

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera profesional de Contabilidad y Finanzas

**EL IMPACTO DEL INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA
VITAL EN LA UTILIDAD NETA DEL GRUPO EDITORA PANORAMA
S.A.C. CAJAMARCA 2018.**

Bach.: Diana Aydee García Becerra

Asesor:

Mg. Guillermo Rojas Chávez

Cajamarca – Perú

2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera profesional de Contabilidad y Finanzas

**EL IMPACTO DEL INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA
VITAL EN LA UTILIDAD NETA DEL GRUPO EDITORA PANORAMA
S.A.C. CAJAMARCA 2018**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el
Título Profesional de Contador Público

Bach.: Diana Aydee García Becerra

Asesor: Mg. Guillermo Rojas Chávez

Cajamarca – Perú

2021

COPYRIGHT©2021 by
Diana Aydee García Becerra
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

APROBACION DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

EL IMPACTO DEL INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN
MÍNIMA VITAL EN LA UTILIDAD NETA DEL GRUPO EDITORA
PANORAMA S.A.C. CAJAMARCA 2018.

Presidente: Mg. Carlos Paredes Romero.

Secretario: Mg. Carlos Andrés Gil Jáuregui.

Vocal: Mg. Fernando Guerrero Figueroa.

Asesor: Mg. Guillermo Rojas Chávez.

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios, por el don de la vida, a mis padres por el esfuerzo, amor y valentía que cada día me demuestran, ya que estoy convencida que han sido y seguirán siendo el pilar fundamental para conseguir mis objetivos. Así mismo va dedicado a mis sobrinas Francesca, Fernanda y Dara. También a Cooper, por ser la constante motivación que me impulsa a mejorar cada día.

Agradecimiento

Agradecida con Dios por permitirme culminar una etapa muy importante en mi vida y seguir disfrutando de mi familia y amigos. Gracias a mis padres por el sacrificio que hicieron para brindarme la educación con la que hoy cuento y por haber creído en mí en todo momento. Agradecer también a mi universidad por la formación académica y los valores transmitidos a mi persona, de la misma manera agradezco a mi asesor Guillermo Rojas, por su tiempo y profesionalismo, con el que colaboro para que esta tesis se haga posible. ´

En definitiva, agradecer a mi familia, amigos y a todas las personas que cooperaron en el desarrollo de este trabajo de investigación, absolutamente todo ha sido necesario para ser y estar aquí y ahora.

“No hay origen sin destino y viceversa”. -Lucas Pacioli

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó con el fin de determinar, cual es el impacto que ha tenido el incremento de la remuneración mínima vital en la utilidad neta del Grupo Editora Panorama S.A.C. Cajamarca 2018”, ya que mediante decreto supremo N° 004-2018-TR y publicado en el diario el peruano el 22 de marzo del 2018, el presidente de la república, Pedro Pablo Kuczynski, como último acto en su respectivo cargo, dispuso el incremento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) de 850 a 930 soles, la cual entro en vigencia el 1 de mayo del 2018 para las microempresas inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) y también para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que entro en vigencia a partir del primero de abril del mismo año. La hipótesis que se planteó previamente fue que un incremento de la RMV tiene un impacto negativo en la utilidad neta del Grupo Editora Panorama S.A.C. Cajamarca 2018. Teniendo como objetivo principal determinar el impacto del incremento de la RMV en la utilidad neta de la empresa en cuestión, para determinar dicho objetivo se utilizó la información contable proporcionada por la empresa, el trabajo en cuestión va dirigido exclusivamente al área contable de la empresa ya mencionada, puesto que lo que se analizó fue el impacto que tuvo el incremento de la remuneración mínima vital en la utilidad neta, a diferencia de los estudios realizados por diversos investigadores, los cuales en su mayoría lo han tratado desde una perspectiva económica.

Por otro lado, cabe mencionar que en el Perú las microempresas representan el 95% del universo empresarial y generan empleo en un 48%, es decir

a casi la mitad de la población, es por ello que el estudio se realizó en una micro empresa, además para aclarar que especialmente en Cajamarca la mayor parte de empresas que existen son mypes.

Visto que las micro y pequeñas empresas son predominantes, los efectos que puede acarrear un incremento del salario mínimo en su utilidad neta es de gran importancia, pues a causa de esto, dichas empresas tendrán que incurrir en elevados costos laborales, teniendo así que recurrir a diferentes opciones, como, por ejemplo, subir los precios de sus productos o servicios, despedir personal, dejar de invertir en publicidad, en maquinaria, insumos o en casos extremos, llegar a la quiebra.

por último, el tipo de investigación es de carácter descriptivo - no experimental – cualitativo - longitudinal, tomándose como población y muestra a la empresa Grupo Editora Panorama S.AC, en el cual se hizo la elaboración, revisión y análisis documental de las planillas de 18 trabajadores y estados financieros, llegando a la conclusión que la empresa Grupo Editora Panorama SAC, en su planilla incrementó el gasto de personal, lo cual ha interferido en el estado de resultados donde la utilidad neta ha disminuido en un 80% , debido a la disminución de ventas e incremento de gastos administrativos y de ventas, es por ello que se puede decir que el incremento de la remuneración mínima vital si tuvo un impacto negativo en la utilidad neta ,ya que de no haber habido dicho incremento la utilidad resultaría mayor y sus gastos de personal serían menores, por lo tanto la hipótesis planteada al inicio del trabajo puede ser tomada como válida.

Palabras Clave: Remuneración Mínima Vital Y Utilidad Neta

Abstract

This research pretends to determine what the impact is that the increase in the minimum vital remuneration has had on the net income of Group Editor Panorama S.A.C. Cajamarca 2018. Through the Supreme Decret N° 004-2018-TR published in the newspaper La Republicana, on March 22th, 2018, President Pedro Pablo Kuczynski implemented the increase of the Minimum Vital Remuneration (RMV in Spanish) from 850 to 930 soles, as his last action as President. It entered into effect on May 1st, 2018 for microenterprises registered in the National Registry of Micro and Small Enterprises (REMYPE in Spanish), and also for the workpeople subject to the labor regime for the private activity, which entered into effect from April 1st, 2018. The former hypothesis was that an increase in the RMV had a negative impact on the net profit of Group Editor Panorama S.A.C. Cajamarca 2018. Since the main objective is to determine the impact of the increase of the enterprise's RMV on the net profit,

Using the accounting information provided by the company, the work in question is directed exclusively to the accounting area of the aforementioned company, since what was analyzed was the impact that the increase in the minimum vital remuneration had on the net profit, unlike of the studies carried out by various researchers, most of whom have dealt with it from an economic perspective.

On the other hand, it is worth mentioning that in Peru micro-enterprises represent 95% of the business universe and generate employment in 48%, that is, almost half of the population, that is why the study was carried out in a micro-

enterprise, also to clarify that especially in Cajamarca most of the companies that exist are mypes.

Given that micro and small companies are predominant, the effects that an increase in the minimum wage can have on their net income is of great importance, because because of this, these companies will have to incur high labor costs, thus having to resort to different options, such as, for example, raising the prices of your products or services, laying off staff, stopping investing in advertising, machinery, supplies or, in extreme cases, going bankrupt.

the type of research will be descriptive, non-experimental, qualitative, and longitudinal. Both population and sample will be the Group Editor Panorama S.A.C, In its payroll, personnel expenses increased, which has interfered in the income statement where net income has decreased by 80%, due to the decrease in sales and increase in administrative and sales expenses, which is why it can be To say that the increase in the minimum vital remuneration did have a negative impact on the net profit, since if there had not been such an increase, the profit would be higher and its personnel expenses lower expenses, therefore the hypothesis raised at the beginning of the work can be taken as valid.

Key Words: Minimum Vital Remuneration and Net Profit

ÍNDICE

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1. Planteamiento del problema.....	2
1.1. Descripción de la realidad problemática	2
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema principal	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos	7
1.3.1. Objetivo principal.....	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación e importancia.....	7
Operacionalización de variables.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2. Fundamentos teóricos de la investigación	11

2.1.	Antecedentes teóricos	11
2.1.1.	Antecedentes internacionales	11
2.1.2.	Antecedentes nacionales	13
2.2.	Bases teóricas	17
2.2.1.	Teoría del Precio natural	17
2.2.2.	Teoría Económica de los Estados financiero	18
2.2.6.	Teoría Marxista	20
2.2.7.	Teoría de los salarios.....	20
	Teoría de oferta y demanda	22
2.3.	Definición de términos básicos	29
2.4.	Marco Legal	42
2.5.	Hipótesis de la investigación.....	43
CAPITULO III: MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN		44
3.	Metodología de la investigación	45
3.1.	Unidad de análisis	45
3.2.	Método de investigación	45
3.3.	Población	47

3.4. Muestra.....	47
3.4.1. Técnicas e instrumentos de la investigación.....	48
Las técnicas utilizadas para el análisis de datos, en este caso se realizó de la siguiente manera:.....	48
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	50
4. Resultados y discusión.....	51
4.1. Descripción actual del Grupo Editora Panorama S.A.C.....	51
4.2. Análisis de los Estados Financieros	54
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
5. Conclusiones.....	68
Recomendaciones.....	69
Referencias.....	71
ANEXOS	82
Anexos A. Planilla de remuneraciones 2017.....	83
Anexos B. Planilla de Remuneraciones 2018.....	85
Anexos C. Estado de Resultados.....	86
Anexos D. Estado de Resultados.....	87

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

La investigación se realizó con el propósito de conocer el impacto que tiene el incremento de la remuneración mínima vital en la utilidad neta del Grupo Editoria Panorama S.A.C. analizando la información contable, (declaraciones juradas anuales, planillas), facilitada por dicha empresa, la investigación va dirigida exclusivamente al área contable de la empresa ya mencionada, puesto que lo que se analizó fue el impacto que tuvo el incremento de la remuneración mínima vital en la utilidad neta, a diferencia de los estudios realizados por diversos investigadores, los cuales en su mayoría lo han tratado desde una perspectiva económica.

Cabe mencionar que en el Perú las microempresas representan el 95% del universo empresarial y generan en un 48% de empleo, es decir a casi la mitad de la población, y son las que pagan el sueldo mínimo, es por ello que el estudio se realizó en una microempresa con 18 trabajadores en planilla, los cuales perciben el salario mínimo, además que los cálculos para determinar las variaciones se realizaron en función de dicha información.

Para contrarrestar los efectos que puede ocasionar el incremento en el salario mínimo de los empleados, las mypes pueden adoptar diversos mecanismos, ya que algunos estudios sugieren que mientras más altos sean los salarios pueden llegar a tener más de un impacto en las micro y pequeñas empresas, puesto que sus costos operativos o laborales serán incrementados, obligando a las mypes a tomar decisiones, como por ejemplo, subir los precios de sus productos o servicios,

despedir personal, dejar de invertir en publicidad, en maquinaria, insumos, bajar la calidad de sus servicios y por ende perder clientes, lo que daría como consecuencia una disminución en la rentabilidad o en casos extremos, llegar a la quiebra.

El 22 de marzo del 2018, en el diario el peruano, fue publicado el decreto supremo N° 004-2018-TR, el presidente de la república, Pedro Pablo Kuczynski, como último acto en su respectivo cargo, dispuso el incremento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) de 850.00 a 930.00 soles, la cual entró en vigencia el 1 de mayo del 2018 para las microempresas inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) y también para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que entro en vigencia a partir del primero de abril del 2018.

El tema del salario mínimo tiene una gran importancia no solamente al momento de fijarse y ver que sea suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y tener una vida digna, sino que también tiene que ver con el incentivo que percibe el trabajador, lo cual va a repercutir en la eficiencia de sus actividades, además de que el salario mínimo puede influir de manera positiva o negativa si se produce un incremento o disminución, es por ello que en esta investigación se determinara dicho impacto.

La remuneración mínima vital tiene un lugar preponderante en la discusión económica y política de cada país y deriva de Inglaterra medieval en el siglo XV a causa de la peste o también conocida como muerte negra y no fue reconocida legalmente hasta 1604 mediante la “Ley de fijación de un salario mínimo”, emitida durante el reinado de Jaime I y dirigido a los trabajadores de la industria textil que

se formalizo, a partir del siglo XIX el salario mínimo empezó a considerarse legislativamente en todo el mundo, siendo Australia el primer país que creo una ley sobre el salario mínimo, en 1912 Estados Unidos en el estado de Massachusetts se creó una comisión para crear leyes del salario mínimo para niños y mujeres, 8 años más tarde 13 estados norteamericanos ya contaban con leyes sobre el salario mínimo.

La materialización del salario mínimo vital se empezó hacer realidad en los países: Francia, España y Argentina, ya que empezaron a incluir el salario mínimo en su legislación. El Perú fue el primer país hispanoamericano que decreto salarios mínimos en 1916, durante el segundo gobierno de José pardo y Barreda y tiene la denominación de Remuneración Mínima Vital. De acuerdo a Ley de Contrato de Trabajo, el Salario Mínimo Vital y Móvil se define como "la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión".

Según la Constitución Política del Estado. El artículo 24 establece el derecho fundamental de todo trabajador a una remuneración justa y equitativa que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual. En este sentido, la RMV es considerada como el umbral mínimo de ingresos que debe percibir un trabajador que labora una jornada completa de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales. El parámetro también se utiliza para determinar la subvención mínima

que deben percibir aquellas personas que realizan modalidades formativas laborales en una jornada completa.

Por otro lado, tenemos la definición de la segunda variable, la cual es denominada Utilidad neta que viene hacer el interés o provecho que se obtiene de algo. El concepto procede del latín utilitas, que significa “calidad de útil”. En concreto, podemos añadir que se encuentra conformado por las siguientes partes: “uti”, que es sinónimo de “poder ser usado”; “-ilis”, que es indicativo de “posibilidad” y el sufijo “-dad”, que es equivalente a “cualidad”. Dicho término tiene un amplio uso en el ámbito de la economía y las finanzas para nombrar a la ganancia que se logra a partir de un bien o una inversión. Además, La utilidad neta es el beneficio económico efectivo que obtienen los dueños de una empresa u organización. En ella se consideran no solo los ingresos obtenidos, sino que también todos los gastos en los que fue necesario incurrir para conseguirlos, además de las obligaciones con terceros (tributarias, con los bancos y otras). Ver diferencia entre bruto y neto.

Investigaciones realizadas sobre el impacto del incremento del sueldo mínimo en el mundo reflejan que existen suficientes teorías sobre el efecto en el empleo y la actividad que puede no tener consecuencias significativas. Por otro lado, en países de latino américa Según la tesis salario mínimo en chile de Norberto Gonzales (Santiago 2010). Las empresas pequeñas son las que más se ven afectadas por el salario mínimo Estas empresas muchas veces simplemente no tienen los recursos suficientes para financiar esta alza en los costos laborales. Cuando las cosas no andan muy bien en la economía son especialmente estas empresas las que

sufren por sobrevivir. Los márgenes de ganancia disminuyen cada vez más cuando hay un incremento en el salario mínimo, porque les aumenta los costos laborales y dejan así de ser competitivos. También frenará el ingreso al mercado de nuevas empresas pequeñas porque el costo de entrada es demasiado alto.

Es preciso señalar que no existe una investigación respecto al impacto que tiene el incremento de la remuneración mínima vital en la utilidad neta, ya que las investigaciones que se han realizado sobre las variables, los temas que han sido abordados en la mayoría de investigaciones están relacionados con el impacto del incremento de la remuneración mínima vital y sus consecuencias en el empleo, es por ello que resulta interesante investigar y analizar este tema y contar con bases para determinar si el incremento de la remuneración mínima vital tiene un efecto positivo o negativo en el Grupo Editora Panorama S.A.C. y poder elaborar planes de contingencia que les permita contar con una estabilidad adecuada con respecto a su utilidad neta .

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Cuál es el impacto del incremento de la remuneración mínima vital en la utilidad neta del Grupo Editora Panorama S.A.C. Cajamarca 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué nivel de impacto tiene el incremento de la remuneración mínima vital en la utilidad neta del Grupo Editora Panorama S.A.C. Cajamarca 2018?

¿Cuál es la diferencia que existe al comparar el impacto del incremento de la remuneración mínima vital en la utilidad neta del Grupo Editora Panorama S.A.C. Cajamarca 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo principal

Determinar el impacto del incremento de la remuneración mínima vital en la utilidad neta del Grupo Editora Panorama S.A.C. Cajamarca 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

Analizar el nivel de impacto de la remuneración mínima vital en la utilidad neta del Grupo Editora Panorama S.A.C. Cajamarca 2018.

Comparar el impacto que ha tenido el incremento de la remuneración mínima vital en la utilidad neta del Grupo Editora Panorama S.A.C. Cajamarca 2018.

1.4. Justificación e importancia

La investigación pretende determinar cuál es el impacto del incremento de la remuneración mínima vital, en el Grupo Editora Panorama S.A.C, con respecto a su utilidad neta.

Mediante decreto supremo N° 004-2018-TR y publicado en el diario el peruano el 22 de marzo del 2018, el presidente de la república, Pedro Pablo Kuczynski, como último acto en su respectivo cargo, dispuso el incremento de la

Remuneración Mínima Vital (RMV) de 850.00 a 930.00 soles, la cual entro en vigencia el primero de mayo del 2018 para las microempresas inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) y también para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que entro en vigencia a partir del primero de abril del mismo año.

Este aumento se dio por el monto de S/80 .00 soles, puesto que anteriormente la remuneración mínima vital era de S/ 850.00 y se incrementó a S/ 930.00 soles. En ese sentido, los resultados del estudio con sus respectivas conclusiones y recomendaciones permitieron saber cuáles son las consecuencias, de un aumento de la remuneración mínima en concordancia con la utilidad neta del Grupo Editora Panorama S.A.C.

La presente investigación es importante ya que permitirá a dicha empresa saber el monto de variación ya sea positivo o negativo de la utilidad neta y poder administrar de manera óptima sus recursos, por ende, mejorar sus estrategias y poder cumplir el principio indispensable de una empresa denominado empresa en marcha.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicador
<p>Variable Independiente:</p> <p>Remuneración Mínima Vital</p>	<p>Remuneración proviene del latín remuneratio: que significa acción y efecto de remunerar. Premio o recompensa merecida. A este pago se le ha dado la denominación genérica de remuneración y también la de retribución. La denominación más antigua de la remuneración es la de salario que viene de la palabra latina de salarium, la que a su vez deriva de sal, que los amos daban a los criados como estipendio o recompensa por razón de su servicio o trabajo (Valderrama Calderón , 2012, pág. 76).</p>	<p>Sueldo</p> <p>Salario</p> <p>Retribución</p> <p>Remuneración</p> <p>Compensación</p>	<p>Disposición legal</p>
<p>Variable Dependiente:</p> <p>Utilidad Neta</p>	<p>Se entiende por utilidad neta al valor residual de los ingresos, después de haber disminuido los costos y gastos relativos reconocidos en el estado de resultados. En otras palabras, es el beneficio económico de la empresa, luego de restar de sus ingresos totales los gastos en los que incurrió para conseguirlos, las obligaciones con terceros (tributarias, créditos bancarios, etc.) y otras salidas de capital (producto de sus operaciones efectuadas en el período contable (Ánonimo, 2019)</p>	<p>Ganancia</p> <p>Rentabilidad</p> <p>Beneficios</p>	<p>Estado de ganancias y pérdidas</p> <p>Estado de situación financiera</p> <p>Análisis Vertical de estados financieros</p>

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2. Fundamentos teóricos de la investigación

2.1. Antecedentes teóricos

El objetivo de este capítulo es mostrar información sobre los estudios y teorías que han sido tratados, los cuales permitieron entender la relación entre el incremento del salario mínimo y la utilidad neta del Grupo Editora Panorama S.A.C, en Cajamarca en el 2018, empezando por los antecedentes y luego los conceptos y teorías de las variables ya mencionadas, entre otros conceptos relacionados.

De acuerdo a la investigación efectuada se encontró estudios realizados desde una perspectiva económica y la relación directa con el nivel de empleabilidad.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Según, Campos, Esquivel, y Santillán (2017) El impacto del salario mínimo en los ingresos y el empleo en México, en este artículo se analizan los efectos del aumento del salario mínimo en el tiempo y el empleo en México. Para ello se homologa el salario mínimo en dos zonas del país a finales de 2012 como fuente de variación. Utilizando la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), se realiza un análisis econométrico de corte transversal y otro de panel a nivel individual. Los resultados del primero indican que, en promedio, el salario por hora de los trabajadores de la zona B aumentó entre el 1, 6% y el 2, 6% y, en el caso de los trabajadores asalariados, entre el 1, 8% y el 3, 3%. El análisis de panel produce resultados similares. Si bien el análisis de corte transversal no revela un impacto en términos de empleo, los datos de panel indican que la probabilidad de ser trabajador

informal (formal) disminuyó (aumentó) entre las personas afectadas por el incremento salarial, además se muestra que el aumento del salario mínimo no tuvo efectos negativos en términos laborales y que, por el contrario, produjo algunos efectos positivos. La información de sección cruzada reveló un aumento del ingreso laboral en la zona B, aunque no se observó un incremento en los ingresos de los trabajadores de bajos ingresos (definidos como aquellos que perciben menos de tres salarios mínimos). Además, el aumento del salario mínimo no parece haber afectado los niveles de empleo en dicha muestra. La información en forma de panel arroja resultados similares en cuanto al salario por hora y, en algunos casos, se observan efectos positivos con respecto al salario total. Por último, al utilizar los datos de panel se encontró que las personas que tenían un trabajo formal antes del aumento del salario mínimo tuvieron una mayor probabilidad de retenerlo después de este. De la misma forma, disminuyeron las probabilidades de que las personas que tenían un trabajo informal asalariado mantuvieran ese tipo de trabajo y aumentaron las probabilidades de que obtuvieran un trabajo formal.

Suárez (2015), en su tesis el impacto de un incremento en el salario mínimo sobre la distribución salarial en México se hace un análisis del efecto que tiene un cambio en el salario mínimo sobre los ingresos de todos los individuos a lo largo de la distribución del ingreso, Para poder estimar este análisis utilizaron la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre del 2005 al cuarto trimestre del 2014. Se divide la distribución en personas que ganan entre uno y menos de dos salarios mínimos, entre dos y menos de tres, entre tres y menos de cuatro, entre cuatro y menos de seis, y por último en individuos que ganan seis o

más salarios mínimos. Se realiza una regresión para cada grupo de individuos. Los resultados obtenidos fueron para las personas que están situadas en el sector formal se encontraron efectos positivos ante un cambio positivo en el salario mínimo real para quienes tienen ingresos entre uno y dos salarios mínimos, y también para quienes ganan entre tres y cuatro salarios mínimos. Para las personas que se encuentran laborando en el sector informal sólo se encuentra un efecto negativo en el ingreso para las personas que ganan entre uno y dos salarios mínimos, en los demás estratos no se encuentra efecto significativo ante un cambio positivo en el salario mínimo real.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Gonzáles (2017), en su tesis sobre el incremento del salario mínimo vital y sus efectos en el crecimiento económico :Un análisis de productividad en el Perú (2001-2016), se plantea el objetivo de encontrar los efectos del incremento de la remuneración mínima vital sobre el crecimiento económico , empleando el método cuantitativo, longitudinal, descriptivo y correlativo .Los resultados obtenidos muestran que para medir la dependencia del empleo por tamaño de empresa ante variaciones de la remuneración mínima vital, se realiza la prueba de causalidad de Granger, donde la hipótesis nula es la no causalidad en el sentido de Granger; el índice de empleo en las micro y pequeñas empresas son más sensibles ante cambios en la remuneración mínima vital, siendo la menos sensible la mediana y gran empresa que cuentan con 50 trabajadores a más . Se concluye que La Remuneración Mínima Vital, tiene efecto sobre la población económicamente activa, en especial en la PEA que labora en la micro y pequeña empresa, no afectando a las medianas

ni grandes empresas, ya que estas tienen niveles remunerativos que sobrepasan a la Remuneración Mínima; esto explicado por las diferencias en las estructuras de costos de producción que posee cada tipo de empresa.

Mondragón y Aguilar (2017), Remuneración Mínima Vital y empleo urbano en el Perú: 2000-2016, en este estudio determina cual ha sido la influencia de la remuneración mínima vital sobre el empleo urbano en el Perú durante los años 2000-2016, utilizando el método deductivo y modelo econométrico, recopilando información principalmente del ministerio de trabajo y promoción del empleo y el Banco Central de Reserva del Perú. Obteniendo resultados que, en los últimos 15 años, el sueldo mínimo se ha incrementado en poco más del 80 por ciento y que los aumentos más significativos se dieron en el año 2011 en febrero, agosto y setiembre acumulándose un aumento de S/ 95.00 soles, en el 2012 se tuvo un incremento de S/ 75.00 y el año 2016 S/ 100.00, se concluye que el salario real ha tenido un efecto ligeramente positivo en el nivel de empleo urbano gracias al crecimiento económico durante los últimos 16 años.

Ruiz (2017), en su tesis denominada la incidencia del aumento de la remuneración mínima vital que ha tenido en la gestión financiera de las MYPES del sector comercial del distrito de Trujillo antes y después que este varié con el objetivo de determinar si la remuneración mínima vital incide en la gestión financiera de las micro y pequeñas empresas del sector comercial del distrito de Trujillo. la muestra está compuesta por las micro y pequeñas empresas del sector comercial del distrito ya mencionado ,las técnicas e instrumentos para la recolección de datos fue la encuesta ,el análisis documentario y el análisis

financiero, el diseño de investigación es no experimental y de corte transversal, los resultados que se obtuvieron fueron que al aumentar los salarios mínimos, los trabajadores también aumentaron en el mercado laboral, lo que trajo como consecuencia más opciones para las empresas al momento de contratar sus trabajadores, así mismo mejoro la productividad en las empresas, ya que estaban mejor motivados para realizar sus actividades. Por otro lado, sus ventas proyectadas aumentaron durante los años 2015 y 2016. Se concluye que el aumento de la remuneración mínima vital si ha tenido incidencia en la gestión financiera de las micro y pequeñas empresas, así mismo los gastos de ventas y administración aumentaron considerablemente la empresa Encasa obtuvo perdidas mientras que la empresa consorcio Ela mantuvo sus resultado, por último el análisis de variación muestra que no hubo variación muy importante en su margen de utilidad neta que fue de 0.02 para el año 2015 y 2016, a pesar del aumento en los gastos de remuneración , por el contrario la empresa Encasa muestra que los gastos de remuneración influyeron en la determinación de sus resultados obteniendo un margen de utilidad neta igual a 0.

Osorio (2012), en sus tesis del impacto del incremento al salario mínimo del 2009 en la partida salarial de la administración central relación con el déficit fiscal señala que busca estimar dicho impacto, utilizando un análisis descriptivo de las variables y comparando datos antes y después del incremento, calculando el comportamiento en términos porcentuales. Para estimar en cuanto afecto el incremento del salario mínimo a las masa salarial total y a su vez el impacto en el déficit fiscal, se realizó una simulación de como esta se comportó con el salario

mínimo actual, pero antes se estimó como se hubiera comportado con el salario mínimo histórico, es por ello que este estudio también presenta un alcance explicativo y correlacional aunque este último en menor medida, obteniendo resultados que un incremento en el salario mínimo del 2009 en la masa salarial de la administración central y en el déficit de este año no fue significativo, este resultado en 0.4% de la masa salarial y 0.7% del déficit fiscal , lo cual es muy bajo en comparación al incremento del 60% del salario mínimo, esto se debió a que el número de trabajadores en la administración central que ganan el salario mínimo es muy pequeño, la mayoría devengan un salario mucho más elevado.

Palomino (2011), en su tesis de efectos del incremento de la remuneración mínima vital sobre el empleo y los ingresos laborales concluye que En general, el mercado laboral limeño parece responder ante aumentos de la RMV de una forma parecida a la que predice el modelo de tres sectores laborales. En ese sentido, se pueden concluir lo siguiente: Cerca del 70% de la PEA ocupada limeña se concentra en MYPES, o en el autoempleo. Este sector se caracterizaría por un bajo nivel de productividad, e incluso en algunos casos generaría ingresos inferiores a la RMV. Esto prestaría evidencia de que no existe concentración de poder de mercado de la demanda de trabajo limeña, debido al alto número de micro y pequeñas empresas que demandan mano de obra poco calificada. Por otro lado, se encuentra que la PEA ocupada limeña presenta un alto grado de segmentación entre el sector formal e informal, donde un sector informal racionado abarca cerca del 50% de esta. Este sector informal racionado caracterizaría por bajos niveles de productividad y se encontraría en la informalidad de forma involuntaria. La existencia de un pequeño

grupo de informales competitivos no lograría cambiar este panorama general, además el incremento de la RMV tiene efectos perniciosos sobre los empleados menos competitivos del sector formal, los cuales serían los más vulnerables ante la fijación de un límite mínimo de productividad.

2.2. Bases teóricas

A lo largo de los años las teorías de salarios han tenido gran influencia en las relaciones entre empleados y empleadores, por lo que las más influyentes han sido las siguientes:

2.2.1. Teoría del Precio natural

En relación al precio de mercado de la mano de obra, Ricardo afirma que es producto del juego natural que existe entre la oferta y la demanda; la mano de obra cuando escasea, es costosa y cuando abunda es barata. En últimas es el juego del mercado el determinante para la fijación de los salarios, en esas circunstancias cuando el precio de mercado de la mano de obra excede su precio natural, la condición del trabajador y la de su familia es floreciente y puede disponer en mayor proporción de los bienes esenciales y de los goces de la vida, y todo lo contrario cuando el precio de mercado de la mano de obra está por debajo de su precio natural, su condición de vida y la de su familia es calamitosa, pobre. Según Ricardo, el cambio en los salarios (alzas, bajas) se debe a dos causas: 1- Oferta y demanda de mano de obra. 2- El precio de los bienes en que el obrero gasta su salario. El aumento de los salarios se debe generalmente a que el aumento de las riquezas y del capital ha causado una nueva demanda de mano de obra, la cual

indefectiblemente estará emparejada con un aumento de la producción de bienes: “Tales son, pues, las leyes que rigen los salarios, y por cuyo conducto se asegura la felicidad de la gran mayoría de una comunidad cualquiera. el sueldo mínimo sí juega un rol vital. En el sector formal, si lo enfocamos desde la teoría económica, es posible notar que, si se fija una remuneración mínima superior al salario que corresponde al punto de equilibrio en el mercado, podrían generarse problemas de desempleo. En cambio, ¿qué ocurre si el salario mínimo está por debajo de dicho punto? Se genera más eficiencia. En el caso del sector informal, tanto en el ámbito tributario como laboral, la remuneración mínima tiene un “efecto faro”: Da una señal de cuánto se está pagando a los trabajadores, la cual sirve como referencia. Estas señales permiten que el mercado opere de una mejor manera (Galvis Gonzáles, 2014)

2.2.2. Teoría Económica de los Estados financiero

EL activo está compuesto por elementos en los que se ha materializado los recursos financieros que figuran, es decir refleja las inversiones que se han realizado y constituyen el pasivo, es decir de donde han salido los fondos, el activo es el destino o aplicación de los recursos financieros. Los elementos de la estructura económica se clasifican en dos grupos activo fijo o no corriente y activo circulante o corriente. Toda decisión en cualquier ámbito o área, que suponga un incremento de los activos de la empresa exigirá una financiación, ya sea con recursos propios y ajenos (Sanz, s.f).

2.2.3. La Rentabilidad En Un Enfoque Te Teoría Económica

La rentabilidad tiene una amplia definición para el lenguaje económico según (Parada, 1988) indica que:

La rentabilidad está relacionada con la obtención de utilidades monetarias, además que mide el grado de satisfacción que perciben los inversionistas en un tiempo determinado, es decir mide la eficiencia de los recursos invertidos. Por otro lado, la rentabilidad esta enlazada directamente con la empresa, ya que al ser una unidad económica es necesario cuantificar los beneficios que genera, considerando de esta manera a la rentabilidad y la utilidad como elementos medibles y cuantificables que permiten evaluar la gestión económica y financiera de una empresa.

2.2.4. Relación Entre Remuneración Mínima Vital Y Rentabilidad

Los salarios mínimos no sólo ayudan a reducir la dispersión salarial y a canalizar las ganancias de productividad hacia la fijación de salarios más altos, sino que también pueden contribuir a lograr una mayor productividad del trabajo. A nivel de la empresa, un salario más alto puede motivar a su personal a trabajar con más empeño. los salarios mínimos pueden dar lugar a que las empresas más productivas reemplacen a las menos productivas, y a que las empresas que sobrevivan sean más eficientes. Estos mecanismos pueden aumentar la productividad general de toda la economía y la rentabilidad en la empresa. El problema que se tiene va más por el lado del empresario “chiquito” que quiere entrar en el negocio y recién está generando su capacidad productiva y se encuentra con

que el costo de la mano de obra, que a las grandes empresas les puede parecer mínimo, pero para él, es altísimo (Bullard & Gamero, 2014).

2.2.5. Teoría De Oferta Y Demanda

Consiste en la retribución de un salario a cambio de mano de obra, la cual se basa en que si existe excesiva mano de obra en el mercado los salarios serán menores y sucederá lo contrario si la mano de obra es escasa.

2.2.6. Teoría Marxista

Platea la plusvalía como el enriquecimiento desmedido del capitalismo en el cual se oculta que al empleado debe pagársele un salario por la fuerza del trabajo, es decir por su capacidad potencial para trabajar y no por su trabajo. La plusvalía constituye la diferencia entre el salario que el trabajador percibe y el valor del artículo que produce.

2.2.7. Teoría de los salarios

Anónimo (2014), indican que: El salario viene a ser la cantidad pagada por el trabajo y la compensación por su tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen el ingreso por hora, día o semana trabajada, los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

A estos ingresos regulares hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de

los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio. Por otro se tiene que el sueldo es un sinónimo de salario que proviene latino solīdus (“sólido”), que era el nombre de una antigua moneda romana.

Teoría de los salarios altos

Henry Ford sostenía que para que su empresa pudiese vender carros, era necesario que sus empleados pudieran comprarlos. Es decir que al aumentar los salarios había mayor poder adquisitivo, incrementaría el consumo y con ellos se impulsarían nuevas y mayores producciones, identificando el salario alto como un elemento clave para hacer más dinámica la economía y mejorar el nivel de vida de la sociedad. Caraballo (s.f) establece que:

La Hipótesis del salario eficiente indica que el salario es decisivo para la productividad. Además, la producción de la empresa no va a estar sujeta solamente a factores físicos y tecnológicos, sino que también a la motivación del trabajador que en esta hipótesis depende del salario que percibe. Por otro lado, se plantea que los empresarios tienen como objetivo incrementar su rentabilidad y por ello mantendrán salarios con niveles considerables, demostrando así, que un incremento en el salario beneficiara tanto a la empresa y a los trabajadores.

Teoría de oferta y demanda

Consiste en la retribución de un salario a cambio de mano de obra, la cual se basa en que si existe excesiva mano de obra en el mercado los salarios serán menores y sucederá lo contrario si la mano de obra es escasa.

Aumento salarial

Según Sandoval (2009) define al aumento salarial como: un incremento o elevación ya sea en términos absolutos o porcentuales de las cantidades anteriormente consolidadas. Además, existe varias razones de aumento de salarios ya sea por razones personales, estos se pueden dar por la proactividad, eficiencia, la antigüedad, asignación de mayores responsabilidades o por disposición legal.

Tipos de remuneración

Reyes 2012 (citado en Yachas 2017) señala que la remuneración se podrá estipular de la siguiente forma:

Por tiempo: Es aquella que ha sido estipulada en base a la unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo. Este se subdivide en:

Diario: El cual resulta del treintavo de la remuneración percibida en el mes.

Hora: No es más que la alícuota resultante de dividir el diario por el número de horas de la jornada trabajada.

Por obra, pieza o destajo: Es aquella cuya base de cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor.

Por tarea: Es aquella en donde se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada.

En el Perú la política de salarios empezó a partir de 1914 y estuvo ligada al ámbito municipal hasta 1985 que el salario mínimo es uno solo para todos los asalariados, según Jaramillo (2005), indica que a partir de:

Los años noventa el salario mínimo o según la normativa peruana denominada remuneración mínima vital empezó a incrementarse considerablemente en menos de un año se implementaron cuatro incrementos del SM, y en términos reales una subida del 161 por ciento. En este sentido también se tiene que el Perú ha ido realizando ajustes a la remuneración mínima vital esporádicamente y no han seguido un patrón claro luego de la hiperinflación, ya que es considerado uno de los países con mayor volatilidad en el salario mínimo en la región. Además, que los incrementos no han sido realizados como decisiones técnicas sino como estrategia política. Por lo tanto, para este autor el salario mínimo ha tenido una evolución errática y, en gran medida impredecible causando efectos de que cuando el salario mínimo está en un nivel bajo afecta principalmente la distribución de ingresos mensuales en el sector informal y cuando el salario mínimo es más alto, tiene un efecto sobre la distribución de ingreso para trabajadores del sector formal.

Bonilla (2009) indica que, diversos estudios realizados por diferentes autores muestran resultados sobre los efectos que tiene el incremento del salario mínimo en el empleo ya que postulan que tiene un efecto negativo en el empleo sobre todo en la población joven y por otro lado en una investigación realizada en Estados Unidos mostró efectos positivos en el empleo, ya que este aumento. Según Cahuana y Magdalena (2017), en su investigación explican que:

Dentro de las principales características de la remuneración se considera una contraprestación, la cual debe ser de libre disposición, su retribución debe ser en efectivo, inembargable y tiene carácter prevalente. Su forma de pago se realizará de conformidad con los dispositivos legales vigentes y procedimientos usuales de la empresa. Existen formas de pago que se hacen efectivas en dinero o especie las cuales consisten en abonarse luego de haberse efectuado la prestación de servicios y en los periodos convenidos pudiendo ser semanal, quincenal, mensual, semestral o anual, para ello deberá elaborarse las respectivas planillas y boletas de pago. Fundamentalmente son tres formas de determinar la compensación económica de los colaboradores por tiempo, rendimiento o resultado y por clase de colaborador.

Por otro lado, la condición de pago debe hacerse en forma directa al colaborador, salvo que se trate apoderados que tenga la calidad de conyugue, hijo, hermano mayor o padre del colaborador. El pago podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros, siempre que este último caso se permita al colaborador disponer de la remuneración en la oportunidad establecida,

sin costo alguno. La remuneración debe abonarse al colaborador en la forma convenida, luego de haberse efectuado la prestación de servicios y los periodos convenidos, salvo cuando por convenio por la naturaleza del contrato, o por la costumbre, debe pagarse por adelantado o periódicamente. La falta de pago oportuno de la remuneración, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador, constituye un acto de hostilidad equivalente a una sanción o despido.

Reacciones Ante El Incremento Del Salario Mínimo

Para Bonilla (2009) afirma que, la decisión de incrementar el salario mínimo tiene consecuencias en diferentes aspectos, especialmente en los empleadores y trabajadores. Siendo así que, aunque beneficia a la masa laboral podría significar un detonante de la inflación, es por ello que plantea que el aumento del salario debe adecuarse a la productividad. Según Yachas (2017) afirma que:

La remuneración económica puede ser de dos formas: directa o indirecta. La primera, es la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones. El segundo tipo de remuneración económica es la indirecta que se desprende de las cláusulas del contrato colectivo del trabajo y del plan de prestaciones y servicios sociales que ofrece la organización. Este tipo de remuneración supone vacaciones, gratificaciones, años de servicio, etc. (pág. 37).

Evolución de la remuneración mínima vital en el Perú

La remuneración mínima vital en el Perú se dio en el año 1916, mediante la ley N° 2285 denominada trabajo personal de los indígenas e intervención del ministerio fiscal, cuya norma establecía la obligación de retribuir pecuniariamente a los trabajadores indígenas por concepto de jornal de un monto no menor a 20 centavos. Después en 1920 el salario mínimo por primera vez fue abordado y luego en la carta de 1933 se dispuso fijar los salarios mínimos en base a la edad, sexo, la naturaleza de las labores, condiciones y necesidades de las diversas regiones del país. Posteriormente en 1962 mediante decreto ley N° 14192 se dispuso la obligatoriedad de la fijación de salarios mínimos en todas las actividades económicas del país y en octubre de ese mismo año se expidió el decreto ley N° 14222 que sancionó el anteproyecto de ley sobre métodos de fijación de salarios mínimos y dispuso la creación de la comisión nacional de salario mínimo vital, entre tripartito conformado por representantes de los empleadores, trabajadores y el gobierno, el cual se encargó de proponer al ministerio de trabajo los reajustes de las remuneraciones mínimas para cada una de las regiones del país de acuerdo a la pérdida adquisitiva de las remuneraciones ocasionadas por la inflación. En 1983 mediante decreto supremo 002-83-TR, se introduce por primera vez los conceptos de bonificación especial por costo de vida y unidad de referencia, siendo así que la unidad de referencia era el resultado de adicionar al salario mínimo fijado por resolución suprema N° 030-82-TR, el monto de la bonificación especial que servía para calcular únicamente las vacaciones, salario dominical, feriados, licencias o permisos y horas extras. No fue hasta un año después que se introdujo los conceptos

de remuneración mínima y bonificación suplementaria a través del decreto supremo N° 014-84-TR, es ahí donde la remuneración mínima se calcula basándose en la unidad de referencia anterior más la bonificación especial por costo de vida más la bonificación suplementaria, pero esto no duro mucho tiempo, ya que en 1985 mediante Decretos N° 023-TR y 026-TR se dispuso la vigencia de una remuneración mínima vital única y valida a nivel nacional .posteriormente en 1991 mediante decreto supremo N° 017-91-TR se creó el comité nacional de remuneración mínima vital, para que proponga al ministerio de trabajo los métodos aplicables a cada actividad económica y en cada región además del establecimiento y la composición de comités regionales en todo el país .Cabe mencionar que de ahí en adelante se han ido realizando reajustes a la remuneración mínima vital, siendo el ultimo el año 2018 mediante el decreto supremo N° 004-2018-TR, el actual dispuso un incremento de 850 soles a 930 soles . (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2006)

La rentabilidad en un enfoque de teoría económica

La rentabilidad tiene una amplia definición para el lenguaje económico según Prada (1988) indica que:

La rentabilidad está relacionada con la obtención de utilidades monetarias, además que mide el grado de satisfacción que perciben los inversionistas en un tiempo determinado, es decir mide la eficiencia de los recursos invertidos. Por otro lado, la rentabilidad esta enlazada directamente con la empresa, ya que al ser una unidad económica es necesario cuantificar los beneficios que genera, considerando de esta manera a la rentabilidad y la utilidad como

elementos medibles y cuantificables que permiten evaluar la gestión económica y financiera de una empresa.

La doctrina contable

Guarda una notable uniformidad al definir la rentabilidad financiera, generalmente aceptada, como un indicador de la capacidad de la empresa para crear riqueza a favor de sus accionistas. por esta razón la ratio se formula tomando en el numerador la riqueza generada en un periodo, esto es, el resultado neto (RN) y consignando en el denominador la aportación realizada por los accionistas para conseguirlo, los recursos propios (RP) (Sanchez, 1994).

Objetivos de la contabilidad con respecto a la rentabilidad

Desde sus tempranos inicios en el año 8000 AC hasta el comienzo del siglo 20, el objetivo predominante de la Contabilidad fue dar cuenta – accountability- y objetivos relacionados como la determinación del resultado y el control del costo. Nuevos objetivos comenzaron a competir con los tradicionales. Entre ellos, el más importante parece ser proveer información para la toma de decisiones para propósitos de inversión. Esto ha ocurrido esencialmente durante la “academización” de nuestra disciplina, la cual puede ser considerada la última contribución cultural de la Contabilidad... El beneficio de la actividad académica para la práctica contable (y la sociedad en general) aún puede ser discutido, pero su esfuerzo intelectual durante el siglo XX difícilmente puede ser discutido. Donde hay trabajo intelectual honesto, con frecuencia se llega a consecuencias de largo plazo (Barbei y Zinno, 2016).

2.3. Definición de términos básicos

Sueldo

Es la remuneración fija que un trabajador recibe por intercambiar un trabajo específico durante un lapso o jornada laboral, es decir que, la cantidad de pago y la cantidad de tiempo no varía en la actividad de trabajo asignada (Pacheco, 2019).

Salario

El legislador de 1970, al definir el concepto, expresa que “salario es la retribución variable que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (Valera, 2013, p. 32). De acuerdo con tal precepto, el concepto de salario, es entendido como una retribución que debe pagar el patrón al trabajador por el trabajo.

La definición amplia de "salario" – y también la de "salario mínimo" – se refiere generalmente a los ingresos brutos o la remuneración bruta. Se trata de la remuneración total en efectivo y en especie devengada por los trabajadores antes de que los empleadores apliquen las deducciones correspondientes a los impuestos, las contribuciones de los trabajadores a los regímenes de seguridad social y de pensiones, las primas de seguros de vida, las cuotas sindicales u otras obligaciones de los asalariados. Por lo tanto, los salarios son distintos de la paga neta que perciben los trabajadores, la cual corresponde a la cuantía que resta después de que se han descontado los impuestos, contribuciones a la seguridad social y a pensiones y otras deducciones (Anónimo, s.f).

Diferencias entre sueldo y salario

El sueldo y el salario se emplean como sinónimos, pero tienen diferencias.

Sueldo

Representa un pago fijo que se le hace al trabajador por su labor en un tiempo determinado, es un pago que se percibe cuando el trabajo se realiza en un tiempo fijo que ya se haya programado, mayormente permanece fijo sin importar todo el trabajo que se haga durante la ejecución del trabajo, los días feriados no afectan el pago que ya haya sido calculado para el pago fijo mensual, este sueldo es percibido mayormente por trabajadores en el área contable, administrativo o de oficina.

Salario

Es la compensación económica que se le otorga al empleado, según las horas que trabaje, lo que significa que no es un pago fijo, esta remuneración puede variar según los diversos factores de producción, el pago se puede recibir aun cuando el trabajo que se realice durante un tiempo que puede variar, ya que se basa en las horas trabajadas, se les puede aplicar descuentos en los días no laborales o feriados, es común encontrar este tipo de trabajadores en las fábricas, los talleres y los que realizan trabajos manuales (Anónimo, 2020).

Componentes del salario mínimo

Los componentes son: remuneración básica, gratificaciones o bonos anuales, propinas, prestaciones en especie, bonos por productividad y rendimiento,

subsidios y primas por trabajo fuera de los horarios habituales o por trabajo peligroso. Los métodos de fijación del salario para (Torres, 2016) se dan de dos maneras:

La primera por decreto de forma directa o a través de un pronunciamiento por parte de la autoridad, o de manera indirecta a través de contratos colectivos o negociación colectiva, en el cual pueden participar diferentes representantes de los diferentes grupos involucrados. Ahora bien, estas dos alternativas tienen ventajas como desventajas para la primera alternativa una ventaja es que puede ser manipulado a lo largo del tiempo y las modificaciones pueden hacerse bajo cualquier circunstancia económica, es decir, independientemente del ciclo económico; la desventaja es que puede ignorar el resto de elementos. Lo opuesto se presenta para el método de negociación colectiva. Por otro lado, las recomendaciones de la OIT para determinar el monto del salario son:

la fijación del salario mínimo debe establecerse en relación al valor del costo de vida y el nivel general de precios. La segunda recomendación, recupera la condición geográfica e indica la necesidad de diferenciar los distintos niveles de vida que pueden coexistir dentro de un mismo entorno nacional o regional. Respecto a la cuarta recomendación, la fijación del valor deberá tomar en cuenta los niveles de equidad al interior de la economía (Torres, 2016, p. 32).

Compensación

Las diferentes modalidades que perciben las personas a cambio de su trabajo, ya sea los incentivos, el sueldo, las prestaciones en especie o dinero y todo esto tiene que satisfacer al empleado de manera directa, con la ejecución de su trabajo y de las condiciones en que éste se realiza.

Juárez, (como se citó en Manzo y Moncallo, 2004) indican que el término de compensación sirve para hacer referencia a todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de una empresa. Y que está constituida por el sueldo, y los beneficios, tanto en efectivo como en especies. La otra parte significativa corresponde a la satisfacción que el empleado obtiene de manera directa, con la ejecución de su propio trabajo y de las condiciones laborales en que este se lleve a cabo. Walton, (citado en Lares, 1998) señala que la compensación adecuada es aquella que considera la evaluación del trabajo en función de las relaciones que se producen entre el pago recibido y factores como necesidad y adiestramiento, la responsabilidad del trabajo y características de las condiciones laborales (Barbei y Zinno, 2016).

Remuneración

Según Urquijo, (como se citó en Cahuana, López, y Magdalena, 2017, p. 24) afirman que, la remuneración es “el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación”. Asimismo, Para Juárez, (citado en Cahuana, López, y Magdalena, 2017) la compensación es la: retribución, la

remuneración o la recompensa que la empresa proporciona a sus empleados a cambio de su trabajo. Esta retribución es utilizada para determinar la cantidad monetaria que recibirán los trabajadores y comúnmente se le denomina sueldo.

De igual manera la (Ley Orgánica del Trabajo, 1997), en su Artículo 133 entiende por salario "...la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuese su denominación o método de cálculo, siempre que pueda valuarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de sus servicios" (Manzo y Moncallo, 2004, p. 46).

Remuneración proviene del latín remuneratio: que significa acción y efecto de remunerar. Premio o recompensa merecida. A este pago se le ha dado la denominación genérica de remuneración y también la de retribución. La denominación más antigua de la remuneración es la de salario que viene de la palabra latina de salarium, la que a su vez deriva de sal, que los amos daban a los criados como estipendio o recompensa por razón de su servicio o trabajo. (Valderrama, 2012, p. 76).

El concepto de remuneración económica, se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La más usual es la conocida como sueldo o salario. Se sabe entonces que el empleado, se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada. Así mismo, las organizaciones se interesan en invertir compensación para las personas, si reciben contribuciones que le permitan el alcance de sus objetivos. Entendiéndose por contribuciones los pagos que hace

el trabajador a la organización a la cual pertenece (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, esmero, etc. (Yachas, 2017, p. 49)

La Importancia de la Remuneración para Morales y Velandia (2001), radica en que:

Es el instrumento a través del cual las empresas y negocios que contratan personal compensan su trabajo, ya sea de manera directa o indirecta, con el propósito de lograr los objetivos de sus actividades. Es por ello que la remuneración tiene un rol muy importante en las empresas ya que le aseguran contar con un nivel adecuado de recursos humanos capacitados para llevar a cabo las funciones necesarias que contribuyen a la consecución de sus objetivos sociales y económicos, ofreciendo productos y/o servicios a la comunidad y obteniendo beneficios para la actividad realizada.

El propósito de los salarios mínimos es proteger a los trabajadores contra el pago de salarios indebidamente bajos. Su existencia ayuda a garantizar que todas las personas participen de forma justa y equitativa en la distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todas las personas que tengan empleo y necesiten esa clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir las desigualdades, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres, mediante la promoción del derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. (Anónimo, s.f, p. 2) En la conferencia internacional de trabajo menciona que:

La Organización Internacional de Trabajo mediante La Comisión ha considerado que por salario mínimo se entiende al monto mínimo que deberá pagarse al trabajador por su trabajo ya sea por hora o por rendimiento, y que este está de acuerdo a la ley y las condiciones tanto económicas como sociales de cada país con el objetivo principal de cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia. En este sentido en el año 1928 y 1970 esta organización realiza convenios en los cuales se establece la obligatoriedad para los países, de establecer métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios con el objetivo de internacionalizar una política salarial que proteja a los trabajadores de remuneraciones indebidamente bajas. Además, la declaración universal de los derechos humanos en su artículo 22 menciona que toda persona como miembro de la sociedad, tiene derechos económicos sociales y culturales, por otro lado, en el artículo 23 también se especifica que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una vida digna. De igual manera el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales indica que la remuneración que perciban los trabajadores tiene que proporcionarles sean equitativas sin distinciones de ninguna especie y mismo especifica la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. (Oficina Internaciona Del Trabajo Ginebra, 2014, p. 24)

Según la investigación realizada de Céspedes (2004), formula un alcance sobre los incrementos de la remuneración mínima y sus efectos sobre el empleo, los ingresos y la competitividad de los países.

Las evidencias que se extraen de los estudios regionales es que, en los casos evaluados en la región latinoamericana, Chile, Colombia y Brasil, el incremento del salario mínimo ha tenido efectos negativos sobre el mercado laboral, al inducir reducciones del empleo e incrementos en el desempleo, especialmente entre aquellos trabajadores cuyas remuneraciones se ubican alrededor del salario mínimo. Asimismo, se sugiere que niveles altos de los salarios mínimos podrían afectar la competitividad de los países; de este modo, altos incrementos del salario mínimo podrían incrementar los costos de las empresas, especialmente de aquellas cuya producción está destinada al comercio internacional, afectando, en última instancia, la competitividad de éstas.

Utilidad

El concepto de utilidad según, Pérez y Merino (2014), definen a la utilidad como el interés o provecho que se obtiene de algo. El concepto procede del latín *utilitas*, que significa “calidad de útil”. En concreto, podemos añadir que se encuentra conformado por las siguientes partes: “uti”, que es sinónimo de “poder ser usado”; “-ilis”, que es indicativo de “posibilidad” y el sufijo “-dad”, que es equivalente a “cualidad”. Dicho término tiene un amplio uso en el ámbito de la economía y las finanzas para nombrar a la ganancia que se logra a partir de un bien o una inversión.

Así mismo el termino Neto tiene origen etimológico francés, que emana del vocablo “net”, que puede traducirse como “sin manchas, limpio”. es un adjetivo que se usa para mencionar a una cantidad resultante y limpia (en el sentido de estar bien definida).

Cuellar (2009) tradicionalmente la utilidad contable se ha tomado como un elemento fundamental para calificar la eficiencia de las empresas, entendida a partir de la rentabilidad bruta, rentabilidad neta, rentabilidad sobre la inversión (ROI), el EBITDA (las utilidades antes de intereses, impuestos y depreciaciones, procurando así obtener una adecuada medición de eficiencia de los activos que contribuyen en la generación de ingresos (depreciaciones, amortizaciones, agotamiento), de los ingresos y costos que no han cumplido el ciclo operacional (facturación no recaudada, adquisición de bienes y servicios pendientes de pago).

Se entiende por utilidad neta al valor residual de los ingresos, después de haber disminuido los costos y gastos relativos reconocidos en el estado de resultados. En otras palabras, es el beneficio económico de la empresa, luego de restar de sus ingresos totales los gastos en los que incurrió para conseguirlos, las obligaciones con terceros (tributarias, créditos bancarios, etc.) y otras salidas de capital (producto de sus operaciones efectuadas en el período contable (Carhuajulca, 2018).

Rentabilidad

La utilidad neta y la rentabilidad para varios autores están consideradas como la capacidad que tiene las empresas para producir beneficios ya sea a corto o largo plazo, derivados de la inversión que realicen los accionistas.

Rentabilidad Financiera

Según Sánchez (2002), la rentabilidad financiera esta denominada en la literatura como:

Return on equity (ROE), es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento obtenido por esos capitales propios, generalmente con independencia de la distribución del resultado. La rentabilidad financiera puede considerarse así una medida de rentabilidad más cercana a los accionistas o propietarios que la rentabilidad económica, y de ahí que teóricamente, y según la opinión más extendida, sea el indicador de rentabilidad que los directivos buscan maximizar en interés de los propietarios. Además, una rentabilidad financiera insuficiente supone una limitación por dos vías en el acceso a nuevos fondos propios. Primero, porque ese bajo nivel de rentabilidad financiera es indicativo de los fondos generados internamente por la empresa; y segundo, porque puede restringir la financiación externa .

La rentabilidad financiera y sus componentes

Una medida relativa de las utilidades, es la comparación de las utilidades netas obtenidas en la empresa con las ventas (rentabilidad o margen de utilidad neta sobre ventas), con la inversión realizada (rentabilidad económica o del negocio), y con los fondos aportados por sus propietarios (rentabilidad financiera o del propietario) (Morillo, 2001, p. 36).

Concepto De Estados Financieros

Según Anónimo (s.f) define a los Estados Financieros como “ los documentos de mayor importancia que recopilan información sobre la salud económica de la empresa, cuyo objetivo es dar una visión general de la misma”.

En conclusión, los Estados financieros son los documentos que proporcionan información económica y financiera de las empresas en un periodo determinado

Análisis financiero

Las primeras investigaciones de análisis de los estados financieros remontan a los años de 1932 desde que Paul Fitzpatrick llevo a cabo sus primeros trabajos, los cuales dieron origen a la nombrada etapa descriptiva, el cual consistía en detectar las falencias de las empresas, simplemente con el uso de las ratios financieros. El análisis consiste en la interpretación de todos los sucesos financieros que ocurren en el desarrollo de la actividad empresarial y además del cumplimiento de objetivos previamente establecidos.

Objetivo del análisis financiero

Anónimo (2018), indica que:

El objetivo de los estados financieros es suministrar información acerca de la situación financiera, del rendimiento financiero y de los flujos de efectivo de una entidad, que sea útil a una amplia variedad de usuarios a la hora de tomar sus decisiones económicas. Los estados financieros también muestran

los resultados de la gestión realizada por los administradores con los recursos que les han sido confiados. Para cumplir este objetivo, los estados financieros suministrarán información acerca de los siguientes elementos de una entidad:

- Activos
- pasivos
- patrimonio
- ingresos y gastos, en los que se incluyen las ganancias y pérdidas;
- aportaciones de los propietarios y distribuciones a los mismos en su condición de tales; y
- flujos de efectivo

Esta información, junto con la contenida en las notas, ayuda a los usuarios a predecir los flujos de efectivo futuros de la entidad y, en particular, su distribución temporal y su grado de certidumbre.

Análisis vertical

Existen dos métodos de análisis de estados Financieros, los cuales permiten conocer la estructura y tendencias según la información con la que se cuenta, el análisis vertical analiza la “composición interna de los estados financieros en cada uno de los periodos evaluados y se puede observar que cambios se producen en la estructura al paso del tiempo” Cataño y Arias (como se citó en Ochoa et al, 2018 p.60).

Análisis horizontal

Es un procedimiento que consiste en comparar estados financieros homogéneos en dos o más periodos consecutivos, para determinar los aumentos y disminuciones o variaciones de las cuentas, de un periodo a otro. Este análisis es de gran importancia para la empresa, porque mediante él se informa si los cambios en las actividades y si los resultados han sido positivos o negativos; también permite definir cuáles merecen mayor atención por ser cambios significativos en la marcha. A diferencia del análisis vertical que es estático porque analiza y compara datos de un solo periodo, este procedimiento es dinámico porque relaciona los cambios financieros presentados en aumentos o disminuciones de un periodo a otro. Muestra también las variaciones en cifras absolutas, en porcentajes o en razones, lo cual permite observar ampliamente los cambios presentados para su estudio, interpretación y toma de decisiones (Gómez, 2001).

Planilla

Es la nómina de trabajadores vinculados en un determinado centro de trabajo, que contiene los principales datos del contrato de trabajo, y registra las operaciones relativas a las remuneraciones y demás ingresos y egresos (retenciones) del personal, que suceden durante su vida laboral y en cumplimiento de los dispositivos legales que regulan este importante documento jurídico contable. (Corrales Melgarejo, 2011)

2.4. Marco Legal

Decreto Supremo N° 013-2013, Texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial.

El Artículo 4 define a la micro y pequeña empresa como la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial y tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Artículo 5 las características de la micro y pequeña empresa es que debe tener categorías ventas anuales en un monto máximo es de 150 unidades impositivas tributarias UIT, para la pequeña empresa 1700 UIT y para la mediana hasta 2300 UIT.

Régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa

Beneficios laborales comunes de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas

Los trabajadores del régimen especial tienen derecho a percibir por lo menos la remuneración mínima vital (actualmente, S/. 930.00), de conformidad con la Constitución y demás normas legales vigentes. Jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo La jornada de trabajo de los trabajadores de las MYPE es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, al igual que el régimen laboral común. Sin embargo, en los centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobretasa del 35% de la remuneración vital prevista para el régimen común. Descanso

semanal obligatorio El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada.

Descanso vacacional El trabajador de las MYPE que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, Ley de consolidación de descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 en lo que le sea aplicable, asimismo, el descanso vacacional podrá ser reducido de quince (15) a siete (07) días, con la respectiva compensación de ocho días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

2.5. Hipótesis de la investigación.

Un incremento de la Remuneración Mínima Vital tiene un impacto negativo en la utilidad neta del Grupo Editora Panorama S.A.C. Cajamarca 2018.

CAPITULO III: MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3. Metodología de la investigación

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2010), indican que La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno.

3.1. Unidad de análisis

En esta investigación se tomó como unidad de análisis al Grupo Editora Panorama S.A.C. Definiendo a la unidad de análisis “como tipo de objeto delimitado por el investigador para ser investigado” (Azcona y Manzini, 2013, p. 70).

3.2. Método de investigación

En el presente estudio está elaborado de la siguiente manera:

Enfoque

La metodología empleada es de tipo cualitativo, ya que el estudio se realizó a partir de un análisis de comportamientos observando la variación porcentual que ha tenido la utilidad neta con respecto al incremento de la remuneración mínima vital.

El enfoque cualitativo hace referencia al análisis de datos o información no numérica o cualitativa. Durante este proceso se realizan comparaciones, diferenciaciones, clasificaciones, categorizaciones y descripciones de datos con el propósito de comprenderlos e interpretarlos. Se emplea en la metodología

cualitativa, pero también puede emplearse después de haberse realizado un análisis cuantitativo (Taylor y Bogdan, 1987).

No experimental

Debido a que la variable independiente Remuneración mínima vital y la variable dependiente (utilidad neta), son analizadas en su contexto real sin ser manipuladas. “Denominación para los estudios en los cuales no se aplica el método experimental. Fundamentalmente es de carácter descriptivo y emplea la metodología de observación descriptiva.” (Sánchez, Reyes, Mejía, 2018, p. 81).

Longitudinal

Porque nos interesa analizar la tendencia o evolución de la remuneración mínima vital y el impacto que ha tenido en la utilidad neta a lo largo de un periodo de tiempo determinado. “Diseño de investigación orientada al estudio de las características de un fenómeno durante sucesivos períodos de tiempo; se aplica a los estudios evolutivos y de seguimiento.” (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018, p. 81)

Básica y sustantiva

Ya que se buscó el conocimiento de la variable independiente que es la remuneración mínima vital y la variable dependiente que es utilidad neta, con el objetivo de determinar el impacto y los efectos en la utilidad neta del Grupo Editora Panorama S.A.C, así mismo se describió y explicó cómo se realizó la investigación y la recolección de información. “Nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación científica, no tiene objetivos prácticos específicos.

Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico orientándonos al descubrimiento de principios y leyes” (Sánchez, 2016, p. 9).

3.3. Población

Para la población del presente estudio se consideró a la empresa Grupo Editora Panorama S.A.C.

Conjunto formado por todos los elementos que posee una serie de características comunes. Es el total de un conjunto de elementos o casos, sean estos individuos, objetos o acontecimientos, que comparten determinadas características o un criterio; y que se pueden identificar en un área de interés para ser estudiados, por lo cual quedarán involucrados en la hipótesis de investigación (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018, p. 102).

3.4. Muestra

La muestra tomada fue tomada de la misma cantidad que de la población, ya que tiene que ser representativa, así mismo se tomó en cuenta los EE. FF de los años 2017-2018 para el respectivo análisis. “Referido a uno de los miembros, sujetos o participantes que forman parte de una muestra. Puede considerarse la unidad más pequeña en que se divide la muestra como parte de una población o universo” (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018, p. 58).

3.4.1. Técnicas e instrumentos de la investigación

Las técnicas utilizadas para el análisis de datos, en este caso se realizó de la siguiente manera:

Análisis de los Estados Financieros

El análisis se realizó midiendo la variación porcentual de los análisis vertical y horizontal que se aplicaron a los EE. FF del Grupo editora Panorama S.A.C. de los periodos 2017 y 2018, con el fin de determinar el impacto que tuvo el incremento de la remuneración mínima vital en la utilidad neta.

Instrumento

El instrumento utilizado fue documental, ya que se revisó los EE. FF y las planillas para analizar y determinar la variación en la utilidad neta producto del incremento de la remuneración mínima vital. “son los recursos que el investigador puede utilizar para abordar problemas y fenómenos y extraer información de ellos: formularios en papel, dispositivos mecánicos y electrónicos que se utilizan para recoger datos o información sobre un problema o fenómeno determinado.” (Anónimo, s.f)

Análisis Documental

Analiza contenidos que se encuentran en las fuentes documentales, se extrae de un documento los elementos de información más significativos, organizándolos, clasificándolos y analizándolos desde la perspectiva de los objetivos del investigador (Sánchez, 2016).

Técnicas para el procesamiento de análisis de datos

Se empleó la hoja de cálculo Microsoft Excel, para realizar las comparaciones de los Estados Financieros y determinar la variación de la utilidad a causa del incremento de la remuneración mínima vital.

“Es la técnica que consiste en la recolección de los datos primarios de entrada, que son evaluados y ordenados, para obtener información útil, que luego serán analizados por el usuario final para que pueda tomar decisiones” (Gonzales, 2013, p. 6).

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4. Resultados y discusión

4.1. Descripción actual del Grupo Editora Panorama S.A.C.

El Grupo Editora Panorama S.A.C. con Ruc.20600690192 es una empresa de carácter formal, inicio sus actividades el 23 de septiembre del 2015, su actividad comercial es la publicidad, se encuentra ubicado en Cal. los naranjos Nro. 250, urbanización el ingenio, ciudad Cajamarca-Perú. El representante legal el Sr. Kong Sánchez Carlos Ricardo. A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis e interpretación de los datos obtenidos de la empresa Editora Panorama S.A.C, sobre el impacto que ha tenido el incremento de la remuneración mínima vital sobre la utilidad neta.

Los temas abordados hasta la actualidad por diversos autores, ya sea a nivel nacional e internacional, con respecto al incremento de la remuneración mínima vital han sido mayormente en función a la empleabilidad, crecimiento económico, entre otros, dando como consecuencia que la presente investigación sea la primera en determinar el impacto que ha tenido el incremento de la remuneración mínima vital en la utilidad neta, dándole un enfoque netamente contable. Las limitaciones que se presentaron fueron, la poca accesibilidad a la información de los Estados Financieros ya que son de carácter confidencial, lo cual no permitió un análisis más detallado y objetivo, ya que solo se obtuvo las declaraciones juradas presentadas anualmente a la SUNAT y para realizar el análisis se tuvo que realizar diversos cálculos, elaboración de planillas, comparaciones e interpretación de estados financieros necesarios para poder determinar, analizar y comparar el impacto del

incremento de la remuneración mínima vital en la utilidad neta del Grupo Editora Panorama S.A.C.

El trabajo realizado de Gonzales (2017), indica que las micro y pequeñas empresas son más sensibles ante el cambio de la remuneración mínima vital. De la misma forma Ruiz (2017), afirma que el aumento del salario mínimo ha tenido incidencia en la gestión financiera de la micro y pequeña empresa, es por ello que el presente estudio tiene semejanza en los resultados obtenidos, con los de dichos autores, ya que al haberse realizado el estudio en una microempresa (Grupo Editora Panorama S.A.C), también se determinó que un incremento de la remuneración mínima vital tiene un impacto negativo en la utilidad neta.

Por otro lado, Suarez (2015), indica que el efecto del incremento de la remuneración mínima vital en los empleados del sector formal tuvo un impacto positivo y los empleados del sector informal tuvieron un efecto negativo, de la misma forma Mondragón y Ventura (2017), afirman que el aumento más significativo de la remuneración mínima vital en el Perú se dio en el año 2011 y que ha tenido un impacto ligeramente positivo en el nivel de empleo urbano gracias al crecimiento económico.

Por ultimo Palomino (2011), indica que un incremento de la remuneración mínima vital tiene efectos perniciosos o negativos sobre los empleados menos competitivos del sector informal.

Para recalcar, todos los autores mencionados tienen un enfoque similar en cuanto a la variable independiente remuneración mínima vital, su incremento y el

efecto que ha tenido, más no en la variable dependiente que es utilidad neta, ya que dichos autores estudiaron el tema de empleabilidad, sin embargo, la presente investigación refleja similitud en sus resultados, puesto que el impacto del incremento de la remuneración mínima vital fue negativo en la utilidad neta del Grupo Editora Panorama S.A.C, además que Ruiz y Gonzales mencionan también que un incremento remunerativo afecta específicamente a las micro y pequeñas empresas, además que estas son las que representan un mayor porcentaje del universo empresarial en el Perú, por ende son las más afectadas.

Las comparaciones y el análisis más detallado de la información contable, se muestran a continuación.

4.2. Análisis de los Estados Financieros

4.2.1. Análisis Horizontal y Vertical

Tabla 1

Estado de situación financiera Grupo Editora Panorama S.A.C.

Al 31 de diciembre del 2017-2018, en soles

ESTADOS FINANCIEROS 2017-2018							
ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA EXPRESADO EN SOLES				ANÁLISIS HORIZONTAL			
ACTIVO		2017	var. Vertical %	2018	var. Vertical %	VAR. ABSOLUTA	VAR. RELATIVA
Caja y Bancos	359	122,799.00	83%	141,622.00	91%	18,823.00	15%
Inv. valor razonab. y disp. P venta	360					-	
Cuentas por cobrar com.- terceros	361					-	
Ctas por cobrar com – relacionadas	362					-	
Ctas p cob per, acc, soc, dir y ger	363					-	
Cuentas por cobrar div. – terceros	364					-	
Ctas por cobrar div. – relacionadas	365					-	
Serv. y otros contratad. p anticip.	366					-	
Estimación de ctas cobranza dudosa	367					-	
Mercaderías	368					-	
Productos terminados	369					-	
Subproductos, desechos y desperdic.	370					-	
Productos en proceso	371					-	
Materias primas	372					-	
Mat. Auxiliar., sumin. y repuestos	373					-	
Envases y embalajes	374					-	
Existencias por recibir	375					-	
Desvalorización de existencias	376					-	
Activos no ctes manten. p la venta	377					-	
Otros activos corrientes	378					-	
Inversiones mobiliarias	379					-	
Inversiones inmobiliarias	380					-	
Activ. adq. en arrendamiento finan.	381					-	
Inmuebles, maquinaria y equipo	382	50,000.00	34%	50,000.00	32%	-	0%
Dep Inm, activ arren fin. e IME acum.	383	-24,327.00	-16%	-36,827.00	-24%	-12,500.00	51%
Intangibles	384					-	
Activos biológicos	385					-	
Deprec. act. biol. amort y agota acum.	386					-	
Desvalorización de activo inmoviliz	387					-	

Activo diferido	388					-	
Otros activos no corrientes	389	0		959.00	1%	959.00	#¡DIV/0!
TOTAL ACTIVO NETO	390	148,472.00	100%	155,754.00	100%	7,282.00	5%
PASIVO	V. Histórico 31 Dic 2017						
Sobregiros bancarios	401					-	
Trib y apor sis pen y salud p pagar	402	7,265.00	5%			-7,265.00	-100%
Remuneraciones y participaciones por pagar	403					-	
Ctas p pagar comercial – terceros	404					-	
Ctas p pagar comer – relacionadas	405					-	
Ctas p pag acc, directrs y gerentes	406					-	
Ctas por pagar diversas – terceros	407	1,688.00	1%			-1,688.00	-100%
Ctas p pagar divers – relacionadas	408	-		2,501.00	2%	2,501.00	#¡DIV/0!
Obligaciones financieras	409					-	
Provisiones	410	2,373.00	2%	1,499.00	1%	-874.00	-37%
Pasivo diferido	411					-	
TOTAL PASIVO	412	11,326.00	8%	4,000.00	3%	-7,326.00	-65%
PATRIMONIO	Valor Histórico Al 31 Dic. de 2017						
Capital	414	50,000.00	34%	50,000.00	32%	-	0%
Acciones de Inversión	415					-	
Capital adicional positivo	416					-	
Capital adicional negativo	417					-	
Resultados no realizados	418					-	
Excedente de revaluación	419					-	
Reservas	420					-	
Resultados acumulados positivo	421	15,361.00	10%	87,146.00	56%	71,785.00	467%
Resultados acumulados negativo	422					-	
Utilidad de ejercicio	423	71,785.00	48%	14,608.00	9%	-57,177.00	-80%
Pérdida del ejercicio	424					-	
TOTAL PATRIMONIO	425	137,146.00	92%	151,754.00	97%	14,608.00	11%
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	426	148,472.00	100%	155,754.00	100%	7,282.00	5%

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación Del Análisis Vertical:

De acuerdo al análisis realizado en la tabla N° 1, se indica que la cuenta de caja y bancos, para el año 2017 representa el 83% y para el año 2018 el 91% del total de activos, es decir ha tenido un aumento en 8%, la principal razón para que la empresa cuente con mayor liquidez ha sido el adelanto de pagos por parte de sus clientes.

La cuenta de inmueble maquinaria y equipo, para el año 2017 representa el 34% y para el año 2018 el 32% del total de activos, claramente esta cuenta ha sufrido una disminución en 2% en relación al año 2017, dado que hubo un aumento de la depreciación, la cual fue de 16% para el año 2017 y 24% para el año 2018.

En las cuentas de pasivo la variación es mínima, puesto que no cuenta con elevadas deudas a corto ni largo plazo, por lo que se puede inferir que trabaja mayormente con fondos propios, sin acudir a ningún apalancamiento financiero, además de no haber realizado ninguna inversión.

Interpretación Del Análisis Horizontal:

En la cuenta de caja y bancos se observa un aumento del 15%, esto se debe a los adelantos por parte de los clientes y a las cuentas por cobrar del ejercicio anterior.

La cuenta de inmueble maquinaria y equipo no tuvo variación alguna, puesto que no se realizó ninguna inversión, sin embargo, la cuenta de

depreciaciones tuvo un aumento del 51%, de modo que la empresa ha considerado invertir en maquinaria y así evitar la obsolescencia.

Las cuentas de pasivo reflejan una disminución del 65%, debido a la poca inversión que se hizo, además la empresa no ha recurrido a ningún apalancamiento financiero.

Tabla 2

Estado de resultados. Grupo Editora Panorama S.A.C. Al 31 de diciembre del 2017-2018 en soles-Análisis vertical.

ESTADO DE GANANCIAS Y PÉRDIDAS - VALORES HISTÓRICOS				ANÁLISIS HORIZONTAL			
	2017		var. Vertical %	2018	var. Vertical %	VAR. ABSOLUTA	VAR. RELATIVA
Ventas Netas o ingresos por servicios	461	566,872.00	100%	450,000.00	100%	-116,872.00	-21%
(-) Descuentos, rebajas y bonificaciones concedidas	462					-	
Ventas Netas	463	566,872.00	100%	450,000.00	100%	-116,872.00	-21%
(-) Costo de Ventas	464					-	
Resultado Bruto Utilidad	466	566,872.00	100%	450,000.00	100%	-116,872.00	-21%
Pérdida	467	-				-	
(-) Gastos de venta	468	-297,052.00	-52%	267,656.00	-59%	29,396.00	-10%
(-) Gastos de administración	469	-198,035.00	-35%	167,736.00	-37%	30,299.00	-15%
Resultado de operación Utilidad	470	71,785.00	13%	14,608.00	3%	-57,177.00	-80%
Pérdida	471	-				-	
(-) Gastos financieros	472					-	
(+) Ingresos financieros gravados	473	-				-	
(+) Otros ingresos gravados	475	-				-	
(+) Otros ingresos no gravados	476	-				-	
(+) Enajenación de valores y bienes del activo fijo	477					-	
(-) Costo enajenación de valores y bienes activo fijo	478					-	
(-) Gastos diversos	480					-	
REI Positivo	481					-	
REI Negativo	483					-	
Resultado antes de participaciones Utilidad	484	71,785.00	13%	14,608.00	3%	-57,177.00	-80%
Pérdida	485	-				-	
(-) Distribución legal de la renta	486					-	
Resultado antes del impuesto Utilidad	487	71,785.00	13%	14,608.00	3%	-57,177.00	-80%
Pérdida	489	-				-	
(-) Impuesto a la Renta	490					-	
Resultado del ejercicio Utilidad	492	71,785.00	13%	14,608.00	3%	-57,177.00	-80%
Pérdida	493	-				-	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación Del Análisis Vertical Y Horizontal.

Las ventas han disminuido en un 21% con respecto al año 2018, debido a fallas en su publicidad impresa y audiovisual, por tal motivo no pudo brindar el servicio a sus clientes, además que sus gastos aumentaron.

Los gastos administrativos y de ventas para el año 2017 representan el 52% y para el año 2018 el 59% del total de ventas, al mismo tiempo la sub cuenta que aumento en mayor medida para el año 2018, fue la de salario de personal en un **71%**. En el análisis horizontal se puede observar que los gastos han disminuido en 15% y 10% con respecto al año anterior, si bien es cierto el gasto ha disminuido algo semejante ha ocurrido con las ventas, eso quiere decir que los gastos han aumentado en relación a las ventas, cabe indicar que a pesar de que las ventas cayeron y hubo un incremento de la remuneración mínima vital, el personal seguía laborando, puesto que contaban con contratos anuales, firmados a inicio de año y el incremento se realizó en mayo del mismo año.

Ahora bien, el objetivo principal de este análisis es determinar si el incremento de la remuneración mínima vital ha tenido un impacto en la utilidad neta, por lo que se puede observar que la utilidad neta para el año 2017 representa el 13% y para el año 2018 el 3% del total de ventas, además en el análisis horizontal se puede ver que ha disminuido en 80% con respecto al año anterior, esto se debe a que la empresa ha vendido menos y no ha reducido gastos. En relación a la problemática expuesta cabe indicar que efectivamente hubo un impacto.

Tabla 3

Costo mensual de un trabajador en planilla. Grupo Editora Panorama S.A.C.

Trabajador	Edyy Yssac Salomon Barrios	
Sueldo	850	
Total sueldo bruto mensual	850	
CONCEPTO	Régimen Laboral (REMYPE)	
	MICRO EMPRESA	
Sueldo	850	
ESSALUD (9%)	76.5	
Vacaciones mensuales	35.42	
Gratificaciones	No aplica	
CTS	No aplica	
Asignación Familiar	No aplica	
Total beneficios a pagar al trabajador	111.92	
Total costo de trabajador	961.92	
Descuento Mensual AFP-ONP		
Sueldo	13%	Pago Total
961.92	125.05	836.87

Fuente: *Elaboración propia.***Descripción:**

De acuerdo al cálculo realizado del salario mínimo después de cargas sociales, se obtiene como resultado que la empresa Editora Panorama S.A.C. paga mensualmente S/ 836.00 soles por cada trabajador.

Tabla 4
Cálculo anual de planilla 2017

CÁLCULO ANUAL DE PLANILLA 2017				
MES	SUELDO	ESSALUD	VACACIONES	ONP-AFP
ENERO	15021.29	1377	637	2293.21
FEBRERO	15021.29	1377	637	2293.21
MARZO	15021.29	1377	637	2293.21
ABRIL	15021.29	1377	637	2293.21
MAYO	15021.29	1377	637	2293.21
JUNIO	15021.29	1377	637	2293.21
JULIO	15021.29	1377	637	2293.21
AGOSTO	15021.29	1377	637	2293.21
SEPTIEMBRE	15021.29	1377	637	2293.21
OCTUBRE	15021.29	1377	637	2293.21
NOVIEMBRE	15021.29	1377	637	2293.21
DICIEMBRE	15021.29	1377	637	2293.21
TOTAL	180255.48	16524	7644	27518.52

Fuente: *Elaboración propia.*

Descripción:

En la tabla se muestra el cálculo de la remuneración mínima vital que paga la empresa Grupo Editora Panorama S.A.C anualmente por cada trabajador, llegando a totalizar en sueldos 180255.48, en ESSALUD 16524, en vacaciones 7644 y en AFP-ONP 27518.

Tabla 5**Cálculo anual de planilla 2017**

CÁLCULO ANUAL DE PLANILLA 2018				
MES	SUELDO	ESSALUD	VACACIONES	ONP-AFP
ENERO	15021.29	1377	637	2293.21
FEBRERO	15021.29	1377	637	2293.21
MARZO	15021.29	1377	637	2293.21
ABRIL	15021.29	1377	637	2293.21
MAYO	16435.06	1506.6	697.5	2509.04
JUNIO	16435.06	1506.6	697.5	2509.04
JULIO	16435.06	1506.6	697.5	2509.04
AGOSTO	16435.06	1506.6	697.5	2509.04
SEPTIEMBRE	16435.06	1506.6	697.5	2509.04
OCTUBRE	16435.06	1506.6	697.5	2509.04
NOVIEMBRE	16435.06	1506.6	697.5	2509.04
DICIEMBRE	16435.06	1506.6	697.5	2509.04
TOTAL	191565.64	17560.8	8128	29245.16

Fuente: *Elaboración propia.*

Descripción:

En la tabla se muestra el cálculo de la remuneración mínima vital que paga la empresa Grupo Editora Panorama S.A.C anualmente por cada trabajador, llegando a totalizar en sueldos 191565.64, en ESSALUD 17560, en vacaciones 8128 y en AFP-ONP 29245.1

Tabla 6**Asiento contable del pago de remuneraciones 2017.**

ASIENTO CONTABLE DE PLANILLA-2017		
62	GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES	180255.48
621	Remuneraciones	
6211	Sueldos y salarios	156081.48
6215	Vacaciones	7644
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones	
6271	Régimen de prestaciones de salud	16524
6272	Régimen de pensiones	-27518.52
40	TRIBUTOS, CONTRAPRESTACIONES Y APORTES AL SISTEMA DE PENSIONES Y DE SALUD POR PAGAR	16524
403	Instituciones públicas	
4031	ESSALUD	16524
4032	ONP	6002.4
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR	163725.48
411	Remuneraciones por pagar	
4111	Sueldos y salarios por pagar	156081.48
4115	Vacaciones por pagar	7644
417	Administración de fondo de pensiones	-21516.12
94	Gastos administrativos	
944	sueldos y salarios	
79	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS	180255.48

791 Cargas imputables a cuentas de costos y gastos

180255.48

Glosa: Por los gastos administrativos y de ventas efectuados en el año 2017

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

Asiento contable del pago de remuneraciones 2018.

Glosa: Por los gastos administrativos y de ventas efectuados en el año 2017

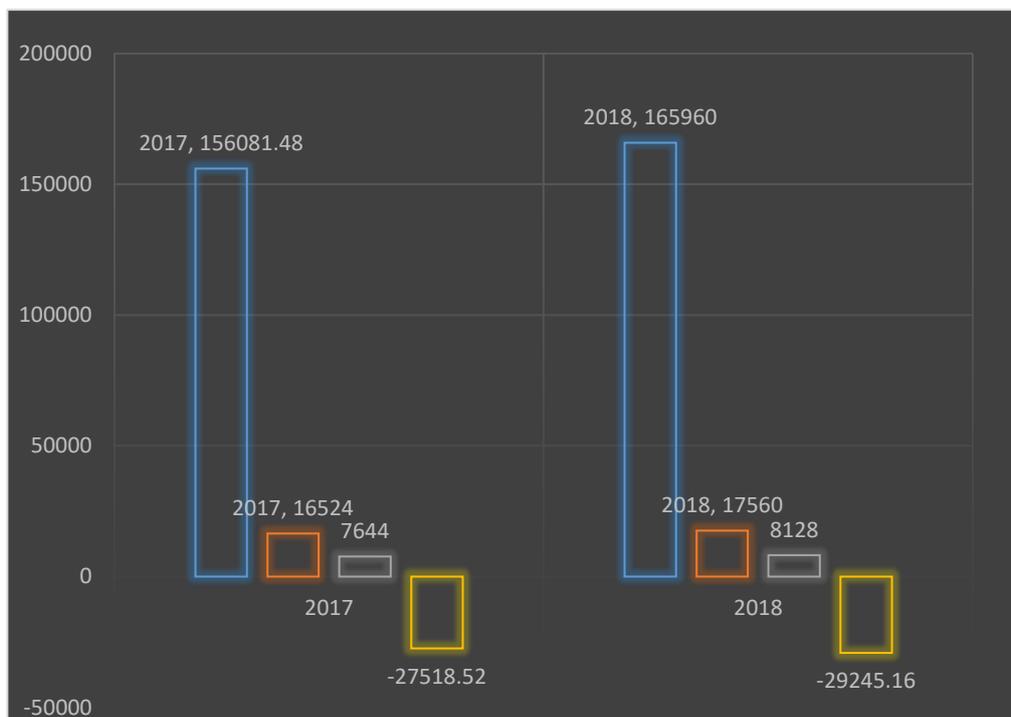
Fuente: Elaboración propia

ASIENTO CONTABLE DE PLANILLA-2018			
62	GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES		191565.64
621	Remuneraciones		
6211	Sueldos y salarios	165960	
6215	Vacaciones	8128	
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones		
6271	Régimen de prestaciones de salud	17560	
6272	Régimen de pensiones	-29245	
	TRIBUTOS, CONTRAPRESTACIONES Y APORTES AL SISTEMA DE PENSIONES Y DE SALUD POR PAGAR		17560
40	403 Instituciones públicas		
	4031 ESSALUD	17560	
	4032 ONP	-6567.36	
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		174088
411	Remuneraciones por pagar		
4111	Sueldos y salarios por pagar	165960	
4115	Vacaciones por pagar	8128	
417	Administración de fondo de pensiones	-22677.64	
94	Gastos administrativos		
944	sueldos y salarios		
79	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS	191565.64	
791	Cargas imputables a cuentas de costos y gastos		191565.64

Tabla 8

Resumen de las cuentas de remuneraciones 2017-2018

Figura 1. Variación de las cuentas de remuneración entre el año 2017-2018



Fuente: *Elaboración propia*

AÑO	SUELDO	ESSALUD	VACACIONES	ONP-AFP
2017	156081.48	16524	7644	-27518.52
2018	165960	17560	8128	-29245.16

Descripción:

De acuerdo a la tabla N° 8 y a su figura N°1, se puede observar el resumen tanto del año 2017 como del año 2018, con respecto a sueldos, ESSALUD, vacaciones y AFP-ONP.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5. Conclusiones

Se concluye que los gastos de ventas y administrativos de la empresa Grupo Editora Panorama S.A.C, han aumentado su participación considerablemente para el año 2018, específicamente sus gastos remunerativos, por consiguiente se puede decir que el incremento en la remuneración mínima vital si ha tenido un impacto negativo en la utilidad neta de la empresa, también se puede inferir que sus gastos administrativos y de ventas son muy elevados, en otras palabras invierten mucho en vender su servicio.

El análisis vertical y horizontal que se realizó a la información contable y financiera del Grupo Editora Panorama S.A.C. dio como resultado, que el activo corriente tuvo un aumento, es decir que cuenta con mayor liquidez, lo que no se puede decir del activo no corriente, puesto que este ha disminuido debido a que la empresa no realizó inversiones, además que su depreciación aumentó.

En el análisis efectuado también se encontró que la empresa no realiza inversiones a corto ni a largo plazo, además de no aprovechar las oportunidades de apalancamiento financiero las cuales le traería beneficios tributarios.

Un incremento en la remuneración mínima vital afecta al microempresario, puesto que sus costos de mano de obra aumentarán, eso no le puede afectar a las grandes empresas, ya que les puede parecer mínimo, pero para él pequeño empresario, es altísimo.

En relación a los objetivos específicos el nivel de impacto que ha tenido el incremento de la remuneración mínima vital en la Empresa Grupo Editora Panorama S.A.C, ha sido alto, ya que su planilla está conformada por trabajadores que perciben el salario mínimo, por lo tanto, sus costos laborales han aumentado.

Por otro lado, al comparar las planillas para el año 2017 el monto asciende a .180255.48 y para el año 2018 tiene un monto de 191565.64 soles. Teniendo un aumento de 11310.16 soles.

Por último, después de haber realizado el trabajo, se puede inferir que las micro y pequeñas empresas no llevan una contabilidad financiera completa, la cual les permita llevar un manejo óptimo de sus recursos y así poder maximizar su rentabilidad. Joao y Aida (2018) indican que: la falta de una contabilidad que refleje la situación real de la empresa y que sirva de apoyo para el control y la toma de decisiones en su gestión, es la principal causa que conduce al declive de su ciclo de vida.

Recomendaciones.

La empresa Grupo Editora Panorama S.A.C. debe considerar bajar sus gastos de administración y ventas, con el fin de maximizar su rentabilidad.

Analizar los gastos y establecer estrategias, las cuales mejoren la gestión financiera de la empresa, minimizando de esta manera amenazas y logrando una estabilidad económica

El incremento de la remuneración mínima vital debería ser tomada en cuenta por las empresas sin importar la magnitud que estas tengan, ya que realizando un análisis pueden tomarlo como medida de control ante posibles contingencias.

Por otro lado, es importante resaltar que el presente trabajo es el primero que tiene un enfoque netamente contable, puesto que la variable remuneración mínima vital ha sido estudiada mayormente con la empleabilidad, crecimiento económico, etc. Y no con la utilidad neta de una empresa. Por lo que se recomienda que dichas variables queden sujetas a futuras investigaciones.

Referencias

Anónimo. (2014). *Estructuración de Salariosgh. Teorías de los salarios*. Obtenido de

https://estructuraciondesalariosgh.webnode.com.co/products/producto-2-/?fbclid=IwAR3YS6LwKMbg4zWjleRTRZIC7_OyGgZhFFlymO5ISVloxEi-dnoduWg6rw

Anónimo. (2014). *Teoría de los salarios*. Obtenido de [Entrada de blog]:

https://estructuraciondesalariosgh.webnode.com.co/products/producto-2-/?fbclid=IwAR3YS6LwKMbg4zWjleRTRZIC7_OyGgZhFFlymO5ISVloxEi-dnoduWg6rw

Anónimo. (2018). Actualidad Empresarial. *Instituto Pacífico Actualidad Empresarial*

Revista de investigación y Negocios. Obtenido de

<http://aempresarial.com/servicio/pioners/entrada-presentacion-de-estados-financieros-273>

Anónimo. (15 de Marzo de 2018). Nubox pensando en los que cuentan. [*Mensaje de un*

blog]. Obtenido de <https://blog.nubox.com/diferencia-entre-utilidad-neta-y-utilidad-bruta>

Ánonimo. (31 de octubre de 2019). *Diferencia entre utilidad neta y utilidad bruta en*

contabilidad. Obtenido de [Entrada de blog]: <https://blog.nubox.com/diferencia-entre-utilidad-neta-y-utilidad-bruta>

Anónimo. (20 de Abril de 2020). *¿Cuál es la diferencia entre sueldo y salario?* Obtenido de [Entrada de blog]: <https://blog.nubox.com/cual-es-la-diferencia-entre-sueldo-y-salario>

Anónimo. (s.f). Glosario de Contabilidad. [Mensaje de un blog]. Obtenido de <https://debitoor.es/glosario/definicion-estados-financieros>

Anónimo. (s.f). *Guías Sobre Políticas en Materia de Salario Mínimo*. Obtenido de http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_542003.pdf

Anónimo. (s.f). *Instrumentos de investigación*. Obtenido de Tiposdeinvestigación: <https://tiposdeinvestigacion.org/instrumentos-de-investigacion/#:~:text=Los%20instrumentos%20de%20investigaci%C3%B3n%20son,un%20problema%20o%20fen%C3%B3meno%20determinado.>

Azcona, M., & Manzini, F. y. (2013). *PRECISIONES METODOLÓGICAS SOBRE LA UNIDAD DE ANÁLISIS Y LA UNIDAD DE OBSERVACIÓN.APLICACIÓN A LA INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGIA*. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1

Barbei, A. A., & Zinno, F. (Noviembre de 2016). *"Perspectiva informativa de la contabilidad y Teoría Contable: Revisión de la literatura"*. Obtenido de CECIN: <https://www.econo.unlp.edu.ar/frontend/media/85/10885/fba5b987e990030fe8aa0160f2153e9e.pdf>

- Benites, G. (2018). "*Estudio de la Gestión por procesos según los requerimientos de la Norma 9001:2015 Para la empresa Merfrut S.R.L. de Lima-Perú en el período 2018.*". Lima .
- Bonilla García , J. (2009). El Salario Mínimo en Venezuela :Algunas consideraciones generales. *Revista Gaceta Laboral*, 15(1), 29-55. Obtenido de <http://webdelprofesor.ula.ve/economia/guillenr/introduccion/Salario%20minimo-articulo1.pdf>
- Bullard Gonzáles, A., & Gamero Requena, J. (31 de Marzo de 2014). *LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y SU IMPACTO EN LOS TRABAJADORES THE MINIMUM LIVING WAGE AND ITS IMPACT ON WORKERS*. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LaRemuneracionMinimaVitalYSuImpactoEnLosTrabajador-5078209.pdf>
- Campos Vasquez, R. M., Esquivel, G., & Santillán Hernández, A. S. (Agosto de 2017). El impacto del salario minimo en los ingresos y el empleo en México. *Cepal*(122). Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42041/1/RVE122_es.pdf#page=206.
- Caraballo Pou, M. A. (s.f). *Dialnet*. Obtenido de Salarios, productividad y empleola hipótesis de los salarios de eficiencia: la hipótesis de los salarios de eficiencia
- Carhuajulca Vallejos, c. E. (2018). *ANÁLISIS DE LOS ESTADOS FINANCIEROS Y SU INFLUENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES EN BOTICAS Y SALUD S.A.C. CHICLAYO 2016 – 2017*. Obtenido de Universidad señor de sipán:

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5718/Carhuajulca%20Vallejos%20Cristhian%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ccahuana, C., López Quispe, V. I., & Magdalena, M. (2017). La gestión de recursos humanos y su Influencia en el bienestar de los trabajadores de la empresa Erredos s.a.c. de Arequipa 2017. (*Tesis de pregrado*). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.

Céspedes, N. (2004). *Efectos del salario mínimo en el mercado laboral peruano*.

Obtenido de

https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46577373/Estudios-Economicos-13-5.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1541186409&Signature=EdSnTgoiRllqlyd9zH7JxErLnLs%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEfectos_del_salario_m

Corrales Melgarejo, R. (2011). *LA PLANILLA: Nociones fundamentales*. Obtenido de Hechos de la Justicia: <http://www.jusdem.org.pe/webhechos/N010/planilla.htm>

Cuellar Díaz, L. (2009). Utilidad contable en los estados financieros. *Gestiopolis*, <https://www.gestiopolis.com/utilidad-contable-en-los-estados-financieros/>.

Decreto Supremo N° 013- 2013. (2013). *Texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial*. Obtenido de Decreto Supremo N° 013- 2013: http://www.sice.oas.org/SME_CH/PER/Decr_S_013_2013_Prod_s.pdf

- Galvis Gonzáles, J. (2014). *ANTECEDENTES, TEORÍAS Y CONCEPCIONES SOBRE EL SALARIO**. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-AntecedentesTeoriasYConcepcionesSobreElSalario-5551794.pdf
- Gómez, G. (11 de Agosto de 2001). *Análisis vertical y horizontal de los estados financieros*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/analisis-vertical-y-horizontal-de-los-estados-financieros/>
- Gonzales Vargaz, N. K. (2017). El incremento del salario mínimo vital y sus efectos en el crecimiento económico: Un análisis de productividad en el Perú (2001-2016). *(Tesis de pregrado)*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Gonzales, K. (31 de Enero de 2013). *Técnicas de procesamiento y representación de datos*. Obtenido de issuu: https://issuu.com/kvin92/docs/analisis_de_sistema
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw.
- Jaramillo Baanante, M. (Julio de 2005). *Grupo De Análisis para el Desarrollo. ¿Cómo se ajusta el mercado de trabajo ante cambios en el salario mínimo en el Perú?*
Obtenido de http://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/como-se-ajusta-el-mercado-de-trabajo-ante-cambios-en-el-salario-minimo-en-el-peru.pdf?fbclid=IwAR1E1irtLkEj66uAmRwA6ey0-PJy5zT7hll_t9DKu7Ki_7nQdQ3Ez7oX-WA

Manzo E, Z. R., & Moncallo P, N. M. (2004). Remuneración salarizada recibida ,beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida. (*tesis de maestría*). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (Febrero de 2006). *REVISIÓN DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA EN PERÚ* . Obtenido de SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO :
<http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2016/02/Informe-Comit%C3%A9-Remuneraci%C3%B3n-M%C3%ADnima-MTPE-MEF-2005.pdf>

Mondragón Ortego, W. B., & Ventura Aguilar, H. E. (2017). Remuneración Mínima Vital y empleo urbano en el Perú : 2000-2016. (*tesis de pregrado*). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

Morales Arrieta, J. A., & Velandia Herrera, N. F. (2001). *Salarios estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Obtenido de Salarios:
<https://administraciondepersonal.files.wordpress.com/2010/09/salarios-morales-arrieta-capitulo-1-al-4.pdf>

Morillo, M. (Enero de 2001). Rentabilidad financiera y reducción de costos. *Actualidad contable fases*, 4(4), 35-48. Obtenido de Rentabilidad Financiera y Reducción de costos: <http://www.redalyc.org/pdf/257/25700404.pdf>

Nelito Mateus , J., & Muñoz Chávez, A. (Diciembre de 2018). *Los hechos contables y su repercusión en las micro y pequeñas empresas. Caso de estudio municipio de cazengo , provincia cuanza norte Angola*. Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000200015

Ochoa Gonzales , C., Sánchez Villacres, A., Andocilla Cabrera, J., Hidalgo Hidalgo, H., & Medina Hinojosa, D. (2018). *El análisis financiero como herramienta clave para una gestión financiera eficiente en las medianas empresas comerciales del Cantón Milagro*. Obtenido de Observatorio De La Economía Latinoamericana: file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Temp/Temp1_analisis-financiero-ecuador.zip/analisis-financiero-ecuador.pdf

Oficina Internaciona Del Trabajo Ginebra. (2014). *Sistema de salarios mínimos*. Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235286.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1996). *los efectos del empleo según distintas teorías económicas*. Obtenido de Salario Mínimo: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS_538767/lang--es/index.htm

Organización internacional del trabajo. (2014). *Sistemas De salarios mínimos*. Ginebra. Recuperado el 21 de noviembre de 2018, de Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, 2014: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235286.pdf

Osorio, E. I. (2012). Impacto del incremento al salario mínimo del 2009 en la partida salarial de la administración central relación con el déficit fiscal. (*Tesis de pregrado*). Universidad Autónoma de Honduras, Tegucigalpa.

Pacheco, J. (6 de Mayo de 2019). *¿Cuáles son las diferencias que existen entre sueldo y salario?* Obtenido de Web y Empresas:

<https://www.webyempresas.com/sueldo-y-salario/>

Palomino Samaniego, J. (2011). Tesis de efectos del incremento de la remuneración mínima vital sobre el empleo y los ingresos laborales. *(tesis de pregrado)*.

Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima.

Parada, J. (1988). *Rentabilidad Empresarial Un Enfoque De Gestión* (1 ed.). Chile:

Universidad de concepción. Obtenido de

<http://www2.udec.cl/~rparada/LibrosPublicados/LibroRentabilidadEmpresarial2.pdf>

Pérez Porto, J., & Merino, M. (2014). Definición, de. *Definición de utilidad neta*.

Obtenido de Definición De Utilidad Neta: <https://definicion.de/utilidad-neta/>

Ruiz Campos, M. S. (2017). *Incidencia de la remuneración mínima vital en la gestión*

financiera de las Mypes del sector comercial del distrito de trujillo. Obtenido de

Tesis Unitru:

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9240/ruizcampos_miluska.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanchez. (1994). *Revista española de financiación y contabilidad*. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/4954>

Sánchez Ballesta, J. (2002). *Análisis De Rentabilidad De Las Empresas*. Obtenido de

Análisis Contable: <http://ciberconta.unizar.es/leccion/anarenta/analisisr.pdf>

Sánchez Carlessi, h. (24 de Octubre de 2016). *Tipos y métodos de investigación*. Obtenido de issuu: https://issuu.com/luispiedra/docs/sesion_12_-_tipos_y_m__todos_de_inv

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Saenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. ©Universidad Ricardo Palma. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf

Sandoval Vargas, C. J. (2009). *Propuesta de una estructura de sueldos y salarios para la empresa Finamerica S.A.* Obtenido de Universidad de La Salle : https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1183&context=administracion_de_empresas

Sanz Santoloria, C. ((s.f)). *El análisis de los estados financieros desde una perspectiva patrimonial*. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElAnalisisDeEstadosFinancierosDesdeUnaPerspectivaP-206413.pdf

Sarmiento, D., Gonzáles, L., Sánchez , E., & Manrique, J. (1 de Marzo de 2009). *Compensación y remuneración, sueldos y salarios, programas de Incentivos y beneficios. [Mensaje de un blog]*. Obtenido de *Compensación y Remuneración, Sueldos y Salarios, Programas de Incentivos y Beneficios*: <http://google.over-blog.es/article-28521111.html>

Suárez Maetínez, J. F. (2015). *El impacto de un incremento en el salario mínimo sobre la distribución salarial en México. (Tesis de Maestría)*. Universidad autónoma de nuevo león, México. Obtenido de

http://eprints.uanl.mx/10584/1/El%20impacto%20de%20un%20incremento%20en%20el%20salario%20minimo%20sobre%20la%20distribucion%20salarial%20en%20M%C3%A9xico.pdf?fbclid=IwAR3sliUtxEWwLrY_vkxk6-PWIPWw0J-_fcv_KTdgCstAFPv9QFxo1JDxfQY

Suárez Martínez, J. F. (2015). El impacto de un incremento en el salario mínimo sobre la distribución salarial en México. (*Tesis de Maestría*). Universidad autónoma de nuevo león, México. Obtenido de

http://eprints.uanl.mx/10584/1/El%20impacto%20de%20un%20incremento%20en%20el%20salario%20minimo%20sobre%20la%20distribucion%20salarial%20en%20M%C3%A9xico.pdf?fbclid=IwAR3sliUtxEWwLrY_vkxk6-PWIPWw0J-_fcv_KTdgCstAFPv9QFxo1JDxfQY

Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación La búsqueda de significados*. Obtenido de

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/39626073/Taylor-Bogdan_observacion_part.pdf?1446522460=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTaylor_Bogdan_observacion_part.pdf&Expires=1605753967&Signature=B7lwX36WbwJmsH2b0wg0isXXu6zbiutSATbpnOP2hKjzuSU

Torres Flores, D. (2016). Aumento del salario mínimo y su impacto en el empleo. (*Tesis de Maestría*). El Colegio de la Frontera del Norte, Tijuana. Obtenido de

https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2016/11/TESIS-Torres-Flores-Diego.pdf?fbclid=IwAR2zgTSqUSy-hjHTGIF-vQCs_0cDIDY1QPttKv7DGHU5GBsHTlyQ6WVeINo

Valderrama Calderón , M. (2012). La Remuneración Mínima en el Perú. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima.

Valera Juarez, R. A. (2013). *Administración de la Compensación sueldos, salarios y prestaciones* (2 ed.). México: Pearson. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>

Yachas Espinoza, R. M. (2017). Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016. (*Tesis de pregrado*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

ANEXOS

Anexos A. Planilla de remuneraciones 2017

PLANILLA MENSUAL 2017										
TIPO	AFP	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	SUELDO	ESSALUD	VACACIONES	SUELDO COMPUTABLE	DESCUENTOS TRABAJADOR	TOTAL A PAGAR
									FONDO	
001	ONP	EDDIE YSAAC	SALOMON	BARRIOS	850.00	76.50	35.42	961.92	125.05	836.87
001	INTEGRA	ZOILA DINA	SUAREZ	ESCOBAR	850.00	76.50	35.42	961.92	127.84	834.08
001	INTEGRA	RICARDO ALFREDO	SARDA	VALDEZ	850.00	76.50	35.42	961.92	127.84	834.08
001	INTEGRA	ARMANDO ENRIQUE	LOLI	SALOMON	850.00	76.50	35.42	961.92	127.84	834.08
001	PRIMA	BRENDA JACQUELIN	RAVILLET	MALDONADO	850.00	76.50	35.42	961.92	128.32	833.60
001	ONP	MARIA MAXIMINA	SALAS	SANCHEZ	850.00	76.50	35.42	961.92	125.05	836.87
001	INTEGRA	TITO RAFAEL	QUINTANA	SALAS	850.00	76.50	35.42	961.92	127.84	834.08
001	INTEGRA	GUSTAVO	LOLI	MELGAREJO	850.00	76.50	35.42	961.92	127.84	834.08
001	ONP	GESSELLE PAOLA	RODRIGUEZ	GONZALES	850.00	76.50	35.42	961.92	125.05	836.87
001	ONP	JOEL MARINO	RAMOS	POMPA	850.00	76.50	35.42	961.92	125.05	836.87
001	PRIMA	ADOLFO ARMANDO	RAMIREZ	RAVILLET	850.00	76.50	35.42	961.92	128.32	833.60
001	INTEGRA	RONEL ELAINE	HUAMAN	MOLOCHO	850.00	76.50	35.42	961.92	127.84	834.08
001	INTEGRA	ERICK MATHIAS	LOLI	BERECIC	850.00	76.50	35.42	961.92	127.84	834.08
001	PRIMA	YAZMIN LUCERO	ALIAGA	BENAVIDES	850.00	76.50	35.42	961.92	128.32	833.60
001	PROFUTURO	DOMINGO ESMARO	ALVARADO	HOLGUIN	850.00	76.50	35.42	961.92	129.19	832.73
001	INTEGRA	IDELSO	QUIROZ	QUISPE	850.00	76.50	35.42	961.92	127.84	834.08
001	PRIMA	EDWIN LUIS	LEZAMA	ROJAS	850.00	76.50	35.42	961.92	128.32	833.60
001	INTEGRA	ROSA GENOVEVA	CRUZADO	ORTIZ	850.00	76.50	35.42	961.92	127.84	834.08

15,300.00	1,377.00	637.50	17,314.50	2,293.21	15,021.29
-----------	----------	--------	-----------	----------	-----------

Anexos B. Planilla de Remuneraciones 2018

TIPO	AFP	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	SUELDO	ESSALUD	VACACIONES	SUELDO COMPUTABLE	DESCUENTOS TRABAJADOR	TOTAL A PAGAR
									FONDO	
001	ONP	EDDIE YSAAC	SALOMON	BARRIOS	930.00	83.70	38.75	1,052.45	136.82	915.63
001	INTEGRA	ZOILA DINA	SUAREZ	ESCOBAR	930.00	83.70	38.75	1,052.45	139.87	912.58
001	INTEGRA	RICARDO ALFREDO	SARDA	VALDEZ	930.00	83.70	38.75	1,052.45	139.87	912.58
001	INTEGRA	ARMANDO ENRIQUE	LOLI	SALOMON	930.00	83.70	38.75	1,052.45	139.87	912.58
001	PRIMA	BRENDA JACQUELIN	RAVILLET	MALDONADO	930.00	83.70	38.75	1,052.45	140.40	912.05
001	ONP	MARIA MAXIMINA	SALAS	SANCHEZ	930.00	83.70	38.75	1,052.45	136.82	915.63
001	INTEGRA	TITO RAFAEL	QUINTANA	SALAS	930.00	83.70	38.75	1,052.45	139.87	912.58
001	INTEGRA	GUSTAVO	LOLI	MELGAREJO	930.00	83.70	38.75	1,052.45	139.87	912.58
001	ONP	GESSELLE PAOLA	RODRIGUEZ	GONZALES	930.00	83.70	38.75	1,052.45	136.82	915.63
001	ONP	JOEL MARINO	RAMOS	POMPA	930.00	83.70	38.75	1,052.45	136.82	915.63
001	PRIMA	ADOLFO ARMANDO	RAMIREZ	RAVILLET	930.00	83.70	38.75	1,052.45	140.40	912.05
001	INTEGRA	RONEL ELAINE	HUAMAN	MOLOCHO	930.00	83.70	38.75	1,052.45	139.87	912.58
001	INTEGRA	ERICK MATHIAS	LOLI	BERECIC	930.00	83.70	38.75	1,052.45	139.87	912.58
001	PRIMA	YAZMIN LUCERO	ALIAGA	BENAVIDES	930.00	83.70	38.75	1,052.45	140.40	912.05
001	PROFUTURO	DOMINGO ESMARO	ALVARADO	HOLGUIN	930.00	83.70	38.75	1,052.45	141.34	911.11
001	INTEGRA	IDELSO	QUIROZ	QUISPE	930.00	83.70	38.75	1,052.45	139.87	912.58
001	PRIMA	EDWIN LUIS	LEZAMA	ROJAS	930.00	83.70	38.75	1,052.45	140.40	912.05
001	INTEGRA	ROSA GENOVEVA	CRUZADO	ORTIZ	930.00	83.70	38.75	1,052.45	139.87	912.58
					16,740.00	1,506.60	697.50	18,944.10	2,509.04	16,435.06

Anexos C. Estado de Resultados.

ESTADO DE GANANCIAS Y PÉRDIDAS - VALORES HISTÓRICOS		
	2017	
Ventas Netas o ingresos por servicios	461	566872
(-) Descuentos, rebajas y bonificaciones concedidas	462	
Ventas Netas	463	566872
(-) Costo de Ventas	464	
Resultado Bruto Utilidad	466	566872
Pérdida	467	0
(-) Gastos de venta	468	- 297052
(-) Gastos de administración	469	- 198035
Resultado de operación Utilidad	470	71785
Pérdida	471	0
(-) Gastos financieros	472	
(+) Ingresos financieros gravados	473	0
(+) Otros ingresos gravados	475	0
(+) Otros ingresos no gravados	476	0
(+) Enajenación de valores y bienes del activo fijo	477	
(-) Costo enajenación de valores y bienes activo fijo	478	
(-) Gastos diversos	480	
REI Positivo	481	
REI Negativo	483	
Resultado antes de participaciones Utilidad	484	71785
Pérdida	485	0
(-) Distribución legal de la renta	486	
Resultado antes del impuesto Utilidad	487	71785
Pérdida	489	0
(-) Impuesto a la Renta	490	
Resultado del ejercicio Utilidad	492	71785
Pérdida	493	0

Anexos D. Estado de Resultados.

ESTADO DE GANANCIAS Y PÉRDIDAS - VALORES HISTÓRICOS		
2018		
Ventas Netas o ingresos por servicios	461	450000
(-) Descuentos, rebajas y bonificaciones concedidas	462	
Ventas Netas	463	450000
(-) Costo de Ventas	464	
Resultado Bruto	Utilidad	466 450000
Pérdida	467	
(-) Gastos de venta	468	267656
(-) Gastos de administración	469	167736
Resultado de operación	Utilidad	470 14608
Pérdida	471	
(-) Gastos financieros	472	
(+) Ingresos financieros gravados	473	
(+) Otros ingresos gravados	475	
(+) Otros ingresos no gravados	476	
(+) Enajenación de valores y bienes del activo fijo	477	
(-) Costo enajenación de valores y bienes activo fijo	478	
(-) Gastos diversos	480	
REI Positivo	481	
REI Negativo	483	
Resultado antes de participaciones	Utilidad	484 14608
Pérdida	485	
(-) Distribución legal de la renta	486	
Resultado antes del impuesto	Utilidad	487 14608
Pérdida	489	
(-) Impuesto a la Renta	490	
Resultado del ejercicio	Utilidad	492 14608
Pérdida	493	0