disposición.

8. Tiempo vacacional

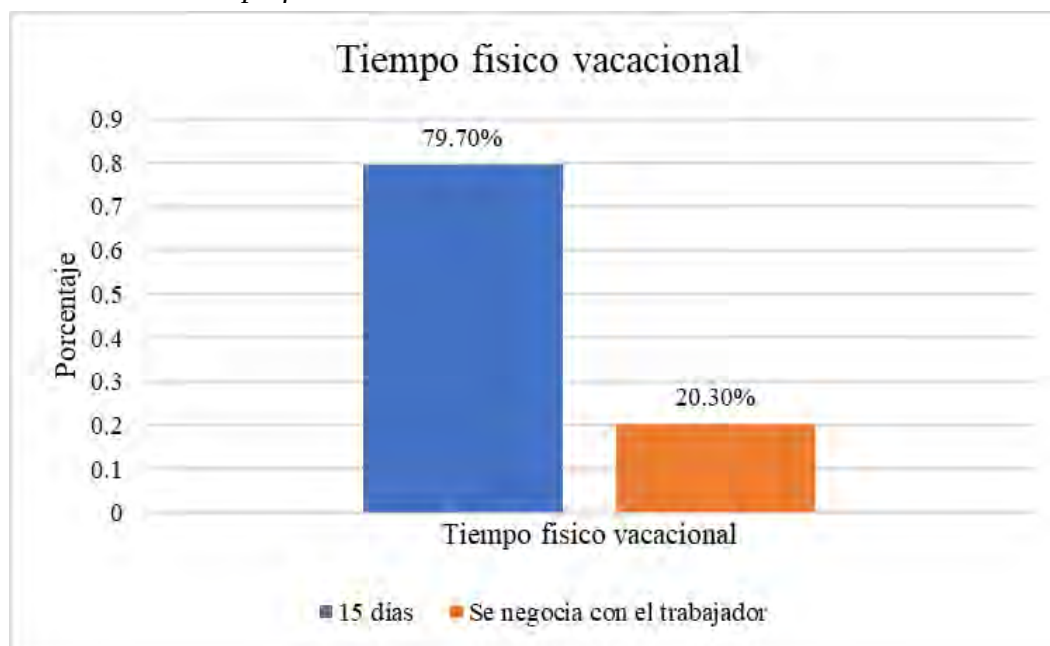
¿El descanso físico vacacional es de?

Tabla 8: Tiempo físico vacacional

Respuestas	N° de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
15 días	47	79.70%	79.70%	79.70%
Se negocia con el trabajador	12	20.30%	20.30%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 8: Tiempo físico vacacional



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 8 e Ilustración 8 se presenta la duración del periodo vacacional de los trabajadores en los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023. Se observa que el 79.70% de las empresas encuestadas, inscritas en el REMYPE, otorga 15 días de vacaciones a sus trabajadores; mientras que el 20.30% restante negocia este periodo directamente con el trabajador.

9. Beneficios que otorga la empresa

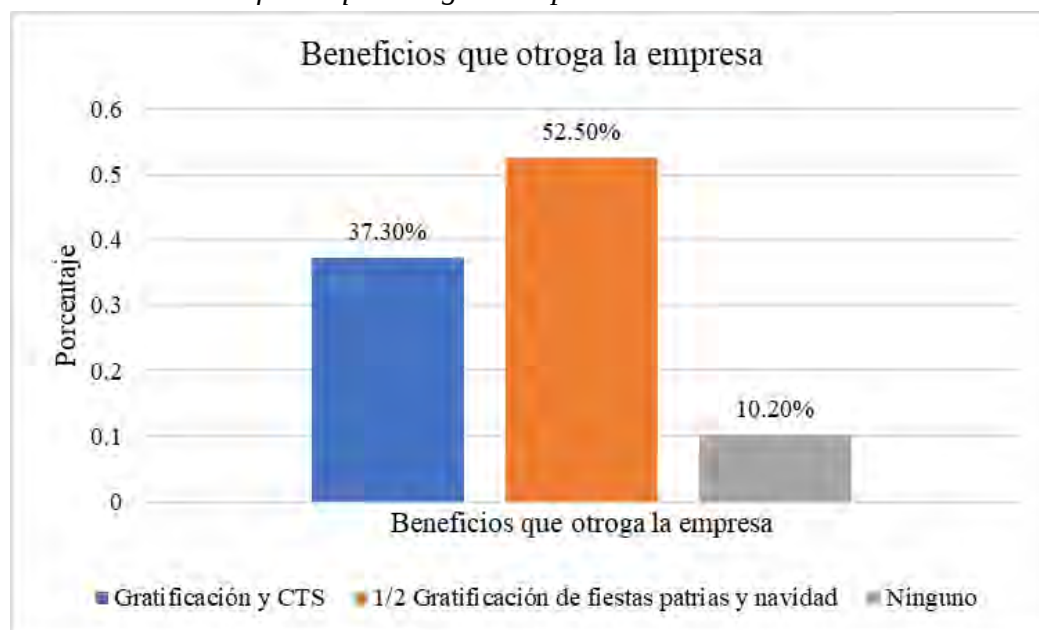
¿La empresa otorga los beneficios siguientes?

Tabla 9: Beneficios que otorga la empresa

Respuestas	N° de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Gratificación y CTS	22	37.30%	37.30%	37.30%
1/2 Gratificación de fiestas patrias y navidad	31	52.50%	52.50%	89.80%
Ninguno	6	10.20%	10.20%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 9: Beneficios que otorga la empresa



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 9 e Ilustración 9 se presentan los beneficios que otorgan las empresas a sus trabajadores en los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023. Se observa que el 37.30% de las empresas encuestadas, inscritas en el REMYPE, otorga gratificación completa y CTS; el 52.50% otorga media gratificación por Fiestas Patrias y Navidad; mientras que el 10.20% restante no brinda beneficios.

10. Pagos

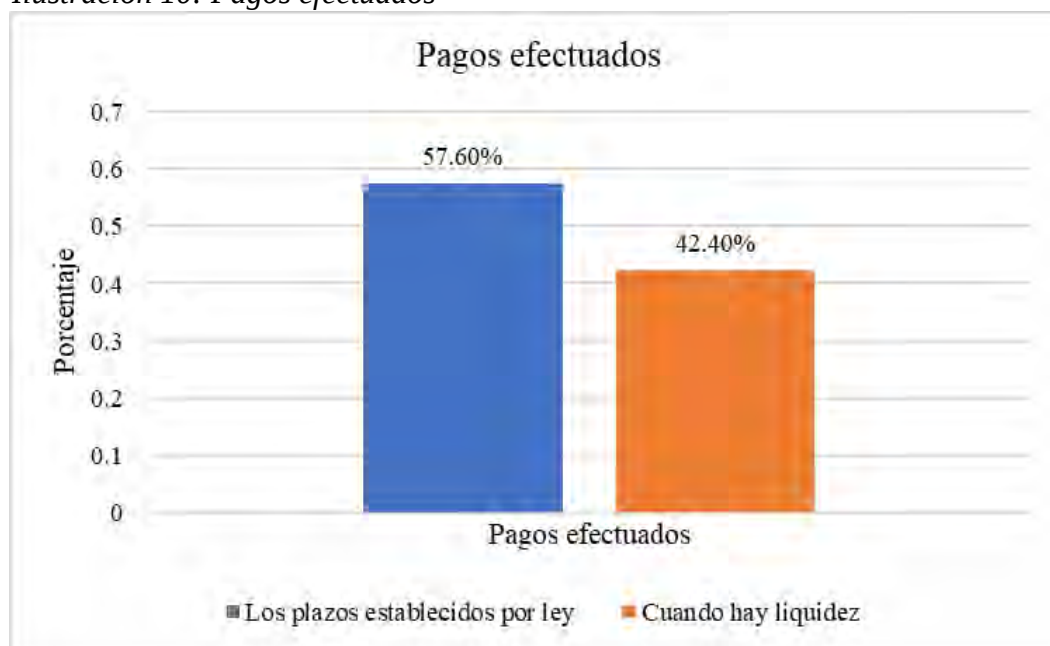
¿Los pagos se efectúan en?

Tabla 10: Pagos efectuados

Respuestas	Nº de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Los plazos establecidos por ley	34	57.60%	57.60%	57.60%
Cuando hay liquidez	25	42.40%	42.40%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 10: Pagos efectuados



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 10 e Ilustración 10 se presenta la forma en que las empresas realizan el pago de beneficios a sus trabajadores en los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo de 2023. Se observa que el 57.60% de las empresas encuestadas, inscritas en el REMYPE, efectúa los pagos dentro de los plazos establecidos por ley; mientras que el 42.40% restante los realiza cuando cuenta con disponibilidad de liquidez.

11. Pago de CTS

¿La compensación por tiempo de servicios (CTS), se efectúan?

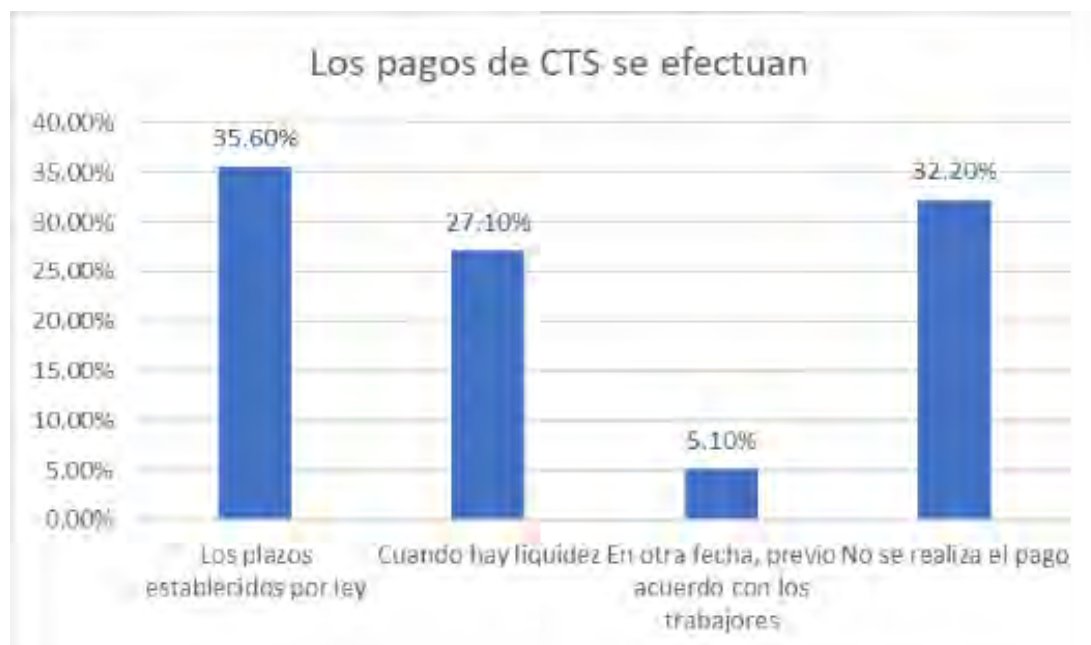
Tabla 11: Pagos de CTS

Respuestas	Nº de encuestados	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Los plazos establecidos por ley	21	35.60%	35.60%	35.60%
Cuando hay liquidez	16	27.10%	27.10%	62.70%
En otra fecha, previo acuerdo con los trabajadores	3	5.10%	5.10%	67.80%

No se realiza el pago	19	32.20%	32.20%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 11: Pagos de CTS



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 11 e Ilustración 11 se presenta la forma en que las empresas de hospedaje del distrito de Wánchaq realizan el pago del CTS durante el periodo de 2023. Los resultados muestran que el 35.60% de las empresas encuestadas cumplen con el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) dentro de los plazos establecidos por ley, mientras que el 5.10% acuerda con el trabajador el pago en una fecha distinta. Por otro lado, se identificó que el 32.20% de las empresas no realizan el pago de este beneficio social.

12. Trabajadores afiliados

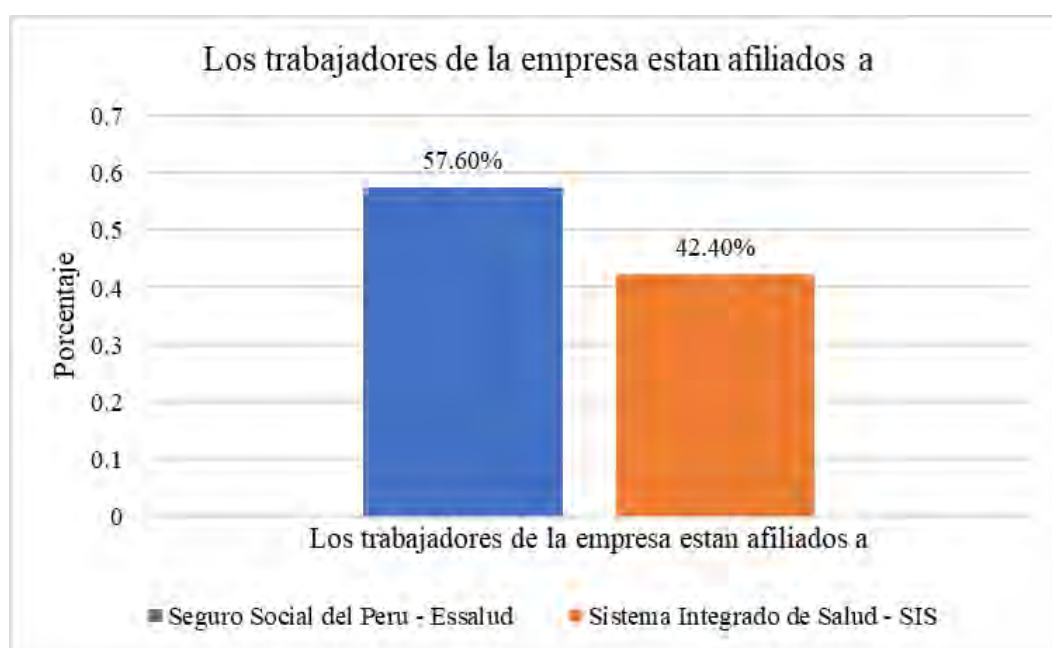
¿Los trabajadores de la empresa están afiliados a?

Tabla 12: Afiliación de trabajadores

Respuestas	N° de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Seguro Social del Perú - EsSalud	34	57.60%	57.60%	57.60%
Sistema Integrado de Salud - SIS	25	42.40%	42.40%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 12: Afiliación de trabajadores



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 12 e Ilustración 12 se presenta la forma en que las empresas de hospedaje del distrito de Wánchaq realizan la afiliación de sus trabajadores a la cobertura médica durante el periodo de 2023. Los resultados muestran que el 57.60% de las empresas encuestadas afilian a sus trabajadores al Seguro Social del Perú (EsSalud), mientras que el 42.40% los afilian al Sistema Integrado de Salud (SIS).

13. Periodicidad de afiliación de los trabajadores

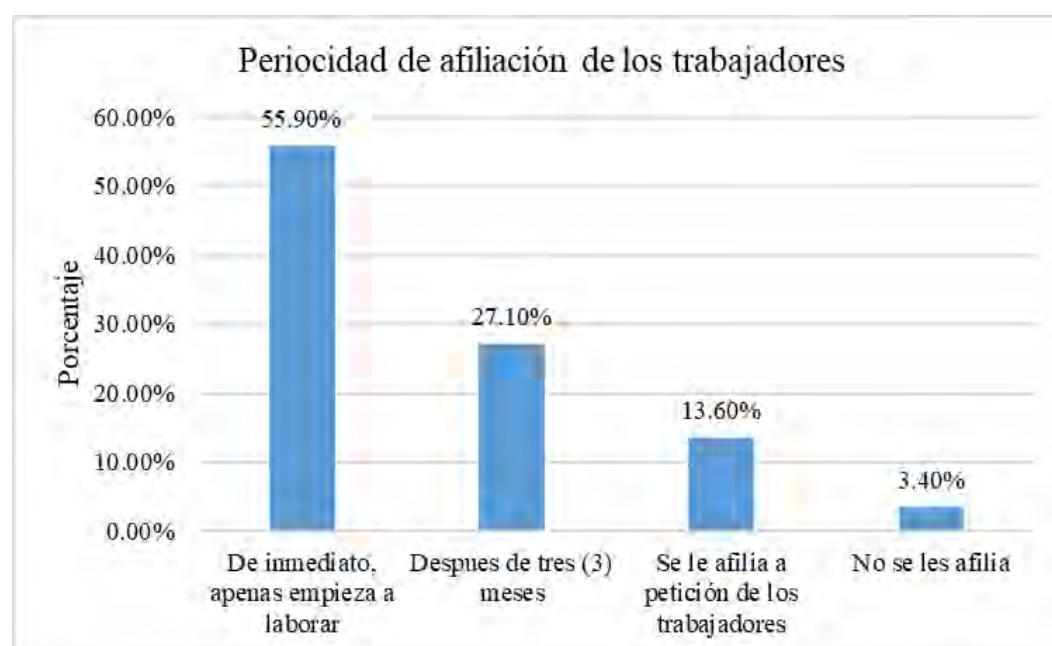
¿Con qué periodicidad se proceda a la afiliación de los trabajadores, a las entidades de seguridad social?

Tabla 13: Periodicidad de afiliación

Respuestas	N° de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De inmediato, apenas empieza a laborar	33	55.90%	55.90%	55.90%
Después de tres (3) meses	16	27.10%	27.10%	83.10%
Se le afilia a petición de los trabajadores	8	13.60%	13.60%	96.60%
No se les afilia	2	3.40%	3.40%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 13: Periodicidad de afiliación



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 13 e Ilustración 13 se presenta el tiempo en que las empresas de hospedaje del distrito de Wánchaq realizan la afiliación de sus trabajadores a la cobertura médica durante el periodo de 2023. Los resultados muestran que el 55.90% de las empresas encuestadas, registradas en el REMYPE, afilian a sus trabajadores de inmediato, al inicio de la relación laboral; el 27.10% lo hace después de tres (3) meses; el 13.60% afilia a sus trabajadores únicamente a petición de éstos; y el 3.40% no realiza la afiliación.

5.2 De la rentabilidad

14. Estados financieros

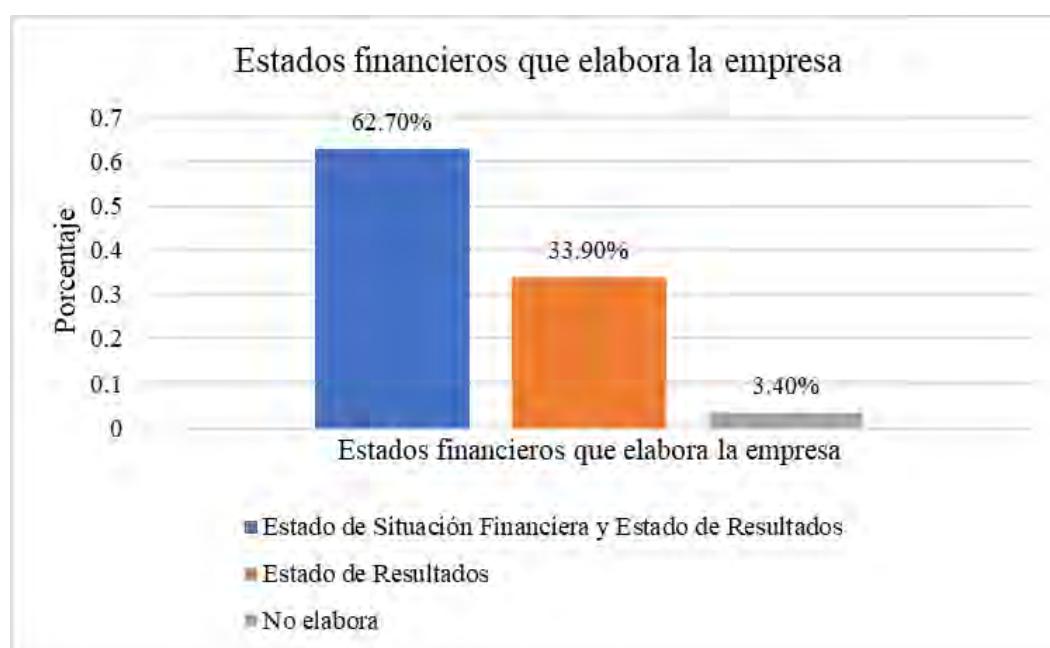
¿Qué estados financieros elabora la empresa?

Tabla 14: Estados financieros que elaboran las empresas

Respuestas	N° de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados	37	62.70%	62.70%	62.70%
Estado de Resultados	20	33.90%	33.90%	96.60%
No elabora	2	3.40%	3.40%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 14: Estados financieros que elaboran las empresas



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 14 e Ilustración 14 se presentan los estados financieros que manejan las empresas de hospedaje del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023. Los resultados muestran que el 62.70% de las empresas encuestadas utilizan tanto el estado de situación financiera como el estado de resultados; el 33.90% maneja únicamente el estado de resultados; y el 3.40% no elabora estados financieros.

15. Tarifa

¿Las tarifas de hospedaje, se determinan en función?

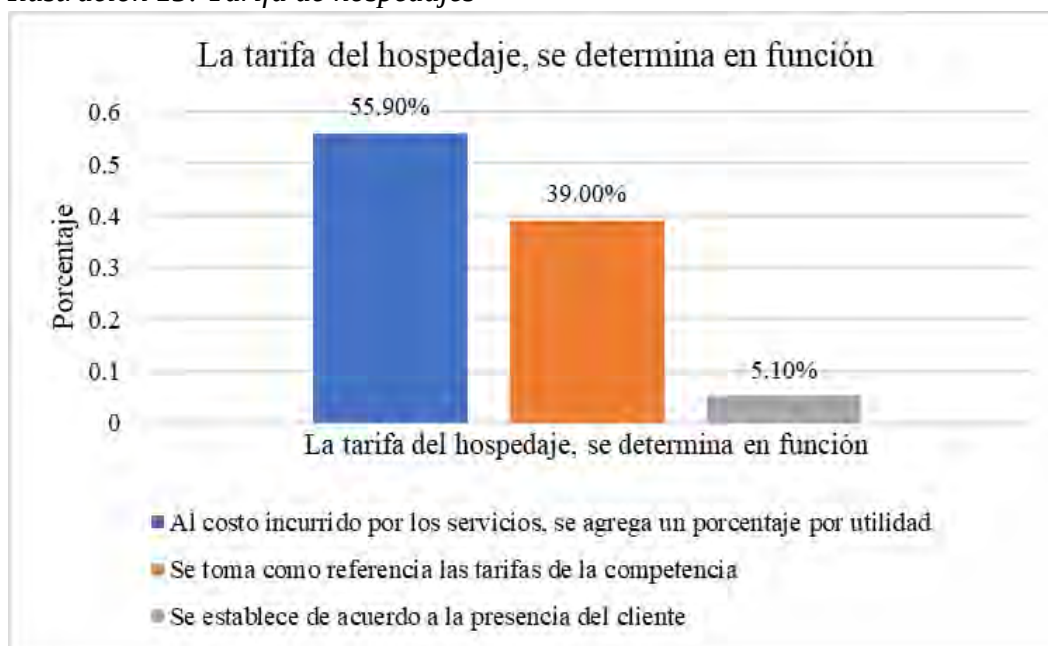
Tabla 15: Tarifa de hospedajes

Respuestas	Nº de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Al costo incurrido por los servicios, se agrega un porcentaje por utilidad	33	55.90%	55.90%	55.90%
Se toma como referencia las tarifas de la competencia	23	39.00%	39.00%	94.90%

Se establece de acuerdo a la presencia del cliente	3	5.10%	5.10%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 15: Tarifa de hospedajes



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 15 e Ilustración 15 se presentan las tarifas aplicadas por las empresas de hospedaje del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023. Los resultados muestran que el 55.90% de las empresas encuestadas, inscritas en el REMYPE, establecen sus tarifas en función al costo incurrido por los servicios prestados, añadiendo un porcentaje de utilidad; el 39.0% toma como referencia las tarifas de la competencia; y el 5.10% fija sus tarifas de acuerdo a la presencia del cliente.

16. Inventario de bienes

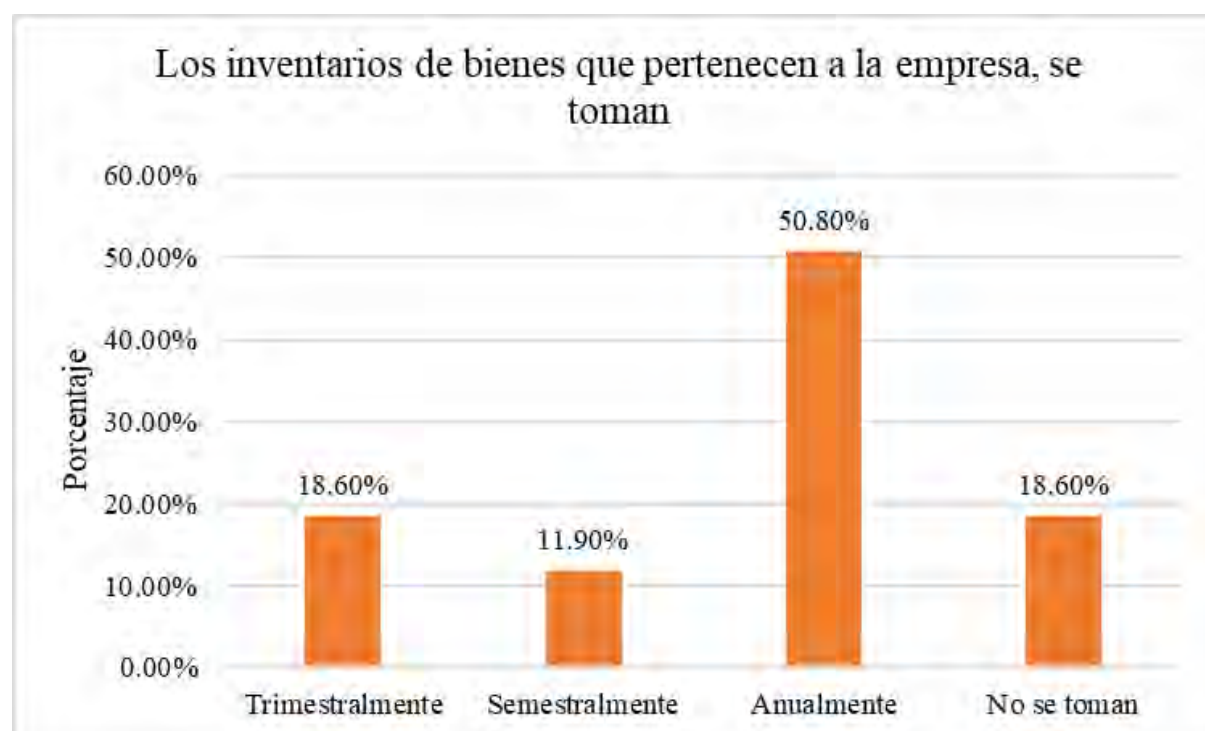
¿Los inventarios de bienes que pertenecen a la empresa, se toman?

Tabla 16: Periodicidad de inventarios de bienes

Respuestas	Nº de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Trimestralmente	11	18.60%	18.60%	18.60%
Semestralmente	7	11.90%	11.90%	30.50%
Anualmente	30	50.80%	50.80%	81.40%
No se toman	11	18.60%	18.60%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 16: Periodicidad de inventarios de bienes



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 16 e Ilustración 16 se presenta la frecuencia con la que las empresas de hospedaje del distrito de Wánchaq realizan el inventario de sus bienes durante el

periodo 2023. Los resultados muestran que el 18.60% de las empresas encuestadas lo realiza trimestralmente, el 11.90% semestralmente, el 50.80% anualmente y el 18.60% no realiza inventarios.

17. Adquisición de Propiedad, Planta y Equipo

¿La adquisición a propiedad planta y equipo, insumos; se realizan de acuerdo a?

Tabla 17: Adquisición de Propiedad, Planta y Equipo

Respuestas	Nº de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Proyecto de inversión	14	23.70%	23.70%	23.70%
Presupuesto	22	37.30%	37.30%	61.00%
Necesidades de operación	12	20.30%	20.30%	81.40%
Por ocasión	11	18.60%	18.60%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 17: Adquisición de Propiedad, Planta y Equipo

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 17 e Ilustración 17 se presenta la forma en que las empresas de hospedaje del distrito de Wánchaq realizan la adquisición de propiedades, planta y equipo (PPE) e insumos durante el periodo 2023. Los resultados muestran que el 23.70% de las empresas encuestadas, inscritas en el REMYPE, lo hace mediante un proyecto de inversión; el 37.30% adquiere de acuerdo a su presupuesto; el 20.30% lo realiza en función a las necesidades de operación; y el 18.60% efectúa sus compras según la ocasión.

18. Ratio de evaluación

¿Utilizan alguna ratio de evaluación, cómo?

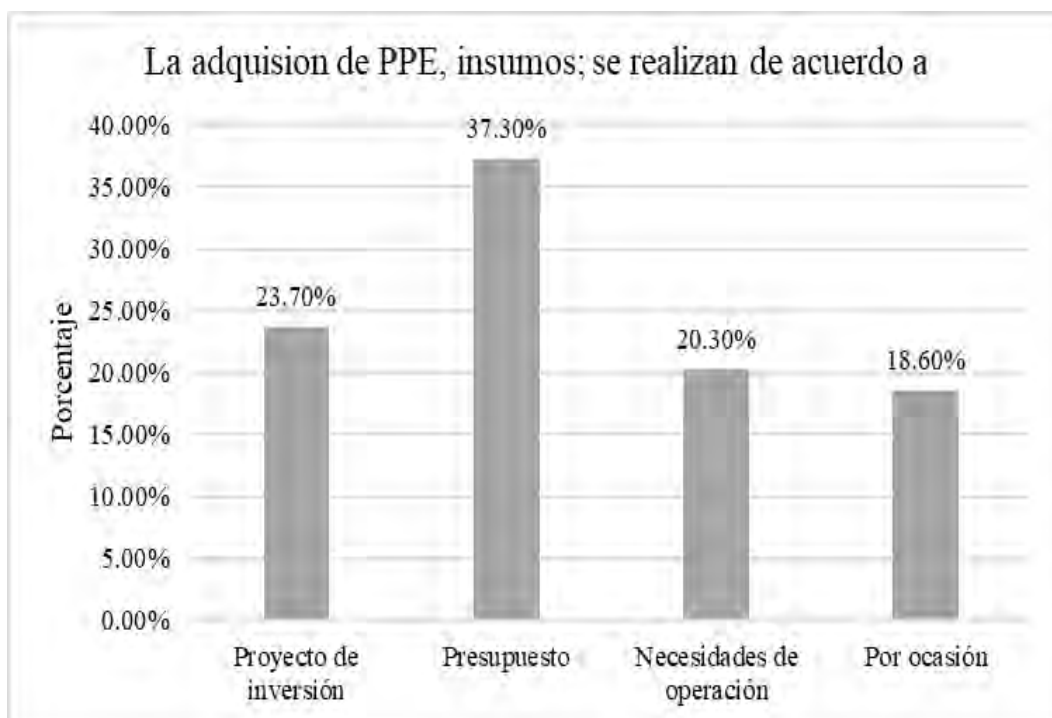
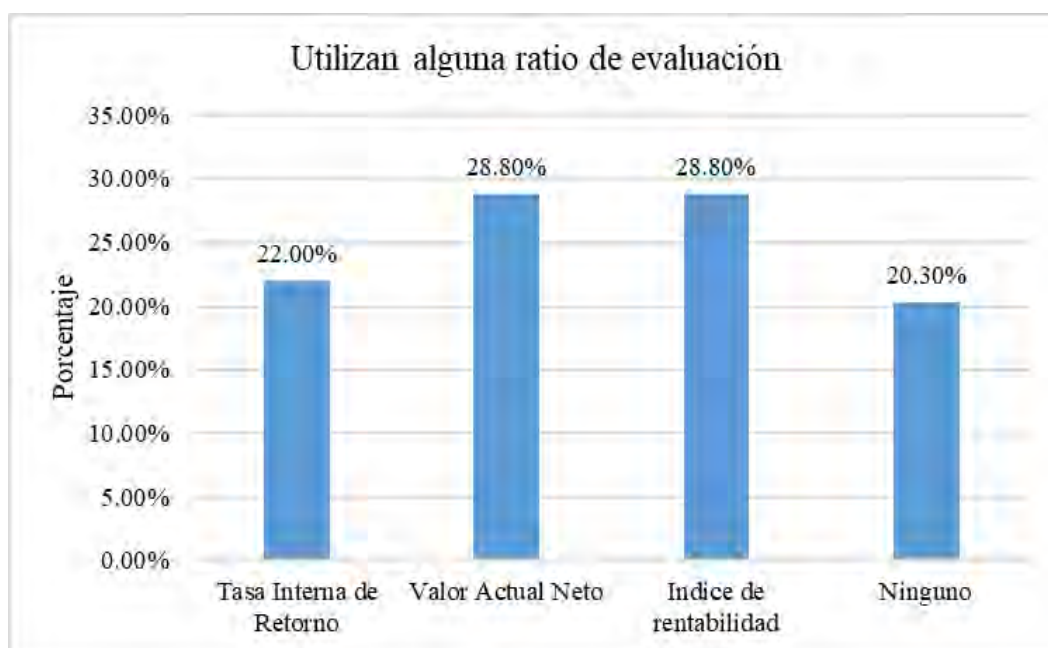


Tabla 18: Ratio de evaluación

Respuestas	Nº de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tasa Interna de Retorno	13	22.00%	22.00%	22.00%
Valor Actual Neto	17	28.80%	28.80%	50.80%
Índice de rentabilidad	17	28.80%	28.80%	79.70%
Ninguno	12	20.30%	20.30%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 18: Ratio de evaluación



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 18 e Ilustración 18 se presentan las ratios de evaluación utilizados por las empresas de hospedaje del distrito de Wánchaq durante el periodo de 2023. Los resultados muestran que el 22.0% de las empresas encuestadas utiliza la tasa interna de retorno; el 28.8% emplea el valor actual neto; otro 28.8% utiliza el índice de rentabilidad; y el 20.3% no aplica ningún ratio de evaluación.

19. Rentabilidad

¿Determinan la rentabilidad de su empresa, en base a?

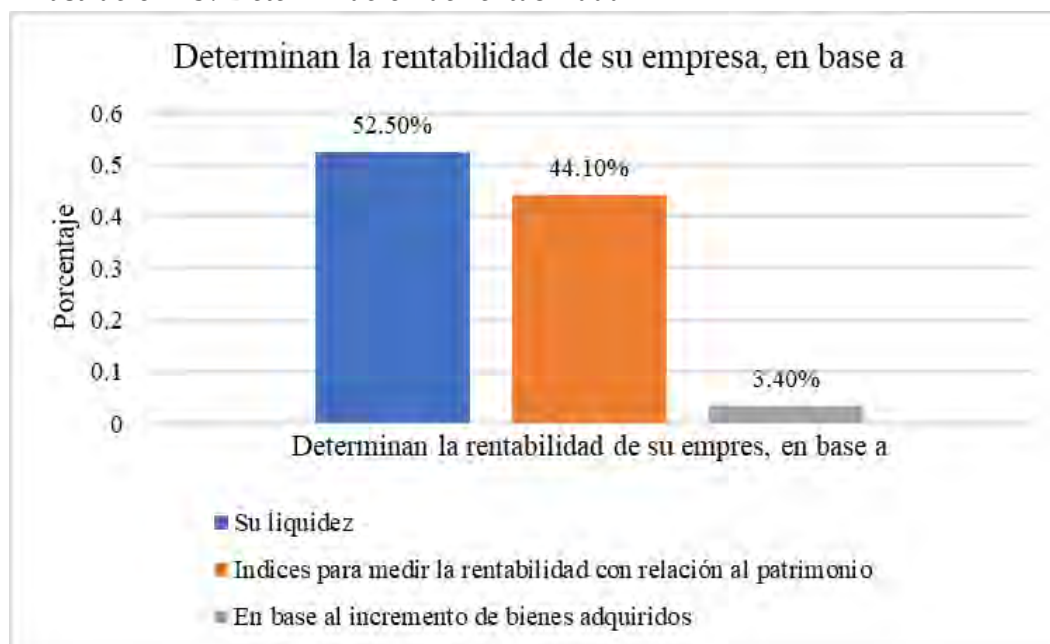
Tabla 19: Determinación de rentabilidad

Respuestas	Nº de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Su liquidez	31	52.50%	52.50%	52.50%
Índices para medir la rentabilidad con relación al patrimonio	26	44.10%	44.10%	96.60%
En base al incremento de bienes adquiridos	2	3.40%	3.40%	100%

Total	59	100%	100%
-------	----	------	------

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 19: Determinación de rentabilidad



Interpretación: En la Tabla 19 e Ilustración 19 se presenta la forma en que las empresas de hospedaje del distrito de Wánchaq determinan su rentabilidad durante el periodo 2023. Los resultados muestran que el 52.50% de las empresas encuestadas evalúa su rentabilidad mediante la liquidez; el 44.10% lo hace a través de índices que miden la rentabilidad en relación al patrimonio; y el 3.40% la determina en base al incremento de bienes adquiridos.

20. Rentabilidad obtenida

¿La rentabilidad obtenida, satisface la expectativa de los propietarios?

Tabla 20: Satisfacción de la rentabilidad obtenida

Respuestas	N° de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	47	80%	80%	80%
No	12	20%	20%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 20: Satisfacción de la rentabilidad obtenida



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 20 e Ilustración 20 se presenta si la rentabilidad obtenida satisface las expectativas de los propietarios de las empresas de hospedaje del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023. Los resultados muestran que el 80% de los propietarios se encuentra satisfecho con la rentabilidad alcanzada, mientras que el 20% restante manifiesta no estarlo.

21. Compra de Propiedad, Planta y Equipo

¿Para efectuar una compra de propiedad planta y equipo, se evalúa?

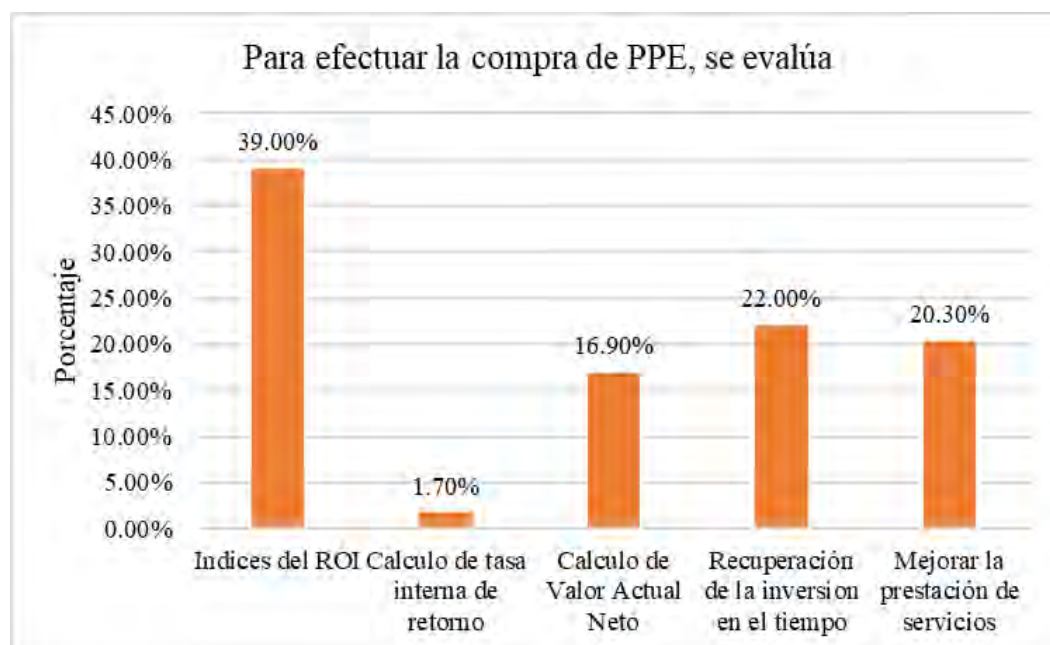
Tabla 21: Evaluación para comprar Propiedad, Planta y Equipo

Respuestas	N° de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Índices del ROI	23	39.00%	39.00%	39.00%
Cálculo de tasa interna de retorno	1	1.70%	1.70%	40.70%
Cálculo de Valor Actual Neto	10	16.90%	16.90%	57.60%

Recuperación de la inversión en el tiempo	13	22.00%	22.00%	79.70%
Mejorar la prestación de servicios	12	20.30%	20.30%	100%
Total	59	100%	100%	

Nota: Elaboración propia a partir del SPSS

Ilustración 21: Evaluación para comprar Propiedad, Planta y Equipo



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 21 e Ilustración 21 se presentan los criterios que evalúan las empresas de hospedaje del distrito de Wánchaq para efectuar la compra de propiedades, planta y equipo (PPE) durante el periodo 2023. Los resultados muestran que el 39.0% de las empresas encuestadas considera los índices de retorno sobre la inversión (ROI); el 1.7% calcula la tasa interna de retorno (TIR); el 16.9% calcula el valor actual neto (VAN); el 22.0% evalúa el periodo de recuperación de la inversión; y el 20.3% toma en cuenta la mejora en la prestación de servicios.

5.3 Correlación y prueba de hipótesis

5.3.1 Contrastación de Hipótesis General

H0: El régimen laboral de las pequeñas y micro empresas **NO** influyen significativamente en la determinación de la rentabilidad dedicadas a la actividad de hospedajes en el distrito de Wánchaq periodo 2023.

H1: El régimen laboral de las pequeñas y micro empresas influyen significativamente en la determinación de la rentabilidad dedicadas a la actividad de hospedajes en el distrito de Wánchaq periodo 2023.

Tabla 22: Correlación entre las variables de la Hipótesis General

Rho de Spearman

	Variables de la investigación	Indicadores estadísticos	RÉGIMEN LABORAL DE LA PEQUEÑA Y MICRO EMPRESA	RENTABILIDAD
Rho de Spearman	RÉGIMEN LABORAL DE LA PEQUEÑA Y MICRO EMPRESA	Coefficiente de correlación	100.00%	67.10%
		Sig. (bilateral)	.	0.1%
		N	59	59
	RENTABILIDAD	Coefficiente de correlación	67.10%	100.00%
		Sig. (bilateral)	0.1%	.
		N	59	59

Nota: Elaboración propia

La correlación de las variables de la hipótesis general es igual a 0.6710 lo que es igual al 67.10%, lo cual indica una correlación positiva moderada entre las variables del trabajo de investigación.

De acuerdo con lo mostrado en la tabla 22, el valor de significancia (Sig.) obtenido es de 0.001, equivalente a un 0.1%, cifra que resulta inferior al margen de error establecido del 5.00%. Este resultado permite rechazar la hipótesis nula y, en consecuencia, aceptar la hipótesis alternativa. Ello indica que la correlación hallada en la muestra es estadísticamente significativa, y que dicho valor no responde al azar, sino a la coherencia y fundamento del modelo de investigación planteado.

Conclusión:

Rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H_1) donde indica que el régimen laboral de las pequeñas y micro empresas influyen significativamente en la determinación de la rentabilidad dedicadas a la actividad de hospedajes en el distrito de Wánchaq periodo 2023. Este resultado se encuentra en concordancia con lo señalado por Vilca et al. (2021), quienes sostienen que el régimen laboral MYPE permite reducir la carga laboral y facilitar el cumplimiento normativo, impactando en la estructura de costos; así como con Gitman y Zutter (2012) y Lizcano (s/f), quienes establecen que la rentabilidad depende directamente de la eficiencia en la gestión de los recursos y costos empresariales. Asimismo, coincide con los hallazgos empíricos de Sinche (2021) y Surichaqui (2019), quienes evidencian que el régimen laboral tiene una influencia significativa en la rentabilidad empresarial.

5.3.2 Contrastación de Hipótesis Específicas

r de Pearson

Hipótesis específica 1

H0: Las remuneraciones **NO** influyen significativamente en la rentabilidad sobre los activos de los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo de 2023.

H1: Las remuneraciones influyen significativamente en la rentabilidad sobre los activos de los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo de 2023.

Tabla 23: Contrastación de la Hipótesis Específica 1

Dimensiones de la investigación	Indicadores estadísticos	REMUNERACIONES	RENTABILIDAD SOBRE LOS ACTIVOS
REMUNERACIONES	Correlación de Pearson	100.00%	62.90%
	Sig. (bilateral)		0.1%
	N	59	59
RENTABILIDAD SOBRE LOS ACTIVOS	Correlación de Pearson	62.90%	100.00%
	Sig. (bilateral)	0.1%	
	N	59	59

La correlación de la dimensión 1 de la variable independiente y la dimensión 1 de la variable dependiente de la hipótesis específica es igual a 0.629 que es igual al 62.90%, lo cual indica una correlación positiva alta entre las dimensiones del trabajo de investigación.

Conforme a los resultados presentados en la tabla 23, se obtuvo un valor de significancia (Sig.) de 0.001, es decir, un 0.1%, porcentaje que se ubica por debajo del margen de error del 5.00% establecido para la investigación. Este hallazgo conduce a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alternativa, lo cual evidencia que la correlación identificada en la muestra posee significancia estadística y que su valor no obedece al azar, sino a la coherencia y consistencia del modelo de investigación propuesto.

Conclusión:

Rechazamos la hipótesis nula (H₀) y aceptamos la hipótesis alternativa (H₁) donde indica que las remuneraciones influyen significativamente en la rentabilidad sobre los activos de los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo de 2023. Este resultado se sustenta en lo planteado por Toyama (2001) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), quienes definen a la remuneración como un componente esencial del costo laboral que impacta directamente en la estructura financiera de las empresas. Asimismo, se relaciona con lo expuesto por Ross et al. (2010), quien señala que el ROA mide la eficiencia en el uso de los activos, y con Argüelles et al. (2017), quienes demuestran que la adecuada gestión de las condiciones laborales, incluyendo las remuneraciones, influye positivamente en la rentabilidad empresarial.

Hipótesis específica 2

H₀: Los beneficios laborales **NO** afectan significativamente con la rentabilidad sobre el patrimonio de los hospedajes del distrito de Wánchaq, durante el periodo 2023.

H₁: Los beneficios laborales afectan significativamente con la rentabilidad sobre el patrimonio de los hospedajes del distrito de Wánchaq, durante el periodo 2023.

Tabla 24: Contrastación de la Hipótesis Específica 2

Dimensiones de la investigación	Indicadores estadísticos	BENEFICIOS LABORALES	RENTABILIDAD SOBRE EL PATRIMONIO
BENEFICIOS LABORALES	Correlación de Pearson	100.00%	24.60%
	Sig. (bilateral)		1.5%
	N	59	59

RENTABILIDAD SOBRE EL PATRIMONIO	Correlación de Pearson	24.60%	100.00%
	Sig. (bilateral)	1.5%	
	N	59	59

La correlación de la dimensión 2 de la variable independiente y la dimensión 2 de la variable dependiente de la hipótesis específica es igual a 0.246 lo que es igual al 24.60%, lo cual indica una correlación positiva leve entre las dimensiones del trabajo de investigación.

Los datos reflejados en la tabla 24 muestran un valor de significancia (Sig.) de 0.015, equivalente a un 1.5%, cifra que se encuentra por debajo del margen de error del 5.00% fijado para el presente estudio. En virtud de ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que demuestra que la correlación encontrada en la muestra es significativa desde el punto de vista estadístico, y que este resultado no es producto del azar, sino que responde a la lógica y al sentido del modelo de investigación formulado.

Conclusión:

Rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H_1) donde indica que los beneficios laborales afectan significativamente con la rentabilidad sobre el patrimonio de los hospedajes del distrito de Wánchaq, durante el periodo 2023. Este hallazgo se encuentra alineado con lo establecido en la NIC 19 (2016) y la NIIF para PYMES – Sección 28, las cuales reconocen a los beneficios laborales como parte de las obligaciones empresariales que inciden en los costos. Asimismo, guarda relación con lo señalado por Guillen (2023), quien indica que las condiciones laborales influyen en el desempeño organizacional, y con Chino & Elaéz (2018), quienes evidencian que el cumplimiento de beneficios laborales tiene implicancias en la sostenibilidad y resultados de las empresas, aunque su impacto puede ser limitado en contextos como el régimen laboral MYPE.

Hipótesis específica 3

H0: Las contribuciones **NO** influyen significativamente con el retorno de inversión de los hospedajes del distrito de Wánchaq, durante el periodo 2023.

H1: Las contribuciones influyen significativamente con el retorno de inversión de los hospedajes del distrito de Wánchaq, durante el periodo 2023.

Tabla 25: Contrastación de la Hipótesis Específica 3

Dimensiones de la investigación	Indicadores estadísticos	CONTRIBUCIONES	RETORNO DE INVERSIÓN
CONTRIBUCIONES	Correlación de Pearson	100.00%	62.60%
	Sig. (bilateral)		0.10%
	N	59	59
RETORNO DE INVERSIÓN	Correlación de Pearson	62.60%	100.00%
	Sig. (bilateral)	0.10%	
	N	59	59

La correlación de la dimensión 3 de la variable independiente y la dimensión 3 de la variable dependiente de la hipótesis específica es igual a 0.626 lo que es igual al 62.60%, lo cual indica una correlación positiva fuerte entre las dimensiones del trabajo de investigación.

Tal como se aprecia en la tabla 25, el valor de significancia (Sig.) alcanzado es de 0.001, lo que representa un 0.1%, porcentaje inferior al margen de error del 5.00% considerado para la investigación. Por consiguiente, se procede a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alternativa, resultado que confirma que la correlación obtenida en

la muestra es estadísticamente significativa, y que su origen no radica en el azar, sino en la lógica y el sentido del modelo de investigación planteado.

Conclusión:

Rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H_1) donde indica que las contribuciones influyen significativamente con el retorno de inversión de los hospedajes del distrito de Wánchaq, durante el periodo 2023. Este resultado se sustenta en lo planteado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2024) y la SUNAT, quienes establecen que las contribuciones laborales constituyen obligaciones que afectan directamente la estructura de costos empresariales. Asimismo, se relaciona con lo expuesto por Phipps (2025), quien define el ROI como un indicador de la eficiencia de la inversión en función de los costos y beneficios generados. Del mismo modo, coincide con los hallazgos de Surichaqui (2019) y Sinche (2021), quienes evidencian que la carga laboral influye significativamente en la rentabilidad de las empresas.

CONCLUSIONES

Al finalizar la presente investigación y para dar cumplimiento al objetivo principal analizar la influencia del régimen laboral de las pequeñas y micro empresas en la determinación de la rentabilidad dedicadas a la actividad de hospedajes en el distrito de Wánchaq - periodo 2023; conforme a los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. Se concluyó que el nivel de remuneraciones pagadas a los trabajadores incidió en la eficiencia con la que las empresas utilizaron sus activos para generar utilidades. Los resultados mostraron que solo el 35.60% (*Tabla N° 1 y figura N° 1*) de los establecimientos cumplía plenamente con el pago de la Remuneración Mínima Vital, mientras que una proporción significativa aplicaba remuneraciones ajustadas a la estructura del régimen laboral MYPE. Asimismo, el 32.20% (*Tabla N° 2 y figura N° 2*) de los encuestados indicó que las remuneraciones estaban directamente relacionadas con las funciones desempeñadas por los trabajadores, lo que evidenció una gestión diferenciada de los costos laborales. En consecuencia, se determinó que las remuneraciones constituyeron un factor relevante dentro de la estructura de costos operativos, influyendo en la rentabilidad sobre los activos al afectar la relación entre los recursos invertidos y las utilidades generadas por la actividad de hospedaje.
2. Se concluyó que, al estar la totalidad de las empresas encuestadas formalmente acogidas al Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), la aplicación práctica de este régimen laboral influyó de manera significativa en la estructura de costos laborales y, por ende, en los niveles de rentabilidad empresarial. Los resultados evidenciaron que el 79.70% (*Tabla N° 3 y figura N° 3*) de los establecimientos remuneraba económicamente el trabajo nocturno realizado por sus trabajadores,

mientras que el 20.30% (*Tabla N° 3 y figura N°3*) restante optaba por compensarlo mediante otro tipo de beneficios, lo cual reflejó la manera en que las empresas aplicaron las condiciones laborales diferenciadas que ofrece el régimen MYPE frente al régimen general. Asimismo, se observó que el 52.50% (*Tabla N° 19 y figura N° 19*) de los hospedajes evaluaba su rentabilidad principalmente en función de su liquidez, lo que demostró que la mayoría de las empresas consideraba la relación entre costos laborales y resultados económicos para la toma de decisiones. En consecuencia, se determinó que el régimen laboral MYPE influyó en la determinación de la rentabilidad, debido a que establece condiciones específicas en materia de remuneraciones, beneficios y contribuciones que impactan directamente en la estructura financiera de las empresas de hospedaje.

3. Se evidencio que la aplicación de los beneficios laborales establecidos en el régimen laboral MYPE incidió en el rendimiento obtenido por los propietarios sobre su inversión. Los resultados evidenciaron que el 52.50% (*Tabla N° 9 y figura N° 9*) de los establecimientos otorgaba media gratificación a sus trabajadores, mientras que el 79.70% (*Tabla N° 8 y figura N° 8*) cumplía con el otorgamiento de 15 días de vacaciones, conforme a las disposiciones del régimen laboral especial. Estas condiciones laborales reflejaron una reducción relativa de los costos laborales en comparación con el régimen laboral general, lo cual permitió a las empresas mantener mayor disponibilidad de recursos dentro del patrimonio empresarial. En consecuencia, se demostró que los beneficios laborales influyeron en la rentabilidad sobre el patrimonio, debido a que la reducción de las obligaciones laborales permitió optimizar la relación entre las utilidades generadas y el capital propio invertido por los propietarios.

4. Se concluyó que el cumplimiento de las obligaciones contributivas incidió en la evaluación del rendimiento de las inversiones realizadas por las empresas. Los resultados mostraron que solo el 22.0% (*Tabla N° 18 y figura N° 18*) de los establecimientos utilizaba la tasa interna de retorno (TIR) como indicador para evaluar sus inversiones, mientras que el 18.60% (*Tabla N° 21 y figura N° 21*) realizaba evaluaciones formales de inversión, mediante la tasa interna de retorno y/o el valor actual neto, lo cual evidenció una limitada aplicación de herramientas financieras especializadas. Asimismo, se observó que una proporción significativa de empresas consideraba las contribuciones laborales como un componente importante dentro de sus costos operativos. En consecuencia, se concluyó que las contribuciones laborales influyeron en el retorno de inversión, debido a que constituyen obligaciones económicas que afectan la estructura de costos empresariales y, por lo tanto, el nivel de rentabilidad obtenido en la actividad de hospedaje del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023.

RECOMENDACIONES

En el presente trabajo de investigación determinamos que el régimen laboral de las pequeñas y micro empresas en la actividad de hospedajes en el distrito de Wánchaq influye en la determinación de su rentabilidad - periodo 2023. Al finalizar el presente trabajo de investigación y luego de haber formulado las conclusiones correspondientes, es preciso considerar las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda que los propietarios, gerentes y/o administradores de los establecimientos de hospedaje revisen y estructuren sus políticas remunerativas, manteniendo un equilibrio entre el pago justo al trabajador y la eficiencia en el uso de los recursos empresariales. Dado que solo el 35.60% (*Tabla N° 1 y figura N° 1*) de los establecimientos cumple plenamente con el pago de la Remuneración Mínima Vital, es necesario fortalecer el cumplimiento de la normativa laboral vigente para evitar contingencias legales que afecten la estabilidad financiera. Además, se sugiere implementar evaluaciones periódicas del desempeño laboral para establecer remuneraciones acordes con las funciones y responsabilidades del personal, mejorando así la productividad y la rentabilidad sobre los activos.
2. Se recomienda que los propietarios, gerentes y/o administradores de los establecimientos de hospedaje del distrito de Wánchaq fortalezcan su gestión laboral y contable mediante el uso adecuado del régimen laboral MYPE, optimizando su aplicación para equilibrar el cumplimiento de las obligaciones laborales con la sostenibilidad financiera del negocio. Asimismo, se sugiere implementar mecanismos de control contable y análisis financiero que permitan evaluar periódicamente el impacto de los costos laborales en la rentabilidad empresarial.
3. Se recomienda que los propietarios, gerentes y/o administradores del sector hospedaje apliquen adecuadamente los beneficios laborales del régimen laboral MYPE, como el

otorgamiento de media gratificación y 15 días de vacaciones, aplicados por el 52.50% (Tabla N°9) y el 79.70% (Tabla N°8 y figura N° 8) de los establecimientos, respectivamente. No obstante, se sugiere fortalecer la formalización laboral y el cumplimiento de estos beneficios para promover un ambiente laboral estable que favorezca la productividad del personal. De igual manera, se recomienda evaluar periódicamente el impacto de estos beneficios en los estados financieros, garantizando que la gestión del capital humano contribuya positivamente a incrementar la rentabilidad sobre el patrimonio.

4. Se recomienda que los propietarios, gerentes y/o administradores incorporen herramientas de evaluación financiera especializadas para analizar el rendimiento de sus inversiones. Considerando que solo el 22.0% (Tabla N°18 y figura N° 18) de los establecimientos utiliza la tasa interna de retorno (TIR) y el 18.60% (Tabla N°21 y figura N° 21) realiza evaluaciones formales de inversión, es necesario fortalecer la cultura de planificación y análisis financiero en las empresas del sector. Se sugiere adoptar indicadores financieros como el retorno de inversión (ROI), la tasa interna de retorno (TIR) y el valor actual neto (VAN) para evaluar adecuadamente el impacto de las contribuciones laborales y otros costos operativos en la rentabilidad empresarial y en la toma de decisiones estratégicas.

REFERENCIAS

- Aaker, D. A. (2014). *Aaker on Branding: 20 Principles That Drive Success*. Morgan James Publishing.
- Amortegui, T., & Schöler, L. (2023, October 7). → *ROI: qué es Retorno de la Inversión y cuál es su fórmula*. RD Station.
<https://www.rdstation.com/blog/es/roi/>
- Argüelles Ma, L. A., Quijano garcia, R. A., & Fajardo, M. J. (2017).
RENTABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1).
<https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v10n1-2017/RIAF-V10N1-2017-7.pdf>
- BBVA. (s/f). *ROI: qué es el retorno de la inversión y cuál es su fórmula*. BBVA.
<https://www.bbva.com/es/salud-financiera/roi-que-es-el-retorno-de-la-inversion-y-cual-es-su-formula/>
- BBVA. (2021, Abril 21). *¿Cómo se calcula la gratificación en Perú? Guía y calculadora*. BBVA Perú. <https://www.bbva.pe/blog/mis-finanzas/ahorro/gratificacion-que-es-como-se-calcula.html>
- Brigham, E. F., & Ehrhardt, M. C. (2018). *Finanzas corporativas: Enfoque central* (1.^a ed. en español). Cengage Learning.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (s. f.). *Persistencia de la informalidad laboral y del empleo vulnerable*. Observatorio Nacional de Prospectiva.
<https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/t29>
- Chanamé, J. M. (2020, October 14). *La remuneración: características, beneficios sociales, conceptos no remunerativos* *La remuneración: características,*

beneficios sociales, conceptos no remunerativos. LP.

<https://lpderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/>

Chino Choquenaira, M., & Elaéz Ramírez, R. (2018). *DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES EN EL DISTRITO DEL CUSCO Y EL EMPLEO DIGNO*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3906/253T20180344_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cisneros Caicedo, A. J., Guevara Garcia, A. F., Urdanigo cedeño, J. J., & Garces

Bravo, J. E. (2022, Enero 28). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Bienestar científica*, 8(1).

Código Civil del Perú. (1984, Noviembre 14). *NORMAS. NORMAS.*

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=60>

Congreso de la República del Perú. (2021). Ley N° 31250, Ley del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. 1–17.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-del-sistema-nacional-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion-ley-n-31250-1968664-1>

Corte Suprema de Justicia de la República. (2017, 2 de junio). *Casación Laboral N.º 14285-2015-Lima*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. <https://www.pj.gob.pe/>

De La Cruz Yarasca, C. E., & Rosales De La Cruz, E. A. (2020). *El régimen laboral especial MYPE y la vulneración del principio de igualdad frente al régimen laboral general en el Perú, periodo 2018-2019* [Tesis de licenciatura,

- Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. Repositorio Institucional UNICA.
<https://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/3474>
- Dobaño, R. (2024, Octubre 23). *ROA Y ROE: qué son y cómo calcularlos (2025)*.
 Quipu. <https://getquipu.com/blog/que-es-el-roa-y-el-roe/>
- Duarte Sánchez, D. D., & Guerrero Barreto, R. (2024). La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica. *Revista De Ciencias Empresariales, Tributarias, Comerciales Y Administrativas*, 3(2), 94–107. Recuperado a partir de <https://educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/70>
- EL SERVICIO CIVIL PERUANO. (2019, Enero). *LOS REGÍMENES LABORALES EN EL PERÚ*. PERÚ.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Cap2.PDF
- ESAN. (s/f). *ESAN Deja Huella. ¿Qué son las NIIF y cómo afectan a las empresas?* | Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-son-las-niif-y-como-afectan-a-las-empresas>
- Escribens, M., & Salas, P. (2024). *Guía sobre la rentabilidad de un negocio. Clínica Jurídica de Emprendimiento*, Universidad Carlos III de Madrid.
- Fundación IFRS. (2009). *Sección 28: Beneficios a los empleados*. En *Norma Internacional de Información Financiera para las PYMES (NIIFS)* (pp. 177-193). International Accounting Standards Committee Foundation.
- Gaviria Orozco, S. A., Varela Velasquez, C. A., & Yañez Cuadrado, L. J. (s/f). *INDICADORES DE RENTABILIDAD: SU APLICACIÓN EN LAS DECISIONES DE AGRUPAMIENTO EMPRESARIAL*. Antioquia, Medellín, Colombia.

- Gitman, L. J., y Zutter, C. J. (2012). *Principios de Administración Financiera* (12.^a ed.). Pearson Educación.
- Gobierno del Perú. (1993). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf
- Gracia, M. (2024, septiembre 19). *Remuneraciones: Qué son y cuántos tipos existen*. Buk. <https://www.buk.pe/blog/remuneraciones-que-sabes-sobre-ellas>
- Grande Esteban, I. (2005). *Marketing de servicios* (4.^a ed.). ESIC Editorial.
- Guillen, S. (2023, Enero 14). *La importancia de la regulación laboral para la protección de los derechos de los trabajadores*. Silva Guillen Abogados.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6^a ed.). México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernandez, K (2024, 2 de enero). *Vacaciones laborales en Perú: Qué son y cómo se paga este beneficio*. <https://www.rankmi.com/blog/vacaciones-laborales-en-peru-que-son-y-como-se-paga-este-beneficio>
- Hoffman, K. D., Bateson, J. E. G., Wood, E. G., & Luque, T. (2012). *Marketing de servicios: Conceptos, estrategias y casos* (4.^a ed.). Cengage Learning Editores.
- Horngren, C. T., Datar, S. M., & Rajan, M. V. (2012). *Contabilidad de costos: Un enfoque gerencial* (14.^a ed.). Pearson Educación.
- IASB. (1973, June 29). Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES).
https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/niif/NIIF_PYMES.pdf

- Instituto de Ciencias Hegel. (2023, June 29). *¿Qué son las remuneraciones? 6 Tipos [Guia 2023]*. Instituto de Ciencias HEGEL. <https://hegel.edu.pe/blog/tipos-remuneraciones-peru/>
- Instituto Europeo de Posgrado. (2021, Agosto 04). *Aumentar la rentabilidad de un negocio: ¿Volumen de venta o margen de beneficios?*
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (s.f.). INDICADORES DE RENTABILIDAD. En Perú: *Indicadores Económicos - Financieros Empresariales* (p. 151).
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib00932/cap06.pdf
- Keller, K. L. (2013). *Strategic Brand Management: Building, Measuring, and Managing Brand Equity* (4.^a ed.). Pearson Education.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2017). *Fundamentos de marketing* (13.^a ed.). Pearson Educación. (Capítulo 10: *Fijación de precios: Comprensión y captura del valor del cliente*).
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15.^a ed.). Pearson Education.
- Lizcano, J. (s/f). *PYMES Y RENTABILIDAD EMPRESARIAL*. Cámara de Comercio de España.
https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/rentab_emp.pdf
- LP • Pasión por el Derecho. (2018, 7 de octubre). *¿Cómo determinar si un concepto otorgado al trabajador tiene carácter remunerativo?* [Cas. Lab. 8045-2016, Lima]. <https://lpderecho.pe/como-determinar-concepto-otorgado-al-trabajador-caracter-remunerativo-cas-lab-8045-2016-lima/>

- Macías, I. (2023, Febrero). Indicadores financieros y su relación con la toma de decisiones. *Polo del Conocimiento*, 8(2), 895-918. 10.23857/pc.v8i2
- Medina Romero, M. A., Rojas Leon, C. R., Bustamante Hoces, W., Loaiza Carrasco, R. M., Martel Carranza, C. P., & Castillo Acobo, R. Y. (2023, Febrero). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inaudi Perú.
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1>
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR). (2004, Noviembre 25). *Reglamento de Establecimiento de Hospedajes*. Transparencia.
https://transparencia.mincetur.gob.pe/documentos/newweb/Portals/0/transparencia/proyectos%20resoluciones/RM_Nro_170_2018_ProjReglEstableHospedaje.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2024, Julio 11). *Aportes a EsSalud recaudados por Sunat - Orientación - Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - Plataforma del Estado Peruano*.
<https://www.gob.pe/7942-aportes-a-essalud-recaudados-por-sunat>
- Ministerio de la Producción. (2024, 25 de enero). *PRODUCE: mipymes generaron S/337 000 millones en ventas en el Perú durante el 2022*. Gobierno del Perú.
<https://www.gob.pe/institucion/produce/noticias/897936-produce-mipymes-generaron-s-337-000-millones-en-ventas-en-el-peru-durante-el-2022>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). *Asignación familiar*. Lima, Perú.
https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/4_Diptico_Asignacion_Familiar.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). *El descanso vacacional*. LP.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/03/Guia-para-el-descanso-vacacional-LPDerecho.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). *Remuneraciones*. Trabajo.

https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/11_Diptico_Remuneracion.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015, Marzo 5). *Informe N° 13-2015-MTPE/2/14.1*. MTPE.

https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/opinion/infortec/Informe_N_13-2015.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *APUNTES SOBRE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS*. MTPE.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229268/Apuntes_sobre_la_CTS_modificado.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022, Junio 30). *Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad en el régimen laboral general de la actividad privada*.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3321103/guia_gratificaciones.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024, Febrero 7). *Informe N° 000097-2024-MTPE/2/14.1*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6010746/5325511-097-2024.pdf>

Municipalidad de Wanchaq. (2019, Diciembre). *Presupuesto Institucional de Apertura 2020*. Municipalidad de Wanchaq.

- https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Consejo_Directivo/Documentos_Otras_Instituciones/OFICIO-003-2019-MDW-C.pdf
- Norma Internacional de Contabilidad 19. (2016). *Beneficios a los empleados*. NIC 19. https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/niif/NIC_19_BV2022_GVT.pdf
- OECD. (2018). Manual de Frascati 2015. <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>
- Phipps S. (2025, 28 de noviembre). *¿Qué es el retorno sobre la inversión (ROI)?* <https://www.slimstock.com/es/blog/que-es-el-retorno-sobre-la-inversion-roi/>
- Plataforma del Estado Peruano. (2024, 25 de enero). El Perú y sus pymes. <https://www.pe.undp.org/content/peru/es/home/presscenter/articles/2021/el-peru-y-sus-pymes.html>
- Plataforma del Estado Peruano. (2024, Julio 9). Planes del Seguro Integral de Salud (SIS) - Servicio - Seguro Integral de Salud - Plataforma del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/130-seguro-integral-de-salud-sis>
- Plataforma del Estado peruano. (2025, Enero 6). Afiliarse al SIS Microempresas - Servicio - Seguro Integral de Salud - Plataforma del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/180-sis-microempresas>
- Porter, M. E. (2015). *Ventaja competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. Grupo Editorial Patria.
- RAE. (s.f.). *hospedaje* | *Diccionario del estudiante* | RAE. Real Academia Española. <https://www.rae.es/diccionario-estudiante/hospedaje>
- Rivera, M. (2017, Octubre 7). *¿Cuáles son los regímenes laborales públicos?* R & C Consulting. <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/>

- Ross, S. A., Westerfield, R. W., y Jordan, B. D. (2010). *Fundamentos de Finanzas Corporativas* (9.^a ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Ross, S. A., Westerfield, R. W., & Jaffe, J. (2018). *Finanzas corporativas* (11.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Ross, S. A., Westerfield, R. W., & Jordan, B. D. (2022). *Fundamentos de finanzas corporativas* (12.^a ed.). McGraw-Hill.
- Sinche Huaman, R. K. (2021, Febrero 20). *El Régimen Laboral Mype y su Impacto en la Rentabilidad de la Empresa Inversiones y Representaciones Juntos S.A.C., 2017*. Huancayo, Perú.
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú. (2023, 14 de abril). Casi 9 de cada 10 Mypes son informales, pero el Gobierno continúa apostando por medidas que limitan su desempeño. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/casi-9-de-cada-10-mypes-son-informales-pero-el-gobierno-continua-apostando-por-medidas-que-limitan-su-desempeno>
- Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria. (s.f.). 04. *Aportaciones a EsSalud y ONP- Trabajadores del Hogar | ORIENTACIÓN*. Orientación SUNAT. <https://orientacion.sunat.gob.pe/6577-04-aporaciones-a-essalud-y-onp-trabajadores-del-hogar>
- Surichaqui Moquillaza de Reyes, E. Y. (2019). *RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL Y SU RELACIÓN CON LOS COSTOS DE LAS MYPES DEL DISTRITO DE ICA, AÑO 2018*. Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/7006/R%20a9gimen%20laboral%20especial_Relaci%20c3%b3n_Costos%20de%20las.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toyama Miyagusuku, J. (2001). REMUNERACIONES, RENTAS Y LA SUNAT.

Revista de derecho.

Van Horne, J. C., & Wachowicz, J. M. (2010). *Fundamentos de administración*

financiera (13.^a ed.). Pearson Educación

Vasquez Cubas, A. d. M. (2021). *LIQUIDEZ Y RENTABILIDAD: REVISIÓN*

CONCEPTUAL Y DIMENSIONAL. Chiclayo, Perú.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3803/1/TIB_VasquezCubasAl
iciadelMilagro.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3803/1/TIB_VasquezCubasAl
iciadelMilagro.pdf)

Vilca, R., Lara, G. A., Llatas, D. M. (2021, September 2). *Todo lo que debes conocer*

sobre el régimen Remype laboral. LP. <https://lpderecho.pe/regimen-remype-laboral/>

Zavaleta Cruzado, R. (s/f). *La Remuneración Vacacional*. Laborem.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem1-135-158.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “EL RÉGIMEN LABORAL DE LAS PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE HOSPEDAJE EN EL DISTRITO DE WANCHAQ INFLUYE EN LA DETERMINACIÓN DE SU RENTABILIDAD - PERIODO 2023.”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Población y muestra	Metodología
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la influencia del régimen laboral de las pequeñas y micro empresas en la determinación de la rentabilidad dedicadas a la actividad de hospedajes en el distrito de Wánchaq periodo 2023?	OBJETIVO GENERAL Analizar la influencia del régimen laboral de las pequeñas y micro empresas en la determinación de la rentabilidad dedicadas a la actividad de hospedajes en el distrito de Wánchaq periodo 2023.	HIPÓTESIS GENERAL El régimen laboral de las pequeñas y micro empresas influye significativamente en la determinación de la rentabilidad dedicadas a la actividad de hospedajes en el distrito de Wánchaq periodo 2023.	VARIABLE INDEPENDIENTE <i>X: RÉGIMEN LABORAL DE LA PEQUEÑA Y MICRO EMPRESA</i> DIMENSIONES X1: Remuneraciones X2: Beneficios laborales X3: Contribuciones	POBLACIÓN La presente investigación tendrá como población a las empresas dedicadas a la actividad de hospedaje del distrito de Wánchaq que se encuentran inscritas en el Régimen de micro y pequeñas empresas.	Tipo de investigación Básica Nivel de investigación Descriptivo, Correlacional Diseño de Investigación No experimental - Transversal Técnicas de investigación Encuesta

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE <i>Y: RENTABILIDAD</i>		
a. ¿Cómo influyen las remuneraciones en la rentabilidad sobre los activos de los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023?	a. Determinar cómo influyen las remuneraciones en la rentabilidad sobre los activos de los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023.	a. Las remuneraciones influyen significativamente en la rentabilidad sobre los activos de los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo de 2023.	<i>DIMENSIONES</i> Y1: Rentabilidad sobre los Activos (ROA) Y2: Rentabilidad sobre el patrimonio (ROE) Y3: Retorno de inversión (ROI)		
b. ¿De qué manera los beneficios laborales influyen en la rentabilidad sobre el patrimonio de los hospedajes del distrito de Wánchaq en el periodo 2023?	b. Demostrar de qué manera los beneficios laborales influyen en la rentabilidad sobre el patrimonio de los hospedajes del distrito de Wánchaq durante el periodo 2023.	b. Los beneficios laborales influyen significativamente en la rentabilidad sobre el patrimonio de los hospedajes del distrito de Wánchaq, durante el periodo 2023.			

c. ¿Cómo influyen las contribuciones en el retorno de la inversión de los hospedajes del distrito de Wánchaq en el periodo 2023?	c. Examinar la influencia entre las contribuciones y el retorno de inversión de los hospedajes del distrito de Wánchaq en el periodo 2023.	c. Las contribuciones influyen significativamente en el retorno de inversión de los hospedajes del distrito de Wánchaq, durante el periodo 2023.			
--	--	--	--	--	--

ANEXO 2: ENCUESTA

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Tema: “EL RÉGIMEN LABORAL DE LAS PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE HOSPEDAJE EN EL DISTRITO DE WANCHAQ INFLUYE EN LA DETERMINACIÓN DE SU RENTABILIDAD - PERIODO 2023.”

Carrera: Contabilidad – Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

Objetivo: Recopilar información sobre la gestión laboral y su influencia en la rentabilidad de los hospedajes.

VARIABLE 1: RÉGIMEN LABORAL MYPE

DIMENSIÓN 1

1. ¿El nivel remunerativo de los trabajadores de su empresa están?
 - a. - S/ 1,130.00
 - b. = S/ 1,130.00
 - c. + S/ 1,130.00
2. ¿La remuneración de los trabajadores, se determinan en base?
 - a. Base legal
 - b. Desempeño en el cargo
 - c. No corresponde
3. ¿El trabajo nocturno es?
 - a. Remunerado
 - b. Compensado
4. ¿En los dos (2) últimos años, hubo cese de trabajadores?
 - a. Si
 - b. No
5. ¿Estos ceses fueron motivados por?
 - a. Cumplimiento de contrato
 - b. Faltas graves
 - c. Necesidad de servicios
 - d. Otros
6. ¿Generalmente en qué plazo, se efectúa el pago por cese de labores?
 - a. Dentro de las 48 horas, después del cese

- b. A la semana, después del cese.
- c. En la fecha que presenta su reclamo.
- d. No corresponde

DIMENSIÓN 2

7. ¿El pago de vacaciones coincide con el descanso físico?

a. Si

b. No

8. ¿El descanso físico vacacional es de?

a. 15 días.

b. Se negocia con el trabajador.

9. ¿La empresa otorga los beneficios siguientes?

a. ½ Gratificación de julio y navidad

b. Asignación familiar

c. CTS.

d. Gratificación y CTS

e. Ninguno

10. ¿Los pagos se efectúan en?

a. Los plazos establecidos por ley

b. Cuando hay liquidez

c. En otra fecha, previo acuerdo con los trabajadores

d. No se realiza el pago

11. ¿La compensación por tiempo de servicios (CTS), se efectúan?

a. Los plazos establecidos por ley

b. Cuando hay liquidez

c. En otra fecha, previo acuerdo con los trabajadores

d. No se realiza el pago

DIMENSIÓN 3

12. ¿Los trabajadores de la empresa están afiliados a?

a. Seguro Social del Perú- Essalud

b. Sistema Integrado de Salud- SIS

c. Sistema de salud privada.

13. ¿Con qué periodicidad se proceda a la afiliación de los trabajadores, a las entidades de seguridad social?

a. De inmediato, apenas empieza a labora

b. Después de tres (3) meses.

c. Se le afilia a petición de los trabajadores

d. No se les afilia.

VARIABLE 2: RENTABILIDAD

DIMENSIÓN 1

14. ¿Qué estados financieros elabora la empresa?

a. Estado de Situación Financiera y Estado de resultados

b. Estado de resultados

c. Estado de flujos de efectivo

d. Estado de cambios en el patrimonio

e. No elabora

15. ¿Las tarifas de hospedaje, se determinan en función?

a. Al costo incurrido por los servicios, se agrega un porcentaje por utilidad.

b. Se toma como referencia las tarifas de la competencia.

c. Se establece de acuerdo a la presencia del cliente.

d. A criterio del recepcionista.

16. ¿Los inventarios de bienes que pertenecen a la empresa, se toman?

a. Mensualmente

b. Trimestralmente

c. Semestralmente

d. Anualmente

e. No se toman

17. ¿La adquisición a propiedad planta y equipo, insumos; se realizan de acuerdo a?

a. Proyecto de inversión

- b. Presupuesto
- c. Necesidades de operación.
- d. Por ocasión

18. ¿Utilizan alguna ratio de evaluación, cómo?

- a. Tasa interna de retorno
- b. Valor Actual Neto
- c. Índice de rentabilidad
- d. Ninguno

DIMENSIÓN 2

19. ¿Determinan la rentabilidad de su empresa, en base a?

- a. Su liquidez
- b. Índices para medir la rentabilidad con relación al patrimonio
- c. En base al incremento de bienes adquiridos.

20. ¿La rentabilidad obtenida, satisface la expectativa de los propietarios?

- a. Si
- b. No

DIMENSIÓN 3

21. ¿Para efectuar una compra de propiedad planta y equipo, se evalúa?

- a. Índices como el ROI
- b. Cálculo de la tasa interna de retorno
- c. Cálculo del valor actual neto
- d. Recuperación de la inversión en el tiempo
- e. Mejorar la prestación de servicios

Gracias por su colaboración.

ANEXO 3: POBLACIÓN DE HOSPEDAJES INSCRITOS EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA PEQUEÑA Y MICRO EMPRESA CATEGORIZADOS Y NO CATEGORIZADOS

1. HOSPEDAJES NO CLASIFICADOS

Nº	REMYP E	ACTIVO	RUC	RAZÓN SOCIAL	NOMBRE COMERCIAL	DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO	DEPARTAMENTO/PROVIN CIA/DISTRITO
1	M (2020)	SI	10239460521	Cusi Cusi Hipolita	Su Majestad	CLLE Huascar 307A	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
2	M (2012)	SI	10416124626	Vasquez Farfan Danit Benilda	Europa	AV. Tupac Amaru C-7	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
3	M (2011)	SI	10238563963	Ferro Hanco, Ines	Costanera	AV. Costanera Mza D Lote 5	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
4	M (2008)	SI	10238712713	Caballero De Alfaro Gladis Trinidad	Los Incas	AV. Los Incas 1032 1032	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
5	M (2010)	SI	10239142678	Rondan De Gutierrez Maria Exaltacion	Hospedaje Terminal	PJ. Indoamericana K2 7	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
6	M (2010)	SI	10238329073	Bashualdo Mendoza Lucio	La Posada De Huascar	AV. Huascar 305	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
7	M (2016)	SI	10238457527	Esquivel Carazas Betsy	El Seguro	AV. Tomasa Ttito Condemayta N° 420 420	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ

8	M (2011)	SI	20527577463	Polo Inversiones Turisticas Sociedad Anonima Cerrada	Pachacutec	AV. Infancia C-13 C-13 -	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
9	M (2011)	SI	10238770250	Lizares Tejada, Eleuterio	Cedros	AV. Pachacutec 419	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
10	M (2021)	SI	10239224241	Barrios Delgado De Rios, Fidelia	Hospedaje Deivico	AV. Pachacutec 523	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
11	M (2013)	SI	10238772198	Alvarez Hanco Zenon	Wasichay	LT. Apv Simon Herrera A- 4 A - 4	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
12	M (2018)	SI	10238724410	Quispe Unancha Luis	Corona Real	AV. Huascar 226	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
13	P (2021)	SI	20524295106	Reservas Cpm Sociedad Anonima Cerrada	Pirwa Posada Corregidor	AV. Garcilaso N° 208 208	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
14	M (2017)	SI	10423383751	Lopez Espinel, Ruben Andre	Balcon Cusqueño	AV. Tullumayo N° 103 - Limapamapa 103	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
15	M (2017)	SI	20600013841	Qori Qente Servicios Turisticos Eirl	Casa De Mama Cusco 2	AV. Infancia 548	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
16	M (2015)	SI	10727186501	Janqui Esquibel, Olinda Estefany	Janqui	PJ. Ccapac Yupanqui C-8 8	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ

17	M (2015)	SI	10435686961	Sotomayor Gonzales, Victor Jose	Huayruro Hostel	AV. Huayruropata-- 1401	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
18	M (2013)	SI	10402509797	Bellota Valer, Yordan	Bellota'S	ALM. Pachacutec -D 9	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
19	M (2015)	SI	10239754533	Vera Mendoza, Jose Rovertto	Roberto' Hostel	AV. Manco Capac N° 314 314	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
20	M (2016)	SI	20490866109	Hospedaje Sol Naciente E.I.R.L.	Hospedaje Sol Naciente	AV. Velasco Astete 22 F	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
21	M (2020)	SI	20605389377	Eco Ayllu Eriltda	Darenso Cusco	OVL. Urb. El Ovalo C-15 15	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
22	M (2022)	SI	20601318165	Cusco House E.I.R.L.	Cusco House	AV. Huascar 102	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
23	M (2020)	SI	10239515296	Suarez Letona, Pedro Crisologo	Hospedaje Don Pedrito	AV. Av. Costanera C-2 - Apv Simon Herrera C-2	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
24	M (2019)	SI	10435357607	Guzman Carrasco, Alan	Guzman	AV. Av. La Paz - Urb. El Ovalo C-26 C-26	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
25	M (2021)	SI	20602010237	Inversiones Hoteleras Sotomayor E.I.R.L.	Hospedaje Huayruro Guest House	AV. Huayruropata 1401 1401	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ

26	M (2015)	SI	20564097188	Oasis Inn Cusco S.R.L.	Oasis Inn Cusco	VIA Urb. Reyna De Belen C-22	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
27	M (2015)	SI	20564151140	Empresa Inversiones Turisticas Y De Servicios Andes S.A.C.	Los Andes Inn	AV. Urb. Ttio C3-8	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
28	M (2014)	SI	10238706616	Ruiz Bustos, Maria Elena	Hospedaje Mi Descanso	CLLE Manco Inca 309	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
29	M (2010)	SI	10239142678	RONDAN DE GUTIERREZ, MARIA EXALTACION	HOSPEDAJE TERMINAL	VIA URB. REYNA DE BELEN MZ.B LT.07	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
30	M (2023)	SI	20610128981	INVERSIONES & SERVICIOS KAPAC S.A.	KAPAC INN	AV. HUAYNA CAPAC 210	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
31	M (2022)	SI	10239502674	UNANCHA CCARHUARUPAY, LUIS FREDY	HOSTEL INKAS PALACE HUAYNA CAPAC.	AV. HUAYNA CAPAC 224	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ

2. HOSPEDAJES CLASIFICADOS

Nº	REMYPE	ACTIVO	RUC	Razón Social	Nombre Comercial	Dirección	Ubigeo
1	M (2015)	SI	20600020847	Turismo Y Hoteles Peru E.I.R.L.	Casa Cusco Inn	JR. Ricardo Palma.Urb. Santa Monica F-8 8	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
2	M (2012)	SI	20490883704	Inversiones Pm & Cm S.C.R.L.	Warari	AV. Tullumayo 909	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
3	M (2018)	SI	20490574400	Inversiones Pascualinos Sociedad Comercial De Responsabilidad Limitada - Invers	Pascualinos	AV. Huayruropata N° 1808 1808	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
4	P (2015)	SI	20490153561	Inversiones Flores Muñoz E.I.R.L.	Genaro'S Hostal	CLLE Diego Tupac Amaru 103 C-2	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
5	M (2009)	SI	20527577463	Polo Inversiones Turisticas Sociedad Anonima Cerrada	Polo Cusco Suites	AV. Alameda Pachacutec N° 404 404	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
6	M (2015)	SI	10439758193	Perez Caceres Jose Adolfo	Iguazu	AV. Infancia 442 2A	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
7	M (2013)	SI	10238425854	Quecano Quecano Oscar	Sol	C-26	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
8	M (2015)	SI	10238101501	OJEDA CAJIGAS, MARCIA BEATRIZ	POSADA INKA MANCO CAPAC	AV. MANCO CAPAC N°617A-619 617	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
9	M (2013)	SI	20527204861	YURAC URPI S.R.L.	YURAC URPI	AV. CONFRATERNIDAD N° 426 B-1 426	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
10	M (2019)	SI	20604030162	INVERSIONES VALERIA & SEÑOR DEL NEVADO S.R.L.	INVERSIONES VALERIA & SEÑOR DEL NEVADO S.R.L.	VIA URB. TTIO Z1-3 AV. JORGE CHAVEZ Z1-3	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ

11	M (2022)	SI	20603689241	CUSCO Q'ENTE E.I.R.L.	CUSCO QENTE	PJ. PJ. DIEGO CRISTOBAL TUPAC AMARU C-1 C-1	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
12	M (2018)	SI	20601903513	INVERSIONES TURISTICAS ROYAL INN S.A.C.	ROYAL INN	AV. 28 DE JULIO M-2 - 1 URB. TTIO 1	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
13	M (2015)	SI	20600701798	CUMBRE INVERSIONES EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA- CUMBRE INVERSIONES E.I.R.L.	CUMBRE INVERSIONES E.I.R.L.	AV. AV. MANCO CCAPAC N° 723-B 723 B	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
14	M (2015)	SI	20556613592	SERVICIOS TURISTICOS Y HOSTAL SAN MIGUEL ARCANGEL EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	SUMAC TIKA	AV. URB. MARCAVALLE C-13 13	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
15	M (2009)	SI	20528058214	SALONES DEL INCA Y SERVICIOS MULTIPLES TURISTICOS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDADES LIMITADA	SALONES DEL INCA	AV. LOS INCAS 1316	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
16	M (2012)	SI	20490936751	INVERSIONES Y SERVICIOS TURISTICOS ARANJUEZ SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA- "ISTA S.R	ARANJUEZ CUSCO INN	AV. TULLUMAYO - 249	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
17	P (2010)	SI	20485423444	Chaski Corporation S.A.	Chaski Hotel	AV. INFANCIA N° 443 443	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
18	P (2021)	SI	20450791980	INVERSIONES FINOS EL DORADO SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	SAN FRANCISCO PLAZA HOTEL	AV. TUPAC AMARU 6 S- 6	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ

19	P (2018)	SI	20278392237	COMERCIAL PUNTO AZUL E.I.R.LTDA	HOTEL MABEY CUSCO	AV. TACNA 316	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
20	M (2020)	SI	10431199683	JARA QUISPICUSI, NANCY	ANGIES INN	BL. AA.HH. SIMON HERRERA FARFAN A-8	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
21	M (2023)	SI	10410860801	MONTALVO PACHECO, MERY	VILLA IMPERIAL	AV. HUASCAR 244 B	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
22	P (2018)	SI	10256000267	UGARTE CHÁVEZ, BETTY MARCELA	AGUSTO'S	Calle HIPOLITO UNANUE 155 157	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
23	M (2016)	SI	10238621882	PEREZ QUISPE, YANET	HOTEL PLATINIUM PALACE	VIA URB. REYNA DE BELEN B-6	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
24	M (2022)	SI	20603990197	QORI Q'ENTE INN EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA- QORI Q'ENTE INN E.I.R.L.	QORI Q'ENTE INN	AV. COSTANERA B3-18 TTIO	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
25	M (2015)	SI	20490238124	ILLA'S INN SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - ILLA'S INN S.A.C	ILLA'S INN	AV. HUASCAR N°224-B 224	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
26	M (2023)	SI	20527809348	PERU SUMAC LLACTA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	HOTEL MUSEO CUSCO	AV. MANCO CAPAC 420 DISTRITO WANCHAQ	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
27	M (2021)	SI	20205487116	TRANS ANDINA DEL PERU S.R.LTDA.	CLUB HOTEL CENTRO DE CONVENCIONES CUSCO	AV. TOMASA TTITO CONDE MAYTA 903	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ
28	M (2019)	SI	20602601235	INVERSIONES TURISMO DELUXE S.A.C.	PARADIS SUITE CUSCO	AV. LOS CIPRECES 017 LA FLORIDA	CUSCO/CUSCO/WANCHAQ

ANEXO 4: MODELOS DE CONTRATO

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO EN RÉGIMEN DE TIEMPO PARCIAL

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo en Régimen de Tiempo Parcial a Plazo Fijo que celebran, al amparo del Art. 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D. S. N° 003-97-TR y DS.001-96-TR art. 13 que por una parte la empresa _____, con R.U.C N° _____ y domicilio fiscal en cuenta de _____, debidamente representada por el señor (a) _____, con D.N.I. N° _____, que en adelante se llamará simplemente EL EMPLEADOR, y de otra parte la señora _____ con D.N.I. N° _____ domicilio en _____, que en adelante simplemente se le llamará EL TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO:

EL EMPLEADOR, es una persona jurídica de derecho privado, cuyo objeto social es dedicarse a la actividad de _____ y que ha sido debidamente inscrita en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo que a partir de dicha fecha goza de los beneficios que le confiere el TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley de MYPE (D.S. N° 007-2008-TR), concordante con su Reglamento (D.S. N° 008-2008-TR).

SEGUNDO:

EL EMPLEADOR es una empresa dedicada a otros tipos de enseñanza N.C.P. por necesidades propias de su actividad requiere contratar personal en régimen de tiempo parcial a plazo fijo.

TERCERO:

Por el presente documento, EL EMPLEADOR contrata bajo la modalidad descrita en la cláusula anterior los servicios de EL TRABAJADOR para que desempeñe el cargo de profesor de idiomas.

CUARTO:

El plazo de duración del contrato será de 6 meses, el mismo que regirá a partir del 01 de julio del año 2022 fecha en que EL TRABAJADOR debe empezar sus labores, hasta el 01 de enero del año 2023, fecha en que terminará el contrato.

QUINTO:

El trabajador cumplirá el horario de trabajo siguiente: De lunes a sábado, de 09:00 a.m. horas a 12:00 a.m. horas.

SEXTO:

EL TRABAJADOR deberá cumplir con las normas propias del Centro de Trabajo, así como las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás normas laborales, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de administración de la empresa, de conformidad con el Art. 9º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D. S. N° 003-97-TR.

SEPTIMO:

EL EMPLEADOR abonará a EL TRABAJADOR la cantidad de S/ 530 como remuneración, de la cual se deducirán las aportaciones y descuentos por tributos establecidos en la ley que resulten aplicables.

OCTAVO:

Queda entendido que EL EMPLEADOR no está obligado a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento conforme la cláusula tercera.

Conforme con todas las cláusulas, firman las partes, en triplicado, a los días del mes de junio del año 2023.

EMPLEADOR

TRABAJADOR

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL POR NECESIDAD DEL MERCADO

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo a plazo fijo bajo la modalidad de “Contrato por Necesidad de Mercado”, que celebran al amparo del Art. 58 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR y normas complementarias, de una parte, _____, con RUC N° _____ y domicilio fiscal en _____ del distrito de _____, provincia y departamento del _____, a quien en adelante se le denominará simplemente EL EMPLEADOR; y de la otra parte _____ con DNI N° _____, domiciliado en _____ del distrito de _____, provincia de _____ y Departamento de _____, a quien en adelante se le denominará simplemente EL TRABAJADOR; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: EL EMPLEADOR, es una persona jurídica de derecho privado, cuyo objeto social es dedicarse a la actividad de _____ y que ha sido debidamente inscrita en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo que a partir de dicha fecha goza de los beneficios que le confiere el TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley de MYPE (D.S. N° 007-2008-TR), concordante con su Reglamento (D.S. N° 008-2008-TR).

SEGUNDO: EL EMPLEADOR es una empresa dedicada a _____, que requiere cubrir de manera temporal las necesidades de recursos humanos originados por la variación de la demanda en el mercado por lo que contrata los servicios de EL TRABAJADOR quien se desempeñará en el área administrativa como PERSONAL DE LIMPIEZA.

TERCERO: Por el presente documento EL EMPLEADOR contrata a plazo fijo bajo la modalidad ya indicada, los servicios de EL TRABAJADOR quien desempeñará el cargo de

PERSONAL DE LIMPIEZA, en relación con las causas objetivas señaladas en la cláusula anterior.

CUARTO: El presente contrato tiene un plazo de duración de 6 meses, el mismo que regirá a partir del 01 de mayo del 2023, fecha en que EL TRABAJADOR debe empezar sus labores hasta el 31 de octubre del 2023, fecha en que terminará el contrato.

QUINTO: EL TRABAJADOR estará sujeto a un período de prueba de tres meses, la misma que inicia el 01 de mayo del 2023 y concluye el 31 de julio del 2023. Queda entendido que durante este periodo de prueba EL EMPLEADOR puede resolver el contrato sin expresión de causa.

SEXTO: EL TRABAJADOR observará el horario de trabajo siguiente: De lunes a viernes de 09:00 horas a 17:00 horas y sábado de 09:00 horas a 14:00 horas.

SEPTIMO: EL TRABAJADOR deberá cumplir con las normas propias del Centro de Trabajo, así como las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás normas laborales, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de administración de la empresa, de conformidad con el Art. 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

OCTAVO: EL EMPLEADOR abonará al TRABAJADOR la cantidad de S/ 1,725.00 como remuneración mensual, de la cual se deducirán las aportaciones y descuentos por tributos establecidos en la ley que le resulten aplicables.

NOVENO: Queda entendido que EL EMPLEADOR no está obligado a dar aviso adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento conforme la cláusula tercera, oportunidad en la cual se abonará al TRABAJADOR los beneficios sociales que le pudieran corresponder de acuerdo a ley.

DECIMO: Este contrato queda sujeto a las disposiciones que contiene el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y demás normas legales que lo regulen o que sean dictadas durante la vigencia del contrato.

Conformes con todas las cláusulas del presente contrato, firman las partes por triplicado, al 01 del mes de mayo del año 2023

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD

Conste por el presente documento el “CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD POR INCREMENTO DE ACTIVIDAD” que celebran al amparo del Art. 57º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D. S. N° 003-97-TR y normas complementarias, de una parte, _____, con RUC. N° _____, con domicilio real en _____, debidamente representada por el señor _____ con DNI N° _____, a quien en adelante se le denominará EL EMPLEADOR; y de la otra parte doña _____; con DNI N° _____, domiciliado en _____, a quien en adelante se le denominará EL TRABAJADOR; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: EL EMPLEADOR, es una persona jurídica de derecho privado, cuyo objeto social es dedicarse a la actividad de alojamiento y que ha sido debidamente inscrita en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo que a partir de dicha fecha goza de los beneficios que le confiere el TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley de MYPE (D.S. N° 007-2008-TR), concordante con su Reglamento (D.S. N° 008-2008-TR).

SEGUNDO: EL EMPLEADOR es una empresa dedicada a _____ la cual requiere cubrir de manera temporal las necesidades de recursos humanos originados por la exigencia de contar con trabajador que se desempeñe en la función de certificaciones.

TERCERO: Por el presente documento EL EMPLEADOR contrata de manera TEMPORAL bajo la modalidad de INCREMENTO DE ACTIVIDAD, los servicios de EL TRABAJADOR

quien desempeñará el cargo de Certificadora de actas, en relación con las causas objetivas señaladas en la cláusula anterior.

CUARTO: El plazo de duración del presente contrato es de 1 año, y rige desde el 01 de septiembre del 2022, fecha en que debe empezar sus labores EL TRABAJADOR hasta el 31 de agosto del 2023, fecha en que termina el contrato.

QUINTO: EL TRABAJADOR estará sujeto a un período de prueba de tres meses, la misma que inicia el 01 de septiembre del 2024 y concluye el 30 de noviembre del 2024. Queda entendido que durante este período de prueba EL EMPLEADOR puede resolver el contrato sin expresión de causa.

SEXTO: EL TRABAJADOR cumplirá el horario de trabajo siguiente: De lunes a viernes de 09:00 horas a 17:00 horas y sábado de 09:00 horas a 14:00 horas.

SEPTIMO: EL TRABAJADOR deberá cumplir con las normas propias del Centro de Trabajo, así como las contenidas en el Reglamento interno de Trabajo y en las demás normas laborales, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de administración de la empresa, de conformidad con el Art. 9º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D. S. N° 003-97-TR.

OCTAVO: EL EMPLEADOR abonará a EL TRABAJADOR la cantidad de S/ 1,500 como remuneración mensual, de la cual se deducirán las aportaciones y descuentos por tributos establecidos en la ley que le resulte de aplicación.

NOVENO: EL EMPLEADOR, se obliga a inscribir a EL TRABAJADOR en el Libro de Planillas de Remuneraciones en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 73º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR

DÉCIMO: Queda entendido que EL EMPLEADOR no está obligado a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento conforme la cláusula tercera, oportunidad en la cual se abonará al TRABAJADOR los beneficios sociales que le pudieran corresponder de acuerdo a ley.

UNDÉCIMO: Este contrato queda sujeto a las disposiciones que contiene el TUO del D. Leg. N° 728 aprobado por D. S. N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y demás normas legales que lo regulen o que sean dictadas durante la vigencia del contrato.

Como muestra de conformidad con todas las cláusulas del presente contrato firman las partes, por duplicado a los 01 días del mes de septiembre del año 2023.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo de Personal a plazo determinado, que celebran de una parte la empresa _____ con RUC _____ con domicilio social en _____ distrito de _____, provincia y departamento del Cusco, cuya constitución obra debidamente Inscrita en la Partida Registral N° _____ del Registro de Personas Jurídicas del Cusco, empresa dedicada a la actividad económica de actividades de alojamiento para estancias cortas habiendo dado inicio a su actividad empresarial con fecha _____ debidamente representada por su Gerente General _____, identificado con DNI N° _____, a quien en adelante se denominará "EL EMPLEADOR", y de la otra parte _____ con DNI N° _____ de nacionalidad Peruana de sexo Masculino, de estado Civil Casado, Domicilio _____, Distrito _____, Provincia y Departamento de Cusco, a quien en adelante se le denominara "EL TRABAJADOR"; en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: ANTECEDENTES

EL EMPLEADOR, es una persona jurídica de derecho privado, cuyo objeto social es dedicarse a la actividad de alojamiento y que ha sido debidamente inscrita en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo que a partir de dicha fecha goza de los beneficios que le confiere el TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley de MYPE (D.S. N° 007-2008-TR), concordante con su Reglamento (D.S. N° 008-2008-TR).

CLÁUSULA SEGUNDA: PLAZO DEL CONTRATO:

El plazo del presente contrato es de 1 MES el cual inicia desde el 02 de marzo del 2023 y concluirá el 01 de abril del 2023, salvo prórroga o renovación expresa a que se refiere la cláusula séptima.

CLÁUSULA TERCERA:

Las partes acuerdan que el monto de los honorarios que pagará LA EMPRESA, en calidad de contraprestación por los servicios prestados por EL TRABAJADOR, asciende a la suma de S/ 1300.00 (UN MIL TRESCIENTOS 00/100 SOLES), de los cuales se descontarán los impuestos de Ley.

CLÁUSULA CUARTA: DEBERES Y RESPONSABILIDADES

Por el presente contrato, EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios a EL EMPLEADOR, donde deberá cumplir todas las funciones relacionadas al puesto declarado

- Bellboy.

Debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para la cual ha sido contratado, bajo las directivas de sus jefes o instructores, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de administración y dirección de la empresa, de conformidad con el artículo 9º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

EL EMPLEADOR está facultado a efectuar modificaciones razonables en función a la capacidad y aptitud de EL TRABAJADOR y las necesidades y requerimientos de la misma, sin que dichas variaciones signifiquen el menoscabo de categoría y/o remuneración.

Queda entendido que la prestación de servicios, deberá ser efectuada de manera personal, No pudiendo EL TRABAJADOR ser reemplazado por tercera persona.

CLÁUSULA QUINTA: HORARIO DE TRABAJO

EL TRABAJADOR deberá prestar sus servicios con una jornada laboral de 48 HORAS semanales.

En uso de sus facultades y directrices, EL EMPLEADOR está facultado a efectuar modificaciones razonables en el horario de trabajo, de acuerdo a sus necesidades operativas, respetando el máximo legal de horas semanales de trabajo, sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.

CLAUSULA SEXTA: OBLIGACIÓN DE LA EMPLEADORA

EL EMPLEADOR, se obliga a inscribir al TRABAJADOR en el Libro de Planillas de Remuneraciones, así como poner a conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo el presente contrato, para su conocimiento y registro, en cumplimiento de lo dispuesto por artículo 73° del Texto Único Ordenado, del Decreto Legislativo N° 728, “Ley de Productividad y Competitividad laboral”, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

CLÁUSULA SÉPTIMA: EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Queda entendido que EL EMPLEADOR no está obligada a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento, conforme a la cláusula cuarta, oportunidad en la cual se abonará al TRABAJADOR los beneficios sociales, que le pudieran corresponder de acuerdo a Ley.

En caso de renuncia EL TRABAJADOR debe dar aviso de su decisión por escrito con treinta (30) días de anticipación. EL EMPLEADOR Puede exonerar dicho plazo de oficio o a pedido

de parte, siempre y cuando se verifiquen que las labores del TRABAJADOR estén al día y sin responsabilidad alguna contra EL EMPLEADOR; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada, si es que no es rechazada por escrito dentro del tercer día, ello conforme al Art. 18° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. 003-97-TR).

CLÁUSULA OCTAVA: En todo lo no previsto por el presente contrato, se estará a las disposiciones laborales que regulan los contratos de trabajo, mencionando y haciendo de conocimiento al trabajador que la empresa se encuentra acogida al régimen laboral del REMYPE.

Firmado en señal de conformidad, en Cusco, 02 de marzo del 2022.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

ANEXO 5: CUADRO COMPARATIVO DE REMYPE

ITEM	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Remuneraciones	Remuneración Mínima vital S/ 1,025.00	Remuneración Mínima vital S/ 1,025.00
	Jornada nocturna 35% de su remuneración	Jornada nocturna 35% de su remuneración
	Horas extras - Por las dos primeras horas es el 25% del valor de la hora - A partir de la tercera hora es el 35% del valor de la hora	Horas extras - Por las dos primeras horas es el 25% del valor de la hora - A partir de la tercera hora es el 35% del valor de la hora
Régimen Laboral	Contrato indefinido o indeterminado Acuerdo laboral que tiene fecha de inicio, pero no determina una fecha de finalización	Contrato indefinido o indeterminado Acuerdo laboral que tiene fecha de inicio, pero no determina una fecha de finalización
	Tiempo parcial Cuentan con una jornada laboral inferior a la de un empleado a tiempo completo, es menor a 20 horas semanales.	Tiempo parcial Cuentan con una jornada laboral inferior a la de un empleado a tiempo completo, es menor a 20 horas semanales.
	Contratos - Necesidad del mercado - Incremento de actividad - Por obra o servicio - Por temporada	Contratos - Necesidad del mercado - Incremento de actividad - Por obra o servicio - Por temporada

Beneficios laborales	<i>Gratificación 25 dic. - 28 Jul</i> No sé percibe	<i>Gratificación 25 dic. - 28 Jul</i> 28 de Julio ½ sueldo - 25 de diciembre ½ sueldo
	<i>Vacaciones</i> 15 días	<i>Vacaciones</i> 15 días
	<i>Indemnización por despido</i> 10 días por cada año de servicio, máx. 90	<i>Indemnización por despido</i> 20 días por cada año de servicio, máx. 120
	<i>CTS</i> No sé otorga	<i>CTS</i> ½ sueldo
Contribuciones	<i>Seguro social - ESSALUD ó SIS</i> - SIS: El empleador aporta S/ 15.00 - ESSALUD: El empleador aporta el 9% en función a la remuneración percibida (facultativo)	<i>Seguro social - ESSALUD</i> El empleador aporta el 9% en función a la remuneración percibida

Anexo 6: Evidencia fotográfica





ANEXO 6: MATRIZ DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante Maria C. Coca Napua

1.2 Institución donde labora Es Salud Div. Finanzas

1.3 Nombre del instrumento sujeto a validación: Cuestionario para medir el Régimen laboral de las pequeñas y micro empresas dedicadas a la actividad de hospedaje en el distrito de Wánchaq influye en la determinación de su rentabilidad, periodo 2023.

1.4 Autores del instrumento: Liseth Sherayda Valentina Monge Valdeiglesias y Mirella Rafaela Mendoza Gamarra

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	El lenguaje se presenta de manera clara																				
2. OBJETIVIDAD	Expresado para ser medible en cuanto a los métodos en el sistema																				96
3. ACTUALIDAD	Muestra métodos que actualmente se maneja en el sistema																		90		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																		95		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																			97	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar los métodos de enseñanza empleados																		90		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos de la pedagogía																			94	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores de la investigación																			95	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde a los propósitos de la investigación																				99

III. PROMEDIO DE VALORACION: VALIDACION CUANTITATIVA 94.33 **VALIDACION CUALITATIVA** _____

Cusco, 05 de Enero del 2026


 Firma del experto informante
 PROF. UNIDAD DE INVESTIGACIÓN Y PRESUPUESTO
 RED ASISTENCIAL CUSCO
 Es Salud

MATRIZ DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante Palacios de Mognrojo Avelina Cristina

1.2 Institución donde labora Estudio Contable Palacios Mognrojo

1.3 Nombre del instrumento sujeto a validación: Cuestionario para medir el Régimen laboral de las pequeñas y micro empresas dedicadas a la actividad de hospedaje en el distrito de Wánchaq influye en la determinación de su rentabilidad, periodo 2023.

1.4 Autores del instrumento: Liseth Sherayda Valentina Monge Valdeiglesias y Mirella Rafaela Mendoza Gamarra

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	El lenguaje se presenta de manera clara																				95
2. OBJETIVIDAD	Expresado para ser medible en cuanto a los métodos en el sistema																				95
3. ACTUALIDAD	Muestra métodos que actualmente se maneja en el sistema																				95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																				91
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																				95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar los métodos de enseñanza empleados																				95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos de la pedagogía																				91
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores de la investigación																				94
9. METODOLOGIA	La estrategia responde a los propósitos de la investigación																				91

III. PROMEDIO DE VALORACION: VALIDACION CUANTITATIVA 93.5 **VALIDACION CUALITATIVA** _____

Cusco, 06 de Enero del 2026


 Firma del experto informante
 C.A.C. Cristina Palacios de Mognrojo
 MATRICULA 67

MATRIZ DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante Erika C. Acuña Santos

1.2 Institución donde labora EsSalud H. Metropolitano

1.3 Nombre del instrumento sujeto a validación: Cuestionario para medir el Régimen laboral de las pequeñas y micro empresas dedicadas a la actividad de hospedaje en el distrito de Wánchaq influye en la determinación de su rentabilidad, periodo 2023.

1.4 Autores del instrumento: Usesh Sherayda Valentina Monge Valdeiglesias y Mirella Rafaela Mendoza Gamarra

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20					REGULAR 21-40					BUENA 41-60					MUY BUENA 61-80					EXCELENTE 81-100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100				
1. CLARIDAD	El lenguaje se presenta de manera clara	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
2. OBJETIVIDAD	Expresado para ser medible en cuanto a los métodos en el sistema																									
3. ACTUALIDAD	Muestra métodos que actualmente se maneja en el sistema																									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar los métodos de enseñanza empleados																									
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos de la pedagogía																									
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores de la investigación																									
9. METODOLOGIA	La estrategia responde a los propósitos de la investigación																									

III. PROMEDIO DE VALORACION: VALIDACION CUANTITATIVA 95.22

VALIDACION CUALITATIVA _____

Erika C. Acuña Santos
Mag. CPC. Erika C. Acuña Santos
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MAT. N° 3010

Firma del experto informante

Cusco, 05 de Enero del 2026