



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**Mejora de procedimientos de la política salarial y su incidencia en
el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTORES:

Moreno Vega, Elva Dalila ([orcid.org/ 0000-0003-1827-2605](https://orcid.org/0000-0003-1827-2605))

Tejada De La Cruz, Juanita (orcid.org/0000-0001-6795-4683)

ASESORA:

Dra. Haro Lizano, Teresa Consuelo (orcid.org/0000-0003-3412-1428)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Finanzas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis va dedicado a nuestros padres quienes con todo su esfuerzo fueron parte imprescindible en nuestra vida universitaria por darnos su apoyo incondicional y darnos la confianza haciendo de nosotros mejores personas cada día.

A nuestros familiares, amigos y compañeros que directa o indirectamente fueron pilares fundamentales en la conclusión de la presente tesis.

Agradecimiento

Con el trabajo de investigación que presentamos queremos expresarles nuestro sincero agradecimiento a Dios, por permitirnos continuar con salud y vida, por ser nuestro guía y por darnos el don de ser excelentes personas cada día.

A la universidad César Vallejo, por darnos la oportunidad de continuar con nuestros estudios durante estos 5 años de formación académica con éxito.

A nuestros profesores que formaron parte de nuestro desarrollo profesional, por sus apoyos incondicionales, lo cual nos sirve como guía para la culminación de nuestro trabajo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.1.1 Tipo de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1.	Población.....	19
Tabla 2.	Nivel de relación entre la mejora del procedimiento de la política salarial y el costo laboral.	22
Tabla 3.	Nivel de relación entre la base legal y el costo laboral.	23
Tabla 4.	Nivel de relación entre la política y escala salarial en el costo laboral.	24
Tabla 5.	Nivel de relación entre reajustes salariales y el costo laboral.	25
Tabla 6.	Prueba de normalidad utilizando el Shapiro Wilk.	26
Tabla 7.	Correlación de las variables política salarial y costo laboral.....	26
Tabla 8.	Correlación de la dimensión bases legales y costo laboral	27
Tabla 9.	Correlación de la dimensión la política y escala salarial y costo laboral... ..	27
Tabla 10.	Correlación de la dimensión la previsión de reajustes salariales y costo laboral.....	28

Índice de figuras

Figura 1. <i>Nivel de relación entre la mejora del procedimiento de la política salarial y el costo laboral.</i>	22
Figura 2. <i>Nivel de relación entre la base legal y el costo laboral.</i>	23
Figura 3. <i>Nivel de relación entre la política y escala salarial en el costo laboral.</i>	24
Figura 4. <i>Nivel de relación entre reajustes salariales y el costo laboral.</i>	25

Resumen

La presente tesis tiene como finalidad, la mejora de procedimientos de la política salarial y su incidencia en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022. Tiene como objetivo determinar en qué medida la mejora de procedimientos de la política salarial incide en el costo de personal de una agroindustria – Huaral, 2022. El trabajo está dividido en capítulos, el estudio realizado se plantea de la siguiente manera. En el Capítulo uno, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, la justificación o importación de estudio, los alcances y limitaciones. En el segundo capítulo, muestra el marco teórico – conceptual que muestra los antecedentes de la investigación, bases teóricas – científicas y definición de términos. En el tercer capítulo, incluirán las hipótesis de la investigación, las variables o unidades de análisis y la matriz de consistencia. En el cuarto capítulo, está incluido el tipo y método de investigación, diseño específico de investigación, población, muestra o participante, instrumentos de recogida de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y procedimiento para la ejecución del estudio. En el quinto capítulo, son los resultados del proyecto. Datos cuantitativos, análisis de resultados y discusión de resultados. En el sexto capítulo, están las conclusiones del trabajo y sus recomendaciones.

Palabras Claves: Política y Escala Salarial, Base Legal, Reajuste salarial.

Abstract

The purpose of this thesis is to improve wage policy procedures and its impact on the labor cost of an agribusiness - Huaral, 2022. It aims to determine to what extent the improvement of wage policy procedures affects the cost of staff of an agroindustry - Huaral, 2022. The work is divided into chapters, the study carried out is presented as follows. In Chapter one, the formulation of the problem, the general and specific objectives, the justification or import of the study, the scope and limitations. In the second chapter, it shows the theoretical - conceptual framework that shows the background of the research, theoretical - scientific bases and definition of terms. In the third chapter, they will include the research hypotheses, the variables or units of analysis and the consistency matrix. The fourth chapter includes the type and method of research, specific research design, population, sample or participant, data collection instruments, data processing and analysis techniques, and procedure for carrying out the study. In the fifth chapter, are the results of the project. Quantitative data, analysis of results and discussion of results. In the sixth chapter, there are the conclusions of the work and its recommendations.

Keywords: Salary Policy and Scale, Legal Basis, Salary Readjustment.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, La economía digital está cambiando el mundo laboral la obligación de controlar y aplicar políticas salariales sostenibles, han sido reconocidos significativamente y el incremento de las categorías de remuneración en miles y millones de trabajadores de bajos recursos garantizando un reparto justo disminuyendo las irregularidades en las rentas y salarios, de esta manera promover la economía en su conjunto para ser considerado como pilar fundamental para la economía.

Según (OIT) (2020-2021) nos informa que la crisis económica por el Covi-19 ha ocasionado un crecimiento de las modalidades de trabajo remoto, lo que impulsa aún más el crecimiento y la impresión de los costos laborales no ha perjudicado de la misma forma a todos los trabajadores, la pérdida salarial fue del 8,1% en las mujeres que se han visto afectadas, mientras que los hombres en un 5,1% en la estimación de la muestra de 28 países europeos. La crisis sanitaria ha traído consigo fuertes impactos en el aspecto económico, laboral y social, ocasionando la reducción de remuneraciones, hecho que afectó la estabilidad económica en miles de familias de todo el mundo.

Los datos nos muestran incrementos en los salarios laborales relativamente altos, por los cuales se están relacionado pérdidas para los colaboradores de la clase baja y media, quienes ven aminorar parte de sus remuneraciones, **Steven Kapsos**, quien es encargado del sector de producción y estudio de datos de la Organización Internacional del Trabajo. Nos informa que las remuneraciones de los trabajadores de clases bajos y medios incrementan, los dividendos tienden a ser distribuidas de forma más amplia, favoreciendo a todos los trabajadores, a excepción de los que perciben las remuneraciones más altas.

En el Perú en el ámbito jurídico, la no discriminación y la igualdad no es un término nuevo, por lo cual, en la legislación laboral, se ha visto reforzado durante los últimos años, por la inserción de los instrumentos más claros y complejos que una

prohibición simple y general. Si bien es cierto que la igualdad y no discriminación traspasa las barreras del género, siendo este un último concepto para la inclusión de la normativa mencionada, como resultado a las ideologías que se fortalecen dentro y fuera del territorio peruano.

En el Perú la política salarial está constituida por la administración de remuneraciones los cuales ejecutan los procesos para los salarios y distribución de los empleos referente al acuerdo a la OIT, Ley N°30709 que priva la discriminación salarial entre varones y mujeres (Ley de igualdad Salarial) y la Ley 28983 ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, en la actualidad observamos que en el Perú existe mucha desigualdad.

El problema de muchas empresas es la falta de implementación de políticas salariales, así como el cumplimiento de (SUNAFIL), la entidad principal de fiscalización laboral que decreta, estar conforme a los fines de la normativa laboral de igualdad y no discriminación en los centros de trabajo en el cual no sólo se termina en el propósito de la empresa, sino, que esta debe implementar mecanismos que garanticen su observancia. Y sobre todo definir la remuneración del personal de manera objetiva, situación que genera en los colaboradores una percepción de desigualdad salarial, en el sentido de que no todos los cargos reciben las mismas remuneraciones, por el contrario, hay otros cargos que generan muchos más ingresos salariales que otros, inclusive estando en el mismo cargo y la misma categoría, la remuneración dispereja entre los colaboradores ocasiona la inconformidad y la desmotivación del personal.

Luego de conocer la problemática en diversos ámbitos, se han establecido las preguntas de investigación, que corresponde al Problema General: ¿En qué dimensión la mejora de procedimientos de la política salarial incide en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022? También se han formulado los Problemas Específicos: a) ¿En qué dimensión las bases legales inciden en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022? b) ¿En qué dimensión la escala salarial incide en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022? c) ¿En qué dimensión la previsión de reajustes salariales incidirá en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022?

La presente investigación se plantea en vista a las necesidades que posee la empresa de no contar con políticas salariales actualizadas para los colaboradores al momento de fijar los salarios remunerativos de una agroindustria, por esa razón los costos salariales aumentan desfavorablemente.

Los resultados de esta investigación, muestran instrumentos para el recojo o análisis de datos para investigaciones futuras; que permite identificar el estudio de investigación de la siguiente variable, la mejora de procedimientos de la política salarial y su incidencia en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022. La investigación es importante para todo trabajador implicado en recibir las remuneraciones que les corresponde por derecho, buscando mejorar las políticas salariales para el beneficio de los trabajadores y contribuyendo al cumplimiento de la normativa laboral.

El objetivo general que se plantea es: Diagnosticar en qué dimensión la mejora de procedimientos de la política salarial incide en el costo del personal de una agroindustria – Huaral, 2022. Asimismo, se plantean los objetivos específicos a) Diagnosticar en qué dimensión las bases legales inciden en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022. b) Diagnosticar en qué dimensión la escala salarial incide en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022. c) Diagnosticar en qué dimensión la previsión de reajustes salariales inciden en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.

Finalmente, la hipótesis General será: La mejora de procedimientos de la política salarial incide significativamente en el costo del personal de una agroindustria – Huaral, 2022. También como hipótesis secundarias: a) Las bases legales incidirá favorablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022. b) La previsión de reajustes salariales incidirá considerablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022. c) la previsión de reajustes salariales incidirá considerablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para nuestra investigación tomamos algunas referencias que nos permitirá obtener un contexto de nuestras problemáticas y de base para obtener resultados de difusión. En base a ello

A nivel Nacional, según Alayo et al. (2021) en su artículo de investigación su objetivo fue: Establecer los costos laborales y su efecto sobre la rentabilidad de la entidad MEPCO SAC en la provincia de Trujillo. Metodología: Aplicativo. Resultado: $r = 0.838$. Conclusiones: Estableció que los costos de tipo laboral no tienen efecto de forma significativa sobre la rentabilidad de la entidad indagada; a causa de que la asociación entre las variables analizadas mostró que existe un grado de significancia de 43 %, reflejando un vínculo no significativo, por lo cual se requiere que se examine otras alternativas que se hallen afectando la rentabilidad.

Asimismo, Quichua (2020), en su tesis su objetivo fue: Precisar en qué el grado la implementación de la política salarial afecta el costo laboral de un club. Metodología: Descriptivo y correlacional. Resultados: Chi cuadrado = 15,434. Conclusión: La empresa no cuenta con adecuadas políticas salariales, por lo cual el análisis de las remuneraciones de recursos humanos se detecta que no está ejecutando por la Ley 30709 discriminación remunerativa. En otro sentido, la forma de precisar los sueldos se efectúa de forma indebida a la deliberación de la junta directiva encargada, quienes en ciertas circunstancias no presentaron los criterios pertinentes, por ende, hay diferencias, encontrándose que para un cargo existen tres o más sueldos distintos.

Según Rojas (2020) con su objetivo: Plan de diseño e implementación una estructura y política salarial adaptable en toda la empresa, metodología: descriptiva resultados: implementación del método de valoración hay Conclusión: La empresa lograra mejorar la igualdad salarial interna y su proceso de compensación con la ejecución de la estructura y política salarial diseñada aplicando la Metodología, ya que esta metodología comprende perspectivas que ayudarán en la mejora

De igual manera, Zambrano y Peceros (2018) en su tesis el objetivo fue: Precisar en qué forma es posible aminorar los costos laborales en beneficio de la utilidad de la entidad. Metodología: Es descriptivo-correlacional Resultado: Concorde a la totalidad de los costos laborales aminorados siendo la cifra de 110,082.12 y en las cuales nos apoyaremos para restituir los valores nuevos del estado de resultados y encaminados a la utilidad neta. Conclusión: Se exhibió que la propuesta de tomar en consideración la labor del recurso humano técnico en función a ocho horas ordinarias y no al 11.25 horas, puesto que no hay un control ni un procedimiento pertinente para fundamentar la labor de dichas horas extras; el costo laboral decreció en 15,363.65 en balance con la información real, lo cual favoreció en la mejora de la utilidad.

Además, Herrera (2018) según su tesis el objetivo fue: Precisar el efecto de los gastos de trabajo en torno a la rentabilidad de la entidad Editorial Ozaka Perú S.A. Metodología: Explicativa. Resultados: Un porcentaje de 12.5 % de los participantes que contestaron la encuesta, indicaron que se encuentra “de acuerdo” que la rentabilidad originada por la entidad está encaminada a recuperar lo invertido, un 35 % aseveró que se halla “indeciso”, un 40 % se halla “en desacuerdo” y un 12.5% refirió estar “totalmente en desacuerdo”. Conclusión: En el periodo del 2016 y 2017 los costos a los que se incurrieron presentaron un efecto de carácter significativo sobre los resultados de la rentabilidad. Los reportes exhibieron que a un costo laboral inferior se consiguió una rentabilidad superior.

Por otro lado, a nivel internacional, Vera y Vera (2021) en su artículo de investigación su objetivo fue: Encontrar un vínculo de causalidad entre la productividad laboral y el salario real - Venezuela. Metodología: Explicativo. Resultados: $r = .814$. Conclusiones: No suben los salarios, mientras la productividad no acreciente, puesto que a lo inverso el acrecentamiento de los costos unitarios deteriorará la competitividad. Esto es, el salario real integra una fuente que desencadena variaciones en la productividad laboral.

Asimismo, Sovilla et al. (2021) en su artículo de investigación su objetivo fue: Beneficios de un acrecentamiento de salario que indudablemente alcancen a los

ocupados pobres. Resultado: Acorde a la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2019 en el cuarto trimestre), evidenciamos la desproporción entre las regiones en referencia a la gente que labora con ganancias de hasta un SM (albergando a los ocupados que no perciben un ingreso): El porcentaje resultó de 53.8 % en la región de suroeste y 12.4 % en el norte. Conclusión: Para aminorar la pobreza, en el suroeste del país. En esta indagación se ha exhibido que únicamente un acrecentamiento del SM es insuficiente para hacer crecer los salarios de la gente que resultan tener más pobreza, debido a que la mayoría de estos no cuentan con un sueldo pues desempeñan labores de cuentapropistas. Incluso, aquellos individuos que son más pobres, si consiguen un trabajo, lo efectúan en el sector económico que no es formal, en donde no se maneja un contrato para ejercer labores, es decir las condiciones no son formales y el SM estipulado acorde a la ley no forma un indicador para precisar los salarios en general.

De igual manera, Torres et al. (2020), en su artículo de investigación su objetivo fue: Examinar cómo se comportan las entidades en cuanto a los criterios de orden de salario laboral, los beneficios de tipo social, incentivos y otros criterios que integran el despliegue del sector industrial en Colombia. Metodología: Descriptivo. Resultados: En el sector agroindustrial la cantidad de horas laboradas está en función al salario que se paga. Conclusiones: La retribución que consiguen los trabajadores de las entidades concernientes al sector de servicio según su instrucción y su experiencia de labor, a causa de que es trascendental que cuenten con conocimientos y habilidades. No obstante, las entidades todavía efectúan pagos en efectivo, ya que hay colaboradores que no cuentan con un manejo equitativo de las transacciones empleando la tecnología, constituyendo esencial ir de forma gradual implementando sistemas de pagos por medios electrónicos donde se habrá camino a un control exhaustivo de los procesos efectuados por las entidades. Aunque los beneficios de tipo social integren un recurso de relevancia para mantener contentos y satisfechos a los colaboradores, sin permitir que ellos se adiestren a un estilo de vivencia laboral con mucha tolerancia, sobre valorando su libertad de tipo personal.

Al respecto, Nicolalde (2020) en su tesis su objetivo fue: Aminorar la ausencia de conocimiento sobre los derechos laborales por parte de los colaboradores que efectúan labores ligados a la construcción. Metodología: Analítico. Resultado: El 65% de los colaboradores requieren una capacitación de sus derechos laborales. Conclusión: Desplegar un programa de capacitación de la manera permanente, beneficiará en reducir los índices de carencia de información, favorecerá una estabilidad laboral de los trabajadores y una vida íntegra de sus familiares.

Además, Mantilla y Jácome (2019) en su artículo de investigación su objetivo fue: Esbozar una política de salario en la red de transacciones más grandes concernientes al Ecuador. Metodología no experimental. Resultado: Se exhibió una diferencia de sueldo entre el cargo de coordinador en comparativa con la línea de tendencia, los sueldos percibidos por dichos cargos se hallan fuera de la banda salarial y está muy por debajo del tope límite. Conclusión: Se practica la línea de tendencia (corrección de sueldo) hallada por la ecuación resulta una solución que concuerda con los requerimientos de la entidad transaccional, siendo un método ecuánime que valora los conocimientos, las funciones, la dedicación y las circunstancias de labores de cada cargo, exponiendo de forma pertinente la asociación entre la ponderación del cargo y su sueldo.

De la misma forma, Bermúdez et al. (2018) en su artículo de investigación su objetivo fue: Precisar una escala de salario dinámica para el sistema de capitalización conjunta de los instructores perteneciente a Costa Rica. Resumen: Tendrá que ingresar al fondo de la indagación y precisar con función en el caudal probatorio, si hay una acción de discriminación por equidad salarial. Metodología: Explicativo. Resultados: Ello se suscita debido a que los instructores en Costa Rica se les retiene un 8.19 % de sus salarios. Conclusiones: La preparación de un modelo estocástico que integre acrecentamientos o decrecimientos en los salarios en Costa Rica, exhibe un ajuste superior para la predicción de la masa de salario que si se emplea la curva de acrecentamientos de tipo salarial determinística o un valor recurrente de acrecentamiento.

De igual manera, Martínez y Gómez (2018) en su artículo de investigación su objetivo fue: Forjar una entidad dedicada al diseño de la escala salarial de la actividad metalmeccánica en una ciudad de Bogotá. Metodología: descriptivo. Resultados: En la economía de Colombia, es sector que despliega un mayor dinamismo es la metalmeccánica, transformándose en el motor de crecimiento de entidades grandes. Este sector de forma anual contribuye con el 10.6 % del producto bruto interno (PBI). Conclusiones: Al examinar el sector metalmeccánica es factible comprender que la informalidad y la inequidad salarial resulta ser el problema mayor cuando se quiere comenzar un proceso de variación que genere una dinámica nueva en el vínculo entre los trabajadores y los que los emplean, en consecuencia, el mejor proceso que se puede hallar es alcanzar precisar una escala de tipo salarial que posibiliten una reducción en la rotación del personal y asistan a mejorar en los empleados su calidad de vida.

Asimismo, Cubillos (2018) en su tesis su objetivo fue: Es examinar la competitividad salarial de la industria agroalimentaria y de servicios en la ciudadela de Villavicencio. Metodología: Siguiendo una ruta cuantitativa con el fin hacer una interpretación y un examen de la situación. Resultados: Debido a que los sectores mencionados desempeñan un rol esencial dentro de la economía de la ciudad, se optó por efectuar una indagación de la competitividad salarial. Conclusión: Ocasionalmente los trabajadores de las empresas dedicadas a las labores agroindustriales, son trabajadores donde su cargo o función requieren de un nivel de educación técnico. En cuanto a la experiencia que tenga el trabajador dentro de las organizaciones, este no es un factor que sea reconocido y retribuido. En cambio, para las empresas del sector servicios, el pago que obtienen los trabajadores son de acuerdo a su nivel de estudios y su nivel de experiencia, debido a que es importante que tengan el conocimiento y las habilidades requeridas para los cargos que van a ocupar.

De la misma forma, Ortiz (2017) en su artículo de investigación su objetivo fue: Examinar la falta de equidad de género en el escenario de empleabilidad de Paraguay y su efecto sobre la diferencia de salario. Metodología: Descriptivo. Resultado: Exhibe que del total de hombres que se hallan trabajando en promedio el 74 % de estos están

activando económicamente; en tanto, entre las féminas, únicamente 50 % se encuentran laborando. La disparidad de participación de porcentaje entre los géneros indicados es de 25 %. Conclusión: La desigualdad de género resulta ser un suceso de índole social que perjudica a todos los países, y por medio de esta indagación, finalizamos que en Paraguay acontece lo mismo, inclusive en su ordenamiento jurídico no hay leyes concretas que resguarden al género femenino, en el escenario de participación igualitaria en el mercado de trabajo.

De igual manera, Pensantes y Gutiérrez (2017) en su tesis su objetivo fue: Sugerir una propuesta de política salarial equitativa para las escuelas De la Salle en Ecuador. Metodología: Cuantitativo y el cualitativo. Lo cual verifica los criterios reales de salarios aplicados en dicho colegio que nos permite tener un marco referencial decretado por el estado. Resultado: La prueba chi cuadrado arrojó resultados que exhibieron que se rechaza la hipótesis de nulidad, esto es, que la apreciación de justicia en referencia a los mecanismos de valoración es dependiente de la escuela en donde labores los adiestradores. Conclusión: Una gran cifra porcentual de empleados expresan desconocer la existencia de políticas salariales en su escuela, exhibiendo la necesidad de precisar, propagar y formalizar los criterios empíricos que actualmente se toman en consideración para efectuar un aumento de salario. Por último, para establecer la importancia de la remuneración y la motivación laboral, en la presente tesis nos informan que para la ejecución de la política salarial en el colegio cumplen con normas, leyes y ordenamiento y entes que regula el estado.

Finalizando, Según Moyes (2017) en la declaración de la política salarial, resalta que el objetivo es garantizar que el sistema salarial esté claro y sea utilizado de manera consistente incluyendo el uso adecuado de la flexibilidad. Resultado: La finalidad de la política es garantizar que todos los colaboradores de dicha empresa perciban una remuneración justa, ya que la política permite un buen equilibrio entre las necesidades empresariales y un trato justo hacia los empleados. Conclusión: En la política salarial para la industria aceitera que lucha por el salario durante la pos convertibilidad, para un sector agroindustrial con crecimiento constante, nos menciona que tuvo como consecuencia un actor sindical el cual afectó y paralizó al principal sector exportador

del país de Buenos Aires - Argentina, impulsando a que el gobierno busque un diálogo social, permitiendo que los salarios se negocien y que estos no sean una variable atada a los cambios en la productividad. Por último, los “costos laborales” fueron un despegue para las políticas macroeconómicas y con contexto internacional que los productos agropecuarios alcancen sus precios históricos.

Para realizar la investigación se va a presentar las bases teóricas relacionadas a la variable:

En relación a la Variable Independiente. Política Salarial, según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2018) refiere que es un conjunto de criterios y metodologías establecidos por el empleador con lo cual se retribuye equitativamente y justo el salario presupuestado para el personal de una entidad, reconocimiento que se realiza para retribuir a un trabajador esto depende de la eficacia y el empeño que demuestra en el área asignada, los empleados están obligados a informar a sus trabajadores de las políticas del centro de trabajo.

Asimismo, Según Sastre y Inglada (2021) define a la política salarial, que son escalas salariales que la EBC precisa partiendo de algunos indicadores y premisas para alcanzar una remuneración justa y; en otro sentido, indaga las aportaciones que realiza a los valores universales de la equidad y la justicia social. Las desigualdades salariales son gigantes y han formado un inconveniente histórico y latente en los países alrededor del mundo. Para la EBC, la solución radica en transformar la conceptualización de éxito empresarial, puesto que algunos indicadores con los que se valora el éxito, como el económico o el financiero, no es posible calcular si la economía logra conseguir los requerimientos básicos y humanos indispensables para los individuos, mientras que con la EBC y su balance de resultados es factible conocer esta situación y proponer soluciones en el caso de incumplimiento.

De igual forma, según la SPDA (Sociedad peruana de derecho ambiental) la política salarial tiene por objetivo dar soporte a la estrategia de la organización a través de una compensación que cumpla con los principios de la competitividad y equidad interna evaluando de forma objetiva y libre todo tipo de discriminación en el área

asignada.

Asimismo, la política salarial, según Fernández (2016) indica que la aminoración de los salarios ha suscitado por diversas vías. Sobresalen entre ellas la intensificación de las rotaciones: para los mismos puestos de labores se ha sustituido mano de obra por una que resulte un menor coste de salario; acrecentamiento de los falsos autónomos, los que desfilan de colaboradores asalariados a auto empleados para efectuar la misma labor; los contratos falsos, que en lugar de ampararse en la normativa general de cotizaciones a la seguridad social, lo realizan al agrario, dicha modalidad recurrentemente se genera en las zonas rurales para colaboradores de la construcción y a hostelería, etc.; los contratos en modalidad de práctica para colaboradores en edad de 16 y 25, cuyas remuneraciones son muy inferiores o hasta nulas, en muchas circunstancias, que también rotan de forma seguida en las entidades una vez que ha pasado el tiempo legal previsto, siendo mínimo el tiempo de 1 año y 3 años como el tiempo tope.

En esta misma línea, definiremos la Dimensión 1. Base Legal, nos indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se puso en práctica para promover el empleo en el mundo como objeto de desarrollo sostenible, y así demostrar a los mercados globales de funcionar de manera equitativa que aborde los derechos fundamentales del trabajo, así como todos los tipos de discriminación y tengan en cuenta todos los aspectos de las políticas laborales y sociales con el fin de que persiguen y alcanzan la seguridad económica y social (Ginebra, 2019).

Siendo la definición de sus indicadores, I1. La Organización internacional de trabajo (OIT, 2020-2021) el cual nos informa que la pandemia por el coronavirus desencadenó la disminución o el crecimiento lento de los salarios de forma mensual que percibían los colaboradores de dos tercios de las naciones de los cuales se contaba con información oficial. Asimismo, I2. En el Art.1 Ley N°30709 que “prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y varones” con la finalidad de evitar las discriminaciones remunerativas entre ambos sexos, por el cual se van a determinar mediante categorías, funciones que realizan en la misma área, ello permitirá la

igualdad de ejecución en las remuneraciones percibidas. La actual ley está de acuerdo al decreto constitucional, ley para la igualdad de oportunidades sin discriminación entre ambos sexos, así como en la orden de ingreso semejante por labor de igualdad la Ley 28983 siendo esta la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Diario el Peruano, 2018).

Igualmente, el I3. Ley Agraria 31110, garantiza los derechos laborales de trabajadores agrarios, la cual las normas precisan que tienen derecho a participar de vacaciones, gratificaciones, utilidades entre otros, incentivos para fortalecer el sector agrario, garantizando los derechos de este sector productivo para el país. A través de D.S Nro.005-2021-MINAGRI establece que el o la trabajadora agraria con jornada de trabajo de 4 horas a más de forma diaria en promedio a la semana, goza del derecho de recibir una remuneración básica mensual que no sean menor al sueldo mínimo vital de los colaboradores que están adscritos al régimen de actividad privada, con este aspecto el empleador pone a conocimiento al empleado al inicio del vínculo de trabajo, que forma parte de la periodicidad de su pago remunerativo (Diario Peruano, 2021).

Continuando con la Dimensión 2. Política y escala salarial, según Gualavisí (2021) define que la política y escala salarial, viene a ser una herramienta que siendo estructurada de forma pertinente y aplicada se transforma en un soporte estratégico para la entidad, a causa de que tienen un efecto en la operación financiera de la organización, interpretado en el control del costo de la nómina que se paga todos los meses; en consecuencia, posibilita tener una oportuna gestión salarial. Así como también una escala salarial óptima, aquella que posibilita a la entidad tomar decisiones pertinentes en relación a la asignación de las compensaciones para su personal, de tal forma que posibilite a la entidad sostener una equidad interna y una competitividad externa. Asimismo, Arias (2022) menciona igualdad salarial, obligación que deben cumplir los empleadores. Asimismo, en el mundo la brecha salarial entre damas y caballeros es del 20% según las naciones unidas, esto se hizo más evidente en la pandemia donde paso del 19% en el 2020; a 25% en el 2021 acorde al Instituto Peruano de Economía (IPE) (El Peruano, 2022).

Siendo los indicadores relacionados: I1. Análisis de la planilla, según San Miguel (2022) indica que un buen análisis de los puestos de planilla no solo consiste en su utilidad para la selección, de los puestos del personal, si no que esta también actúa como una guía, para el levantamiento de información de análisis de los puestos, el cual sería sintetizado en un manual, que estará a cargo del puesto de recursos humanos a quien le permitirá una mejor visibilidad. Así mismos el I2. Identificación de los puestos, según Fernández (2022) menciona que la Identificación de los puestos y clasificación de las funciones es el análisis del puesto de trabajo, un proceso objetivo en la medida que no tiene consideración a la persona que ocupa el puesto si no al puesto en sí. Los puestos de trabajo determinan el rol, principal nexo de unión entre los empleados y la organización aclarando que siempre existe equivalencia entre número de trabajadores y el número de puesto dentro de la organización. Igualmente, I3 Determinación de la escala salarial, según Llanos (2022) menciona que se debe tener en cuenta el nivel de jerarquía que tienen las áreas dentro de la organización para que se pueda implementar las remuneraciones respectivas según el puesto que va ligado al trabajo según funciones y requisitos con el que cuenta el puesto valorando el objetivo del factor del puesto, graficar y estructurar la escala salarial.

De igual manera continuando con la Dimensión 3. Reajustes salariales, según la Organización Internacional del trabajo (OIT, 1996-2022) en el que expresa que viene a ser la cantidad pagada por el trabajo y la compensación por tiempo de servicio, son los pagos que incluyen el ingreso por hora, semanales, mensuales o anuales. Así también nos menciona que la fijación y ajustes de los niveles de salario mínimo es la parte más difícil del proceso de fijación, si se establece un nivel demasiado bajo y que no cubra en el resguardo del empleado y sus parientes y de ser muy alto los salarios mínimos serán poco respetado es por ello que debe haber un enfoque equilibrado. Así mismo sus indicadores, I1. Comunicar al personal, según Gómez (2017) Cuando se lleva a cabo una comunicación de la gerencia al equipo de trabajo, deberá ser acertada y definitiva. Si se comunica el ajuste salarial a los empleados, la compañía ya tendrá cerrados los resultados económicos del año anterior y diseñados los objetivos de negocio del actual. Esta información servirá de base para realizar los ajustes remunerativos con mayor seguridad. La retribución de la empresa al empleado por su

esfuerzo y trabajo deberá ser una noticia que refuerce el vínculo entre la empresa y el trabajador. Es importante seguir una estrategia que permita cumplir el objetivo, que no hacer el ingreso en la nómina sin avisar y sin seguir un plan de comunicación. De igual forma, I2. La selección del personal, según García y Naranjo (2017), para una buena selección del personal, en primer lugar, se debe ejecutar un preciso análisis del puesto a ocupar. Se trata de un procedimiento que se emplea para obtener una información adecuado sobre el puesto de trabajo como; conocimientos, responsabilidades, y habilidades requeridas, y las condiciones en las que se va a realizar. normalmente se ejecuta en tres ocasiones, cuando se crea una organización, cuando se abren nuevos puestos de trabajo y cuando los avances tecnológicos transforman los puestos de trabajo. Su objeto es alcanzar un incremento de la productividad y mejorar el desempeño laboral.

Por otro lado, definiremos la Variable Dependiente. Costo laboral, para García (2021) se refiere a la remuneración o retribución que realizan los negocios o empresas que tiene a cargo sus trabajadores, el cual va más allá de sus salarios, teniendo en cuenta todas las retribuciones variables y fijas que corresponden a sus indemnizaciones, así también las diferentes normas de la seguridad social, las prestaciones sociales de pensiones y gastos de índole social. De acuerdo al Plan Contable General nos determina que: Los gastos de personales, de directores y gerentes se agrupan a las subcuentas que se representan en los salarios remunerativos correspondientes sus derechos del colaborador, tanto en dinero efectivo como en especie, así también a las participaciones de previsión social y seguridad lo que le beneficia incluyendo las dietas los integrantes del directorio de la entidad. Asimismo, Según Lezana y Paz (2015) indica que resultan ser los egresos del empleador asociados al comienzo, mantenimiento y término del nexo de labor, ligados entre sí por implicancias de los lineamientos legales o convencionales, independiente de los gastos de tipo administrativo. Comprenden entonces, el salario hasta los costos desglosados de beneficios agregados, legales o de tipo contractual, contribuciones e indistintamente de otro gasto que se vincule con la contratación e inclusive con el despido de los empleados.

De igual manera definimos la Dimensión1. Beneficios laborales obligatorios, según Torres et al. (2020), la estrategia utilizada para mejorar la relación que existe entre los empleadores y sus trabajadores y se reflejan en la motivación para el aumento de la productividad organizacional. Así también nos dice. Gestión (2019) nos menciona los beneficios económicos que un trabajador tiene derecho a recibir, Michel Vidal, socio de Hernández y Cía Abogados, nos mencionan los seis principales que son: Remuneración Mínima Vital, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, descanso vacacional, asignación familiar y seguro de vida.

Siendo la definición de sus indicadores, I1. Remuneración, Ccaulla (2018) indica que la remuneración está integrada por el ingreso básico, de índole mensual o acorde a las horas, esto es, el sueldo es aquella percepción monetaria de empleado fruto de la prestación de sus servicios, empleando sus propios conocimientos y habilidades de esta manera retribuye un retorno monetario y se denomina salario que es el valor retribuido por la realización de un trabajo, que puede aumentar según la ocupación, el lugar, la región, o el país. Por lo tanto, el pago remunerativo es responsabilidad de RR. HH que manejan las retribuciones que el personal percibe, a medida de ocupar un puesto dentro de la empresa.

Asimismo, I2. Gratificaciones, para el sector agrario una remuneración básica (RB) no debe ser inferior a una remuneración mínima vital (RMV). En referencia a las gratificaciones de tipo legal, estas constituyen un 16.66 % de la RB y un porcentaje de 9.72 % equivale la compensación por tiempo de servicios. Una remuneración diaria (RD) es igual a la sumatoria de los conceptos. Igualmente, I3. Compensación por tiempo de servicio (CTS), En caso de CTS y gratificaciones el colaborador puede optar en recibir en el tiempo decretado acorde a ley sin que pasen dividirse de modo proporcional en el RD. De igual manera, I4. Horas extras, las horas extras deberán ser pagadas al mismo tiempo en que se pagan la remuneración, las horas trabajadas que excedan a la jornada diaria o semanas es catalogada como tiempo extra y se paga con un recargo para las primeras dos horas 25 % calculada sobre la remuneración básica y el 35% para las horas estantes. El empleador y el colaborador acordaran

compensar la labor prestada con tiempo extra otorgando periodos iguales de descanso.

De igual manera, definimos la Dimensión 2. Beneficios laborales no obligatorios, según Müller (2020) Menciona que los beneficios son mencionados como un enfoque deseable, donde las organizaciones ofrecen plan de beneficios fijo para ser utilizados por los trabajadores donde la satisfacción de los colaboradores es mayor cuando estos son seleccionados directamente por los propios beneficiarios, como son los beneficios flexibles o de cafetería. Así mismo UP Gourmetpay (2022), nos menciona que los beneficios sociales no están relacionados con un aumento de sueldos o como pagos extras, son beneficios que tienen un claro objetivo de mejor calidad de vida, cubrir necesidades internas o externas de los trabajadores como son, dietas, formación de los empleados, actividades de ocio, reconocimiento a los empleados, etc.

Siendo la definición de sus indicadores, I1. Pasaje urbano, según Farah (2019) nos indica la conceptualización de movilidad es un monto de dinero que otorga el empleador a su colaborador, con un ideal. Este ideal involucra la condición o razón argumentada por la cual se otorga dicha cantidad. Todas aquellas cantidades que entregan al empleado para su óptimo desempeño de sus labores o con ocasión de sus funciones, entre estas, movilidad, vestimenta, pasajes, gastos de representación y en general todo lo que lógicamente cumpla tal objeto y no forme ventajas patrimoniales para el empleado.

Por otro lado, I2. Prestamos, según Ríos (2018) nos dice que el préstamo se genera cuando el empleado da dinero y planea el pago en determinado número de partes, pudiendo perjudicar ciertos beneficios sociales que acorde a Ley goza el empleado. Es pertinente señalar que no es obligatorio para el empleador dar préstamos al empleado, ello dependerá de las políticas que tenga la entidad.

Finalizando con el I3. Capacitación, según Bohórquez et al. (2017) indica que el adiestramiento continuo como táctica para acrecentar el desempeño de la fuerza laboral en la sección de puntos de pago arrojó resultados positivos, exhibiendo que es una de las mejores inversiones que puede efectuar la entidad, debido a que es de costo bajo y coopera en gran proporción a la reducción de los descuadres, lo que da ventajas para los empleados, avalando la fuerza requerida para desplegar trabajos de alta productividad en la entidad. La capacitación no es una actividad desencadene gastos, sino una inversión que suma valor para el que invierte y para los colaboradores al componerse en una de las fuentes vitales de mejora del desempeño de la entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

En el siguiente trabajo que se ha realizado se va a emplear una investigación de tipo cuantitativa, que se emplea la recolección de información numérica para verificar las teorías propuestas basado en la medición y análisis estadístico. Por ello nos dice Hernández, et al. (2014) indica que tiene un enfoque de obtención de la información corroborando la hipótesis y teniendo en cuenta el empleo de números y disciplina estadística del proceder con el fin de comprobar el enfoque teórico. En relación mide el comportamiento de las variables y la revisión de las teorías desde la base de datos numéricos, asimismo se analizará e identificar las posibles variables.

3.1.2 Diseño de investigación

El presente trabajo será de diseño **no experimental**, según Aniorte (2022) solo se visualiza los fenómenos tal y como ocurren sin intervenir en su desarrollo. Solo se estudia su contexto real, por ello en la empresa agroindustrias no se modificará la situación actual, sino que, se va evaluar la situación remunerativa que incide en costo laboral. Con respecto a la temporalidad, es un estudio **transversal** “Que implica la recolección de datos en un solo corte en el tiempo” así lo indica Aniorte (2022) quiere decir que el cuestionario fue aplicado solo una vez, a los trabajadores de dicha empresa de esta forma obtener su percepción y aplicarlos como resultado.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Política salarial: La finalidad de esta política es garantizar que nuestro sistema salarial esté claro y sea utilizado salario digno y competitivo. La política permite un buen equilibrio entre las necesidades empresariales de **Save The Children** internacional un trato justo y consistente con todos los trabajadores así lo manifiesta Moyes (2020).

3.2.2 Variable 2: Costo laboral: Son aquellos costos adicionales que se dan muy aparte de las remuneraciones, el cual la empresa está debidamente obligada a remunerar a sus colaboradores, que para el trabajador corresponde un ingreso adicional a su remuneración y para la empresa viene a ser un costo más, Saavedra y De La Flor (2018) menciona que es un beneficio social que corresponde a todo el ingreso que obtiene o recibe el trabajador fuera de la remuneración.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

La finalidad de dicha investigación es estudiar a los empleados de la empresa agroindustrial ubicada en Huaral, la cual está conformada con 69 colaboradores.

Tabla 1.

<i>Población</i>	
Áreas	Cantidad
Gerencia	2
Administración	1
Calidad	6
Recepción	8
Recursos Humanos	2
Logística	3
Producción	40
Mantenimiento	3
Cámara de frío	4
Total	69

Nota: Datos obtenidos del área de Recursos Humanos

Elaboración Propia.

- **Criterios de inclusión:** Se consideró a todos los colaboradores que están activos en la empresa en la fecha de realización del presente estudio, de igual manera se considera la información financiera correspondiente al 2021
- **Criterios de exclusión:** No se consideró a los trabajadores que no tienen contrato bajo la modalidad de locadores de servicios, de igual manera se

excluyó a los trabajadores con contratos bajo la modalidad formativa laboral.

Muestra: El muestreo está conformado por trabajadores de una empresa agroindustrial, para el presente estudio de dicha investigación fueron consideradas las siguientes áreas, RR. HH, administración, almacén, calidad, cámara de frío, recepción y producción.

Muestreo: En nuestra investigación se utilizó el tipo no probabilístico, la cual se escoge para obtener la muestra estadística, se seleccionó para este muestreo a 32 trabajadores de la empresa.

Unidad de análisis: Para Arteaga (2020) nos indica que la unidad de análisis son los parámetros principales que tienen objetos o elementos de estudio observables. Para nuestra investigación la unidad de análisis fue la recolección de información recolectada de los trabajadores de la empresa agroindustria los que constituyen la población y muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de recolección de datos:

La técnica que se utilizó para esta recolección de datos es la encuesta, un método de recaudar datos solicitado directamente a los colaboradores de la empresa agroindustrial, considerando como instrumento el cuestionario, el cual es una herramienta con preguntas cerradas (Jilcha, 2019).

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

El mecanismo empleado para la recolección de datos es el cuestionario, cabe resaltar que nuestro cuestionario fue realizado por preguntas las cuales nos servirá para dar respuesta a nuestras hipótesis. Para la validez se tuvieron en cuenta los indicadores y dimensiones de las variables, utilizamos el cuestionario de la escala de Likert, también conocida como escala sumada la cual se obtiene con la sumatoria de los resultados de cada ítem.

3.5. Procedimientos

En la presente investigación se llevó a cabo con la búsqueda de información de nuestras variables correspondientes, con ello procedimos a elaborar la matriz de consistencia considerando las dimensiones e indicadores con los cuales elaboramos el cuestionario con 20 preguntas, procediendo a solicitar autorización a la empresa para encuestar a sus colaboradores en sus distintas áreas.

3.6. Método de análisis de datos

Para el siguiente estudio de la investigación utilizaremos la estadística descriptiva, la cual recopila, almacena, ordena y realizar tablas o gráficos que nos permita cuantificar parámetros sobre el conjunto de datos seguidamente para el procedimiento de la información se plasmará en el programa de Microsoft Office Excel 2019 y el sistema SPSS versión 27.

3.7. Aspectos éticos

Según Espinoza (2021) “en su proyecto aspectos éticos contables” nos dice que la ética influye en el proceder de cada profesional contable orientando a ejecutar actos adecuadas, orientadas hacia el control de posibles fraudes y actos no dignas hacia las entidades privadas o estatales; mientras que, en la investigación científica, tiene como finalidad evaluar desde el aspecto veraz y moral el estudio y sus resultados encontrados. Según resolución del consejo universitario N° 0262- 2020 /UCV la elaboración de trabajos de investigación normas APA séptima edición. Zamora (2019) menciona que el APA (American Psychological Association) indica que son guías que proporcionan una información clara y precisa en las presentaciones académicas de las citas y referencias de fuentes de bibliográficas para la información y redacción.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo General: Determinar en que medida la mejora del procedimiento de la política salarial incide en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.

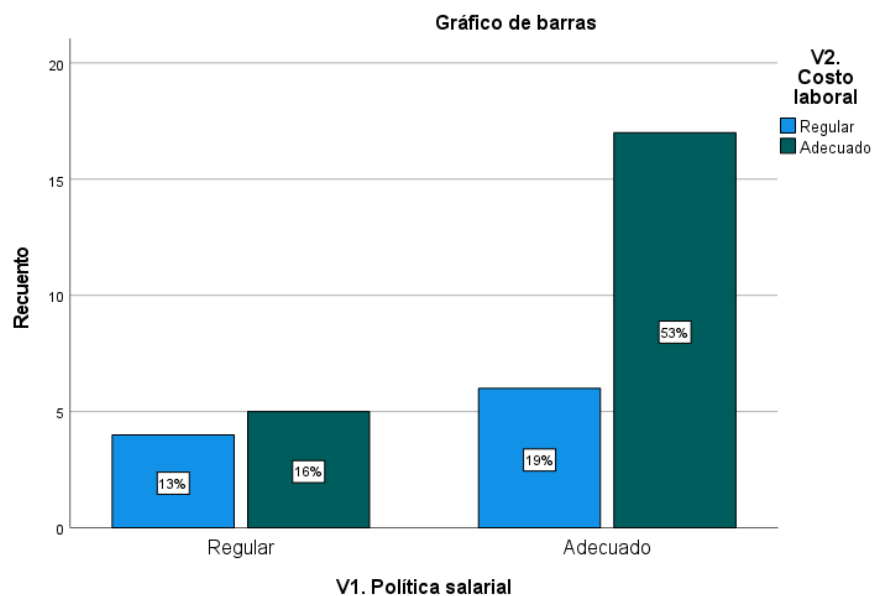
Tabla 2.

Nivel de relación entre la mejora del procedimiento de la política salarial y el costo laboral.

		V2. Costo laboral			
		Regular	Adecuado	Total	
V1. Política salarial	Regular	Recuento	4	5	9
		% del total	12,5%	15,6%	34,4%
	Adecuado	Recuento	6	17	23
		% del total	18,8%	53,1%	65,6%
Total		Recuento	10	22	32
		% del total	31,3%	68,8%	100,0%

Figura 1.

Nivel de relación entre la mejora del procedimiento de la política salarial y el costo laboral.



Se observa en la tabla 2 y figura 1, el 53.1% (17) de los colaboradores

respondieron que la política salarial y el costo laboral es adecuado. Sin embargo, el 18.8% (6) manifestaron que la política salarial es adecuado y el costo laboral es regular.

Objetivo Específico 1: Determinar en que medida las bases legales inciden en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.

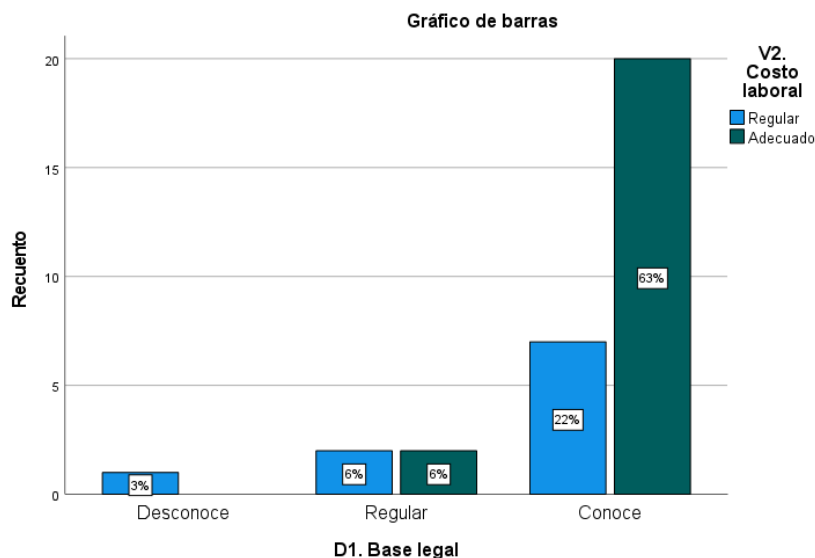
Tabla 3.

Nivel de relación entre la base legal y el costo laboral.

		V2. Costo laboral			
			Regular	Adecuado	Total
D1. Base legal	Desconoce	Recuento	1	0	1
		% del total	3,1%	0,0%	3,1%
	Regular	Recuento	2	2	4
		% del total	6,3%	6,3%	12,5%
	Conoce	Recuento	7	25	27
		% del total	21,9%	62,6%	84,4%
Total	Recuento	10	22	32	
	% del total	31,3%	68,8%	100,0%	

Figura 2.

Nivel de relación entre la base legal y el costo laboral.



Se observa en la tabla 3 y figura 2, el 62,6% (25) de los colaboradores respondieron que conocen la base legal y que el costo laboral es adecuado. Sin

embargo, el 21.9 % (6) manifestaron que conocen la base legal pero el costo laboral es regular.

Objetivo Específico 2: Determinar en que medida la política y escala salarial incide en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.

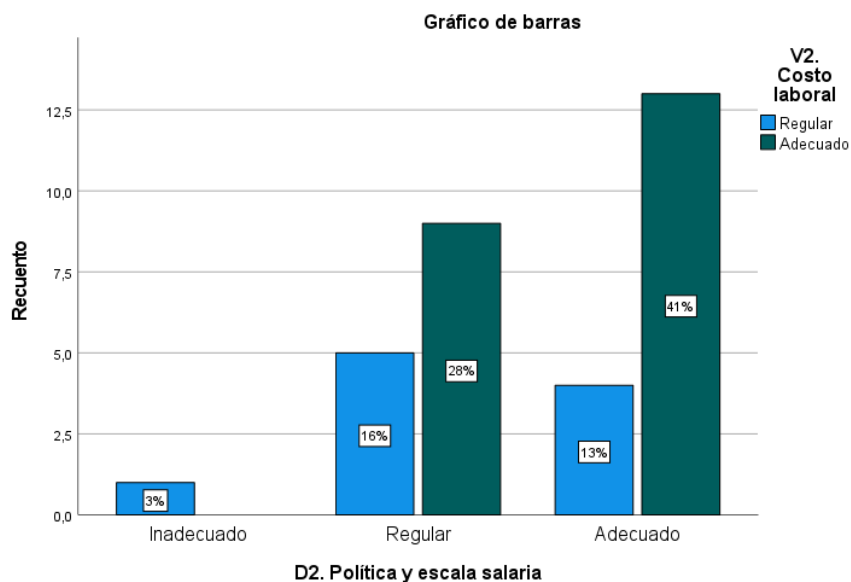
Tabla 4.

Nivel de relación entre la política y escala salarial en el costo laboral.

			V2. Costo laboral		
			Regular	Adecuado	Total
D2.	Inadecuado	Recuento	1	0	1
Política y		% del total	3,1%	0,0%	3,1%
escala	Regular	Recuento	5	10	14
salarial		% del total	15,6%	28,1%	43,8%
	Adecuado	Recuento	4	13	17
		% del total	12,5%	40,6%	53,1%
Total		Recuento	9	23	32
		% del total	31,3%	68,8%	100,0%

Figura 3.

Nivel de relación entre la política y escala salarial en el costo laboral.



Se observa en la tabla 4 y figura 3, el 40,6% (13) de los colaboradores

respondieron que la política y escala salarial con el costo laboral es adecuado. Sin embargo, el 28,1 % (10) manifestaron que la política y escala salarial es regular.

Objetivo Especifico 3: Determinar en que medida la previsión de reajustes salariales incide en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.

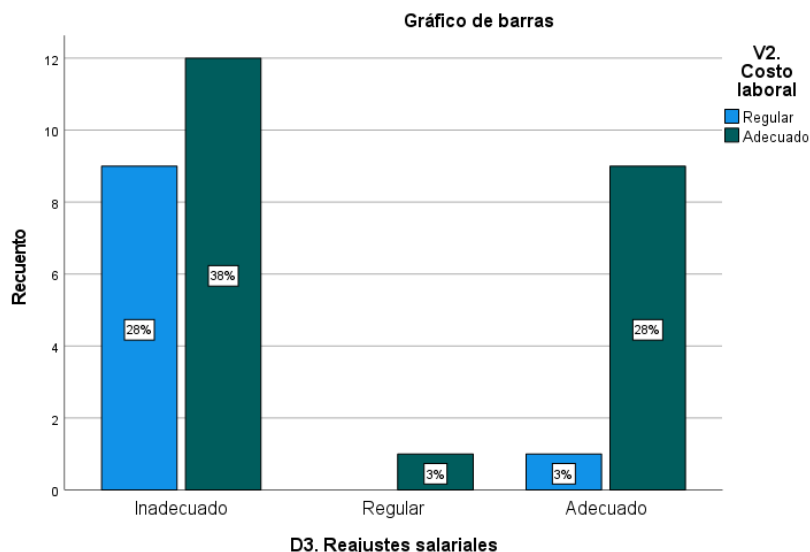
Tabla 5.

Nivel de relación entre reajustes salariales y el costo laboral.

		V2. Costo laboral			
			Regular	Adecuado	Total
D3.	Inadecuado	Recuento	9	12	21
		% del total	28,1%	37,5%	65,6%
Reajustes	Regular	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	3,1%	3,1%
Salariales	Adecuado	Recuento	1	9	10
		% del total	3,1%	28,1%	31,3%
Total		Recuento	10	22	32
		% del total	31,3%	68,8%	100,0%

Figura 4.

Nivel de relación entre reajustes salariales y el costo laboral.



Se observa en la tabla 5 y figura 4, el 37,5% (12) de los colaboradores respondieron que el reajuste salarial es inadecuado y el costo laboral es adecuado.

igualmente, el 28.1 % (9) manifestaron que el reajuste salarial es inadecuado y el costo laboral es regular.

4.2. Resultados Inferenciales

Tabla 6.

Prueba de normalidad utilizando el Shapiro Wilk.

	Factor	K - W	gl	Sig. (p)
V1	Política salarial	.969	32	.470
V2	Costo laboral	.909	32	.010

En la tabla 6, se presentó la Prueba de Normalidad, el cual utilizó Shapiro Wilk, por ser la muestra de 32 colaboradores. Por otro lado, se presentó un ajuste a la distribución No Normal ($p = .010 < 0.05$) y Normal ($p = .470 > 0.05$). Por ello, se utilizó el coeficiente de correlación Rho spearman para las pruebas de Hipótesis.

Prueba de Hipótesis General

H0: La mejora de procedimiento de la política salarial no incide favorablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.

H1: La mejora de procedimiento de la política salarial incide favorablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.

Tabla 7.

Correlación de las variables política salarial y costo laboral

		Costo laboral	
Rho de	Política	Coeficiente de correlación	.538**
Spearman	Salarial	Sig. (bilateral)	.002
		N	32

En la tabla 7, Se observa que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, debido a que se halló una correlación $Rho = .538^{**}$, Asimismo, la significancia fue $002 < 0.05$, lo que indica que se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de Hipótesis específico 1

H0: Las bases legales no inciden favorablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.

H1: Las bases legales inciden favorablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.

Tabla 8.

Correlación de la dimensión bases legales y costo laboral

			Costo laboral
		Coeficiente de	
Rho de	Bases	correlación	.304
Spearman	legales	Sig. (bilateral)	.090
		N	32

*En la tabla 8, Se observa que existe una correlación positiva débil entre D1 y V2, debido a que se halló una correlación $Rho = .304^{**}$. Asimismo, la significancia fue $.090 > 0.05$, lo que indica que se acepta la hipótesis nula.*

Prueba de Hipótesis específico 2

H0: la política y escala salarial no incide favorablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.

H1: la política y escala salarial incide favorablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.

Tabla 9.

Correlación de la dimensión la política y escala salarial y costo laboral

			Costo laboral
		Coeficiente de	
Rho de	Política y escala	correlación	.338
Spearman	salarial	Sig. (bilateral)	.059
		N	32

*En la tabla 9, Se observa que existe una correlación positiva débil entre D2 y la V2, debido a que se halló una correlación $Rho = .338^{**}$. Asimismo, la significancia fue $.059 > 0.05$, lo que indica que se acepta la hipótesis nula.*

Prueba de Hipótesis específico 3

H0: La previsión de reajustes salariales no incide favorablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.

H1: La previsión de reajustes salariales incide favorablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.

Tabla 10.

Correlación de la dimensión la previsión de reajustes salariales y costo laboral

			Costo laboral
	La previsión de	Coeficiente de	
Rho de	reajustes	correlación	.480**
Spearman	salariales	Sig. (bilateral)	.005
		N	32

En la tabla 10, Se observa que existe una correlación positiva moderada entre D3 y la V2, debido a que se halló una correlación $Rho = .480^{**}$. Asimismo, la significancia fue $.005 < 0.05$, lo que indica que se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, luego de haber aplicado la encuesta en los trabajadores de la empresa agroindustria, previamente se realizó la confiabilidad en Alfa de Cronbach a ambos instrumentos política salarial y costo laboral respectivamente, los cuales constaron de 9 y 11 ítems, dándole una evidencia de validez de consistencia interna de $.716$ y $.794$, considerando al instrumento como aceptable. El cual procedió hacer aplicado a 32 trabajadores.

Luego de obtener los resultados del presente estudio, referimos el objetivo general del trabajo: Determinar en qué medida la mejora del procedimiento de la política salarial incide en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022. El cual se determinó que el 53.1% (17) de los colaboradores respondieron que la política salarial y el costo laboral es adecuado. Sin embargo, el 18.8 % (6) manifestaron que la política salarial es adecuada y el costo laboral es regular. Por otro lado, los resultados estadísticos inferenciales se obtuvo un valor $\rho = .538$ y $p = .002 < .05$.

Estos resultados se compararon con la investigación de Quichua (2020), en su investigación la política salarial afecta el costo laboral de un club. En el que refiere que la empresa no cuenta con adecuadas políticas salariales, para lo cual el análisis de las remuneraciones de recursos humanos se detecta que no está ejecutando por la Ley 30709 discriminación remunerativa. En otro sentido, la forma de precisar los sueldos se efectúa de forma indebida a la deliberación de la junta directiva encargada, quienes en ciertas circunstancias no presentaron los criterios pertinentes, por ende, hay diferencias, encontrándose que para un cargo existen tres o más sueldos distintos. Asimismo, el estudio de Moyes (2017) en su investigación garantizar que el sistema salarial esté claro y sea utilizado de manera consistente, refiere que la finalidad de la política es garantizar que todos los colaboradores de dicha empresa perciban una remuneración justa, ya que la política permite un buen equilibrio entre las necesidades empresariales y un trato justo hacia los empleados.

Asimismo, se ha validado bajo la teoría de Sastre y Inglada (2021) en el que refieren que son escalas salariales que la EBC precisa partiendo de algunos indicadores y premisas para alcanzar una remuneración justa y; en otro sentido, indaga las aportaciones que realiza a los valores universales de la equidad y la justicia social. Por otro lado, se ha validado con la teoría de Lezana y Paz (2015) en el que indica que los costos laborales resultan ser los egresos del empleador asociados al comienzo, mantenimiento y término del nexo de labor, ligados entre sí por implicancias de los lineamientos legales o convencionales, independiente de los gastos de tipo administrativo. En el que comprende el salario hasta los costos desglosados de beneficios agregados, legales o de tipo contractual, contribuciones e indistintamente de otro gasto que se vincule con la contratación e inclusive con el despido de los empleados.

Continuando en esta misma línea, referimos el objetivo específico 1: Determinar en qué medida las bases legales inciden en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022. El cual se determinó que el 62,6% (25) de los colaboradores respondieron que conocen la base legal y que el costo laboral es adecuado. Sin embargo, el 21.9 % (6) manifestaron que conocen la base legal y perciben que el costo laboral es regular. Por otro lado, los resultados estadísticos inferenciales se obtuvo un valor $\rho = .304$ y $p = .090 > .05$. Rechazándose la H_1 .

En estos resultados no se encontraron investigaciones previas relacionadas al objetivo en estudio. Sin embargo, se validó bajo Ley Agraria 31110, que garantizan los derechos laborales de trabajadores agrarios, la cual las normas precisan que tienen derecho a participar de vacaciones, gratificaciones, utilidades entre otros e incentivos para fortalecer el sector agrario, garantizando los derechos de este sector productivo para el país. Asimismo, a través de D.S Nro.005-2021-MINAGRI establece que el o la trabajadora agraria con jornada de trabajo de 4 horas a más de forma diaria en promedio a la semana, goza del derecho de recibir una remuneración básica mensual que no sean menor al sueldo mínimo vital de los colaboradores que están adscritos al régimen de actividad privada, con este aspecto el empleador pone a conocimiento al empleado al inicio del vínculo de trabajo, que forma parte de la periodicidad de su pago

remunerativo.

De igual manera, referimos el objetivo específico 2: Determinar en qué medida la política laboral y escala salarial incide en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022. El cual se determinó que el 40,6% (13) de los colaboradores respondieron que la política y escala salarial con el costo laboral es adecuado. Sin embargo, el 28,1 % (10) manifestaron que la política y escala salarial es regular. Por otro lado, los resultados estadísticos inferenciales se obtuvo un valor $\rho = .338$ y $\rho = .059 > .05$. Rechazándose la H1.

Estos resultados se compararon con el estudio de Cubillos (2018) en su investigación examinar la competitividad salarial de la industria agroalimentaria y de servicios en la ciudadela de Villavicencio. En el que refiere que los trabajadores de las empresas dedicadas a las labores agroindustriales, son trabajadores donde su cargo o función requieren de un nivel de educación técnico. Por ello, el pago que obtienen los trabajadores es de acuerdo a su nivel de estudios y su nivel de experiencia, debido a que es importante que tengan el conocimiento y las habilidades requeridas para los cargos que van a ocupar.

Asimismo, se validó bajo la teoría de Gualavisí (2021), el que define que la política y escala salarial, viene a ser una herramienta que siendo estructurada de forma pertinente y aplicada se transforma en un soporte estratégico para la entidad, a causa de que tienen un efecto en la operación financiera de la organización, interpretado en el control del costo de la nómina que se paga todos los meses; en consecuencia, posibilita tener una oportuna gestión salarial. Así como también una escala salarial óptima, aquella que posibilita a la entidad tomar decisiones pertinentes en relación a la asignación de las compensaciones para su personal, de tal forma que posibilite a la entidad sostener una equidad interna y una competitividad externa.

Finalmente, referimos el objetivo específico 3: Determinar en qué medida la previsión de reajustes salariales incide en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022. El cual se determinó que el 37,5% (12) de los colaboradores respondieron que el reajuste salarial es inadecuado y el costo laboral es adecuado.

igualmente, el 28.1 % (9) manifestaron que el reajuste salarial es inadecuado y el costo laboral es regular. Por otro lado, los resultados estadísticos inferenciales se obtuvo un valor $\rho = .480^{**}$ y $p = .005 < .05$.

Estos resultados se compararon con el estudio de Moyes (2017) en su investigación garantizar que el sistema salarial esté claro y sea utilizado de manera consistente. En el que refiere que la política salarial para el sector agroindustrial con crecimiento constante, tuvo como consecuencia un actor sindical el cual afectó y paralizó al principal sector exportador de Argentina, impulsando a que el gobierno busque un diálogo social, permitiendo que los salarios se negocien y que estos no sean una variable atada a los cambios en la productividad. Por último, los “costos laborales” fueron un despegue para las políticas macroeconómicas y con contexto internacional que los productos agropecuarios alcancen sus precios históricos.

Asimismo, se ha validado bajo la Organización Internacional del trabajo (OIT ,1996-2022) en el que expresa que viene a ser la cantidad pagada por el trabajo y la compensación por tiempo de servicio, son los pagos que incluyen el ingreso por hora, semanales, mensuales o anuales. Así también nos menciona que la fijación y ajustes de los niveles de salario mínimo es la parte más difícil del proceso de fijación, si se establece un nivel demasiado bajo y que no cubra en el resguardo del empleado y sus parientes y de ser muy alto los salarios mínimos serán poco respetado es por ello que debe haber un enfoque equilibrado.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la política salarial se relaciona con el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022. Hallándose una correlación positiva moderada $\rho = .538$ y una significancia $\rho = .002 < 0.05$. Refiriendo que es necesario controlar los costos laborales de la empresa para equilibrar un sistema justo de pagos salariales y reducir costos de producción y rotación de personal.
2. Se determinó que las bases legales no se relacionan con el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022. Hallándose una correlación positiva baja $\rho = .304$ y una significancia $\rho = .090 > 0.05$. Lo que indica que se acepta la hipótesis nula. Refiriendo que son otros los factores determinantes que no se encuentran en esta investigación que puedan tener relación con el costo laboral. Sin embargo, el costo laboral que incurre la empresa para sus trabajadores no es equitativo a los beneficios laborales que contempla la legislación.
3. Se determinó que la política y escala salarial no se relacionan con el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022. Hallándose una correlación positiva baja $\rho = .338$ y una significancia $\rho = .059 > 0.05$. Lo que indica que se acepta la hipótesis nula. Refiriendo que son otros los factores determinantes que no se encuentran en esta investigación que puedan tener relación con el costo laboral. Sin embargo, se encontró que la empresa no cumple al 100% con los lineamientos de la política y escala salarial según funciones y categorías de sus colaboradores.
4. Se determinó que la previsión de reajustes salariales se relaciona con el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022. Hallándose una correlación positiva moderada $\rho = .480$ y una significancia $\rho = .005 < 0.05$. Refiriendo que la previsión de ajustes salariales es inadecuada en igualdad y concordancia, existiendo una brecha en las remuneraciones según los cargos y categorías pertenecientes a su nivel de estudios, generando disconformidad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Gerencia General en coordinación con el jefe responsable de recursos humanos, mejorar las políticas salariales y respetar las normas y leyes establecidos, y de esta manera cumplir con lo que establece la Ley 30709 Discriminación Remunerativa y así evitar las posibles inspecciones por parte de Sunafil, y estar preparados a presentar los documentos correspondientes que sustente la política salarial.

Se recomienda, al jefe de Recursos humanos dar cumplimiento a la normativa laboral, manteniendo informado a los trabajadores y empleadores con la finalidad de dar a conocer sus deberes, derechos y aplicarlos; siendo el conocimiento un instrumento que viabilizará las buenas relaciones entre las partes (trabajador-empleador), garantizando el respeto a los derechos laborales y evitando prevención de riesgos laborales en perjuicio de la empresa.

Se recomienda a la Gerencia General en coordinación con el responsable de recursos humanos para dar cumplimiento a la política y escala salarial, ya que es un derecho que corresponde al trabajador para una vida justa y digna; más aún que al haber una escala justa según las funciones realizadas, fortalece la motivación de los trabajadores para así incrementar la productividad y la inversión de la empresa. Por lo tanto, el costo laboral no solo le va a permitir su

rentabilidad de manera confiable, si no que le ayudará a estandarizar procesos y no caer en gastos que son innecesarios que perjudican la utilidad empresarial

Se recomienda verificar todos los puestos que existen en la empresa y establecer de forma uniforme las escalas salariales y de igual manera que sean equitativas y de acuerdo a lo que establece el mercado.

Se recomienda al encargado del área contable en coordinación con el responsable de recursos humanos efectuar una evaluación y análisis de los costos laborales, a fin de evitar discrepancias respecto a la escala salarial, buscando alternativas vigentes más pertinentes y equitativas según lo establecido en las leyes laborales para prever contingencias a futuro en perjuicio y mala imagen de la empresa.

REFERENCIAS

- Alayo, S., Miñano, L., Sevilla, M., & Arias, G. (2022). Los costos laborales y su Incidencia en la Rentabilidad de la Empresa MEPCO S.A.C Provincia Trujillo Año 2021. *Ciencia Latina*, 6(4). Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.3142
- Aniorte, N. (07 de 09 de 2022). Metodología de la Investigación. *Diseño de la investigación*. Obtenido de http://www.aniorte-nic.net/apunt_metod_investigac4_4.htm
- Arteaga, G. (14 de 03 de 2022). *La unidad de análisis explicada*. Obtenido de Testsiteforme: <https://www.testsiteforme.com/unidad-de-analisis/>
- Bermúdez, E., Moralez, I., & Solorzano, T. (2018). Establishing a methodology of a dynamic salary scale of the collective capitalization pension fund of the teachers in Costa Rica. *TEORÍA Y APLICACIONES*, 25(2), 215–238. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rmta/v25n2/1409-2433-rmta-25-02-215.pdf>
- Bohórquez, L., Caro, A., & Morales, N. (2017). Impacto de la Capacitación del Personal en la Productividad Empresarial. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 89-102. Obtenido de [file:///C:/Users/Intel/Downloads/Impacto_de_la_Capacitacion_del_Personal_en_la_Prod%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Intel/Downloads/Impacto_de_la_Capacitacion_del_Personal_en_la_Prod%20(2).pdf)
- Cubillos, K., Forero, D., & Miranda, J. (2018). *Competitividad salarial del sector agroindustrial y de servicios en la ciudad de Villavicencio, Colombia*. Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unillanos.edu.co/handle/001/925>
- Diario el Peruano. (2018). Aprueban Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. *Diario Oficial del Bicentenario*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30709-ley-que-prohibe-la-d-decreto-supremo-n-002-2018-tr-1623699-7/>
- El Peruano. (22 de octubre de 2021). *Diario oficial del bicentenario*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-regimen-laboral-agrario-y-de-incentivos-para-el-sect-ley-n-31110-1916568-7/>

- Espinoza, C., & Durand, P. (2017). *Diagnóstico e implementación de una política salarial para el segmento operario en una empresa del sector industrial*. Tesis Magíster, Universidad del Pacífico, Lima. Obtenido de <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1900?show=full>
- Espinoza, E. (2021). Ensayo sobre la importancia de la ética en la labor del contador público en tiempo de pandemia. *Universidad Nacional Federico Villarreal*, 6(6), 611-625. Obtenido de <file:///C:/Users/Intel/Downloads/Dialnet-EnsayoSobreLaImportanciaDeLaEticaEnLaLaborDelConta-8149600.pdf>
- Farah, A. (2019). Sabes cuándo brindarle movilidad a tus trabajadores. (F. Bohórquez, C. Vílchez, M. Suclupe, A. Farah, C. Cossio, & Z. Talledo, Edits.) *Actualidad Laboral*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/sabes-cuando-brindarle-movilidad-a-tus-trabajadores/>
- Fernández, A. (2022). *Gestiopolis*. Obtenido de Análisis y descripción de puestos de trabajo: <https://www.gestiopolis.com/analisis-y-descripcion-de-puestos-de-trabajo/>
- Fernández, D. (2016). La crisis económica española: una gran operación especulativa con graves consecuencias. *Revistas Académicas de la Universidad de Chile*, 48(183), 119–151. Obtenido de <https://revistaei.uchile.cl/index.php/REI/article/view/39883>
- García, D. (2021). *El impacto del incremento de la remuneración mínima vital en la utilidad neta del grupo editora panorama S.A.C. Cajamarca 2018*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel. COPYRIGHT©2021 by. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1645/TESIS%20RMV%20Utilidad%20Neta.%20Diana%20Aydee%20Garc%C3%ADa%20Becerra..-convertido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, S., & Naranjo, J. (2017). *Análisis de puesto de trabajo y selección del personal*. Tesis pregrado, Universidad Miguel Hernández. Obtenido de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4425/3/TFG%20Garc%C3%ADa%20Molina%2C%20Sergio.pdf>
- Gómez, J. (10 de 04 de 2017). *CÓMO COMUNICAR UN AJUSTE SALARIAL*. Obtenido de Cerem international Business School: <https://www.cerem.pe/blog/como-comunicar-un-ajuste-salarial>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. En R. Hernández, *DERECHOS RESERVADOS, respecto a la sexta edición* (págs. 17- 632). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jilcha, K. (12 de 08 de 2019). *We are IntechOpen, the world's leading publisher of Open Access books Built by scientists, for scientists.* (IntechOpen, Editor) Obtenido de Research Design and Methodology: <file:///C:/Users/Intel/Downloads/2019ResearchandMethodologyChapterbook.pdf>
- Lexartza, L., Chaves, M., Carcedo, A., & Sánchez, A. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. (O. R. Caribe, Ed.) *Organización Internacional del Trabajo*, 108. Obtenido de OIT Américas informes técnicos: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Lezana, L., & Paz, G. (2015). *Gestión de los costos laborales en el sector turístico gastronómico.* Trabajo de Seminario, Universidad Nacional de Tucuman. Obtenido de <http://186.153.163.187:8080/xmlui/handle/123456789/239>
- LLanos, R. (2022). *Diagnóstico y evaluación de escalas salariales según la ley N°30709 de equidad remunerativa a una empresa del sector inmobiliario de Lima Metropolitana.* Tesis pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/12173/Diagnostico_LLanosCordova_Romina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mantilla, A., & Jacome, J. (2019). *Elaboración de una política salarial, por medio de la herramienta de valoración de cargos para una empresa de servicios transaccionales del Ecuador.* Universidad espíritu santo facultad de posgrados, Guallaquil. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3126/1/MANTILLA%20MERIZALDE%20AMY%20DIANNE%20%26%20JACOME%20REINOSO%20JUAN%20MANUEL.pdf>

- Maul, D. (2019). La Organización Internacional del Trabajo. En G. R. Ginebra, *100 años de políticas sociales a escala mundial* (págs. 1-292). Producido por la Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) . Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/HIST.NORM.OIT.Maul.pdf>
- Moyes, K. (2020). Política salarial save the children - Perú. *Save The Children*, 1, 2-13. Obtenido de https://www.savethechildren.org.pe/wp-content/uploads/2022/04/Politica-Global-Politica-Salarial-SCI-Peru-y-cargo-de-recepcion_compressed.pdf
- Müller, J. (2020). *Análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador*. UNIVERSIDAD DE GRANADA. Trabajo fin de Máster. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/67219/J%20MULLER%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nicolalde , E. (2020). *Implementar un plan de capacitación, acerca de los derechos laborales, dirigido a los trabajadores de la construcción de la parroquia de Guayllabamba, en el GAD parroquial, distrito metropolitano de quito, periodo 2019-2020*. Tesis Pregrado , Tecnológico Superios Cordillera, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5679/29-RHP-19-20-1727353359%c2%a0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. (02 de Diciembre de 2020). Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_762645/lang-es/index.htm
- Ortiz , N. (2017). Wage discrimination: wage differential between men and women in the paraguayan labor market. *Población y Desarrollo*, 23(44), 2-15. Obtenido de <https://revistascientificas.una.py/index.php/RE/article/view/356/363>
- Pesantes, N., & Gutiérrez, M. (2017). *Desarrollo de políticas salariales para la red de centros de salle del Ecuador*. Tesis Magister. Obtenido de <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/39176/D-CD222.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Quichua, A. (2020). *Implementación de la política salarial y su incidencia en el costo*

- laboral de un club de esparcimiento, periodo 2017-2018*. Tesis Pregrado, Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14138/3916>
- Resolución de Superintendencia Nro 234 - 2019-SUNAFIL*. (19 de Julio de 2019). Obtenido de PROTOCOLO Nc 004-2019-SUNAFIL/INII: https://drive.google.com/file/d/1nWgp5y2wxrqM_dDotVyTDeZuRlizeN/view
- Ríos, M. (24 de Junio de 2018). Puedo pedir adelanto de sueldo o préstamos a mi empresa. *Diario Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/pedir-adelanto-sueldo-prestamos-mi-empresa-236760-noticia/>
- Rojas, G. (2020). *Diseño e implementación de estructura y política salarial en una empresa familiar agroindustrial para mejorar la equidad salarial interna*. Universidad San Martín de Porras. Lima: CC BY-NC-SA. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8601>
- Saavedra, J., & De La Flor, L. (2018). El retorno de mejorar la política de salarios mínimos en el Perú. *Moneda Mercado Laboral*, 175(42-47). Obtenido de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-175/moneda-175-07.pdf>
- San Miguel, M. (2022). *Análisis de puestos y organigramas como base para la mejora de la gestión del talento en una empresa del sector agroindustrial*. Tesis Pregrado, Universidad de Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5624/TSP_AE_2214.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sastre, J., & Inglada, E. (2021). Escalas salariales en la economía del bien común. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 137(e73861), 1-12. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.5209/reve.73861>
- Sovilla, B., Moralez, E., & Gómez, K. (2021). Trabajo garantizado y política salarial para reducir la pobreza en México. *El trimestre económico*, 88(349). <https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.1064>
- SPDA. (2020). *Política Salarial* (Primera ed.). Sociedad Peruana de Derecho Ambiental. Obtenido de <https://repositorio.spda.org.pe/bitstream/20.500.12823/502/1/08->

Poli%CC%81tica%20Salarial.pdf

- SUNAFIL. (2018). *Superintendencia de Fiscalización Laboral*. (Ministerio de Trabajo y promoción del empleo) Obtenido de Igualdad Salarial: <https://trabajoapurimac.gob.pe/wp-content/uploads/19-05-2022-IGUALDAD-SALARIAL-2022.pptx.pdf>
- Torres, D., Arce, L., & Ibargüen, H. (2020). The contribution of social benefits to job motivation in SMEs hotels: Case Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC*, 41(1), 9-24. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11323/6277>
- Torres, D., Duana, D., & Almeida, A. (2019). Wage competitiveness in the industry and agroindustry sectors in Villavicencio, Colombia. *Hitos de ciencias economicas administrativas*, 25(71), 113-135. <https://doi.org/https://doi.org/10.19136/hitos.a25n71.3607>
- UP GOURMETPAY. (29 de 11 de 2022). *Beneficios Sociales para empleados*, Blog. Obtenido de UP Haciendo cada día mejor: <https://www.up-spain.com/blog/beneficios-sociales-empleados/>
- Vera, L., & Vera, J. (2021). Productividad laboral y salario real: relaciones de causalidad en venezuela. *Problemas del desarrollo*, 52(205). Obtenido de <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2021.205.69620>
- Vidal, M. (01 de 05 de 2019). Día del Trabajo: Los seis beneficios económicos que un trabajador tiene derecho a recibir. *GESTIÓN MANAGEMENT & EMPLEO*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/dia-seis-beneficios-economicos-trabajador-derecho-recibir-265565-noticia/?ref=gesr>
- Zambrano, L., & Peceros, S. (2018). *Los costos laborales y la utilidad en la empresa Diverplast SAC, año 2016*. Universidad Nacional Del Callao. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3319>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: MEJORA DE PROCEDIMIENTO DE LA POLÍTICA SALARIAL Y SU INCIDENCIA EN EL COSTO LABORAL DE UNA AGROINDUSTRIA – HUARAL, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
GENERAL ¿En qué medida la mejora de procedimiento de la política salarial incide en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022?	GENERAL Determinar en qué medida la mejora del procedimiento de la política salarial incide en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.	GENERAL La mejora de procedimiento de la política salarial incide favorablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.	INDEPENDIENTE X: POLITICA SALARIAL	X1: Base Legal	Organización Internacional de Trabajo (OIT)
					Ley 30709 Decreto supremo N° 002-2018-TR ley de Equidad Salarial
					31110 Ley de régimen laboral agrario
				X2: Política y Escala Salarial	Análisis de la planilla
					Identificación de los puestos y clasificación de las funciones
					Determinación de la Escala Salarial
				X3: Reajustes Salariales	Comunicar al personal
Selección de Personal					
PROBLEMAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS SECUNDARIAS	DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES
ESPECIFICOS a) ¿En qué medida las bases legales inciden en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022?	a) Determinar en qué medida las bases legales inciden en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.	a) Las bases legales inciden favorablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.	Y: COSTO LABORAL	Y1: Beneficios laborales Obligatorios	Remuneraciones
					Gratificaciones
					Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)
b) ¿En qué medida la política y escala salarial incide en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022?	b) Determinar en qué medida la política y escala salarial incide en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.	b) La política y escala salarial incide favorablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.		Y2: Beneficios laborales No Obligatorios	Horas Extras y Otros
					Pasaje urbano (Movilidad)
					Prestamos
c) ¿En qué medida la previsión de reajustes salariales incidirá en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022?	c) Determinar en qué medida la previsión de reajustes salariales incide en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.	c) La previsión de reajustes salariales incide favorablemente en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022.		Capacitación	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Política Salarial	Es un conjunto de criterios y metodologías establecidos por el empleador con lo cual se retribuye equitativamente y justo el salario presupuestado para el trabajador de una entidad, reconocimiento que se realiza para retribuir al trabajador (SUNAFIL, 2018)	La variable política salarial se medirá en sus tres dimensiones Base Legal, Política y Escala Salarial, Reajuste Salariales, Clasificación por Actividades a través del cuestionario y el análisis documental de la información financiera del ejercicio 2020.	Base Legal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organización Internacional de Trabajo (OIT). ✓ Ley 30709 Decreto Supremo N°002-2018-TR Ley de equidad Salarial. ✓ 31110 ley de régimen laboral agrario. 	Razón / Ordinal
			Política y Escala Salarial	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de la planilla. ✓ Identificación de los puestos y clasificación de las funciones. ✓ Determinación de la Escala Salarial. 	Razón / Ordinal
			Reajustes Salariales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicar al personal. ✓ Selección de personal. 	Razón / Ordinal
Costo Laboral	Se refiere a la remuneración o retribución que realizan los negocios o empresas que tienen a cargo sus trabajadores que va más allá de sus salarios teniendo en cuenta todas las retribuciones variables. (García, 2021).	La variable costo laboral se medirá en sus dos dimensiones: Beneficios Laborales Obligatorios y Beneficios laborales No Obligatorios a través del cuestionario y análisis documental de la información financiera del ejercicio 2020.	Beneficios Laborales Obligatorios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneraciones. ✓ Gratificaciones. ✓ Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) ✓ Horas Extras y Otros. 	Razón / Ordinal
			Beneficios Laborales No Obligatorios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pasaje urbano (Movilidad). ✓ Prestamos. ✓ Capacitación. 	Razón / Ordinal

ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LA POLÍTICA SALARIAL

El presente cuestionario tiene por objetivo recoger información para evaluar el nivel de importancia de procedimiento de la política salarial de la empresa Agroindustrial, cabe mencionar que la identificación del participante se mantendrá en total reserva.

Instrucciones el cuestionario consta de 9 ítems, lea con atención cada interrogante y marque con una "X" las casillas que ameriten considerando la siguiente escala por cada enunciado.

Nunca	Pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: BASE LEGAL					
1	¿Cree Usted si la OIT, Organización Internacional de Trabajo establece los procedimientos de una escala remunerativa dentro de la organización?					
2	¿Cree Usted que la aplicación de la Ley 30709 está acorde a los requerimientos de la equidad salarial del sector agrario?					
3	¿Tiene Usted conocimiento si la empresa cumple con aplicar la Ley 31110 del Régimen Laboral Agrario en sus políticas salariales?					
	DIMENSIÓN: POLÍTICA Y ESCALA SALARIAL					
4	¿Cree Usted que un Manual de Organización de funciones es importante para establecer las responsabilidades del trabajador para tener una adecuada política salarial?					
5	¿Cree Usted que es importante Analizar previamente la nómina para establecer la Política Salarial en la empresa?					
6	¿Considera importante establecer una adecuada identificación de las funciones para establecer los niveles de responsabilidad en sus áreas?					
7	¿Cree Usted importante efectuar un estudio de mercado para determinar la escala salarial de los trabajadores de la empresa?					
	DIMENSIÓN: REAJUSTE SALARIAL					
8	¿Considera Usted importante la comunicación al personal sobre las nuevas políticas respecto a las escalas salariales para lograr su motivación?					
9	¿Cree Usted que una buena selección de Personal servirá como base para determinar una adecuado Reajuste salarial?					

CUESTIONARIO SOBRE COSTO LABORAL

El presente cuestionario tiene por objetivo recoger información para conocer de qué forma incide el costo laboral en la empresa Agroindustria, cabe mencionar que la identificación del participante se mantendrá en total reserva.

Instrucciones el cuestionario consta de 11 ítems, lea con atención cada interrogante y marque con una "X" las casillas que ameriten, considerando la siguiente escala por cada enunciado.

Nunca	Pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: BENEFICIOS LABORALES OBLIGATORIOS					
1	¿Tiene Usted conocimiento si la empresa cumple con sus obligaciones laborales respecto a las remuneraciones sin previa evaluación para determinar las escalas remunerativas?					
2	¿Considera Usted que después de nivelar las remuneraciones al personal se sentirán motivados para lograr los objetivos de la organización?					
3	¿Considera Usted que la mejora de procedimientos de la política salarial del área de Recursos Humanos contribuirá a mejorar concientización de los trabajadores?					
4	¿Tiene conocimiento si la empresa aplica adecuadamente los costos laborales para minimizar el gasto de personal a la organización?					
5	¿Considera Usted que se debe aplicar otros beneficios remunerativos para compensar la canasta familiar del trabajador?					
6	¿Considera Usted que la empresa otorga estos beneficios no remunerativos para reducir sus costos laborales?					
7	¿Tiene Usted conocimiento si la empresa paga horas extras después del horario de las 8 horas establecido por Ley?					
	DIMENSION: BENEFICIOS LABORALES NO OBLIGATIOS					
8	¿Tiene conocimiento si el pasaje urbano es otorgado a todo el personal de la empresa?					
9	¿Cree Usted que los pasajes otorgados, sólo deberían ser asignados al personal que realizan trabajos fuera del horario normal de sus funciones?					
10	¿Tiene conocimiento si la empresa cobra intereses por el otorgamiento de préstamos a sus trabajadores?					
11	¿Considera necesario capacitar al personal para lograr mayor eficiencia en sus funciones realizadas?					

ANEXO 4: Fichas de validación de contenido del instrumento



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor

Arnaldo Diógenes Trinidad Macedo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Moreno Vega, Elva Dalila y Tejada De La Cruz, Juanita.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de contabilidad en la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Lima norte, aula B1 requerimos validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de contador público.

El título de mi proyecto de investigación es:

“Mejora de procedimiento de la política salarial y su incidencia en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022”

. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresamos nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Moreno Vega, Elva Dalila
DNI: 70562589

Tejada De La Cruz, Juanita
DNI: 44109036

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 DE: "Mejora de procedimiento de la política salarial y su incidencia en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022"

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Base Legal							
a	¿Cree Usted si la OIT, Organización Internacional de Trabajo establece los procedimientos para establecer una escala remunerativa dentro de la organización?							
b	¿Cree Usted que la aplicación de la Ley 30709 esté acorde a los requerimientos de la equidad salarial del sector agrario?							
c	¿Tiene Usted conocimiento si la empresa cumple con aplicar la Ley 31110 del Régimen Laboral Agrario en sus políticas salariales?							
2	Política y Escala Salarial							
a	¿Cree Usted que un Manual de Organización de funciones es importante para establecer las responsabilidades del trabajador para tener una adecuada política salarial?							
b	¿Cree Usted, que es importante Analizar previamente la nómina para establecer la Política Salarial en la empresa?							
c	¿Considera importante establecer una adecuada identificación de las funciones para establecer los niveles de responsabilidad en sus áreas?							
d	¿Cree Usted importante efectuar un estudio de mercado para determinar la escala salarial de los trabajadores de la empresa?							
3	Reajustes Salariales							
a	¿Considera Usted importante la comunicación al personal sobre las nuevas políticas respecto a las escalas salariales para lograr su motivación?							
b	¿Cree Usted que una buena selección de Personal servirá como base para determinar una adecuado Reajuste salarial?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: TRINIDAD MACEDO ARNALDO DIOGENES

DNI: 01229994

Especialidad del validador: CONTADOR PUBLICO

Lima 12 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 DE: "Mejora de procedimiento de la política salarial y su incidencia en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022"

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Beneficios Laborales Obligatorios							
a	¿Tiene Usted conocimiento si la empresa cumple con sus obligaciones laborales respecto a las remuneraciones sin previa evaluación para determinar las escalas remunerativas?							
b	¿Considera Usted que después de nivelar las remuneraciones al personal se sentirán motivados para lograr los objetivos de la organización?							
c	¿Considera Usted que la mejora de procedimientos de la política salarial del área de Recursos Humanos contribuirá a mejorar concientización de los trabajadores?							
d	¿Tiene conocimiento si la empresa aplica adecuadamente los costos laborales para minimizar el gasto de personal a la organización?							
e	¿Considera Usted que se debe aplicar otros beneficios remunerativos para compensar la cenasta familiar del trabajador?							
f	¿Considera Usted que la empresa otorga estos beneficios no remunerativos para reducir sus costos laborales?							
g	¿Tiene Usted conocimiento si la empresa paga horas extras después del horario de las 8 horas establecido por Ley?							
2	Beneficios Laborales No Obligatorios							
a	¿Tiene conocimiento si el pasaje urbano es otorgado a todo el personal de la empresa?							
b	¿Cree Usted que los pasajes otorgados, sólo deberían ser asignados al personal que realizan trabajos fuera del horario normal de sus funciones?							
c	¿Tiene conocimiento si la empresa cobra intereses por el otorgamiento de préstamos a sus trabajadores?							
d	¿Considera necesario capacitar al personal para lograr mayor eficiencia en sus funciones realizadas?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: TRINIDAD MACEDO ARNALDO DIOGENES

DNI: 01229994

Especialidad del validador: CONTADOR PUBLICO

Lima 12 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ANEXO 5: Fichas de validación de contenido del instrumento



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor

DR. CPC ORIHUELA RIOS, NATIVIDAD CARMEN

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de contabilidad en la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Lima norte, aula B1 requerimos validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de contador público.

El título de mi proyecto de investigación es:

“Mejora de procedimiento de la política salarial y su incidencia en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022”

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresamos nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Moreno Vega, Elva Dalila
DNI: 70562589

Tejada De La Cruz,
Juanita DNI:
44109036

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 DE: "Mejora de procedimiento de la política salarial y su incidencia en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022"

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Base Legal							
a	¿Cree Usted si la OIT, Organización Internacional de Trabajo establece los procedimientos para establecer una escala remunerativa dentro de la organización?	X		X		X		
b	¿Cree Usted que la aplicación de la Ley 30709 está acorde a los requerimientos de la equidad salarial del sector agrario?	X		X		X		
c	¿Tiene Usted conocimiento si la empresa cumple con aplicar la Ley 31110 del Régimen Laboral Agrario en sus políticas salariales?	X		X		X		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Política y Escala Salarial							
a	¿Cree Usted que un Manual de Organización de funciones es importante para establecer las responsabilidades del trabajador para tener una adecuada política salarial?	X		X		X		
b	¿Cree Usted, que es importante Analizar previamente la nómina para establecer la Política Salarial en la empresa?	X		X		X		
c	¿Considera importante establecer una adecuada identificación de las funciones para establecer los niveles de responsabilidad en sus áreas?	X		X		X		
d	¿Cree Usted importante efectuar un estudio de mercado para determinar la escala salarial de los trabajadores de la empresa?	X		X		X		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Reajustes Salariales							
a	¿Considera Usted importante la comunicación al personal sobre las nuevas políticas respecto a las escalas salariales para lograr su motivación?	X		X		X		
b	¿Cree Usted que una buena selección de Personal servirá como base para determinar una adecuada Reajuste salarial?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. ORIHUELA RIOS, NATIVIDAD CARMEN DNI: 07902319

Especialidad del validador: Contador Público, Doctor en administración

Lima 12 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 DE: "Mejora de procedimiento de la política salarial y su incidencia en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022"

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Beneficios Laborales Obligatorios							
a	¿Tiene Usted conocimiento si la empresa cumple con sus obligaciones laborales respecto a las remuneraciones sin previa evaluación para determinar las escalas remunerativas?	X		X		X		
b	¿Considera Usted que después de nivelar las remuneraciones al personal se sentirán motivados para lograr los objetivos de la organización?	X		X		X		
c	¿Considera Usted que la mejora de procedimientos de la política salarial del área de Recursos Humanos contribuirá a mejorar concientización de los trabajadores?	X		X		X		
d	¿Tiene conocimiento si la empresa aplica adecuadamente los costos laborales para minimizar el gasto de personal a la organización?	X		X		X		
e	¿Considera Usted que se debe aplicar otros beneficios remunerativos para compensar la canasta familiar del trabajador?	X		X		X		
f	¿Considera Usted que la empresa otorga estos beneficios no remunerativos para reducir sus costos laborales?	X		X		X		
g	¿Tiene Usted conocimiento si la empresa paga horas extras después del horario de las 8 horas establecido por ley?	X		X		X		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Beneficios Laborales No Obligatorios							
a	¿Tiene conocimiento si el pasaje urbano es otorgado a todo el personal de la empresa?	X		X		X		
b	¿Cree Usted que los pasajes otorgados, sólo deberían ser asignados al personal que realizan trabajos fuera del horario normal de sus funciones?	X		X		X		
c	¿Tiene conocimiento si la empresa cobra intereses por el otorgamiento de préstamos a sus trabajadores?	X		X		X		
d	¿Considera necesario capacitar al personal para lograr mayor eficiencia en sus funciones realizadas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. ORIHUELA RIOS, NATIVIDAD CARMEN

DNI: 07902319

Especialidad del validador: Contador Público, doctor en administración

Lima 12 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ANEXO 6: Fichas de validación de contenido del instrumento



Lima, 09 de noviembre de 2022

Asunto: Solicita opinión sobre instrumento de investigación científica.

Magister CPC
GARCÍA PERALTA, JORGE

Por medio de la presente, Moreno Vega, Elva Dalila y Tejada De La Cruz, Juanita, alumnas del X Ciclo de la carrera de Contabilidad de la Universidad Cesar Vallejo, nos presentamos a usted con el debido respeto se expone lo siguiente:

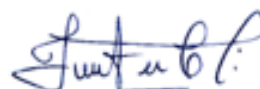
Que, actualmente nos encontramos desarrollando la tesis de investigación, en donde se nos solicita que nuestro instrumento de investigación científica sobre el tema "MEJORA DE PROCEDIMIENTO DE LA POLÍTICA SALARIAL Y SU INCIDENCIA EN EL COSTO LABORAL DE UNA AGROINDUSTRIA - HUARAL, 2022", sea evaluado por expertos profesionales, es por ello que acudo a su persona y con todo el respeto, solicito que emita su opinión en el informe que adjunto al presente, sobre nuestras dos variables Políticas Salarial y Costo Laboral, cuyas descripciones se observan en la matriz de consistencia y Cuadro de Operacionalización de Variables adjuntas al presente.

Agradecemos anticipadamente la atención a nuestro pedido.

Atentamente,




Elva Dalila, moreno Vega
DNI N° 70562589
Celular N° 945 189 350



Juanita Tejada De La Cruz
DNI N° 44109036
Celular N° 965 280 841

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la Política Salarial
Objetivo del instrumento	Determinar en qué medida la mejora de procedimiento de la Política Salarial incide en el costo del personal de una agroindustria – Huaral, 2022.
Nombres y apellidos del experto	García Peralta, Jorge
Documento de identidad	02406261
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente a tiempo completo / Contador Público
Número telefónico	980715216
Firma y Sello	 Mgtr. Cpc. Jorge, García Peralta DNI: 02406261
Fecha	09 /11 / 2022

Objetivo del instrumento	Determinar en qué medida la mejora de procedimiento de la Política Salarial incide en el costo del personal de una agroindustria – Huaral, 2022.
Nombres y apellidos del experto	García Peralta, Jorge
Documento de identidad	02406261
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente a tiempo completo / Contador Público
Número telefónico	980715216
Firma y Sello	 Mgtr. Cpc. Jorge, García Peralta DNI: 02406261
Fecha	09 /11 / 2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

ANEXO 7: Confiabilidad del instrumento Política salarial.

*Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

stro
idad
título
votas
Conjunto de datos activo
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamiento de
Estadísticas de fiabilidad
stro
idad
título
votas
Conjunto de datos activo
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamiento de
Estadísticas de fiabilidad
Estadísticas de total de elemen
Estadísticas de escala
stro
idad
título
votas
Conjunto de datos activo
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamiento de
Estadísticas de fiabilidad
Estadísticas de elemento
Estadísticas de total de elemen
Estadísticas de escala
stro
idad
título
votas
Conjunto de datos activo
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamiento de
Estadísticas de fiabilidad
Estadísticas de total de elemen
Estadísticas de escala
stro
idad
título
votas
Conjunto de datos activo
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamiento de
Estadísticas de fiabilidad
Estadísticas de elemento
Estadísticas de total de elemen
Estadísticas de escala

fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,716	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	30,8750	22,242	,219	,721
P2	30,4688	21,547	,297	,708
P3	30,0625	23,157	,254	,712
P4	30,6563	20,233	,371	,696
P5	30,8438	19,362	,600	,654
P6	30,2188	21,467	,344	,699
P7	30,6875	18,286	,547	,657
P8	30,2500	22,129	,331	,702
P9	31,6875	17,319	,549	,656

→ **Escala: Política Salarial**

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	32	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

^a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,716	9

Estadísticas de total de elemento

ANEXO 8: Base de datos en Excel de la variable política salarial

VARIABLE 1 POLÍTICA SALARIAL									
	Base Legal			Política Y Escala Salarial				Reajuste Salarial	
Id	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	4	5	3	5	3	5	4	4	3
2	5	4	5	5	5	5	5	5	4
3	2	3	4	5	4	5	4	3	2
4	4	4	5	4	3	5	4	5	4
5	4	5	4	3	5	5	2	4	3
6	3	4	4	4	3	5	3	5	1
7	4	4	4	5	4	4	4	4	2
8	5	3	5	3	4	4	5	5	2
9	4	5	5	4	2	3	3	3	2
10	2	5	4	2	2	5	5	4	2
11	3	4	4	3	3	5	2	4	2
12	4	4	4	4	4	4	5	5	2
13	2	5	5	5	4	4	5	5	4
14	4	5	4	5	5	5	5	4	5
15	3	4	5	5	3	5	3	5	2
16	4	4	4	4	4	4	5	4	1
17	2	5	5	3	4	4	5	3	3
18	4	5	5	4	2	3	3	5	2
19	4	5	4	5	5	5	5	4	5
20	3	5	5	4	3	5	3	5	2
21	4	4	4	4	4	4	3	4	2
22	5	3	5	5	4	5	4	3	2
23	5	4	5	2	3	5	4	4	4
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5
25	3	4	5	2	3	5	2	4	1
26	4	2	4	5	4	4	2	5	2
27	2	3	5	2	4	4	5	5	5
28	2	3	2	4	2	3	3	2	2
29	4	3	5	5	4	4	5	5	5
30	4	5	4	4	5	3	5	4	5
31	3	5	5	3	3	5	3	4	2
32	4	2	4	2	3	2	2	4	2

ANEXO 9: Confiabilidad de la variable costo laboral

*Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliar

Escala: Costo laboral

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	
		N	%
		32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

^a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	11

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	39,1875	26,351	,396	,787
P2	39,1250	29,081	,221	,802
P3	38,2813	26,725	,650	,762
P4	38,8750	23,790	,558	,767
P5	38,1875	26,996	,810	,758
P6	39,5000	31,097	,036	,816
P7	38,1250	28,113	,711	,769
P8	39,0938	19,055	,880	,711
P9	39,5000	25,097	,837	,742
P10	39,5313	30,967	,035	,819
P11	38,0938	30,217	,304	,792

ANEXO 10: Base de datos en Excel de la variable costo laboral

VARIABLE 2 COSTO LABORAL											
	Beneficios Laborales Obligatorios							Beneficios Laborales No Obligatorios			
Id	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	5
2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	1	4
3	1	5	4	3	4	4	5	3	3	3	5
4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4
5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	2	5
6	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4
7	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4
8	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5
9	2	3	3	5	4	4	4	1	3	3	5
10	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5
11	3	3	5	3	5	4	5	4	3	2	4
12	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4
13	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5
14	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5
15	3	3	5	3	5	4	5	4	3	4	5
16	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	5
17	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5
18	2	2	3	5	4	4	4	1	3	3	5
19	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5
20	3	2	5	3	5	4	5	4	3	4	5
21	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	5
22	1	2	3	3	3	4	5	3	3	3	5
23	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4
24	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5
25	3	2	5	3	5	4	5	4	3	4	5
26	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4
27	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5
28	2	2	3	5	4	4	4	1	3	3	4
29	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5
30	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5
31	3	2	5	3	5	4	5	4	3	4	4
32	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4

ANEXO 11: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,157	32	,044	,969	32	,470
D1	,234	32	,000	,878	32	,002
D2	,113	32	,200*	,959	32	,260
D3	,192	32	,004	,916	32	,016
V2	,164	32	,028	,909	32	,010

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HARO LIZANO TERESA CONSUELO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "MEJORA DE PROCEDIMIENTOS DE LA POLÍTICA SALARIAL Y SU INCIDENCIA EN EL COSTO LABORAL DE UNA AGROINDUSTRIA – HUARAL, 2022", cuyos autores son TEJADA DE LA CRUZ JUANITA, MORENO VEGA ELVA DALILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HARO LIZANO TERESA CONSUELO : 08541406 ORCID: 0000-0003-3412-1428	Firmado electrónicamente por: THAROL el 01-12- 2022 23:18:25

Código documento Trilce: INV - 1103848