



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Aumento de la Remuneración Mínima Vital y su incidencia en la rentabilidad  
de la clínica SPT S.A.C., Trujillo 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORA**

Aguilar Gonzales, Lizbeth Pamela

**ASESORA**

Dra. Calvanapon Alva, Flor Alicia

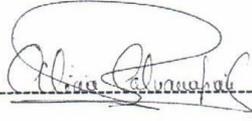
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Finanzas

**TRUJILLO – PERU**

**2018**

## Jurado evaluador



Dra. Flor Alicia, Calvinapon Alva

Presidente



Mg. Felipe Marcelo, Solano Salazar

Secretario



Mg. Jaime Gilberto, Montenegro Ríos

Vocal

## **Dedicatoria**

A mis padres Sr. Luis Aguilar y la Sra. Miriam Gonzales, por el apoyo incondicional que me brindaron en toda mi carrera profesional.

A mis hermanos Miguel y Diego, por la confianza y optimismo que me brindaron para seguir día a día y lograr mi objetivo.

## **Agradecimiento**

A Dios por ser mi guía, mi fuerza y darme la sabiduría y salud para lograr mis objetivos trazados.

A mis padres y hermanos que me han apoyado incondicionalmente en mis logros y fracasos.

A mis docentes por su valiosa enseñanza a lo largo de mi formación profesional.

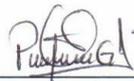
## Declaratoria de autenticidad

Yo, Lizbeth Pamela Aguilar Gonzales con DNI N° 47947733, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es efectiva y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2016



---

Aguilar Gonzales, Lizbeth Pamela

DNI: 47947733

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo Presento ante ustedes la Tesis titulada aumento de la remuneración mínima vital y su incidencia en la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C, Trujillo 2018, con el propósito de determinar que tanto puede afectar el nuevo cambio de la remuneración en los resultados de la empresa, de la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Contador Público.

La autora.

# Índice

Jurado evaluador .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación .....	vi
Resumen.....	ix
<i>Abstract</i> .....	x
I. Introducción .....	1
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Trabajos previos .....	3
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	4
1.3.1. Remuneración.....	4
1.3.2. Características de la remuneración. ....	5
1.3.3. Clasificación de las remuneraciones. ....	6
1.3.4. Tipos de remuneraciones. ....	7
1.3.5. Otras remuneraciones. ....	7
1.3.6. Remuneración mínima vital.....	8
1.3.7. Otros conceptos que se relacionan con la remuneración mínima vital. ....	9
1.3.8. Rentabilidad.....	10
1.3.9. Ratios de rentabilidad .....	12
1.4. Marco normativo .....	13
1.5. Formulación del problema.....	14
1.6. Justificación del estudio .....	14
1.7. Hipótesis.....	15
1.8. Objetivos .....	15
II. Método .....	16
2.1. Diseño de investigación.....	16
2.2. Variables, operacionalización.....	16
2.3. Población y muestra .....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	19
2.5. Métodos de análisis de datos .....	19
2.6. Aspectos técnicos .....	19

III.	Resultados .....	20
3.1.	Generalidades de la empresa clínica SPT S.A.C.....	20
3.2.	Análisis de planillas de trabajadores periodo abril – setiembre 2018.....	21
3.3.	Análisis del estado de situación financiera y estado de resultados integrales periodo abril – setiembre 2018. ....	24
3.4.	Rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., periodo 2018. ....	26
3.5.	Incidencia del aumento de la remuneración mínima vital en la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., Trujillo 2018. ....	27
3.6.	Contrastación de hipótesis. ....	28
IV.	Discusión.....	29
V.	Conclusiones .....	32
VI.	Recomendaciones.....	33
VII.	Propuesta.....	34
VIII.	Referencias.....	37
IX.	Anexos .....	41

## **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo determinar la incidencia del aumento de la remuneración mínima vital en la rentabilidad de la Clínica SPT S.A.C., Trujillo 2018, los datos fueron obtenidos a través de la técnica de análisis documental utilizando como instrumento la ficha de análisis documental, la población estuvo conformado por la clínica SPT S.A.C.

La investigación es de tipo descriptivo, ya que los datos fueron redactados tal y como se obtuvieron de la empresa, de diseño no experimental y de corte transversal. Se analizó las planillas de los trabajadores realizando un comparativo entre la remuneración percibida de S/ 930 y si se hubiera mantenido en S/ 850, se realizó también un análisis a los estados financieros, estado resultados y se terminó aplicando ratios financieros para determinar la rentabilidad de la empresa, adicional a ello se presentó una propuesta para mejorar el control de gastos en publicidad y marketing, concluyendo que el aumento de la remuneración mínima vital no incide en la rentabilidad de la Clínica SPT S.A.C., según los datos obtenidos las variaciones generadas no son significativas y no alcanzan a generar diferencias en la rentabilidad de la empresa, los ratios analizados no se mueven salvo el ratio de rentabilidad del activo y el ratio de rentabilidad del capital en 1% y 6% sucesivamente.

*Palabras clave:* remuneración, rentabilidad.

## ***Abstract***

*The objective of the present investigation is to determine the incidence of the increase of the minimum vital remuneration in the profitability of the Clinic SPT S.A.C., the data was obtained through the documentary analysis technique, the documentary analysis record was used as an instrument, and the population was confirmed by the Clinic SPT S.A.C.*

*The investigation is descriptive, the data was written as it was obtained from the company non-experimental and cross-sectional design. The payroll of the workers was analyzed making a comparison between the remuneration received of S / 930 and if it had been maintained in S / 850, an analysis was also made to the financial statements, results statement and financial ratios were finalized to determine the profitability of the company, a proposal was presented to improve control of advertising and marketing expenses, it was concluded that the increase in minimum vital remuneration does not affect the profitability of the SPT S.A.C, According to the obtained data, the generated variations are not significant and do not reach to generate differences in the profitability of the company, the analyzed ratios do not move except the ratio of profitability of the asset and the return ratio of the capital in 1% and 6% successively.*

*Keyword: remuneration, profitability.*

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

En América Latina la remuneración mínima vital ha tenido evoluciones positivas, sin embargo en algunos periodos ha descendido significativamente, para Arando y López (2016) “ el salario representa en la actualidad un factor importante en la vida social y económica de los países” (párr. 1) según los autores “independientemente de países desarrollados o con economías en desarrollo, la fijación de los salarios y el modo de su terminación influye en el espectro político y económico de cada país” (párr. 2).

Así mismo, es necesario precisar que son los gobiernos los responsables de la política salarial, ya que influye en el ambiente social de cada país y en aspectos económicos como el empleo, los precios, la inflación, la productividad y la exportación. Según un informe sobre las remuneraciones de la Organización Internacional del trabajo, el crecimiento del salario sufrió caídas durante la crisis de 2008 y 2009 pero registro una recuperación en el 2010.

Arando y López (2016) “agregan también que las políticas de fijación de salarios deberían se acordadas a nivel regional sin dejar de controlar el efecto inflacionario, de lo contrario, el aumento será ficticio” ahora bien, si bien es cierto el incremento en la remuneración es beneficioso para varios aspectos de un país, esto tiende a cambiar cuando los incrementos son establecidos sin tomar en cuenta las políticas antes mencionadas.

Se sabe que la remuneración mínima en el Perú y en todo el mundo debe por lo menos cubrir la canasta básica familiar, así mismo, tiene como objetivo aminorar la pobreza y desigualdad de los ingresos, sin embargo, eso no se realiza en la práctica ya que son otros factores que están en juego como la productividad, informalidad, empleo, tamaño de empresas, etc., así que todo incremento en la remuneración mínima vital debe ser realizado mediante una base técnica – económica, dejando de lado intereses políticos.

Un incremento en la remuneración significa aumento en gratificaciones, cts, essalud, vacaciones, seguro complementario de trabajo de riesgo, aporte al senati, etc., en otras palabras, aumenta los costos laborales de la empresa, estos cambios generan efectos

en las empresas como reducción de personal, ocasionando el desempleo o mantener parte de sus trabajadores de manera informal generando informalidad laboral.

A lo largo de los años el aumento de la remuneración mínima vital ha generado efectos negativos sobre las empresas, el empleo y la economía en su conjunto, si bien es cierto el nivel del efecto generado depende del tamaño de la empresa, eso no significa que no tenga un impacto significativo, algunas de las empresas logran afrontar el incremento sin embargo la mayoría de ellas no se encuentran en la misma situación.

Para Loayza (2017) “no es lo mismo incrementar S/ 100 para una gran o mediana empresa que hacerlo para una mype, tampoco genera el mismo impacto si la empresa opera en Huancavelica, Ayacucho o en la Selva peruana” (párr. 9).

Si bien es cierto las grandes empresas no sufren significativamente con estos cambios, si están expuestas a variaciones en su rentabilidad, utilidad, liquidez, etc. Afectando de esta manera los resultados en la situación económica y financiera de la empresa. Se sabe también que el crecimiento de la empresa depende de estos factores, es por ello que las empresas luchan a diario por obtener buenos rendimientos económicos, y por ende también deben estar preparados para con los cambios que ocurren esporádicamente, como el aumento de la remuneración mínima vital, ya que este factor aumenta los costos laborales de la empresa.

Es así que, la presente investigación busca determinar la incidencia que genera el aumento de la remuneración mínima vital en la rentabilidad en la clínica SPT S.A.C. año 2018, ya que esta empresa cuenta con una planilla de 400 trabajadores el cual el 35% de ellos perciben la remuneración mínima vital.

## 1.2. Trabajos previos

Polanco (2017) “Las escalas remunerativas y su relación con la rotación laboral de los obreros de campo de la empresa agrícola Tambo Colorado S.A.C en el valle de Humay – Pisco – Ica - 2015” de tipo aplicada, de nivel descriptivo concluye:

“Que el nivel de la remuneración por rendimiento o destajo se relaciona significativamente con la rotación laboral de los obreros de campo de la empresa Agrícola Tambo Colorado S.A.C. en el valle de Humay-Pisco-Ica-2015”, es decir, según el monto de la remuneración que perciba el trabajador va hacer que este tenga un buen o mal rendimiento, según el rendimiento del trabajador es que permanecerá en su puesto de trabajo. De la misma manera concluye que “las escalas remunerativas se relacionan significativamente con la rotación laboral de los obreros de campo de la empresa Agrícola Tambo Colorado S.A.C. en el valle de Humay-Pisco-Ica.” Es decir, que la empresa generalmente cambia su personal a los que se encuentran en una escala remunerativa mínima vital. (p. 102)

Orihuela (2017) “La influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el distrito de cusco 2016” de nivel descriptivo, teórica descriptiva y explicativa, de diseño descriptivo causas concluye:

La remuneración mínima vital tiene una influencia favorable con respecto a la educación, salud y nutrición, sin embargo, el autor resalta que las decisiones que el gobierno adopta con respecto a las remuneraciones deben ser estudiadas y analizadas antes de aprobarlas de manera que no perjudiquen los ingresos personales de las familias en este caso del distrito de cusco. (p. 108)

Gonzales (2017) “El incremento del salario mínimo vital y sus efectos en el crecimiento económico: un análisis de productividad en el Perú” de tipo aplicada, con alcance descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. Concluye:

La remuneración mínima vital, tiene un efecto sobre la población económicamente activa en especial en la PEA que labora en la micro y pequeñas empresas (...) la productividad de manera global en la economía no se ve afectada en gran medida por variaciones en la remuneración mínima vital, sin embargo al realizar un análisis por sectores productivos, los sectores como agricultura, comercio, construcción, pesca y manufactura

son sensibles frente a variaciones de la remuneración mínima, debido a su intensidad de uso de mano de obra (...) lo que explica que un incremento de la remuneración mínima vital influye de manera negativa en los sectores intensivos en mano de obra y que además pertenezcan a la micro y pequeña empresa (...) para tomar medidas en el incremento de la remuneración mínima vital, se debe tener en cuenta que esta política afecta al sector privado, en especial a la pequeña y micro empresa (...) la efectividad de esta política está ligada a las proporciones de su incremento monetario real, debido a la frecuencia con la que se realizan los incrementos, ampliando los ciclos de esta variable y demorando el tiempo de reacción de los agentes sensibles a la remuneración mínima vital (p.61).

Barriga y Rendon (2016) “Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico c del distrito de Arequipa, 2016” de tipo descriptivo – correccional, de diseño no experimental y de corte transversal concluye:

La remuneración recibida por las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa no es de su total conformidad, ya que según las encuestas el 87.5% cambiaría su trabajo por una mejor remuneración. Para ellos la remuneración monetaria es lo más primordial por el mismo hecho que obtener ingresos es básico para cubrir las necesidades de su hogar, sin embargo, el 68% de las familias muestran insatisfacción en relación a la remuneración percibida, a pesar de ello no abandonarían sus trabajos por miedo a no cumplir con los requisitos y expectativas de la demanda laboral, ocasionando la conformidad con beneficios intinsecos. (p. 114)

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Remuneración.**

Para De la Cueva (1985) citado por Avalos (2011) “es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y su familia una existencia decorosa” (párr. 9)

Pérez Y Merino (2012) afirma que la remuneración es “cuando una persona realiza un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa,

espera recibir un pago por su esfuerzo. Dicha recompensa o retribución se conoce como remuneración, un concepto que deriva del vocablo latino remuneratio” (párr. 1).

Dicho de otra manera “la remuneración ordinaria mensual será aquella que se obtenga al sumar los valores de cada uno de los conceptos percibidos por el trabajador que sean de su libre disposición y que cumplan con el criterio de regularidad”. Glabral Capacitaciones del día (2017, párr.1)

Texto único ordenado del decreto legislativo (N° 728, s.f, art.6) “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición” (párr. 13)

Así mismo, la remuneración no se basa específicamente en la contraprestación del trabajo efectivamente elaborado en una jornada determinada o prestación de un servicio específico, por ejemplo, reparación de una maquina descompuesta; sino también en periodos en los que el trabajador no labora, como los descansos por enfermedad, los feriados y/o vacaciones, son conceptos remunerados.

Es importante destacar que existen conceptos considerados remunerativos y no remunerativos, la diferencia entre ambas no se centra específicamente en la teoría, sino que tiene diferencias que se aplican en la práctica, por ejemplo, los conceptos que son considerados remunerativos están sujetos a aportes y contribuciones.

### **1.3.2. Características de la remuneración.**

Koiwer Recursos Humanos (s,f) las principales características de la remuneración son:

Contraprestación: existen dos partes (el empleador y trabajador) que ofrecen y ponen a disposición elementos que a ambos les interesa: la fuerza de trabajo, por parte del Trabajador y la retribución por el empleador. (párr. 1)

Intangible: las compensaciones no son tangibles ya que equivalen a dinero o pagos en especie, como vimos anteriormente. (párr. 3)

Libre disposición: el empleado hace libre uso de la remuneración que percibe, destinándola a gastos, inversiones, o cualquier otro uso que él crea conveniente o necesario realizar con la compensación que dispone. (párr. 3)

Dinero: preferentemente, la remuneración debería ser pagada en dinero en efectivo, sin embargo, existe la posibilidad de recurrir al pago en especies, previa aceptación del trabajador y respetando la normativa vigente. (párr. 4)

Preferencial o prevalencia: llegado el caso de quiebra o liquidación de la organización, el paquete de compensaciones (en dinero y en especie) que el empleado percibe tienen prevalencia o preferencia por sobre otras deudas que pueda tener el empleador. (párr. 5)

Inembargable: las deudas contraídas por el trabajador con terceros no pueden generar medidas de embargo sobre la remuneración de éste, salvo en pensiones alimenticias debidamente autorizadas por vía judicial. (párr. 6)

### **1.3.3. Clasificación de las remuneraciones.**

Según la Dirección del trabajo Gobierno de Chile (DT) (2011), las remuneraciones se clasifican en:

Ordinarias: Nacen como consecuencia de la retribución de los servicios prestados.

Extraordinarias: son aquellas que nacen a título de retribución de servicios prestados esporádicamente, por ejemplo, el sobresueldo u horas extras.

Especiales: Se originan a razón de cumplirse condiciones especiales, por ejemplo, aguinaldos, bonos, etc. (párr. 5)

Fijas: Es aquella que se paga de manera periódica, semanal, quincenal, mensual, sin que el monto varíe.

Variables. Es aquella en donde el monto a percibir periódicamente varia, siempre en cuando esta especifique en el contrato. (párr. 6)

#### **1.3.4. Tipos de remuneraciones.**

En el país existen tipos de remuneraciones, Pérez y Merino (2012) describe que las “pagas extraordinarias, que son las remuneraciones adicionales que el empleado recibe a finales del mes de junio y de diciembre. Se trata de dos pagas que suelen equivaler a una parte concreta de su salario mensual” (párr. 4).

Es así, que las remuneraciones se clasifican en los siguientes tipos:

- Sueldos. Son definidos como obligatorio, en dinero, pagado en periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.
- Sobresueldos. Corresponde al sueldo adicional que recibe el trabajador por las horas extraordinarias de trabajo.
- Comisiones. Corresponde al sueldo adicional que se paga por las ventas o compras extras realizadas por el empleador con el apoyo del trabajador, siempre en cuando ambos estén de acuerdo.
- Participaciones. Es la proporción de utilidades que ha obtenido la empresa al término del ejercicio y que el empleador está obligado a pagar al trabajador.

#### **1.3.5. Otras remuneraciones.**

- Compensación por tiempo de servicios (CTS): según Decreto Supremo (N° 001-97-TR, s.f. art. 1) “la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese del trabajo y de promoción del trabajador y su familia”
- Gratificaciones: está regulada por la Ley N° 27735, Salvatierra (2010) afirma que “son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen privado, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las Fiestas Patrias y Navidad” (párr. 1)
- Asignación familiar: según la ley de la asignación familiar (N° 25129, s.f, art. 1-2) describe que todos “los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo

concepto de Asignación Familiar”, seguidamente en su siguiente artículo agrega que “tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años”. Sin embargo, “en el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años”

- Vacaciones: según el Decreto Legislativo (N°713, s.f, art. 15-16) “la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando, y será abonada al trabajador antes del inicio del descanso”

### **1.3.6. Remuneración mínima vital**

La remuneración mínima vital según Rubio (1999) citado por Avalos (2011) “son las cantidades que el Estado fija por norma jurídica como el menor pago posible a un trabajador en el país, o en una determinada parte del país.” (párr. 24)

De la misma manera Matos (2015) indica que “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” (párr. 2).

Por otro lado el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE, 2005) define a la remuneración mínima como, “la garantía de un monto mínimo percibido por el trabajador como retribución por sus servicios”, para tal efecto debe ser realizada de manera personal dentro del concepto de subordinación, por consiguiente recalca también que es “regulada por el estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, que permita al trabajador y a su familia condiciones mínimas de existencia digna tomando en consideración la condición económica y social del país”(pp. 15-16).

#### ***1.3.6.1. Como se determina la remuneración mínima vital.***

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) citado por Matos (2015), indica que la remuneración mínima vital se determina en base a “la necesidad de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo

de otros grupos sociales” también agrega otros puntos que es muy importante y que debe ser tomado cuenta sin lugar a duda como “los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo” (párr. 3).

Según la constitución de 1993 especifica que el Perú ha ratificado dos de los convenios de la OIT, convenios que sirven de base para implementar criterios y/o indicadores que determinan el monto de la remuneración mínima vital. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f) indica que el Perú ha ratificado los Convenios C026 y C099 los cuales se relacionan a la remuneración mínima vital. De ambos convenios se puede concluir que los métodos a utilizar para la fijación de la remuneración mínima vital se basan en los trabajadores que no cuenten con un mecanismo eficaz para la fijación de sus salarios y trabajadores con sueldos excepcionalmente bajos.

Es necesario precisar que los aumentos de la RMV son aprobados con la finalidad de mejorar los ingresos de los sectores más pobres, así mismo también sirve como referencia para el mercado laboral de manera que puedan fijar los salarios. Es así, que el estado evalúa y/o analiza criterios e indicadores para aprobar el aumento de la RMV, así lo explica Seiner (s.f), en su artículo Reflexión Democrática Informático, “para su fijación se deben considerar factores como: la productividad, la informalidad, el empleo, las diferencias existentes entre las regiones y la falta de información” (p. 4)

Para Eguiguren (2017), viceministro de trabajo, los indicadores a tomarse en cuenta son el incremento del costo de vida, la canasta básica familiar, el crecimiento económico del país, el nivel de empleabilidad y la productividad laboral.

#### **1.3.7. Otros conceptos que se relacionan con la remuneración mínima vital.**

- Essalud: según la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT, s.f) “es el Seguro Social de Salud que tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones

sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud.” (párr. 1)

- Seguro complementario de trabajo de riesgo: Según el Decreto Supremo (N° 003-98-SA) “otorga cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores empleados y obreros que tienen la calidad de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y que laboran en un centro de trabajo”

### **1.3.8. Rentabilidad.**

La rentabilidad es una acción económica que moviliza materiales, recursos humanos y financieros con el objetivo de obtener resultados en base a un determinado tiempo, es decir, la rentabilidad compara los medios utilizados en una determinada acción y la renta que se obtiene. Según Gitman (1992) citado por Angulo y Sarmiento (2000) “es una medida que relaciona los rendimientos de una empresa con las ventas, los activos o el capital, permite evaluar las ganancias de la empresa con respecto a un nivel dado de ventas, de activos o la inversión de los dueños.” (p. 5)

Así mismo, Baca (1987) citado por Angulo y Sarmiento (2000) describe que “la rentabilidad es la tasa mínima de ganancia que una persona o institución tiene en mente, sobre el monto de capital invertido de una empresa o proyecto” (p. 6)

Por otro lado, Gultinan (1984) citado por Angulo y Sarmiento (2000) afirma que “la rentabilidad mide la eficiencia general de la gerencia, demostrada a través de las utilidades obtenidas de las ventas y por el manejo adecuado de los recursos” (p. 6)

De la misma manera Zamora (2008) afirma que la rentabilidad “es la relación que existe entre la utilidad y la inversión necesaria para lograrla, ya que mide tanto la efectividad de la gerencia de una empresa, demostrada por las utilidades obtenidas de las ventas realizadas y utilización de inversiones” (p. 57).

Por último, dicho en otras palabras, Apaza (2004) la conceptualiza “como la capacidad de generar beneficios, de modo que los ingresos sean suficientes para recuperar las inversiones, cubrir los costos operacionales y obtener un beneficio.

Así mismo la rentabilidad puede ser medida mediante indicadores económicos y financieros”. (p. 575)

#### **1.3.8.1. Rentabilidad económica.**

Para Espinoza (s.f) la rentabilidad económica “es la relación entre el beneficio antes de intereses e impuestos (beneficio bruto) y el activo total. Se toma el BAI para evaluar el beneficio generado por el activo independiente de cómo se financia el mismo, sin tener en cuenta los gastos financieros” (p. 1), en otras palabras, la rentabilidad económica tiene relación con la utilidad antes de intereses e impuestos y el activo.

También se puede definir como la capacidad que poseen los activos de una empresa para generar utilidades sin tener en cuenta el modo como han sido financiados, dicho en otras palabras, es la rentabilidad que genera los activos de una entidad.

Así mismo, Rodríguez, Gallego y García (s.f) afirma que la rentabilidad económica “se centra en evaluar el rendimiento de los activos totales manejados por la dirección de la empresa, con independencia del método de financiación utilizado, esto es, sin considerar quienes han aportado los recursos” (p. 109)

Este ratio también es denominado ROI (return on investments), que quiere decir rentabilidad de las inversiones. Para decir que la rentabilidad económica de una empresa es buena es necesario que el resultado sea generosamente alto, el cual indicara que se obtiene más productividad del activo.

Su fórmula es:

$$\frac{\text{Beneficio antes de impuesto BAI}}{\text{Activo total}}$$

#### **1.3.8.2. Rentabilidad financiera.**

Según Espinoza (s.f) rentabilidad financiera “es la relación entre el beneficio neto y los capitales propios (neto patrimonial)” (p. 1), es decir la rentabilidad financiera es la relación que existe entre la utilidad neta y el capital.

Así mismo la rentabilidad financiera se define como el rendimiento que se obtiene por las inversiones que posee la empresa, a más riesgo más elevado es la rentabilidad financiera.

Dicho de otra manera, Rodríguez, Gallego y García (s.f) describe que la rentabilidad financiera “recoge el rendimiento obtenido por los propietarios sobre los fondos invertidos, evalúa el rendimiento alcanzado por la participación de los propietarios en la financiación de la empresa.” (p. 111)

Este ratio también es denominado ROE (return on equity), que quiere decir rentabilidad del capital propio. De la misma forma que la rentabilidad económica esta tiene que ser alto para que sea beneficioso para la empresa.

Su fórmula es:

$$\frac{\textit{Beneficio neto}}{\textit{Neto patrimonial}}$$

### **1.3.9. Ratios de rentabilidad**

Los ratios de rentabilidad son uno de los tres ratios financieros que se consideran índices o razones que dan a conocer la realidad financiera de una empresa, Ortiz (2015) los define como un “indicador que hace énfasis en ver el comportamiento de la empresa en términos de satisfacción de expectativas de los/las inversionistas, es decir, identifica si esas personas fueron satisfechas” (párr. 10)

Según Flores (2012) los ratios de rentabilidad son:

Margen de utilidad bruta.

Indica el saldo de la ganancia disponible para hacer frente a los gastos de administración y ventas de la empresa (p.577)

Su fórmula es:

$$\frac{\textit{Utilidad bruta}}{\textit{Ventas netas}}$$

Margen de utilidad (lucratividad).

Este índice nos muestra el margen de utilidad neta que esperaría la empresa por una venta realizada. (p. 577)

$$\frac{\textit{Utilidad neta}}{\textit{Ventas netas}}$$

Rentabilidad patrimonial.

Nos muestra la rentabilidad del patrimonio neto. Mide la productividad de los capitales propios de la empresa.

$$\frac{\textit{Utilidad neta}}{\textit{Patrimonio neto}}$$

Rentabilidad del activo o índice de Dupont.

Este índice determina la rentabilidad del activo mostrando la eficiencia en el uso de los activos de una empresa.

$$\frac{\textit{Utilidad neta}}{\textit{Activo total}}$$

Rentabilidad del capital.

Esta razón mide el rendimiento del aporte de los socios o accionistas en función del capital aportado.

$$\frac{\textit{Utilidad neta}}{\textit{capital social}}$$

#### **1.4. Marco normativo**

- Texto único ordenado del decreto legislativo N° 728: tiene como objetivos principales impulsar la capacitación y formación laboral de los trabajadores de manera que estos puedan mejorar sus ingresos y productividad laboral, así mismo, garantiza el cumplimiento de los haberes de cada trabajador y la protección contra el despido arbitrario.
- Decreto Supremo N° 001-97-TR, el cual nos habla del beneficio de compensación por tiempo de servicios al que tiene derecho el trabajador, tiene la calidad de un beneficio social en el caso el trabajador cese de su centro laboral, de esta manera el trabajador pueda subsistir hasta que consiga un nuevo empleo.
- Ley de la asignación familiar N° 25129, establece que todo trabajador de la actividad privada que tenga hijos menores de edad y/o hijos mayores de edad que se encuentren

cursando estudios superiores tienen el derecho de percibir el 10% de la remuneración mínima vital vigente.

- Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad N° 27735, establece que todo trabajador sujetos a un régimen laboral de la actividad privada tiene derecho a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de fiestas patrias y la otra en navidad, es aplicable sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo.
- Ley N° 26790, Ley de modernización de la seguridad social en salud, establece que todo empleador debe realizar aportes para su trabajador que se encuentre en planilla, de manera que este pueda atenderse en los centros hospitalarios de es salud sin costo alguno.

### **1.5. Formulación del problema**

¿De qué manera el aumento de la remuneración mínima vital incide en la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., Trujillo 2018?

### **1.6. Justificación del estudio**

Considerando los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp. 40 – 41), la presente investigación se justifica de la siguiente manera:

#### **1.6.1. Conveniencia.**

La investigación va a permitir determinar la incidencia que generará el aumento de la remuneración mínima vital en la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., comparando periodos determinados de tal manera que la empresa pueda identificar cuantitativamente el efecto en ocurre en la rentabilidad de la empresa y dar las recomendaciones necesarias.

#### **1.6.2. Relevancia social.**

La investigación será de beneficio social para la clínica SPT. S.A.C. porque se logrará conocer la incidencia que generará el aumento de la remuneración en la rentabilidad de la empresa, lo cual ayudará a los gerentes a crear estrategias para mejorar la rentabilidad mediante otros factores, logrando el objetivo de toda empresa, que es seguir en crecimiento.

### **1.6.3. Valor teórico.**

La investigación se justifica teóricamente por que estudia la incidencia que tiene la variable dependiente sobre la independiente, como son, el aumento de la remuneración mínima vital y rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., así mismo aportará información sobre las variables estudiadas y se obtendrán resultados de la incidencia que existe entre ambas.

### **1.6.4. Utilidad metodológica.**

La investigación servirá de referencia para aquellos estudiantes de carreras profesionales afines a la contabilidad, quienes podrán profundizar el estudio de las variables y ampliar si así lo deseen, la investigación. Así mismo, se elaborarán instrumentos para la obtención de datos.

## **1.7. Hipótesis**

El aumento de la remuneración mínima vital incide negativamente en la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., Trujillo 2018.

## **1.8. Objetivos**

### **1.8.1. General.**

Determinar la incidencia del aumento de la remuneración mínima vital en la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., Trujillo 2018.

### **1.8.2. Específicos.**

- Analizar las planillas de trabajadores, periodo abril a setiembre 2018 en la clínica SPT S.A.C.
- Analizar el estado de situación financiera y estado de resultados abril a setiembre 2018 en la clínica SPT S.A.C.
- Determinar la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., periodo abril a setiembre 2018.

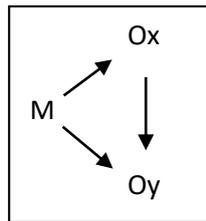
## II. Método

### 2.1. Diseño de investigación

No experimental, porque se utilizaron datos y/o información tal cual como sucede en la realidad sin modificación alguna.

De corte transversal, porque el desarrollo de la investigación se realizó con la información obtenida en un determinado periodo.

Esquema de diseño:



Donde:

M: muestra

Ox: Observación remuneración mínima vital

Oy: Observación Rentabilidad

### 2.2. Variables, operacionalización

#### 2.2.1. Independiente.

Remuneración mínima vital

#### 2.2.2. Dependiente.

Rentabilidad

Tabla 2.1  
Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
<b>Remuneración mínima vital</b>	“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”. Matos (2015, párr. 2)	Esta variable fue medida a través de análisis documental	Importe de la remuneración actual Importe Compensación por tiempo de servicios Importe Gratificaciones Importe bonificación por gratificaciones Importe Es salud Importe Horas extras Importe Asignación familiar Importe Vacaciones	Razón

*Nota:* se muestra la variable remuneración mínima vital y como fue medida en la investigación, teniendo en cuenta los indicadores mencionados.

Tabla 2.2  
Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
<b>Rentabilidad</b>	Apaza (2004) define a la rentabilidad “como la capacidad de generar beneficios, de modo que los ingresos sean suficientes para recuperar las inversiones, cubrir los costos operacionales y obtener un beneficio. Así mismo la rentabilidad puede ser medida mediante indicadores económicos y financieros”. (p. 575)	Esta variable fue medida a través de análisis documentario	$\text{Margen de utilidad bruta} = \frac{\text{Utilidad bruta}}{\text{Ventas netas}}$	Razón
			$\text{Margen de utilidad lucrativa} = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Ventas netas}}$	
			$\text{Rentabilidad patrimonial} = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Patrimonio neto}}$	
			$\text{Rentabilidad del activo o índice Dupont} = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Activo total}}$	
			$\text{Rentabilidad del capital} = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Capital social}}$	
			$ROI = \frac{\text{Beneficio antes de impuestos BAI}}{\text{Activo total}}$	
			$ROE = \frac{\text{Beneficio neto}}{\text{Neto patrimonial}}$	

Nota: se muestra la variable rentabilidad y como fue medida en la investigación, teniendo en cuenta los indicadores mencionados.

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población.

La población de la investigación está compuesta por la clínica SPT S.A.C.

### 2.3.2. Muestra.

La muestra de la investigación está compuesta por la clínica SPT S.A.C., año 2018.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Tabla 2.3.

*Técnicas e instrumentos*

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Remuneración mínima vital	Análisis documentario	Ficha de análisis documentario	Jefe de RR.HH
Rentabilidad	Análisis documentario	Ficha de análisis documentario	Jefe contabilidad

Nota: se muestra las variables y las técnicas e instrumentos a utilizar para el desarrollo de la investigación, así mismo, la persona que proporcionó la información.

### 2.4.1. Validez.

El instrumento se validó por expertos de la especialidad y del tema de estudio.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos para la variable independiente se utilizó el programa de Microsoft office Excel, en donde se realizó los cálculos correspondientes de las planillas de los trabajadores del periodo abril a setiembre 2018 y para la variable dependiente se aplicó ratios financieros, de las cuales se obtuvo los resultados cuantitativos para ser interpretados y relacionados con los datos obtenidos de la variable dependiente y determinar el objetivo de la investigación.

## 2.6. Aspectos técnicos

La investigación consideró los siguientes aspectos éticos:

- Confidencialidad: la información obtenida de la empresa se utilizó únicamente para el análisis de la investigación, es por ello que la razón social de la empresa esta abreviada.
- Cumplimiento: la investigación se desarrolló respetando y aplicando las normas y reglamentos del curso, además a ello la investigación cumple con las normas APA, el cual hace confiable el desarrollo del trabajo.
- Transparencia y honestidad en cada etapa del desarrollo de la investigación y de las fuentes de información.

### **III. Resultados**

#### **3.1. Generalidades de la empresa clínica SPT S.A.C**

La clínica SPT S.A.C pertenece a un corporativo privado de salud más grande del Perú inició sus actividades en el año 2014 y se encuentra localizada en la ciudad de Trujillo, ofrece atención de alta calidad con médicos especializados en cada una de los servicios y cuentan con una amplia experiencia, cuentan con equipos de última generación y una infraestructura de primer nivel, ofrecen también el servicio de emergencia y farmacia las 24 horas del día.

**Visión:** mantenernos como el corporativo privado de salud más grande del país, con personal altamente capacitado, motivado y apoyado en tecnología de punta.

**Misión:** lograr la satisfacción y confianza de nuestros pacientes y colaboradores

### 3.2. Análisis de planillas de trabajadores periodo abril – setiembre 2018.

Tabla 3.1.

Análisis de planillas de trabajadores con aumento de remuneración mínima vital abril – setiembre 2018 de la clínica SPT S.A.C. (importes expresados en soles)

	Con Aumento RMV S/ 930						
	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Total
Total trabajadores	160	176	192	199	198	196	
Sueldo Básico	136,245.00	144,491.00	155,000.00	167,772.00	165,540.00	163,618.00	932,666.00
Asignación Familiar	8,835.00	10,230.00	10,695.00	10,788.00	10,695.00	10,695.00	61,938.00
Vacaciones	12,988.48	14,023.37	15,422.24	16,236.51	16,040.18	15,702.02	90,412.79
Gratificaciones	26,475.71	28,543.78	31,316.34	33,407.43	32,671.66	31,974.14	184,389.07
Bonificación por gratificación	2,382.81	2,568.94	2,818.47	3,006.67	2,940.45	2,877.67	16,595.02
Horas extras	18,055.28	18,034.66	26,703.83	34,080.54	21,549.40	20,634.21	139,057.92
Es salud	16,356.38	18,729.25	20,024.08	21,201.98	19,963.57	19,574.00	115,849.26
Cts	13,237.86	14,254.84	15,658.17	16,703.71	16,338.42	15,987.07	92,180.08
							<b>1,633,088.13</b>

*Nota:* en la tabla 3.1 se observa el importe total que se pagó en soles por los distintos conceptos remunerativos de manera mensual que abarca desde el periodo abril, mes en que se estableció el aumento de la remuneración mínima vital de S/ 930, hasta el periodo de setiembre 2018. Así mismo se observa que el total de trabajadores va en aumento debido a que el mayor porcentaje del personal que percibe la remuneración mínima vital pertenece al área asistencial donde la rotación del personal es constante, sin embargo se observa que en el mes de agosto y setiembre hay disminución de personal.

Tabla 3.2

Análisis de planillas de trabajadores sin aumento de la remuneración mínima vital abril – setiembre 2018 de la clínica SPT S.A.C.

<b>Sin Aumento RMV S/ 850</b>							
	<b>Abril</b>	<b>Mayo</b>	<b>Junio</b>	<b>Julio</b>	<b>Agosto</b>	<b>Setiembre</b>	<b>Total</b>
Total trabajadores	160	176	192	199	198	196	
Sueldo Básico	124,525.00	132,061.67	141,666.67	153,340.00	151,300.00	149,543.33	852,436.67
Asignación Familiar	8,075.00	9,350.00	9,775.00	9,860.00	9,775.00	9,775.00	56,610.00
Vacaciones	11,839.79	12,817.06	14,095.13	14,839.82	14,660.38	14,351.31	82,603.47
Gratificaciones	24,198.23	26,088.39	28,622.48	30,533.67	29,861.18	29,223.68	168,527.64
Bonificación por Gratificación	2,177.84	2,347.96	2,576.02	2,748.03	2,687.51	2,630.13	15,167.49
Horas extras	16,502.24	16,482.90	24,407.18	31,148.78	19,695.28	18,859.43	127,095.81
Es salud	14,895.51	17,179.75	15,960.62	19,327.21	18,208.50	17,842.88	103,414.46
Cts	12,099.12	13,028.61	14,311.24	15,266.83	14,932.96	14,611.84	84,250.60
	<b>Total</b>						<b>1,490,106.14</b>

*Nota:* en la tabla 3.2 se observa el importe total que se hubiera pagado por los distintos conceptos remunerativos de manera mensual considerando la remuneración mínima vital de S/ 850, desde el periodo abril hasta el periodo de setiembre 2018. Se consideró la misma cantidad de trabajadores y los mismos conceptos remunerativos de manera que se pueda determinar una variación equitativa.

Tabla 3.3.

Cuadro comparativo de los conceptos remunerativos pagados con y sin aumento de la remuneración mínima vital abril – setiembre 2018 de la clínica SPT S.A.C.

	<b>Con Aumento de Remuneración S/ 930</b>	<b>Sin Aumento de Remuneración S/ 850</b>	<b>Diferencia monetaria</b>	<b>Diferencia en %</b>
Sueldo Básico	932,666.00	852,436.67	80,229.33	8.60 %
Asignación Familiar	61,938.00	56,610.00	5,328.00	8.60 %
Vacaciones	90,412.79	82,603.47	7,809.32	8.64 %
Gratificaciones	184,389.07	168,527.64	15,861.43	8.60 %
Bonificación por Gratificación	16,595.02	15,167.49	1,427.53	8.60 %
Horas extras	139,057.92	127,095.81	11,962.11	8.60 %
Es salud	115,849.26	103,414.46	12,434.80	10.73 %
Cts	92,180.08	84,250.60	7,929.47	8.60 %
<b>Total</b>	<b>1,633,088.13</b>	<b>1,490,106.14</b>	<b>142,981.99</b>	<b>8.76%</b>

*Nota:* en el cuadro 3.3 se observa la diferencia de lo pagado con la remuneración mínima vital de S/ 930 contra lo que se hubiese pagado si la remuneración mínima se hubiese mantenido en S/ 850, obteniendo una diferencia total de S/ 142,981.99 el cual es el 8.76%.

### 3.3. Análisis del estado de situación financiera y estado de resultados integrales periodo abril – setiembre 2018.

Tabla 3.4

Análisis de estado de situación financiera con y sin aumento de la remuneración mínima vital a setiembre 2018 de la clínica SPT S.A.C.

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA					
AL 30 DE SETIEMBRE 2018					
ACTIVO			PASIVO Y PATRIMONIO		
	Con Aumento	Sin aumento		Con aumento	Sin aumento
<b>Activo corriente</b>			<b>Pasivo corriente</b>		
Efectivo y equivalente de efectivo	551,869	694,851	Tributos, contrapr. Y aportes al sist. Pens. Y salud por pagar	178,645	178,645
Cuentas por cobrar comerciales - Terceros	10,861,238	10,861,238	Remuneraciones y participaciones por pagar	1,218,275	1,218,275
Cuentas por cobrar comerciales - Relacionadas	410,806	410,806	Cuentas por pagar comerciales - Terceros	5,427,886	5,427,886
Cuentas por cobrar al personal	1,700,238	1,700,238	Cuentas por pagar comerciales - Relacionadas	554,736	554,736
Cuentas por cobrar diversas - Terceros	76,231	76,231	Cuentas por pagar a los accionistas, Direct. Y Gerentes	(4,563,842)	(4,563,842)
Cuentas por cobrar diversas - Relacionadas	3,355	3,355	<b>Total pasivo corriente</b>	<b>2,815,699</b>	<b>2,815,699</b>
Servicios y otros contratos por anticipado	977,434	977,434	Obligaciones financieras	10,692,951	10,692,951
Estimación de cuenta de cobranza Dudosa	(231,074)	(231,074)	Cuentas por pagar diversos - Terceros	325,880	325,880
Mercaderías	1,197,406	1,197,406	Cuentas por pagar Diversas - Relacionadas	265,860	265,860
Desvalorización de existencias	(98,717)	(98,717)	Provisiones	4,398	4,398
<b>Total activo corriente</b>	<b>15,448,786</b>	<b>15,591,768</b>	Pasivo Diferido	1,366,079	1,366,079
<b>Activo no corriente</b>			<b>Total pasivo no corriente</b>	<b>12,655,169</b>	<b>12,655,169</b>
Activos adquiridos en arrendamiento Financiero	8,587,808	8,587,808	<b>Total pasivo</b>	<b>15,470,868</b>	<b>15,740,868</b>
Inmueble Maquinaria y Equipo	33,950,635	33,950,635	<b>Patrimonio</b>		
Intangibles	221,935	221,935	Capital	1,747,940	1,747,940
Activo Diferido	3,235,612	3,235,612	Capital Adicional	37,239,746	37,239,746
Depreciación, amortización acumulado	(5,533,315)	(5,533,315)	Resultados Acumulados	1,452,908	1,595,890
<b>Total activo no corriente</b>	<b>40,462,676</b>	<b>40,462,676</b>	<b>Total patrimonio</b>	<b>40,440,594</b>	<b>40,583,576</b>
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>55,911,462</b>	<b>56,054,444</b>	<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>55,911,462</b>	<b>56,054,444</b>

Nota: en la tabla 3.4 se puede observar el comparativo del estado de situación financiera con y sin aumento de la remuneración mínima vital, el cual solo afecta la cuenta efectivo y equivalente de efectivo y la cuenta de resultados acumulados generando un aumento de S/ 142,982 para ambas.

Tabla 3.5 Análisis de estado de resultados integrales con y sin aumento de la remuneración mínima vital a setiembre 2018 de la clínica SPT S.A.C.

<b>ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES</b>		
<b>AL 30 DE SETIEMBRE 2018</b>		
	<b>Con aumento</b>	<b>Sin aumento</b>
Ingresos por servicios médicos y venta de medicinas	34,270,836	34,270,836
Costo de servicios médicos y de venta de medicinas	(3,365,732)	(3,365,732)
Utilidad bruta	30,905,104	30,905,104
Gastos de administración	(22,305,009)	(22,162,027)
Gastos de venta	(1,896,416)	(1,896,416)
Otros ingresos	727,899	727,899
Utilidad (pérdida) de operación	(23,473,525)	(23,330,543)
	7,431,578	7,562,131
Otros ingresos y gastos:		
Ingresos Financieros	7,914	7,914
Gastos financieros	(736,552)	(736,552)
	(728,638)	(728,638)
Utilidad antes del impuesto a la renta	6,702,940	6,845,922
Impuesto a la renta	1,977,367	2,019,547
Resultados integrales del año	4,725,573	4,826,375

*Nota:* en la tabla 3.5 se puede observar el comparativo del estado de resultados integrales con y sin aumento de la remuneración mínima vital en donde se observa una variación en los gastos administrativos generando una disminución de S/ 142,982 por ende aumenta favorablemente en la utilidad neta.

### 3.4. Rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., año 2018.

Tabla 3.6  
Análisis de ratios financieros a setiembre 2018

Ratios	Fórmula	Resultados		Interpretación
		Con aumento	Sin aumento	
Margen de utilidad bruta	$\frac{\text{Utilidad Bruta}}{\text{Ventas Netas}}$	90%	90%	No existe variación alguna, debido a que el gasto generado por la planilla no interviene en este ratio.
Margen de utilidad lucrative	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Netas}}$	14%	14%	El resultado no genera variación, debido a que la diferencia no es significativa, por ende el ratio se mantiene.
Rentabilidad patrimonial	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio Neto}}$	12%	12%	El resultado no genera variación, debido a que la diferencia no es significativa, por ende el ratio se mantiene.
Rentabilidad del activo o índice Dupont	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo Total}}$	8%	9%	El ratio varía en 1%, variación que no afecta de manera considerable a la rentabilidad.
Rentabilidad del capital	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Capital Social}}$	270%	276%	El ratio varía en 6%, variación que no afecta de manera considerable a la rentabilidad.
ROI	$\frac{\text{Beneficio antes de impuestos BAI}}{\text{Activo Total}}$	12%	12%	El resultado no genera variación, debido a que la diferencia no es significativa, por ende el ratio se mantiene.
ROE	$\frac{\text{Beneficio Neto}}{\text{Neto Patrimonial}}$	12%	12%	El resultado no genera variación, debido a que la diferencia no es significativa, por ende el ratio se mantiene.

*Nota:* en la tabla 3.6 se puede observar que los ratios se mantienen en el mismo porcentaje tanto con aumento y sin aumento de remuneración mínima vital.

*Tabla 3.7*  
*Análisis de los tarifarios en las consultas según la especialidad*

Especialidades	Costo de Consulta			
	Hasta marzo 2018	A partir de abril 2018	Diferencia	%
Cardiovascular	80.00	150.00	70.00	47%
Endocrinología	70.00	110.00	40.00	36%
Psicología	60.00	90.00	30.00	33%
Neurología	75.00	110.00	35.00	32%
Neurocirugía	70.00	100.00	30.00	30%
Dermatología	65.00	100.00	35.00	35%
Neumología	75.00	100.00	25.00	25%
Fertilidad	90.00	150.00	60.00	40%
Mastología	60.00	100.00	40.00	40%
Oncología Médica	80.00	150.00	70.00	47%
Odontología	50.00	120.00	70.00	58%
Neuropediatría	85.00	130.00	45.00	35%
Oftalmología	80.00	150.00	70.00	47%
Psiquiatría	50.00	100.00	50.00	50%
Cardiología	85.00	120.00	35.00	29%
Reumatología	50.00	100.00	50.00	50%
Demas Especialidades	60.00	120.00	60.00	50%

*Nota:* en la tabla 3.7 se observa el costo por las consultas de las distintas especialidades, en la cual se observa un aumento promedio del 40% en cada consulta según la especialidad.

### **3.5. Incidencia del aumento de la remuneración mínima vital en la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., Trujillo 2018.**

*Tabla 3.8*  
*Incidencia del aumento de la remuneración mínima vital en el estado de situación financiera y estado de resultados periodo abril - setiembre 2018*

	Con aumento	Sin aumento	Variación	%
Efectivo y equivalente de efectivo	551,869.45	694,851.44	-142,981.99	-25.91%
Resultados Acumulados	1,452,907.68	1,583,460.00	-142,981.99	-9.84%
Utilidad Neta	4,725,572.85	4,817,612.47	-100,802.30	-2.13%

*Nota:* en la tabla 3.8 se puede observar las variaciones en las cuentas en donde se genera variación.

*Tabla 3.9*  
*Incidencia del aumento de la remuneración mínima vital en la rentabilidad periodo abril – setiembre 2018.*

Ratios	Con aumento	Sin aumento	Variación
Márgen de utilidad bruta	90%	90%	0%
Margen de utilidad lucrative	14%	14%	0%
Rentabilidad patrimonial	12%	12%	0%
Rentabilidad del activo o índice Dupont	8%	9%	-1%
Rentabilidad del capital	270%	276%	-6%
ROI	12%	12%	0%
ROE	12%	12%	0%

*Nota:* en la tabla 3.9 se puede observar la variación de la rentabilidad con aumento y sin aumento de la remuneración mínima vital.

Interpretación: Según los resultados obtenidos se determina que en el estado de situación financiera tiene una disminución en el efectivo y equivalente de efectivo por 25.91%, 9.84% en los resultados acumulados y un 2.13% en la utilidad neta con la remuneración percibida de S/ 930. Sin embargo en el análisis de la rentabilidad se obtiene solo variación en la rentabilidad del activo con una disminución del 1% y en la rentabilidad del capital por un 6%, sin embargo, los demás ratios se mantienen sin variación alguna debido, según los resultados, a que hubo un aumento promedio del 40% en las tarifas de las consultas de las distintas especialidades que ofrece la clínica generando aumento en el ingreso por ventas.

### **3.6. Contrastación de hipótesis.**

El aumento de la remuneración mínima vital no incide en la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C. Trujillo 2018.

La hipótesis es rechazada puesto que al momento de analizar los resultados obtenidos, se pudo evidenciar en el análisis de los ratios financieros con aumento y sin aumento de la remuneración mínima vital no tiene variación significativa, por ende la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C no se ve afectada.

#### IV. Discusión

De los resultados encontrados con y sin aumento de la remuneración se pudo determinar una variación de 8.60% en el sueldo básico, 8.60% en asignación familiar teniendo en cuenta que aproximadamente el 60% de los trabajadores que perciben la remuneración mínima vital tiene hijos menores de edad, 8.64% en vacaciones, 8.60% en gratificaciones, 8.60% en bonificación por gratificaciones, 8.60% en horas extras, 10.73% en Essalud, 8.60% en compensación por tiempo de servicios; determinándose una variación promedio del 8.76% entre la remuneración percibida de S/ 930 y el supuesto si la remuneración permaneciera en S/ 850, así mismo, al aplicar el análisis de los ratios de rentabilidad no se obtiene variabilidad entre el comparativo realizado con y sin aumento de la remuneración mínima, dando como resultado que el aumento de la remuneración mínima en la clínica SPT S.A.C. no incide en la rentabilidad de la empresa, sin embargo, se realizó un análisis en cuanto a los precios de las consultas médicas ofrecidos por la clínica en el cual se aprecia un aumento promedio del 40% generando que el ingreso por ventas mejore, es por ello que los costos laborales generados por el aumento de la remuneración mínima vital no afecta la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C.

Para la clínica SPT S.A.C el aumento de la remuneración mínima no incide en la rentabilidad debido a que sus ventas son considerablemente elevadas, tal como lo demuestra el análisis del estado de resultados donde se obtuvo ventas por el total de S/ 34, 270,836 soles en el periodo de enero a setiembre 2018, teniendo una facturación mensual aproximada que va desde los 3 hasta los 6 millones de soles, sin embargo, no todas las empresas tienen el mismo nivel de ingresos, ni están obligados a pagar todos los beneficios sociales que por ley corresponde a sus trabajadores por ende la incidencia que genera el aumento de la remuneración mínima vital en la rentabilidad va a depender del tamaño de la empresa, el régimen laboral en que se encuentre y de otros factores que influyen en esta variable.

En la investigación presentada por Polanco (2017) que tiene por título Las escalas remunerativas y su relación con la rotación laboral de los obreros de campo de la empresa agrícola Tambo Colorado S.A.C. en el Valle de Humay - Pisco -Ica 2015, concluye que las escalas remunerativas se relacionan significativamente con la rotación laboral de los trabajadores, es decir que según el importe de la remuneración que percibe el obrero va a depender su permanencia en su puesto de trabajo. Si bien es cierto, la investigación se basa

en estudiar la relación que existe entre la remuneración y la rotación laboral a diferencia de la investigación desarrollada que se centra en demostrar la incidencia que genera el aumento de la remuneración en la rentabilidad, ambas investigaciones desarrollan una de las mismas variables y tienen como objetivo determinar tanto la relación como la incidencia que puede generar la remuneración en distintos aspectos laborales como financieros.

Por otro lado, en la investigación desarrollada por Orihuela (2017) titulada la influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el Distrito de Cusco 2016, determina que la remuneración es fundamental y básica para el desarrollo de ciertos factores, el autor relaciona la remuneración con la salud, nutrición y educación dando como resultado que la remuneración influye de manera favorable en los factores antes mencionados, por lo que afirma que las decisiones que se adopten por el gobierno deben ser estudiadas cuidadosamente, una mala decisión podría afectar los ingresos y por ende el desarrollo del Distrito. Si bien es cierto, las investigaciones no estudian a la remuneración de la misma forma, es importante resaltar que ambas investigaciones buscan determinar el efecto que genera la remuneración en aspectos diferentes, además a ello se puede demostrar que la remuneración es una variable que puede ser relacionada con distintas variables, ayudando a obtener distintos resultados no solo en lo laboral sino también en lo financiero.

Así mismo, en la investigación desarrollada por Gonzales (2017) titulada el incremento del salario mínimo vital y sus efectos en el crecimiento económico: un análisis de productividad en el Perú 2001-2016, concluye que la productividad de manera global no se ve afectada por las variaciones de la remuneración mínima vital, sin embargo al realizar un análisis específicamente por cada sector productivo, como el sector comercio, agricultura, construcción, pesca y manufactura tienden a ser sensibles a estas variaciones, esto es a causa de la intensidad de mano de obra que utiliza, es así que el incremento de la remuneración tiende a generar variaciones sobre todo si son micro y pequeña empresa, al igual que la presente investigación desarrollada busca determinar el efecto y/o incidencia que genera un incremento de la remuneración mínima vital en las empresas demostrando que tanto puede afectar cuando se da este tipo de cambios, sin embargo no coinciden en sus resultados porque la investigación presentada concluye que las variaciones es notorio en las micro y pequeñas empresas y la investigación desarrollada lo estudia en una grande

empresa que se encuentra en el régimen general y sus ingresos son notoriamente considerables.

Por último, en la investigación desarrollada por Barriga y Rendón (2016) titulada impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016, determina que la remuneración percibida por las familias tiene un impacto negativo sobre la satisfacción laboral, las familias no se sienten conformes con la remuneración que perciben ya que consideran que no cubre las necesidades básicas de su hogar, sin embargo aun así no renunciarían a sus trabajos, creen no cumplir con los requisitos y expectativas de la demanda laboral, consideran que un aumento de la remuneración mínima mejoraría la calidad de vida de las familias. Según el estudio un aumento de la remuneración mínima vital mejoraría la satisfacción laboral de las familias, sin embargo la presente investigación desarrollada estudia la incidencia que genera el aumento en la remuneración en la empresa, con ambas investigaciones se puede demostrar que tan favorable puede ser para el trabajador y para la empresa un aumento de la remuneración, ya que se debe tener en cuenta ambas partes antes de realizar una modificación en la remuneración, de manera que ambos no se vean afectados con los resultados.

Como se puede observar la remuneración mínima vital es estudiada y relacionada en su mayoría con el trabajador y el ámbito laboral, sin embargo no es común encontrar investigaciones que relacionen a la remuneración con la situación económica y financiera de una entidad, sin embargo, es de vital ayuda para el empresario saber cómo afecta un aumento en la remuneración tanto al trabajador como a su empresa, de manera que pueda emplear estrategias para asumirlo sin tener que recurrir al desempleo y/o informalidad que son los factores más comunes que se dan en estos casos

## V. Conclusiones

1. Se determinó que el aumento de la remuneración mínima vital según los indicadores; remuneración, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, es salud, horas extras, asignación familiar y vacaciones; no incide en la rentabilidad de la Clínica SPT S.A.C., según los datos obtenidos las variaciones generadas no son significativas y no alcanzan a generar diferencias en la rentabilidad de la empresa, los ratios analizados no se mueven salvo el ratio de rentabilidad del activo y el ratio de rentabilidad del capital en 1% y 6% sucesivamente.
2. Se determinó que los indicadores analizados sueldo básico, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, bonificación por gratificaciones, horas extras, Es salud y cts, tienen una variación promedio del 8.76% entre el sueldo percibido de S/ 930 y el sueldo supuesto si se hubiera mantenido en S/ 850.
3. Se determinó que en el estado de situación financiera se obtiene una disminución en la cuenta de efectivo y equivalente de efectivo por 25.91% y en resultados acumulados un 9.84%, así mismo, en el estado de resultados integrales se obtiene un disminución en la utilidad neta de 2.13%.
4. De todos los ratios de rentabilidad aplicados se determinó variación en la rentabilidad del activo con una disminución del 1% y en la rentabilidad del capital por un 6%, adicional a ello se obtuvo que las tarifas de las consultas médicas que ofrece la clínica aumentaron en promedio del 40% generando que los ingresos por ventas aumenten, esto también influye en que la mayoría de ratios aplicados no sufran de variación alguna.

## **VI. Recomendaciones**

1. Contratar solo personal asistencial con el sueldo mínimo bajo contratos con tiempo de duración de 3 meses, ya que es el personal con más rotación laboral en la clínica y son los que generan más horas extras y bonificaciones adicionales por el tipo de servicio que realizan.
2. Pagar todos los beneficios sociales que por ley corresponde y de la manera correcta, con el objetivo de evitar indemnizaciones y multas que solo generan costos y dañan la imagen de la empresa perjudicando la fidelización del cliente, e incluso implementar bonos para el personal asistencial de manera que sea motivado y preste un servicio de mejor calidad el cual ayudará a que el cliente, quien es el principal ingreso de la empresa, termine satisfecho y opte por regresar.
3. Controlar los gastos como publicidad y marketing ya que son los más elevados y no siempre son favorables para la clínica, la gran parte de estos no son deducibles para el impuesto a la renta, como por ejemplo los auspicios, lo cual va afectar en la utilidad neta de la empresa y por ende la rentabilidad, generando que el estado de situación financiera y estado de resultados varíen significativamente.
4. La clínica año tras año va en crecimiento y por ende la contratación de personal asistencial irá en aumento y en algún determinado periodo los costos laborales podría generar efectos en la rentabilidad de la empresa, por ello se debe elaborar estrategias para fidelizar al cliente, de manera que los ingresos por ventas se mantengan e incluso vayan en aumento, esto ayudará a cubrir los gastos administrativos y de ventas generando que la utilidad no se vea afectada y sea la más favorable.

## **VII. Propuesta**

En la presente investigación se determinó que el aumento de la remuneración mínima vital tiene una incidencia positiva en la rentabilidad de la empresa, sin embargo, al realizar el análisis del estado de resultados integrales se pudo detectar que los gastos de publicidad y marketing son demasiado elevados, estos gastos contablemente son reparados y no se consideran deducibles para la renta anual, por lo que el impuesto a pagar es elevado, no existe un control específico, sobre todo en los auspicios, es por ello que estos gastos tienden a convertirse en pérdida para la empresa. Pero se debe tener en cuenta que la publicidad es un factor clave e indispensable que la empresa debe considerar ya que como bien se dice “lo que no se comunica no se vende” por ello se propone implementar un plan alternativo netamente para los gastos de publicidad y marketing, donde se especifique un porcentaje mínimo de los ingresos por ventas a utilizar el cual serán distribuidos de acuerdo a categorías (actividades) que componen este tipo de gastos.

### **Objetivo general**

Mejorar la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., mediante un plan alternativo dirigido al área de comercial.

### **Objetivos específicos**

Especificar un porcentaje mínimo de ingresos por ventas que será derivado para los gastos de publicidad y marketing.

Implementar nuevas actividades de publicidad y marketing que se relacionen e involucren los servicios ofrecidos por la clínica.

Realizar una estimación en porcentaje para los gastos de cada actividad que será distribuido de acuerdo al importe asignado.

## **Plan Alternativo de Publicidad y Marketing**

Se busca reducir los costos de publicidad y marketing en la clínica SPT S.A.C., con el objetivo de que los estados financieros mejoren y se obtenga una mejor rentabilidad. Se busca establecer herramientas de publicidad que permitan la reducción de gastos y el ahorro de recursos para conseguir un mismo objetivo. En el presente plan se requiere establecer lo siguiente para los gastos de publicidad y marketing.

1. Establecer un porcentaje mínimo de los ingresos por ventas mensual el cual sean destinados para los gastos de publicidad y marketing.
2. Utilizar como herramientas principal para la publicidad el internet, mediante las redes sociales, y campañas de salud gratuitas dentro y fuera de la clínica como, medida de presión arterial, triaje y consultas en general.

Con estos puntos se busca obtener tres ventajas importantes para la reducción de gastos por publicidad y marketing el cual se mencionan a continuación:

**Interactividad:** con el uso de las redes sociales y la realización de campañas médicas permitirá a la clínica conectarse instantáneamente con sus clientes y recibir retroalimentación respecto al servicio. Crear una relación permitirá mantenerse por delante de la competencia, siempre y cuando pongan mecanismos de interacción y escuchen a su mercado objetivo.

**Rentabilidad:** las redes sociales permiten ahorrar tiempos en desplazamientos comerciales para promocionar el servicio, así mismo, las campañas de salud permitirá presentar los servicios directamente al cliente ahorrando dinero en presentaciones por radio y televisión dando la seguridad que el cliente ha recibido la información.

**Capacidad de mercado los 365 días del año:** La publicidad en línea a través de las redes sociales no sabe de días, idiomas y no tiene fronteras. Trabaja 24 horas, 7 días la semana y 365 días al año en cualquier parte del mundo.

Tabla 7.1

*Plan alternativo para publicidad y marketing*

<b>Importe designado para publicidad y marketing</b>
8% mensual de ingreso por ventas
<b>Herramientas a utilizar para publicidad y marketing</b>
<b>Internet (redes sociales)</b>
Página web
Facebook
Instagram
Twitter
<b>Campañas Medicas</b>
Medida de presión Arterial
Triaje
Activación creativas para personal en empresas
Consultas en general

Nota: En la tabla 7.1 se observa el plan alternativo que se propone a la empresa para reducir los gastos de publicidad y marketing con el objetivo de mejorar la rentabilidad de la empresa.

Tabla 7.2

*Porcentajes a distribuir para actividad de publicidad y marketing*

<b>Categorías</b>	<b>% a distribuir</b>
Campañas Medicas	20%
Descuentos en Consultas	12%
Promoción en Atenciones	12%
Publicidad en televisión	8%
Publicidad en Diarios	8%
Mantenimiento de página Web	20%
Redes sociales	15%
Auspicios	5%

Nota: en la tabla 7.2 se muestra los porcentajes a utilizar del importe por los ingresos por ventas mensuales.

Toda empresa busca reducir gastos de publicidad y marketing pero manteniendo el mismo posicionamiento por ello la clínica debe poner más énfasis en la publicidad donde exista más interacción con el cliente, quien es nuestro objetivo principal para la entidad.

## VIII. Referencias

- Ana, B. y Alejandra, R. (2016). “*Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016*” (título de pregrado), recuperado de [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA\\_FLORES\\_ANA\\_IMP.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf).
- Ana, M. (2016). “*Contribución de la remuneración al trabajo en la evolución de la productividad laboral de México 1995-2009*” (tesis de maestría), recuperado de <http://www.integracioneconomica.uson.mx/wp-content/uploads/2016/05/Montano-Molina-Ana-Patricia.-Contribucion-de-la-remuneracion-al-trabajo-en-la-evolucion-de-la-productividad-laboral-de-Mexico-1995-2009.pdf>.
- Angulo, M. y Sarmiento, J. (2000). *El concepto de rentabilidad en marketing*. Santafé de Bogotá, recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/decisiones/Julio/documentos/marketing.pdf>
- Apaza, M. (2004). *Evaluación de rentabilidad económica*. Perú. Editora y distribuidora S.R.L.
- Armando, J y López, M. (2016). *El salario mínimo en América Latina*. Recuperado de <http://revista-ideides.com/el-salario-minimo-en-america-latina/>
- Avalos, O. (2011). *Derechos del trabajo y seguridad social*. Recuperado de <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2011/02/que-es-la-remuneracion.html>
- Avalos, O. (2012). *La remuneración y su fundamento constitucional*. Recuperado de <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2012/11/la-remuneracion-y-su-fundamento.html>
- Banco Central de Reserva del Perú (BCRP, 2018). *Reporte de inflación marzo 2018 Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2018 – 2019*. Lima. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2018/marzo/reporte-de-inflacion-marzo-2018.pdf>.
- Carlos, R. (2014). “*Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía*”

- procedimental*” (tesis de grado), recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/582/1/RIVERA\\_CARLOS\\_RESTI\\_TUTORIA\\_REMUNERACIONES\\_DEVENGADAS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/582/1/RIVERA_CARLOS_RESTI_TUTORIA_REMUNERACIONES_DEVENGADAS.pdf)
- Claudia, S. (2017). “*Efectos del salario mínimo en las curvas de oferta y demanda del mercado laboral ecuatoriano periodo 2017-2016*” (tesis de maestría), recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/10769/1/ECUACE-2017-EC-CD00031.pdf>
- Definición ABC (s.f). *Definición de microempresa*. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/economia/microempresa.php>
- Espinoza, D. (s.f). *Rentabilidad económica y financiera*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/32889464/RENTABILIDAD-ECONOMICA-Y-RENTABILIDAD-FINANCIERA>
- Flores, J. (2012). Contabilidad gerencial. Perú. Centro de especialización en contabilidad y finanzas E.I.R.L
- Glaboral capacitaciones del día (2017). *Conceptos que forman parte de la remuneración ordinaria*. Recuperado de <http://gacetalaboral.com/conceptos-forman-parte-la-remuneracion-ordinaria/>
- KOIWE Recursos Humanos (s.f). *Características principales de las remuneraciones*. Recuperado de [http://www.koiwerrhh.com.ar/remuneraciones\\_caracteristicas.html](http://www.koiwerrhh.com.ar/remuneraciones_caracteristicas.html)
- Lisette, F. (2017). “*Estrategias social media para el fortalecimiento comercial de la microempresa Adangels de la ciudad de Guayaquil*” (tesis de pregrado), recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2001/1/T-ULVR-1803.pdf>
- Matos, M. (2015). *Remuneración mínima vital*. Recuperado de <http://www.ey.com/pe/es/newsroom/newsroom-am-remuneracion-minima-vital>
- Ministerio del trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2005). *Revisión de la remuneración mínima en el Perú*. Recuperado de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol\\_econ/documentos/REVISION\\_DE\\_LA\\_R\\_M\\_EN\\_PERU.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/REVISION_DE_LA_R_M_EN_PERU.pdf).

- Natali, L. (2017). *“Incremento del salario mínimo vital y sus efectos en el crecimiento económico: un análisis de productividad en el Perú (2001-2016)”* (tesis de pregrado), recuperado de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6036/Gonzales\\_Vargas\\_Natali\\_Karina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6036/Gonzales_Vargas_Natali_Karina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Parodi, C. (2018). *La realidad del empleo en el Perú*. Lima. Recuperado de <https://gestion.pe/blog/economiaparatodos/2018/03/la-realidad-del-empleo-en-el-peru.html>.
- Perez, J. y Merino, M. (2014). *Definición de remuneración*. Recuperado de <https://definicion.de/remuneracion/>
- Rodrigo, O. (2017). *“La influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el distrito de cusco 2016”* (tesis de pregrado) recuperado de <http://repositorio.uaustral.edu.pe/bitstream/handle/UAUSTRAL/21/REMUNERACION%20MINIMA%20VITAL%20Y%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rubén, P. (2017). *“Las escalas remunerativas y relación con la rotación laboral de los obreros de campo de la empresa agrícola Tambo Colorado S.A.C en el valle de Humay – Pisco – Ica – 2015”* (tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2004/MAESTR\\_MB\\_A\\_RUB%C3%89N%20EMILIO%20POLANCO%20DEL%20CARPIO.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2004/MAESTR_MB_A_RUB%C3%89N%20EMILIO%20POLANCO%20DEL%20CARPIO.pdf?sequence=2&isAllowed=y).
- Salvatierra, R. (2010). *Preguntas frecuentes sobre gratificaciones por fiestas patrias y navidad*. Recuperado de <http://ricardosalvatierra.blogspot.com/2010/07/preguntas-frecuents-sobre.html>
- Seiner, M. (s.f). *Reflexión democrática informativo*. Recuperado de <https://www.reflexiondemocratica.org.pe/documentos/informativo105.pdf>
- Sociedad Nacional de Industrias (SIN, 2018). *MEF no debe perder de vista reforma laboral*. Recuperado de <http://www.sni.org.pe/sni-mef-no-perder-vista-reforma-laboral/>.

Zamora, A. (2008). *“Rentabilidad y ventaja comparativa: un análisis de los sistemas de producción de Guayaba en el estado de Michoacán”* recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/981/indice.htm>

## IX. Anexos

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Apellidos y Nombres:** Aguilar Gonzales, Lizbeth Pamela

**TITULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:** Aumento de la remuneración mínima vital y su incidencia en la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., Trujillo 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES/DIMENSIONES E INDICADORES	POBLACIÓN	METODO	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ANTECEDENTES
¿De qué manera el aumento de la remuneración mínima vital incide en la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., Trujillo 2018?	<b>General</b> Determinar la incidencia del aumento de la remuneración mínima vital en la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., Trujillo 2018.	<b>Variable independiente</b> Remuneración mínima vital  <b>Indicadores</b> Importe de la remuneración actual Importe de CTS Importe de gratificaciones Importe de Es salud Importe de Horas Extras Importe de asignación familiar Importe de vacaciones	Clínica SPT S.A.C.	<b>Nivel de Investigación</b> Aplicada, investigación basada en teorías.  <b>Diseño de Investigación</b> No experimental, porque se utilizaron datos y/ o información tal cual como sucede en la realidad sin modificación alguna.	<b>Técnica</b> Análisis documental  <b>Instrumentos</b> Ficha de análisis documental	Polanco (2017) Las escalas remunerativas y su relación con la rotación laboral de los obreros de campo de la empresa agrícola Tambo Colorado S.A.C. en el Valle de Humay - Pisco -Ica 2015
<b>HIPOTESIS</b>	<b>Específicos</b>	<b>Variable dependiente</b> Rentabilidad <b>Indicadores</b> Margen de utilidad Bruta Margen de utilidad lucrativa Rentabilidad patrimonial Rentabilidad del activo o índice Dupont Rentabilidad del capital ROI ROE	<b>MUESTRA</b>	<b>De acuerdo a la temporalidad</b> Corte Transversal, porque el desarrollo de la investigación se realizó en un determinado periodo.		Orihuela (2017) La influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el Distrito de Cusco 2016  Barriga y Rendón (2016) Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito del Arequipa, 2016.
El aumento de la remuneración mínima vital incide negativamente en la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., Trujillo 2018.	Analizar las planillas de trabajadores, periodo abril a setiembre 2018.  Analizar el estado de situación financiera y estado de resultados abril a setiembre 2018.  Determinar la rentabilidad de la clínica SPT S.A.C., periodo abril a setiembre 2018		Clínica SPT S.A.C., año 2018			



**ESTADO DE SITUACION FINANCIERA**

**ACTIVO**

EFFECTIVO Y EQUIVALENTE DE EFFECTIVO  
 CUENTAS POR COBRAR COMERCIALES  
 CUENTAS POR COBRAR COM VINCULADAS  
 OTRAS CUENTAS POR COBRAR DIVERSAS  
 CUENTAS POR COBRAR COMERCIALES

MERCADERIAS  
 CREDITO FISCAL

**TOTAL ACTIVO CORRIENTE**

ACTIVOS NO CTE MANTENIDOS PARA LA VENTA  
 EQUIPOS EN LEASING  
 INMUEBLE, MAQ Y EQUIPO  
 DEPRECIACION

**TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE**

**PASIVO**

SOBREGIRO BANCARIOS  
 TRIBUTOS POR PAGAR  
 REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR  
 CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES  
 CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES - RELACIONADAS  
 CUENTAS POR PAGAR DIVERSAS-TERCEROS  
 CUENTAS POR PAGAR VINCULADAS  
 PROVISIONES  
 OBLIGACIONES FINANCIERAS - PARTE CTE

**TOTAL PASIVO CORRIENTE**

OBLIGACIONES FINANCIERAS - PARTE NO CTE

**TOTAL PASIVO NO CORRIENTE**

**PATRIMONIO**

CAPITAL  
 CAPITAL ADICIONAL  
 RESULTADOS ACUMULADO  
 RESULTADO DEL EJERCICIO

**TOTAL PATRIMONIO**

**TOTAL ACTIVO**

**TOTAL PATRIMONIO Y PASIVO**



CLINICA LA MERCED SAC  
RUC 20544206410

## ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL

VENTAS

DESCUENTOS REBAJAS Y BONIFICACIONES OBTENIDOS

COSTO DE VENTAS

COSTO DE SERVICIO

---

---

**UTILIDAD BRUTA**

GASTOS ADMINISTRATIVOS

GASTOS DE VENTA

---

---

**UTILIDAD DE OPERACIÓN**

GASTOS FINANCIEROS

INGRESOS DIVERSOS

INGRESOS FINANCIEROS

---

---

**UTILIDAD ANTES DE PARTICIPACION Y IMPUESTO A LA RENTA**

---

---

**PARTICIPACION DE UTILIDAD 5%**

---

---

**IMPUESTO A LA RENTA 28%**

---

---

**UTILIDAD NETA AL 30 DE JUNIO 2016**