

Remuneración mínima en jóvenes profesionales de Arequipa

Minimum wage for young professionals in Arequipa

Fiorella Marjorie Gonzales-Rodríguez

<https://orcid.org/0009-0009-1668-6039>

u21319493@utp.edu.pe

Universidad Tecnológica del Perú
Arequipa-Perú

Maritza Juana Ayma-Purhuaya

<https://orcid.org/0009-0006-0139-3792>

u21319492@utp.edu.pe

Universidad Tecnológica del Perú
Arequipa-Perú

Rafael Romero-Carazas

<https://orcid.org/0000-0001-8909-7782>

c28089@utp.edu.pe

Universidad Tecnológica del Perú
Arequipa-Perú



Recibido: 20-02-2025 Aceptado: 15-05-2025

2026. V6. N1.

Resumen

La presente investigación analiza la perspectiva de los jóvenes profesionales de Arequipa sobre la Remuneración Mínima Vital (RMV) durante el año 2025. Para ello, se empleó una metodología cualitativa con un diseño fenomenológico-hermenéutico y un enfoque descriptivo. La población estuvo conformada por jóvenes profesionales de Arequipa, seleccionándose por conveniencia a diez titulados en contabilidad como participantes. La recolección de datos se realizó mediante entrevistas, utilizando una guía estructurada como instrumento. Para el análisis se aplicó un método inductivo y se utilizó el software Atlas.ti. Los resultados revelan que la RMV impacta negativamente en el ámbito profesional de los jóvenes, ya que resulta insuficiente para cubrir los gastos relacionados con su desarrollo profesional. Además, afecta su vida social al limitar su participación en actividades recreativas y culturales. En el plano personal, la RMV restringe la proyección de metas y proyectos a corto y largo plazo. Se concluye que la RMV es percibida como insuficiente por los jóvenes profesionales, impidiéndoles satisfacer sus necesidades de desarrollo personal, social y económico. Esta situación limita sus oportunidades laborales, su bienestar integral y su proyección futura, evidenciando una desconexión entre sus aspiraciones y la realidad económica que enfrentan. Este estudio contribuye al campo de la contabilidad pública y gubernamental,

proporcionando datos y análisis que pueden fundamentar el diseño de políticas salariales más justas y sostenibles.

Palabras clave: incremento, laboral, profesional, social, personal.

Abstract

This research analyzes the perspectives of young professionals in Arequipa on the Minimum Living Wage (MWG) for the year 2025. A qualitative methodology with a phenomenological-hermeneutic design and a descriptive approach was used. The sample consisted of young professionals from Arequipa, with ten accounting graduates selected by convenience. Data collection was conducted through interviews, using a structured guide as an instrument. An inductive method was applied for the analysis using Atlas.ti software. The results reveal that the MWG negatively impacts young people's professional lives, as it is insufficient to cover expenses related to their professional development. Furthermore, it affects their social lives by limiting their participation in recreational and cultural activities. On a personal level, the MWG restricts the development of short- and long-term goals and projects. It is concluded that the MWG is perceived as insufficient by young professionals, preventing them from meeting their personal, social, and economic development needs. This situation limits their employment opportunities, their overall well-being, and their future prospects, highlighting a disconnect between their aspirations and the economic reality they face. This study contributes to the field of public and government accounting, providing data and analysis that can inform the design of fairer and more sustainable salary policies.

Keywords: salary increase, labor, professional, social, personal.

Introducción

El salario mínimo vital representa la cantidad mínima de dinero que una persona trabajadora necesita para cubrir sus necesidades básicas y vivir con dignidad, garantizando así el respeto y la realización de sus derechos fundamentales. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) señala que el salario mínimo debe asegurar un nivel de vida decente tanto para los trabajadores como para sus familias. De manera complementaria, Barford et al. (2025) destacan que la remuneración mínima vital (RMV) constituye un pago justo por el trabajo realizado, contribuyendo a la estabilidad del mercado global y otorgándose de manera equitativa, siempre respetando los derechos humanos.

En línea con lo anterior, Fazio & Reggiani (2023) sostienen que una remuneración mínima adecuada mejora la percepción de los colaboradores respecto a la escala salarial, fomentando una mayor tolerancia frente a las desigualdades existentes. Sin embargo, el problema se presenta a nivel internacional debido al incumplimiento de esta retribución mínima, así como a los desajustes entre los niveles salariales y la realidad económica, factores que se ven agravados por la inflación, el desempleo, la desigualdad y la pobreza.

En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo explicar la perspectiva de los jóvenes profesionales sobre la RMV en Arequipa durante el año 2025. Según Barford et al. (2025) y Badaoui & Walsh (2022), muchos empleadores incumplen con el pago de la RMV. Por otro lado, Arabzadeh et al. (2024) señalan una disminución en las contrataciones debido a la falta de competencia laboral. En contraste, Gmeiner & Gmeiner (2023) reportan que algunos empleadores evaden el salario mínimo, argumentando que los trabajadores reciben ingresos adicionales por propinas. Asimismo, se ha evidenciado que el incremento del salario mínimo depende de factores externos como la inflación, el desempleo y el Producto Bruto Interno (PBI) (Engbom & Moser, 2022; Sánchez et al., 2024).

En el Perú, surge un desafío importante relacionado con la necesidad de aumentar el salario mínimo para que los trabajadores puedan cubrir mejor sus gastos cotidianos. No obstante, este aumento podría incentivar el trabajo informal, reducir las oportunidades de empleo y afectar el desempeño de las empresas. Díaz & Cabral (2005) advierten que el incremento del salario mínimo afectó principalmente a las pequeñas empresas, las cuales operaban con dificultades y apenas lograban mantenerse en un mercado altamente competitivo. Por su parte, Sriyana (2025) propuso estrategias para aliviar la pobreza en Indonesia, demostrando que la tasa de pobreza está relacionada con el salario mínimo y que la política de aumento de la RMV ha reducido eficazmente la pobreza durante los últimos diez años.

En otros contextos, Cho & Yang (2023), tras analizar 7,500 empresas en Corea del Sur, concluyeron que la RMV contribuye a reducir las brechas de género, especialmente en entornos con bajo rendimiento. De manera similar, en Eslovenia, estudios de Laporšek et al. (2021) y Caldana et al. (2024) evidenciaron que la RMV disminuyó la desigualdad salarial, beneficiando en particular a mujeres y jóvenes trabajadores. Sin embargo,

Gonzales-Rodríguez, F., Ayma-Purhuaya, M., & Romero-Carazas, R. (2026). Remuneración mínima en jóvenes profesionales de Arequipa. *Revista InveCom*, 6(1). 1-17. <https://zenodo.org/records/15498233>

Backhaus & Müller (2023) señalan que la RMV no se enfoca en los sectores más afectados por la pobreza o la pobreza extrema. Por su parte, Grünberger et al. (2022) y García & Tarasonis (2023), mediante el uso de EUROMOD, un modelo de simulación, demostraron que el aumento de la RMV mejoró la calidad de vida y redujo la pobreza en 21 países europeos.

Por ejemplo, en España, Arranz & García (2025) reportaron que el incremento de la RMV impulsó políticas salariales que contribuyeron a reducir la pobreza en los sectores más vulnerables. Barford et al. (2025) también indican que la RMV favorece el desarrollo sostenible de la población. De igual forma, De Paz et al. (2024) encontraron una relación inversa entre la RMV y los niveles de pobreza y desigualdad, concluyendo que un aumento en la RMV disminuye ambos fenómenos. Finalmente, Coviello et al. (2022) señalan que el aumento de la RMV genera mayor compromiso y productividad entre los colaboradores, lo que a su vez permite a los empleadores reducir la tasa de despidos.

Asimismo, Bai et al. (2024) señalan que el aumento de la remuneración mínima vital (RMV) ha contribuido a mejorar la salud física de los trabajadores en China. De manera complementaria, Neumark (2024) destaca que este incremento también genera beneficios en la salud mental, lo que se traduce en una reducción de casos de suicidio. En consonancia con estos hallazgos, Akanni et al. (2024) y Hafner & Lochner (2022) reportan efectos positivos similares en la salud mental de los empleados en Reino Unido y Alemania.

Por otro lado, en Canadá, Bai & Veall (2025) indican que el aumento de la RMV ayudó a disminuir el consumo de alcohol entre hombres con menor nivel educativo. En este sentido, Kim (2021) recomienda que los trabajadores sean inscritos en aseguradoras de salud, con el fin de proteger sus derechos laborales relacionados con la RMV.

En cuanto a las políticas monetarias estructurales, Wu et al. (2025) señalan que estas han mejorado la RMV, observándose que las micro y pequeñas empresas (MYPES) ofrecen una remuneración per cápita un 8.76 % superior a la de las grandes empresas. Sin embargo, Schaitberger (2024) sostiene que el aumento de la RMV no necesariamente impacta positivamente en el gasto social, lo que evidencia la existencia de barreras estructurales importantes, especialmente en el ámbito social.

Desde una perspectiva histórica, en Mesopotamia los pagos se realizaban con silas de trigo, mientras que en Egipto la retribución se entregaba en especie. En la antigua Roma, los esclavos no eran considerados trabajadores, sino propiedad. Posteriormente, bajo el mandato del emperador Diocleciano, se promulgó un edicto que fijaba salarios en respuesta al aumento de precios, con el objetivo de frenar la inflación y regular el valor del trabajo (D'Avenel, 1913; OIT, 1997; Parias, 1965).

Durante la Edad Media, la drástica reducción de la población provocó un aumento inicial del 4 % en los salarios, seguido por un incremento sostenido del 14 % durante 75 años, debido a transformaciones en los patrones de consumo y producción (Giancola, 2010). En la Edad Moderna, la automatización redujo empleos y salarios (Gómez, 2012; Jha et al., 2023), lo que originó protestas y destrucción de maquinaria, eventos que precedieron la proclamación de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (Casanova, 2023). En Estados Unidos, se introdujeron sistemas de incentivos salariales (Blayney, 2017; Gómez, 2012).

Con la llegada de la Segunda Revolución Industrial, en Nueva Zelanda se estableció la primera remuneración mínima en 1894 (Neumark & Wascher, 2008). No obstante, los métodos para fijar el salario mínimo varían entre países, y su correcta aplicación resulta fundamental para reducir la desigualdad y mejorar el bienestar de los trabajadores (Bispinck et al., 2020; Escobar, 2014).

En el Perú, la Constitución Política garantiza una remuneración justa que asegure el bienestar del trabajador y su familia (Constitución Política del Perú, 1993, art. 24).

Desde el punto de vista teórico, Smith (1983) sostiene que el valor de un bien se basa en la cantidad de trabajo invertido. Paralelamente, Friedman (1993), desde la teoría del precio natural, plantea que los salarios se determinan por la oferta y la demanda de trabajo, defendiendo la no intervención estatal. Complementariamente, la teoría del fondo de salarios de Mill, citada por Bernanke & Frank (2007), explica que el salario se ajusta según el capital disponible y la cantidad de trabajadores, regulado por el mercado.

Desde una óptica crítica, Marx (1946) afirma que el salario representa el valor de la fuerza de trabajo y sirve para la subsistencia del obrero. Por su parte, Meer & West (2016) enfatizan que los efectos de la remuneración mínima varían según las características del mercado regional y su elasticidad.

En el plano ético, Beltrán (1970) y el Papa Juan Pablo II (1981) sostienen que el salario debe garantizar justicia, dignidad familiar y bienestar integral. Desde la sociología, De la Garza (2002) destaca que el trabajo asalariado es esencial para la reproducción material, aunque presenta desigualdades profundas entre trabajadores. Finalmente, la teoría del salario emocional plantea que las compensaciones no económicas, como

el reconocimiento o un buen ambiente laboral, influyen en la motivación y productividad, fortaleciendo el vínculo con la empresa (González, 1999; Montalvo et al., 2023).

En el Perú, la RMV se sustenta en un marco normativo que incluye la Constitución Política, leyes específicas y decretos supremos. En primer lugar, la Constitución garantiza en su artículo 24 el derecho de todo trabajador a recibir una remuneración justa y suficiente para una vida digna, y en el artículo 58 establece que el Estado debe orientar el desarrollo económico y promover empleo decente (Constitución Política del Perú, 1993).

Además, la fijación de la RMV se realiza mediante decretos supremos emitidos por el Poder Ejecutivo, considerando factores como la inflación y el crecimiento económico. El más reciente, el Decreto Supremo N.º 006-2024-TR, estableció la remuneración mínima en S/ 1,130.00 desde enero de 2025 (MTPE, 2024).

Asimismo, la Ley N.º 27711 (2002) dispone que la revisión de la remuneración mínima debe efectuarse en el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, promoviendo el diálogo entre Estado, empleadores y trabajadores. Complementariamente, la Ley N.º 29381 (2009) otorga al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la responsabilidad de coordinar la política salarial y proponer ajustes al RMV.

Ahora bien, tomando en cuenta todo lo planteado, este estudio se propone explorar cómo la RMV influye en los proyectos de vida de los jóvenes profesionales, sirviendo como un ejemplo para comprender cómo, a lo largo de la historia, el salario mínimo ha experimentado diversos cambios en función de la fenomenología social.

Metodología

La presente investigación se enmarca dentro de un enfoque cualitativo, dado que, partiendo de una idea central, se derivan objetivos, preguntas y supuestos fundamentados en una revisión exhaustiva de la literatura. Esto permite construir un marco teórico sólido y facilitar la identificación de categorías y subcategorías para el análisis (Ñaupas et al., 2018). En cuanto al alcance, este es descriptivo, ya que, como señalan Hernández et al. (2014), este tipo de estudio tiene como propósito detallar las características, propiedades o perfiles de fenómenos específicos, recolectando información sobre conceptos de manera aislada o conjunta.

Por otro lado, el diseño metodológico adoptado es fenomenológico-hermenéutico, el cual posibilita la interpretación de las experiencias vividas por los participantes, reconociendo los significados desde una perspectiva construida colectivamente. La población del estudio corresponde al total de individuos dentro del entorno geográfico de Arequipa donde se realiza la investigación. En este caso, está compuesta por jóvenes profesionales de la carrera de contabilidad, con edades entre 25 y 35 años, que residen y trabajan en la ciudad de Arequipa.

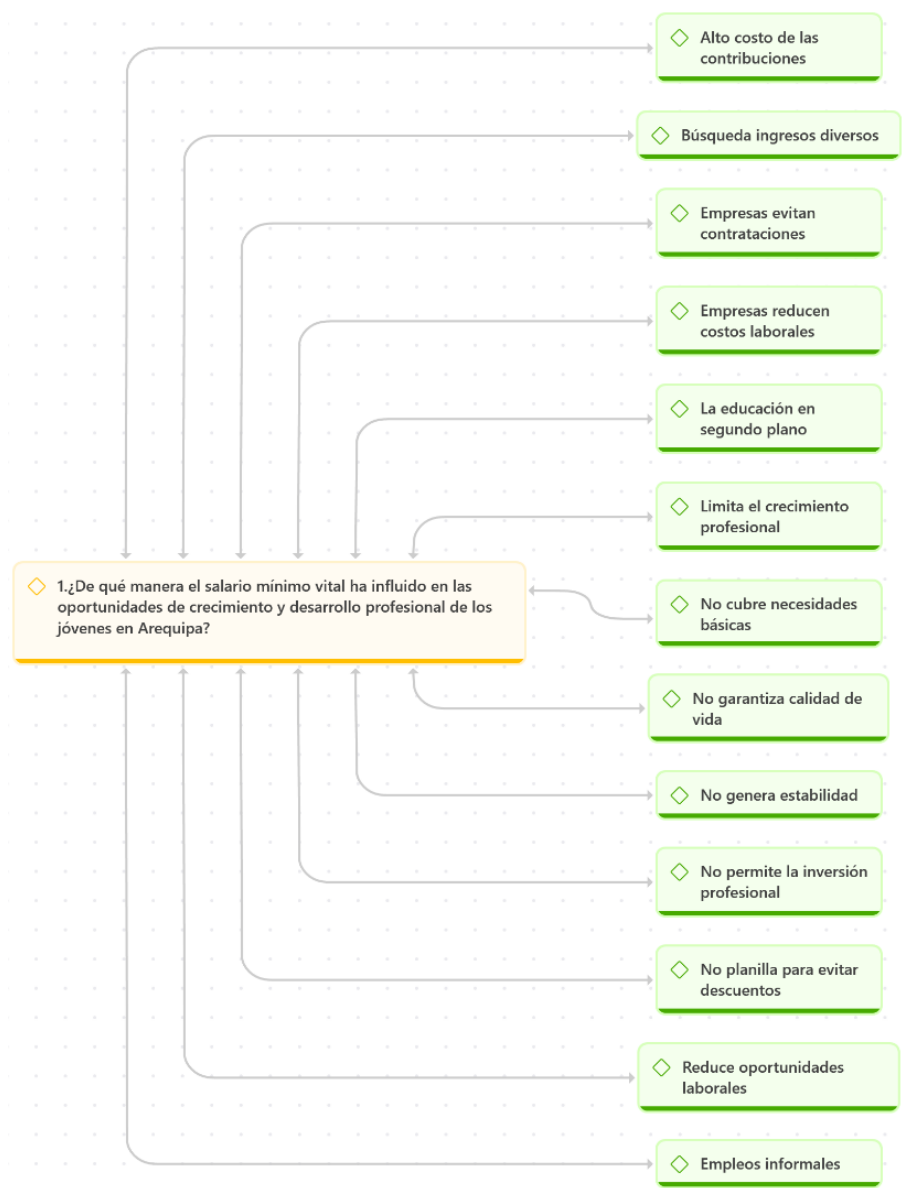
El análisis de la información obtenida fue cualitativo e interpretativo, complementado con referencias teóricas, normativas nacionales y el uso del software Atlas.ti. Esta herramienta facilitó la organización, codificación y clasificación de los datos, permitiendo la construcción de categorías y subcategorías a partir de los discursos recogidos. Además, la triangulación metodológica garantizó una mayor profundidad y solidez en los hallazgos.

Finalmente, en lo que respecta a los aspectos éticos, se cumplió con los principios académicos al respetar la autoría de todas las fuentes utilizadas mediante una correcta citación, siguiendo los lineamientos establecidos por la revista.

Resultados

Figura 1

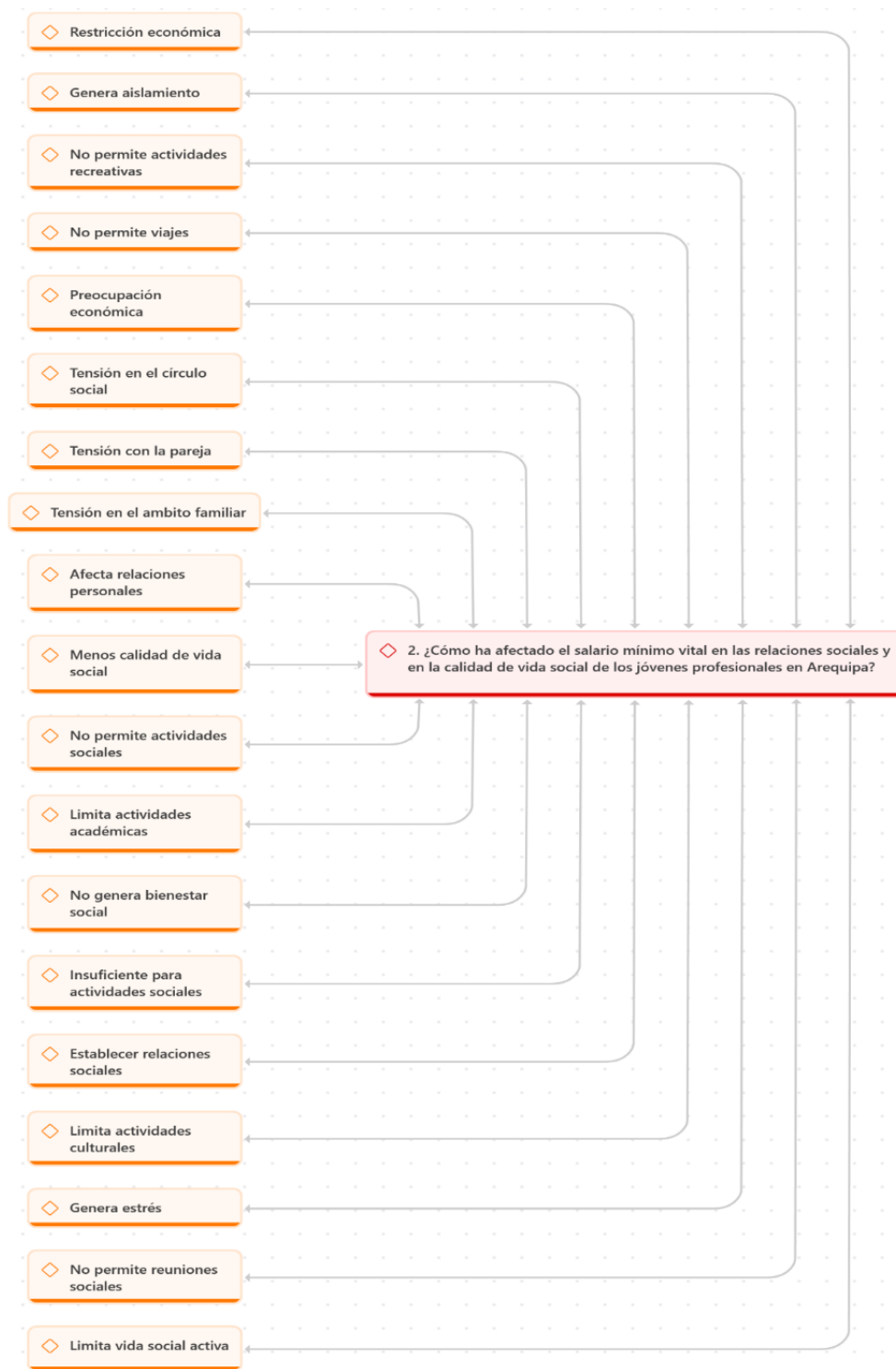
Perspectiva de la RMV en el ámbito profesional



Con respecto a la primera pregunta sobre cómo influye la remuneración mínima vital (RMV) en el ámbito profesional, las respuestas obtenidas revelaron varios aspectos. Por un lado, las empresas enfrentan altos costos en las contribuciones, lo que las lleva a reducir contrataciones y disminuir los costos laborales. Por otro lado, los participantes señalaron que la RMV es insuficiente, motivo por el cual buscan ingresos adicionales y relegan la educación a un segundo plano, limitando así su crecimiento profesional en especializaciones, maestrías y otros estudios avanzados.

Asimismo, se destacó que la RMV no cubre las necesidades básicas, no garantiza una calidad de vida adecuada ni proporciona estabilidad económica. Esto impide la inversión en el desarrollo profesional y, en algunos casos, lleva a que los trabajadores eviten estar en planilla para evitar descuentos, lo que reduce las oportunidades laborales formales y fomenta la existencia de empleos informales.

Figura 2
Perspectiva de la RMV en el ámbito social



En relación con la segunda pregunta, sobre cómo la RMV afecta el ámbito social, las respuestas indicaron que los jóvenes profesionales enfrentan restricciones económicas que generan en ellos un cierto aislamiento.

Esta situación les impide participar en actividades recreativas y viajar, ya que la preocupación constante por su situación financiera limita sus posibilidades.

Además, se evidenció que existe tensión en su círculo social debido a los frecuentes rechazos a invitaciones para salir a reuniones. De igual manera, las relaciones con la pareja y la familia se ven afectadas, pues la imposibilidad de asumir gastos extras genera conflictos y limita el desarrollo de vínculos personales. En consecuencia, estos jóvenes experimentan una menor calidad de vida social, ya que no pueden disfrutar de diversas actividades como salir a comer, ir al cine, pasear, acudir a la piscina o al sauna, entre otras.

Figura 3

Perspectiva de la RMV en el ámbito personal

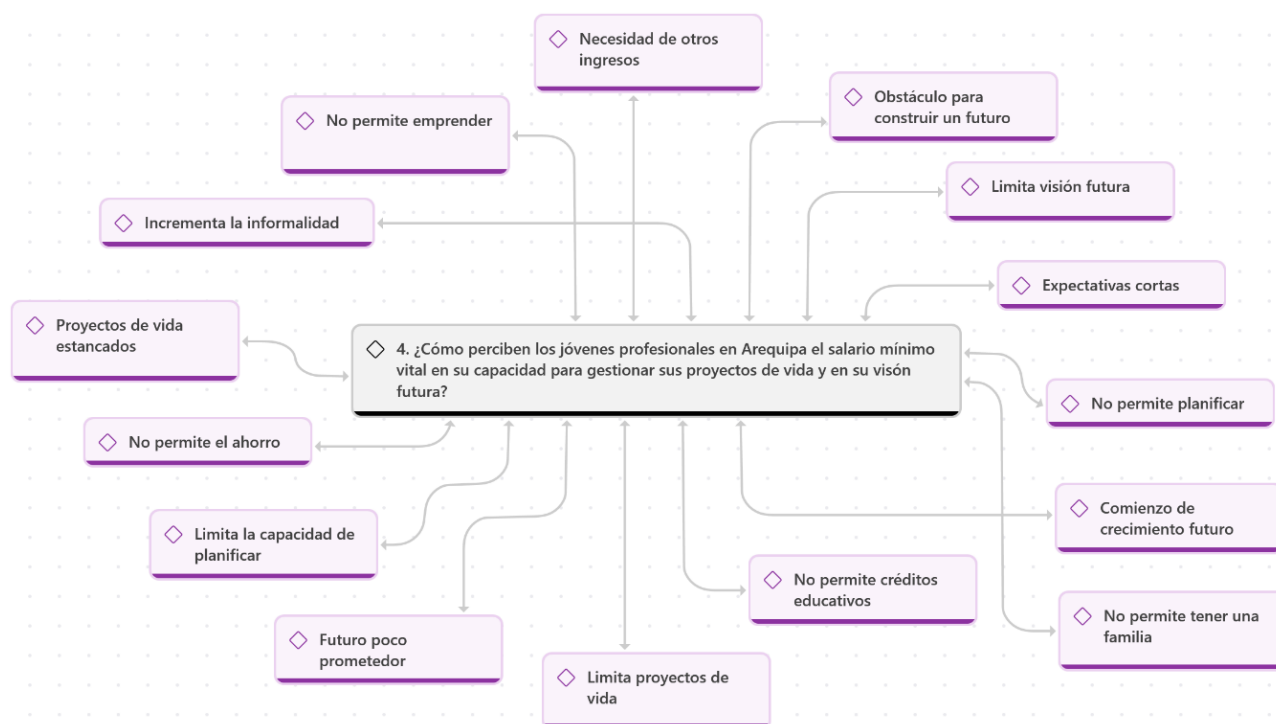


En cuanto a la tercera pregunta, sobre cómo la RMV afecta el ámbito personal, las respuestas indicaron que los jóvenes profesionales enfrentan diversas dificultades para alcanzar sus metas personales, ya que la RMV resulta insuficiente para garantizar su bienestar. En algunos casos, esta insuficiencia económica incluso contribuye al desarrollo de enfermedades y afecta negativamente su salud mental, debido a la inseguridad financiera que limita el cumplimiento de objetivos tanto a corto como a largo plazo.

Entre estas metas se incluyen la formación de un hogar y la independencia económica, las cuales se ven postergadas o dificultadas. Asimismo, la RMV limita sus posibilidades de emprender y dificulta la continuidad en su formación académica, como especializaciones, maestrías, doctorados y otros cursos. Para algunos jóvenes, esta situación genera ansiedad y restringe su subsistencia a lo básico, impidiendo así alcanzar un bienestar emocional adecuado.

En síntesis, la precariedad financiera afecta su calidad de vida y obstaculiza la realización de metas a largo plazo, además de generar incertidumbre que dificulta el acceso a servicios de salud y la atención oportuna.

Figura 4
Perspectiva de la RMV



En relación con la cuarta pregunta, sobre cómo los jóvenes perciben la RMV, las respuestas revelaron diversas opiniones. En primer lugar, señalaron que la RMV no facilita el acceso a créditos educativos ni permite formar una familia, lo que limita significativamente sus proyectos de vida. Además, perciben un futuro poco prometedor debido a la dificultad para planificar a largo plazo y la imposibilidad de ahorrar, lo que genera un estancamiento en sus metas personales y profesionales.

Asimismo, mencionaron que la insuficiencia de la RMV incrementa la informalidad laboral, ya que muchos profesionales se ven obligados a aceptar empleos informales. La RMV tampoco permite emprender, lo que crea la necesidad de buscar ingresos adicionales. Por sí sola, esta remuneración se convierte en un obstáculo para construir un futuro sólido, pues limita la visión y reduce las expectativas a corto plazo, dificultando la planificación.

No obstante, algunos jóvenes consideran que la RMV puede ser el punto de partida para un crecimiento futuro. En general, se concluye que la RMV restringe tanto las aspiraciones personales y profesionales como las relaciones sociales con sus pares.

Figura 5
Nube de palabras RMV



En cuanto a la nube de palabras, las que más destacan en esta investigación son “salario”, “mínimo” y “jóvenes”, términos que reflejan el enfoque principal del estudio: entender y explicar cómo afecta la remuneración mínima vital (RMV) a los jóvenes profesionales.

En el ámbito profesional, aparecen palabras como “laboral”, “profesional”, “formación”, “especialidades”, “empresas”, “crecer”, “básicas”, “calidad”, “vida”, “estabilidad” e “invertir”. A partir de estas, se puede inferir que la investigación hermenéutica revela que la RMV solo cubre las necesidades básicas y no garantiza una calidad de vida adecuada. Además, limita la inversión y el crecimiento en el ámbito laboral, ya que dificulta el acceso a una formación avanzada.

Por otro lado, en el ámbito social, destacan términos como “aislamiento”, “actividades”, “recreativas”, “económicas”, “culturales”, “familia”, “círculo” y “estrés”. Estas palabras sugieren que la RMV genera un aislamiento en los jóvenes profesionales, afectando su participación en actividades laborales, personales y familiares.

En el plano personal, se observan palabras como “afecta”, “metas”, “gastos”, “limita”, “ahorro”, “invertir” y “planificar”, las cuales indican que la RMV impacta negativamente en las metas personales de los jóvenes. Los gastos mensuales para cubrir necesidades básicas restringen su capacidad de ahorro, inversión y planificación.

En general, los jóvenes profesionales perciben la RMV como un impedimento para su formación y desarrollo profesional, lo que limita sus proyectos y crecimiento tanto personal como laboral. Esta situación genera estrés y sensación de estancamiento, afectando también sus relaciones sociales y su bienestar integral.

Tabla 1
Co-ocurrencia de palabras RMV

Perspectiva	Sentimiento: Negativo Gr=67	Sentimiento: Neutro Gr=26	Sentimiento: Positivo Gr=1	Sentimiento Gr=94
Afecta relaciones personales Gr=1	1	0	0	1
Afectación de la salud mental Gr=1	1	0	0	1
Alto costo de las contribuciones Gr=1	1	0	0	1
Búsqueda ingresos diversos Gr=1	0	1	0	1
Comienzo de crecimiento futuro Gr=1	0	0	1	1
Cumplimiento de metas mínimas Gr=1	1	0	0	1
Dificulta metas a largo plazo Gr=1	1	0	0	1

Dificulta metas en educación Gr=1	1	0	0	1
Dificulta metas en salud Gr=1	1	0	0	1
Dificulta metas personales Gr=1	1	0	0	1
Empleos en otros países Gr=1	0	1	0	1
Empleos informales Gr=1	1	0	0	1
Empresas evitan contrataciones Gr=1	0	1	0	1
Empresas reducen costos laborales Gr=1	1	0	0	1
Establecer relaciones sociales Gr=1	1	0	0	1
Estrés económico Gr=1	1	0	0	1
Expectativas cortas Gr=1	0	1	0	1
Falta de oportunidades laborales Gr=1	1	0	0	1
Futuro incierto Gr=1	1	0	0	1
Futuro poco prometedor Gr=1	1	0	0	1
Genera aislamiento Gr=2	2	0	0	2
Genera ansiedad Gr=1	1	0	0	1
Genera enfermedades Gr=1	1	0	0	1
Genera estrés Gr=2	2	0	0	2
Incertidumbre financiera Gr=1	0	1	0	1
Incrementa la informalidad Gr=0	1	0	0	1
Inseguridad económica Gr=1	1	0	0	1
Inseguridad emocional Gr=2	2	0	0	2
Insuficiente para actividades sociales Gr=1	1	0	0	1
La educación en segundo plano Gr=2	2	0	0	2
Limita actividades académicas Gr=1	1	0	0	1
Limita actividades culturales Gr=2	1	1	0	2
Limita aspiraciones personales Gr=1	1	1	0	2
Limita aspiraciones profesionales Gr=1	1	1	0	2
Limita el crecimiento profesional Gr=3	2	1	0	3
Limita el inicio de negocio Gr=1	1	0	0	1
Limita formar un hogar Gr=1	1	0	0	1
Limita la capacidad de planificar Gr=1	0	1	0	1
Limita la compra de vivienda Gr=2	0	2	0	2
Limita la subsistencia Gr=1	1	0	0	1
Limita proyectos de vida Gr=1	0	1	0	1
Limita vida social activa Gr=1	0	1	0	1
Limita visión futura Gr=1	0	1	0	1
Limitaciones financieras Gr=1	1	0	0	1
Limitar su calidad de vida Gr=1	1	0	0	1
Menos calidad de vida social Gr=1	1	0	0	1
Necesidad de otros ingresos Gr=1	0	1	0	1
No ahorro Gr=2	2	0	0	2
No bienestar emocional Gr=1	1	0	0	1
No bienestar integral Gr=1	1	0	0	1

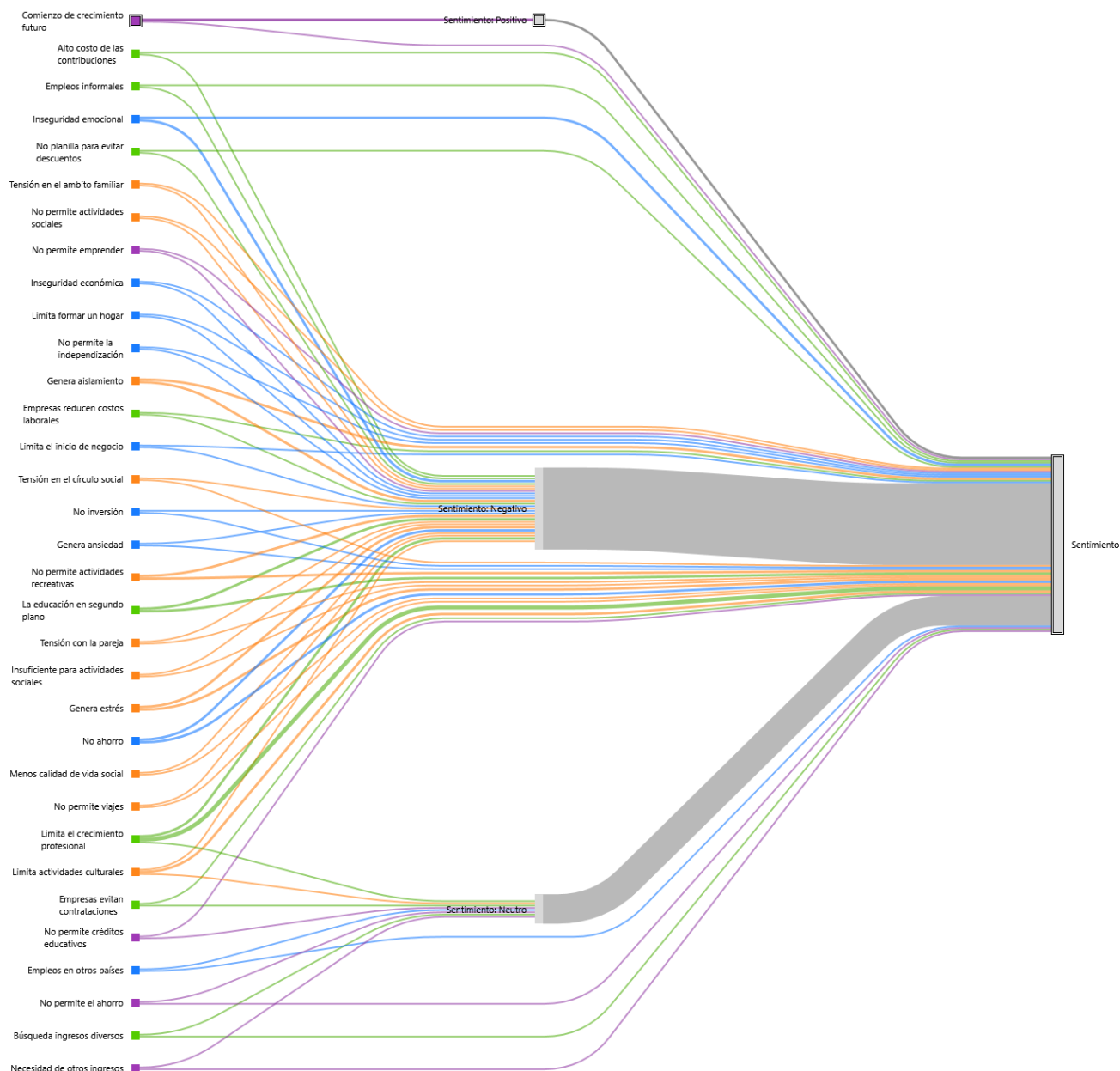
No cubre necesidades básicas Gr=1	1	0	0	1
No garantiza calidad de vida Gr=1	1	0	0	1
No genera bienestar social Gr=1	1	0	0	1
No genera estabilidad Gr=1	0	1	0	1
No inversión Gr=1	1	0	0	1
No permite actividades recreativas Gr=2	2	0	0	2
No permite actividades sociales Gr=1	1	0	0	1
No permite créditos educativos Gr=1	0	1	0	1
No permite el ahorro Gr=1	0	1	0	1
No permite emprender Gr=1	1	0	0	1
No permite la independización Gr=1	1	0	0	1
No permite la inversión profesional Gr=3	3	0	0	3
No permite planificar Gr=1	0	1	0	1
No permite reuniones sociales Gr=2	1	1	0	2
No permite tener una familia Gr=1	1	0	0	1
No permite viajes Gr=1	1	0	0	1
No planilla para evitar descuentos Gr=1	1	0	0	1
No seguridad financiera Gr=1	1	0	0	1
No suficiente para bienestar personal Gr=1	0	1	0	1
Obstáculo para construir un futuro Gr=1	0	1	0	1
Posponer metas Gr=1	1	0	0	1
Preocupación económica Gr=1	0	1	0	1
Priorizar gastos Gr=1	0	1	0	1
Proyectos de vida estancados Gr=1	0	1	0	1
Reduce oportunidades laborales Gr=2	2	0	0	2
Restricción económica Gr=1	1	0	0	1
Tensión con la pareja Gr=1	1	0	0	1
Tensión en el ámbito familiar Gr=1	1	0	0	1
Tensión en el círculo social Gr=1	1	0	0	1

En cuanto a la co-ocurrencia de palabras relacionadas con la remuneración mínima vital, se identificaron hasta cinco términos por codificación. En primer lugar, se detectó una co-ocurrencia con sentimiento positivo, aunque solo un participante mencionó que la RMV representa el comienzo de un crecimiento futuro.

Por otro lado, con sentimiento neutro, emergieron expresiones como “búsqueda de ingresos diversos”, “empleos en otros países”, “empresas evitan contrataciones”, “expectativas cortas”, “incertidumbre financiera”, “limita actividades culturales”, “limita aspiraciones personales y profesionales”, “limita el crecimiento profesional”, “limita la capacidad de planificar”, “limita la compra de vivienda”, “limita proyectos de vida”, “limita vida social activa”, “limita visión futura”, “necesidad de otros ingresos”, “no genera estabilidad”, “no permite créditos educativos”, “no permite el ahorro”, “no permite planificar”, “no permite reuniones sociales”, “no es suficiente para el bienestar personal”, “obstáculo para construir un futuro”, “preocupación económica”, “priorizar gastos” y “proyectos de vida estancados”.

En síntesis, se puede afirmar que el sentimiento predominante en la co-ocurrencia de palabras entre los jóvenes profesionales respecto a la RMV es negativo. Esto se debe a que consideran que la remuneración es insuficiente para cubrir todas las necesidades básicas necesarias para lograr un crecimiento personal, social y, sobre todo, profesional. En la actualidad, continuar con los estudios académicos resulta fundamental para acceder a mejores oportunidades laborales, lo cual la RMV limita significativamente.

Figura 6
Co-ocurrencia de sentimiento RMV



Respecto a la co-ocurrencia de sentimientos, según la Figura 6, los jóvenes profesionales expresan diversas percepciones sobre la RMV. En cuanto al sentimiento positivo, solo un participante señaló que la RMV representa el inicio de un crecimiento futuro, destacando que el profesional adquiere experiencia laboral valiosa en su empleo actual, la cual podrá aprovechar en futuros trabajos gracias a los conocimientos prácticos impartidos por sus superiores.

En relación con el sentimiento neutro, se identificaron percepciones como que la RMV limita el crecimiento profesional y las actividades culturales, no permite el ahorro, y que las empresas restringen las contrataciones. Además, la falta de oportunidades laborales motiva la búsqueda de empleos en otros países y la necesidad de obtener ingresos adicionales, debido a que la remuneración resulta insuficiente.

Gonzales-Rodríguez, F., Ayma-Purhuaya, M., & Romero-Carazas, R. (2026). Remuneración mínima en jóvenes profesionales de Arequipa. *Revista InveCom*, 6(1). 1-17. <https://zenodo.org/records/15498233>

Finalmente, el sentimiento negativo expresado por los jóvenes profesionales respecto a la RMV incluye múltiples aspectos: limita el inicio de negocios, genera inseguridad económica, resulta insuficiente para actividades sociales y recreativas, provoca tensión en el ámbito familiar y de pareja, y conduce a la reducción de costos laborales por parte de las empresas. Además, genera inseguridad emocional, limita la formación de un hogar, disminuye la calidad de vida social y relega la educación a un segundo plano. También, se señaló que muchos jóvenes evitan ingresar a planilla para evitar descuentos, que la RMV no permite emprender, que el alto costo de las contribuciones afecta a las empresas, y que la situación genera aislamiento, estrés, ansiedad, limitaciones para viajar, ahorro, inversión, independencia y participación en actividades sociales.

Discusión

Desde la perspectiva de los jóvenes profesionales, en el ámbito laboral, se identificó que las empresas enfrentan altos costos asociados a los beneficios sociales, lo que las lleva a reducir contrataciones. Los jóvenes manifiestan que la remuneración mínima vital (RMV) es insuficiente, por lo que recurren a ingresos adicionales. Además, la educación queda relegada a un segundo plano, ya que esta limitación salarial dificulta el crecimiento profesional, afectando la posibilidad de acceder a especializaciones, maestrías y otros estudios avanzados. En efecto, la RMV no cubre las necesidades básicas, no garantiza una calidad de vida adecuada ni estabilidad, y tampoco permite la inversión en el desarrollo profesional. En algunos casos, los trabajadores evitan estar en planilla para eludir descuentos, lo que reduce las oportunidades laborales formales y fomenta la informalidad. Sin embargo, Samoliuk et al. (2021) señalan que, desde una perspectiva profesional, la RMV puede impulsar a las empresas a modernizarse, invertir en capacitación y reorganizarse para ser más competitivas, mejorando así la productividad laboral. Por otro lado, Schaitberger (2024) sostiene que el aumento de la RMV no contribuye significativamente al gasto social.

En cuanto al ámbito social, los jóvenes profesionales reportan restricciones económicas que generan aislamiento, ya que no les permite participar en actividades recreativas ni viajar, debido a la constante preocupación económica. Esta situación provoca tensiones en su círculo social, pues suelen rechazar invitaciones a reuniones con amistades. Asimismo, las relaciones con la pareja y la familia se ven afectadas, dado que no pueden asumir gastos extras, lo que deteriora las relaciones personales y disminuye la calidad de vida social. La RMV limita la participación en actividades como salir a comer, ir al cine, pasear, acudir a la piscina o al sauna, entre otras. Además, restringe las actividades académicas y no fomenta el bienestar social. En contraste, Card & Krueger (1992) argumentan que los incrementos en la remuneración mínima han contribuido a reducir la desigualdad salarial y a mejorar el bienestar económico de los trabajadores con menores ingresos. Desde una perspectiva ética, Beltrán (1970) y el Papa Juan Pablo II (1981) sostienen que el salario debe garantizar justicia, dignidad familiar y bienestar integral. Por su parte, De la Garza (2002), desde la sociología, destaca que el trabajo asalariado es fundamental para la reproducción material, aunque evidencia profundas desigualdades entre trabajadores. Finalmente, la teoría del salario emocional plantea que las compensaciones no económicas, como el reconocimiento y un buen ambiente laboral, influyen positivamente en la motivación y productividad, fortaleciendo el vínculo con la empresa (Montalvo et al., 2023).

Respecto al ámbito personal, los jóvenes profesionales enfrentan dificultades para alcanzar sus metas, ya que la RMV no es suficiente para su bienestar. En ocasiones, esta insuficiencia genera problemas de salud mental como ansiedad y estrés, además de impedir el ahorro y la inversión. La inseguridad financiera limita el cumplimiento de objetivos a corto y largo plazo, como formar un hogar o independizarse, y dificulta el emprendimiento y la continuidad en la educación, incluyendo especializaciones, maestrías y doctorados. Esta situación genera estrés económico, limita la compra de vivienda y obliga a priorizar gastos, lo que lleva a muchos a aceptar empleos por falta de oportunidades laborales, conformándose con puestos limitados y un futuro incierto. Esto afecta el bienestar integral y la seguridad emocional del joven profesional, postergando sus metas. En este sentido, se ha demostrado que salarios bajos generan insatisfacción laboral, mientras que ingresos adecuados mejoran la motivación, estableciéndose una relación bidireccional (Díaz & Cabral, 2005; Rosen, 1986). Además, la teoría de la productividad marginal sostiene que el salario debe equivaler al valor generado por el trabajador adicional, mientras que la teoría de salarios de eficiencia relaciona el ingreso con la productividad (Gonzales et al., 2022).

Por último, desde la perspectiva general de los jóvenes, la RMV no permite acceder a créditos educativos ni formar una familia, limita los proyectos de vida y genera un futuro poco prometedor, ya que restringe la capacidad de planificar y ahorrar. Esto provoca estancamiento en sus metas y un aumento de la informalidad, dado que muchos profesionales aceptan trabajos informales. La RMV no fomenta el emprendimiento, lo que genera la necesidad de buscar ingresos adicionales. Por sí sola, representa un obstáculo para construir un futuro

sólido, limitando la visión y reduciendo las expectativas a corto plazo. No obstante, algunos consideran que puede ser el inicio de un crecimiento futuro. En general, la percepción predominante es negativa, pues la RMV solo cubre necesidades básicas y limita tanto las aspiraciones personales y profesionales como las relaciones sociales entre pares. En contraste, la Constitución Política del Perú garantiza una remuneración justa que asegure el bienestar del trabajador y su familia (artículo 24, 1993), un ideal que no se refleja en la percepción actual de los jóvenes. Desde la teoría de los ingresos, Smith (1983) sostiene que el valor de un bien se basa en la cantidad de trabajo invertido, por lo que los salarios deben cubrir las necesidades básicas y reflejar la dignidad del trabajo.

Conclusiones

La percepción de la remuneración mínima vital por parte de los jóvenes profesionales fue mayormente negativa, pues consideran que resulta insuficiente para cubrir necesidades esenciales vinculadas a su desarrollo profesional, como capacitaciones, especializaciones o estudios de posgrado. Esta limitación no solo frena su crecimiento académico, sino que también restringe sus oportunidades laborales.

En el ámbito social, la RMV apenas alcanza para cubrir gastos básicos como alimentación, vivienda y transporte, sin permitir la participación en actividades recreativas o culturales, lo que puede generar sentimientos de aislamiento. Además, la imposibilidad de acceder a una vida social plena afecta directamente su bienestar integral.

Por otro lado, en el plano personal, la baja remuneración dificulta el ahorro, la inversión y la planificación de metas importantes, como la compra de una vivienda o el inicio de un emprendimiento. Tampoco facilita la posibilidad de formar una familia o mejorar la calidad de vida, lo que provoca frustración, estrés y ansiedad. Así, la RMV se presenta como un obstáculo significativo para el desarrollo integral de los jóvenes profesionales.

En definitiva, esta situación pone de manifiesto una clara desconexión entre las aspiraciones de este grupo y las condiciones económicas reales que enfrentan. Por ello, resulta imprescindible revisar y ajustar la remuneración mínima vital para garantizar oportunidades más equitativas y sostenibles, que favorezcan un crecimiento personal, social y profesional acorde con las expectativas de los jóvenes trabajadores.

Referencias

- Akanni, L., Lenhart, O., & Morton, A. (2024). Políticas económicas conflictivas y salud mental: evidencia de la congelación del salario mínimo y los beneficios nacionales en el Reino Unido. *Journal of Policy Analysis and Management*, 43(4), 1185–1208. <https://doi.org/10.1002/pam.22592>
- Arabzadeh, H., Balleer, A., Gehrke, B., & Taskin, A. A. (2024). Salarios mínimos, dispersión salarial y restricciones financieras en las empresas. *European Economic Review*, 163, 104678. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2024.104678>
- Arranz, J. M., & García-Serrano, C. (2025). Evaluación del impacto de un aumento del salario mínimo sobre los ingresos de los hogares y la pobreza. *Social Science Research*, 127, 103143. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2025.103143>
- Backhaus, T., & Müller, K.-U. (2023). ¿Puede un salario mínimo federal aliviar la pobreza y la desigualdad de ingresos? Evidencia ex post y simulación de Alemania. *Journal of European Social Policy*, 33(2), 216–232. <https://doi.org/10.1177/09589287221144233>
- Badaoui, E., & Walsh, F. (2022). Productividad, incumplimiento y el salario mínimo. *Journal of Development Economics*, 155, 102778. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2021.102778>
- Bai, Y., & Veall, M. R. (2025). Salarios mínimos y consumo de alcohol: Evidencia de microdatos longitudinales canadienses. *Economics & Human Biology*, 56, 101464. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2024.101464>
- Bai, Y., Li, Q., Liu, Q., & Veall, M. R. (2024). Salarios mínimos chinos y salud. *Social Science & Medicine*, 363, 117430. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.117430>
- Banco Central de Reserva del Perú (2020b). Nota informativa. Programa monetario extraordinario de marzo de 2020. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Transparencia/Notas-Informativas/2020/nota-informativa-2020-03-19.pdf>
- Barford, A., Beales, A., & Zorila, M. (2025). Un estudio experto de las influencias sistémicas sobre el progreso hacia salarios dignos: una clave para desbloquear los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Business Strategy & Development*, 8(1). <https://doi.org/10.1002/bsd2.70048>
- Beltrán, L. (1970). *Historia de las doctrinas económicas*. Editorial Jefe.
- Bernanke, B., & Frank, R. (2007). *Principios de economía*. McGraw Hill.
- Bispinck, R., Dribbusch, H., Kestermann, C., Lesch, H., Lübker, M., Schneider, H., Schröder, C., Schulten, T., & Vogel, S. (2020). Desarrollo de la negociación colectiva antes y después de la introducción del salario
- Gonzales-Rodríguez, F., Ayma-Purhuaya, M., & Romero-Carazas, R. (2026). Remuneración mínima en jóvenes profesionales de Arequipa. *Revista InveCom*, 6(1), 1-17. <https://zenodo.org/records/15498233>

- mínimo legal. Realizado en cooperación con: Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssaoar-71237-4>
- Blayney, S. (2017). Salud y eficiencia: la fatiga, la ciencia del trabajo y el cuerpo trabajador en Gran Bretaña, c.1870-1939 [Tesis Doctoral, Birkbeck, University of London]. <http://vufind.lib.bbk.ac.uk/vufind/Record/576068>
- Caldana, A. C. F., Leal Filho, W., Eustachio, J. H. P. P., Bonifacio, D., Pereira, C. L., Barbir, J., & Guimarães, Y. M. (2024). Salarios dignos en América Latina: una evaluación de las disparidades y una hoja de ruta para la acción. *Social Policy & Administration*. <https://doi.org/10.1111/spol.13108>
- Card, D., & Krueger, A. B. (1992). ¿Importa la calidad de la escuela? Los rendimientos de la educación y las características de las escuelas públicas en Estados Unidos. *Journal of Political Economy*, 100, 1–40.
- Casanova Guerra, C. A. (2023). ¿Son los derechos del hombre el verdadero objeto de la esperanza humana y la medida de las sociedades políticas? Un examen de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 a la luz de la crítica de Agustín Barruel a las fuentes filosóficas de la Declaración. *Dikaion*, 32(1), 1–28. <https://doi.org/10.5294/dika.2023.32.1.8>
- Cho, J., & Yang, D. (2023). Impacto de la legislación sobre el salario mínimo en las diferencias de género en salarios rígidos: evidencia de Corea. *Applied Economics Letters*, 30(7), 855–858. <https://doi.org/10.1080/13504851.2021.2000929>
- Congreso Constituyente Democrático (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial El Peruano, 29 de diciembre de 1993. https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/CONSTITUTION_29_12_1993.pdf
- Congreso de la República del Perú (2002). Ley N° 27711, sobre la fijación y revisión de la Remuneración Mínima Vital. *Diario Oficial El Peruano*.
- Congreso de la República del Perú (2009). Ley N° 29381: Ley que otorga al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la rectoría en materia de trabajo decente y empleo digno. *Diario Oficial El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/>
- Coviello, D., Deserranno, E., & Persico, N. (2022). Salario mínimo y productividad individual del trabajador: Evidencia de un gran minorista estadounidense. *Journal of Political Economy*, 130(9), 2315–2360. <https://doi.org/10.1086/720397>
- D'Avenel, V. G. (1913). *Paysans et ouvriers depuis sept cents ans*. Libraire Armand Colin. <https://www.iberlibro.com/PAYSANS-OUVRIERS-SEPT-CENT-ANS-DAVENEL/22447075581/bd>
- De la Garza, E. (2002). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica.
- De Paz-Báñez, M. A., Sánchez-López, C., & Asensio-Coto, M. J. (2024). Efectos del salario mínimo (SM) sobre la desigualdad de ingresos: Revisión sistemática y análisis del caso español. *Economies*, 12(9), 223. <https://doi.org/10.3390/economies12090223>
- Díaz, L., & Cabral, J. A. (2005). Salarios bajos, salarios altos y satisfacción laboral en la Unión Europea: evidencia empírica de catorce países. *IZA Discussion Paper*, 1558.
- Engbom, N., & Moser, C. (2022). Desigualdad de ingresos y salario mínimo: evidencia de Brasil. *American Economic Review*, 112(12), 3803–3847. <https://doi.org/10.1257/aer.20181506>
- Escobar Toledo, S. (2014). Salarios mínimos: desigualdad y desarrollo. *Economía UNAM*, 11(33), 94–109.
- Fazio, A., & Reggiani, T. (2023). Salario mínimo y tolerancia a los altos ingresos. *European Economic Review*, 155, 104445. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2023.104445>
- Friedman, M. (1993). *Teoría de los precios*. Ediciones Altaya.
- Giancola, F. (2010). Common misconceptions in employee rewards management. *Benefits & Compensation Digest*, 47(9), 34–38. <https://doi.org/10.1177/0886368711411067>
- Gmeiner, M., & Gmeiner, R. (2023). Estimando el efecto del salario mínimo sobre el empleo a través de la variación en el cumplimiento: evidencia de cinco estados de EE.UU. *Journal of Government and Economics*, 12, 100096. <https://doi.org/10.1016/j.jge.2023.100096>
- García-Louzao, J., & Tarasonis, L. (2023). Impacto de los salarios y el empleo del salario mínimo: evidencia de Lituania. *Journal of Comparative Economics*, 51(2), 592–609. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2022.12.002>
- Gómez Bravo, O. (2012). Historia de los salarios. *Revista Universidad EAFIT*, 3(6), 67–71. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1599>
- González Güemes, I. (1999). Perspectivas teóricas sobre los salarios mínimos. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/19770>
- González Mata, J. A., López Cabrera, R., & Cabral Torres, R. (2022). Relación entre productividad laboral y remuneraciones: un análisis de proximidad espacial a nivel estatal en la industria manufacturera en

- México, 2004, 2009, 2014 y 2019. *Serie Estudios y Perspectivas-Sede Subregional de la CEPAL en México*, N° 197 (LC/TS.2022/44; LC/MEX/TS.2022/3).
- Grünberger, K., Narazani, E., Filauro, S., & Kiss, Á. (2022). Impactos sociales y fiscales de los salarios mínimos legales en los países de la UE: un análisis de microsimulación con EUROMOD. *IZA Journal of Labor Policy*, 12(1). <https://doi.org/10.2478/izajolp-2022-0009>
- Hafner, L., & Lochner, B. (2022). ¿Los salarios mínimos mejoran la salud percibida por los propios pacientes? Evidencias de un experimento natural. *Empirical Economics*, 62(6), 2989–3014. <https://doi.org/10.1007/s00181-021-02114-3>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Jha, P., Neumark, D., & Rodríguez-López, A. (2023). ¿Qué hay al otro lado de la frontera? Reevaluación de la evidencia transfronteriza sobre los efectos del salario mínimo. *IZA Discussion Paper*, 15282.
- Kim, J. J. (2021). Violaciones de las leyes del salario mínimo en EE.UU.: un método de robo salarial. *Journal of Economic Issues*, 55(4), 977–998. <https://doi.org/10.1080/00213624.2021.1982346>
- Laporšek, S., Vodopivec, M., & Vodopivec, M. (2021). Reducción de la desigualdad salarial con el aumento del salario mínimo en Eslovenia. *International Journal of Sustainable Economy*, 13(3), 306. <https://doi.org/10.1504/IJSE.2021.116624>
- Marx, C. (1946). *El capital* (Tomo I). Fondo de Cultura Económica.
- Meer, J., & West, J. (2016). Effects of the minimum wage on employment dynamics. *Journal of Human Resources*, 51(2), 500–522.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024). Decreto Supremo N° 006-2024-TR, que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. *Diario Oficial El Peruano*.
- Montalvo Morales, J. A., Segura Lozano, X., García Rincón, F. J., & Carrasco Bocanegra, N. J. J. (2023). El impacto del salario emocional, la productividad y permanencia en mujeres de 20-29 años en Saltillo, Coahuila, México. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(3), 200–218. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1072>
- Neumark, D., & Wascher, W. L. (2008). *Minimum wages*. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt5hhh46>
- Oficina Internacional del Trabajo (1997). *Introducción al estudio del trabajo*. OIT.
- Neumark, D. (2024). Los efectos de los salarios mínimos sobre (casi) todo: una revisión de la evidencia reciente sobre salud y comportamientos relacionados. *Labour*, 38(1), 1–65. <https://doi.org/10.1111/labr.12263>
- Ñaupas, H., Marcelino, P., Valdivia, R., Jesús, D., Palacios, J., Hugo, V., & Delgado, E. R. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*.
- OIT (2014). *Informe mundial sobre salarios 2012/2013. Los salarios y el crecimiento equitativo*. Ginebra.
- Papa Juan Pablo II (1981, 14 de septiembre). *Encíclica Laborem Exercens*. Iglesia Católica. (1993). 12 trascendentales mensajes sociales. Secretariado Nacional de Pastoral Social.
- Parias, L. H. (1965). *Historia general del trabajo*. Ediciones Grijalbo.
- Rosen, S. (1986). La teoría de la igualación de las diferencias. En O. Ashenfelter & R. Layard (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 1, pp. 641–692). Elsevier Science Publishers.
- Samoliuk, N., Bilan, Y., & Mishchuk, H. (2021). Costos y beneficios económicos de la formación profesional: exploración de las interacciones. *Journal of Business Economics and Management*, 22(6). <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.15571>
- Sánchez Pantaleón, A. J., Morante Dávila, M. A., Puscan Visalot, J., & Revilla Bueloth, M. (2024). Transformaciones del salario mínimo en Sudamérica: tres décadas de evolución. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(Especial 1), 1483–1503. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e12.2>
- Smith, A. (1983). *La riqueza de las naciones* (Sección I). Ediciones Orbis.
- Sriyana, J. (2025). Alivio de la pobreza en la economía local para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Revista de Estilo de Vida y Revisión de los ODS*, 5(2), e03942. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v5.n02.pe03942>
- Schaitberger, T. (2024). ¿Salario mínimo o salario digno? Efectos del encuadre sobre las preferencias y expectativas. *British Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1111/bjir.12847>
- Wu, W., Jin, L., Chen, C.-C., Fang, J., & Yan, C. (2025). Política monetaria estructural, comportamiento corporativo y brecha salarial: evidencia de las PYMES en China. *Pacific-Basin Finance Journal*, 90, 102643. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2024.102643>

CONTRIBUCIÓN DE LA AUTORÍA:

1. Conceptualización: Fiorella Marjorie Gonzales-Rodríguez
2. Curación de datos: Fiorella Marjorie Gonzales-Rodríguez
3. Análisis formal: Rafael Romero-Carazas
4. Adquisición de fondos: Maritza Juana Ayma-Purhuaya
5. Investigación: Maritza Juana Ayma-Purhuaya
6. Metodología: Rafael Romero-Carazas
7. Dirección del proyecto: Maritza Juana Ayma-Purhuaya
8. Recursos: Fiorella Marjorie Gonzales-Rodríguez
9. Software: Fiorella Marjorie Gonzales-Rodríguez
10. Supervisión: Rafael Romero-Carazas
11. Validación: Maritza Juana Ayma-Purhuaya
12. Visualización: Maritza Juana Ayma-Purhuaya
13. Redacción - borrador original: Fiorella Marjorie Gonzales-Rodríguez
14. Redacción - corrección de pruebas y edición: Rafael Romero-Carazas