



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**“PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR EL PAGO DE REMUNERACIONES
EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO S.A.C. JAÉN – 2017”.**

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

AUTORA:

Bach. CAMPOS MIJAHUANCA, ELISABET

ASESOR:

Mg. FARFÁN AYALA MARIO IGNACIO

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

SISTEMA DE PLANIFICACIÓN

**CHICLAYO – PERÚ
2018**

ACTA DE SUSTENTACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Chiclayo, siendo las 08:00 pm. horas del día 11 de diciembre del 2018, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección Académica N° 3004, de fecha 7 de diciembre del 2018, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: " PLAN ESTRATÉGICO PARA OBTENER EL PAJO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL PÓRCERO S.A.C. JARA - 2019 "

CAMPES PRIZAMANCRA ELISABET, presentado por la Bachiller CAMPES PRIZAMANCRA ELISABET, con la finalidad de obtener el Título de Contador Público, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

PRESIDENTE : Mgtr. WALDEMAR RAMÓN GARCÍA VERA
SECRETARIO (A) : Mgtr. MAURO IGNACIO FARRÁN AYALA
VOCAL : Mgtr. DIEGO FERRI LÓPEZ

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve:

APROBADA POR MAYORÍA

Siendo las 8:20 p.m. del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.

Chiclayo, 11 de diciembre del 2018


Mgtr. WALDEMAR RAMÓN GARCÍA VERA
Presidente


Mgtr. MAURO FARRÁN AYALA
Secretario (a)


Mgtr. DIEGO FERRI LÓPEZ
Vocal

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a Dios por darme fortaleza para continuar en lo adverso, guiándome en el sendero de lo sensato y regalarme una familia maravillosa, que me brinda todo su apoyo moral y económico de manera incondicional.

A mis padres Juan y Anita por ser la razón de mi existencia, por haberme educado.

A mis queridos abuelitos Manuel y Aurora por su infinita bondad, amor incondicional, el ejemplo de trabajo y perseverancia que sembraron en mi ser una mujer luchadora para alcanzar los retos más difíciles.

A mis hermanas (os) por su confianza que hemos tenido, su comprensión, sus consejos que han hecho de mi vida diferente, siempre buscando alcanzar los objetivos por más que hallan obstáculos en el camino.

A mis asesores Mario y Jaime quienes dedicaron todo su tiempo para enseñarme y guiarme para el término de esta tesis.

A mi esposo Wilder e Hija B. Magdiel por el amor y su incondicional apoyo que me brindaba para mantenerme firme en la lucha de ser mejor.

Para todos ellos dedico esta tesis personas quiero, estimo y valoro mucho, agradezco infinitamente su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento infinito a la empresa Hacienda el Potrero por darme la oportunidad de laborar como una de sus empleados con cargo de confianza con la única condición de superación en mi campo laboral y como profesional, al docente por su instrucción para dicha elaboración de tesis.

A mis amigos por confiar y haber hecho de mí una etapa universitaria un trayecto de vivencias que se olvidaran. A mis abuelitos por ser el ejemplo de a seguir bríndame a lo largo, su tiempo, amistad, consejos y todos los conocimientos que me transmitieron.

A Dios por permitirme vivir por ser de mí una persona de bien, mi luz y mi camino con toda la fortaleza para seguir adelante en aquellos momentos de debilidad.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, **Elisabet Campos Mijahuanca**, identificada con **DNI 70088989**; soy estudiante, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo SAC.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor(a) de la tesis titulada: **PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR EL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO S.A.C, JAEN – 2017**. La misma que presento para optar el título profesional en contabilidad.

La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.

La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

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

Chiclayo 18 de Julio del 2018



Elisabet Campos Mijahuanca

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado evaluador, de conformidad con los lineamientos establecidos en el reglamento para la elaboración y sustentación de tesis para la obtención del Grado de Bachiller en Contabilidad de la Universidad “Cesar Vallejo”, pongo a vuestra consideración la presente tesis titulada: “**PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR EL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO S.A.C, JAEN - 2017**”.

Pongo a disposición de ustedes el presente trabajo para su revisión, así mismo estoy dispuesto a subsanar las posibles fallas que podría presentarse.

La investigación consta de VI capítulos que se indican a continuación:

Capítulo I: Introducción, en donde se analiza la realidad problemática considerando el ámbito internacional, nacional y local, se especifican los antecedentes de estudio, se desarrolla teóricamente las variables a partir de la búsqueda en diferentes fuentes, se formula el problema, se redacta la justificación de la investigación; finalmente, se incluye la hipótesis, y los objetivos.

Capítulo II: Método, en donde se considera el marco metodológico precisando el diseño de investigación, las variables y operacionalización, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos para el análisis estadístico de los mismos, así como los criterios éticos.

Capítulo III: Resultados, contiene la presentación en tablas y figuras, el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, y el procesamiento de la información.

Capítulo IV: Discusión, se discuten los resultados obtenidos en relación a los objetivos formulados, los trabajos previos y el marco teórico utilizado.

Capítulo V: Conclusiones, en donde contiene la síntesis de las ideas principales a las que se arriba al término de la investigación.

Capítulo VI: Recomendaciones, en donde se alcanzan algunas propuestas producto de los resultados obtenidos.

Referencias Bibliográficas: Propuesta, en donde se presentan las referencias según normas APA, seguido de los Anexos.

Por lo que me someto a su evaluación y consideración, al fin de cumplir con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Contadora Publica.

INDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.1.1 A Nivel Internacional	13
1.1.2 A Nivel Nacional.....	15
1.1.3 A Nivel Local	16
1.2. Trabajos Previos.....	17
1.2.1 A Nivel Internacional.....	17
1.2.2 A Nivel Nacional	19
1.2.3 A Nivel Local.....	22
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1. El plan estratégico.....	24
1.3.2. Pago de Remuneraciones	27
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	32
II. MÉTODO.....	33
2.1. Diseño de investigación	33
2.2. Variable, Operacionalización	34
2.3. Población y muestra.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad	38
2.5. Métodos de análisis de datos	41
2.6. Aspectos éticos	41
III. RESULTADO	43

IV. DISCUSIÓN	64
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	67
Referencias Bibliográficas	68
ANEXOS.....	81
ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS.....	99
AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS.....	100

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Operacionalización de la Variable Independiente	35
Tabla N° 2 Operacionalización de la Variable Dependiente	36
Tabla N° 3 - Población.....	37
Tabla N° 4 – Juicio de Expertos	39
Tabla N° 5 – Alfa de Cron Bach	40
Tabla N° 6 - Cuadro Resumen de las Variables	43
Tabla N° 7 – Fecha de Cierre de Planilla.....	44
Tabla N° 8 – Justificación de la Planilla.....	45
Tabla N° 9 – Cumplimiento del Descanso Vacacional.....	46
Tabla N° 10 – Identificación de Fortalezas	47
Tabla N° 11 – Identificación de Oportunidades.....	48
Tabla N° 12 – Identificación de Debilidades	49
Tabla N° 13 – Identificación de Amenazas	50
Tabla N° 14 – Identificación de los Riesgos	51
Tabla N° 15 – Cumplimiento de las Políticas	52
Tabla N° 16 – Toma de Decisiones	53
Tabla N° 17 – Escala de Pagos.....	54
Tabla N° 18 - Remuneración	55
Tabla N° 19 – Reconocimiento de los Beneficios Sociales.....	56
Tabla N° 20 – Cálculo de Remuneraciones	57
Tabla N° 21 – Capacidad Para Adquirir	58
Tabla N° 22 – Puntualidad de Pago.....	59
Tabla N° 23 – Boletas de Pago	60
Tabla N° 24 – Medio de Pago.....	61
Tabla N° 25 – Capacidad para Adquirir Préstamos	62
Tabla N° 26 - Capacidad para Adquirir Préstamos	63

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 – Análisis FODA	27
Figura N° 2 – Organigrama de la Empresa Hacienda el Potrero S.A.C	38
Figura N° 3 – Alfa de Cron Bach	40
Figura N° 4 - Fecha de Cierre de Planilla.....	44
Figura N° 5 - Justificación de la Planilla.....	45
Figura N° 6 - Cumplimiento del Descanso Vacacional.....	46
Figura N° 7 - Identificación de Fortalezas	47
Figura N° 8 - Identificación de Oportunidades.....	48
Figura N° 9 - Identificación de Debilidades	49
Figura N° 10 - Identificación de Amenazas	50
Figura N° 11 - Identificación de los Riesgos.....	51
Figura N° 12 - Cumplimiento de las Políticas.....	52
Figura N° 13 - Toma de Decisiones.....	53
Figura N° 14 - Escala de Pagos	54
Figura N° 15 - Remuneración	55
Figura N° 16 - Reconocimiento de los Beneficios Sociales.....	56
Figura N° 17 - Cálculo de Remuneraciones	57
Figura N° 18 - Capacidad Para Adquirir	58
Figura N° 19 - Capacidad Para Adquirir	59
Figura N° 20 - Boletas de Pago	60
Figura N° 21 - Medio de Pago	61
Figura N° 22 - Capacidad para Adquirir Préstamos	62
Figura N° 23 - Capacidad para Adquirir Préstamos	63
Figura N° 24 - Análisis FODA de la Empresa Hacienda el Potrero S.A.C.....	65

RESUMEN

Las empresas del sector agrario han tomado posicionamiento en el mercado y sus trabajadores son un factor importante para el funcionamiento de estas es por ello que se planteó el problema ¿De qué manera el diseño de un plan estratégico optimizará el pago de remuneraciones en la empresa Hacienda El Potrero S.A.C, Jaén - 2017?, con la finalidad de proponer un plan estratégico donde se brinden soluciones y sugerencias para mejorar el pago de remuneraciones en la empresa El Potrero S.A.C, Jaén – 2017.

La presente investigación tiene como objetivo general Determinar de qué manera el plan estratégico permitirá optimizar el pago de remuneraciones en la empresa Hacienda el Potrero S.A.C. Jaén – 2017. La metodología del estudio es descriptiva con un diseño de corte trasversal, porque solo se estudiarán las variables, pero no se realizarán ningún tipo de alteración en ellas. La muestra está representada por 16 trabajadores de las jefaturas principales, se ha utilizado como técnica de recolección de datos encuestas.

En la Empresa Hacienda El Potrero SAC el principal problema por el que atraviesa es que no puedo cumplir a tiempo con los pagos de las remuneraciones de sus trabajadores y esto está desarrollando un ambiente laboral crítico en donde los trabajadores se encuentran insatisfechos y algunos molestos. Se recomienda implementa un plan estratégico, el cual debe estar orientado y direccionado para toda la empresa ya que todas las áreas se encuentran relacionadas y trabajan de manera conjunta para el resurgimiento de la empresa Hacienda el Potrero SAC.

Palabras Claves: Plan Estratégico, pago de remuneraciones

ABSTRACT

The companies of the agrarian sector have taken a position in the market and their workers are an important factor for the functioning of these is why the problem was raised in what way the design of a strategic plan will optimize the payment of remunerations in the company Hacienda El Potrero SAC, Jaén – 2017? with the purpose of proposing a strategic plan where solutions and suggestions are offered to improve the payment of remunerations in the company El Potrero SAC, Jaén - 2017.

The general objective of this research is to determine how the strategic plan will optimize the payment of remunerations in the Hacienda El Potrero S.A.C. Jaén - 2017.

The methodology of the study is descriptive with a cross-sectional design, because only the variables will be studied but no type of alteration will be made in them. The sample is represented by 16 workers from the main headquarters, it has been used as a technique of data collection surveys.

In the Hacienda El Potrero SAC Company, the main problem it is facing is that I can not meet the workers' compensation payments on time and this is developing a critical work environment where workers are dissatisfied and some are upset.

It is recommended to implement a strategic plan, which should be oriented and directed for the entire company since all the areas are related and work together for the resurgence of the Hacienda El Potrero SAC company.

Keywords: Strategic Plan, payment of remunerations

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

1.1.1 A Nivel Internacional

Uruguay

Pérez, (2017). Las normas que regulan los estatutos del trabajador rural, establecen que el **salario** mínimo se cancela en dinero y no se admite deducciones por alimentación o vivienda. Se establece que se deben otorgar las vacaciones y el salario vacacional; además el 30 de abril de cada año se considera feriado no laboral pero pagado por ser el “Día del Trabajador”; en caso se labore se paga el doble.

Colombia

Según Elemplo, (2016). Dice que Una *estrategia* para el pago de remuneraciones es “El Modelo de Salario Emocional (Desempeño Vs **Remuneración**)”; la cual consiste en que los trabajadores reciben una remuneración extra por contribuir al éxito de la organización. Esta estrategia es muy exitosa porque favorece la flexibilidad para responder frente a los cambios que se puedan dar en el entorno. Además, los intereses de las empresas con los trabajadores deben ser alineados; se debe estabilizar y fortalecer la estructura de la organización con los lineamientos de las estrategias.

Colombia

Lafaurie, (2013). Tiene como visión y misión lograr extenderse y exportar sus productos logrando la competitividad, modernización de la actividad económica mediante un **plan estratégico** que son de vital importancia para los ganaderos colombianos y la institucionalidad gremial. Dicho plan estratégico consiste e implementar políticas públicas y mejorar la toma de decisiones. Se desarrolla una estructura de matrices con definiciones de objetivos, estrategias e indicadores para la producción de alimentos de carne y leche que son los productos más demandados.

Europa

Según la Revista Consejeros, (2017). Al *aplicar estrategias* para el pago de remuneraciones encontramos: La *política de remuneraciones* de los consejeros la cual consiste en lo siguiente:

La remuneración debe ser suficiente y adecuarse a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros.

La remuneración debe ser adecuada para atraer y retener a los consejeros con el talento y perfil deseados por la Sociedad.

La remuneración debe ser competitiva.

Teniendo en cuenta que la retribución anual total máximo a satisfacer al conjunto de consejeros no podrá superar 1.500.000 euros.

Venezuela

Banca & Seguros, (2018). Nos dice que Venezuela atraviesa por una crisis económica que obliga a las empresas a aplicar estrategias para poder realizar *el pago de remuneraciones*, dichas estrategias se han plasmado mediante tres categorías: a) Aumento constantes en bolívares: es la estrategia menos plasmada, que consiste solicitar con anticipación el pago de varios meses. b) Bonos: consiste en otorgar cajas con productos de primera necesidad o productos difíciles de conseguir y bonos en dinero. c) Indexación al mercado negro: consiste en aumentar el salario a los empleados; es una medida extrema para evitar que los empleados se vayan del país. Sin lugar a duda la Hiperinflación en Venezuela es crítica ocasionando que trabajadores migren a otros países para obtener una mejor remuneración que permita cubrir las necesidades básicas de su familia y de él.

Ecuador

Diario el Universo, (2015). Nos dice que *el pago de remuneraciones* de un trabajador agrícola ecuatoriano será por día \$21.41, así lo publicó el Ministerio de Trabajo y estableció las políticas del pago de remuneraciones que consisten en: la jornada de trabajo durara como máximo 8 horas; al exceder

dicho tiempo se le reconocerán sus horas extras, el pago será diario, semanal, quincenal o mensual previo acuerdo entre las partes involucradas; además se le pagará al trabajador solo por el periodo de trabajo realizado y no puede exigir un pago adicional por liquidación del tiempo trabajado.

1.1.2 A Nivel Nacional

Ministerio de Agricultura, (2017). La programación de siembra, cosecha y producción para el año 2017 el Ministerio de Agricultura se ha propuesto mediante *estrategias* apoyar la siembra de 5, 794,285 tareas, cosechar 17, 185,560 tareas y producir 144, 116,393 quintales de los cultivos agropecuarios principales que constituyen la canasta básica, con el fin de incrementar la producción de los cultivos principales para exportación y para el consumo interno.

Perú, (2017). El Perú es un país en donde pequeños productores realizan la actividad ganadera y para ello el gobierno ha implementado un *plan estratégico* nacional para mejorar el desarrollo:

- a. Gestionar adecuadamente los recursos naturales.
- b. Incrementar la producción.
- c. Incrementar el valor agregado de los productos.
- d. Mejorar la cobertura de los servicios para el acceso del mercado.
- e. Fortalecer la institucionalidad.

RPPNoticias (2016) La empresa para realizar el *pago de remuneraciones* a sus trabajadores tiene que hacer uso de estrategias y una de ellas es “Equilibrio Empresarial” que se basa en tres puntos:

- a. Se debe establecer un rango presupuestal para cada nivel de trabajo.
- b. A mayor crecimiento de la empresa más altos serán los pagos de las remuneraciones.
- c. El pago de remuneraciones será relativo a la función del puesto.

Diario Gestión (2017). El Ministro de Agricultura espera que para el año 2018 la participación del Producto Bruto Interno en la actividad ganadera aumente a un 40% respecto al PBI del sector; para ello en la mesa técnica ha diseñado un *plan estratégico* que consiste en transformar grandes áreas en pastos cultivados y forrajes (hierba para ganado) y los productos que se obtengan de la actividad ganadera podrían ser comercializados en los mercados internacionales y locales, además pretenden implementar programas con el fin de apoyar a los pequeños ganaderos de las zonas altoandinas.

Diario La República, (2017). La realidad peruana en lo que respecta al salario promedio de un productor ganadero es de S/ 650 soles, el ministerio de agricultura busca incrementar el ingreso de los productores a S/850 soles para ello se necesita incrementar el presupuesto que se destinan al desarrollo ganadero e incrementar el nivel de desarrollo y conocimientos de los ganaderos.

Raygada, (2014). Comenta que la jornada de trabajo laboral no debe superar las ocho horas diarias, pero debido a labor agraria que se realiza en el campo; la ley agraria permite establecer jornadas de trabajos acumulativos, siempre y cuando el número de horas no sobrepase los límites máximos; al haber un sobrepaso de las horas la empresa deberá reconocer dichas horas extras. La remuneración mínima diaria del trabajador agrario es de S/ 23.41, la cual comprende el pago de beneficios sociales, CTS y gratificaciones.

1.1.3 A Nivel Local

En la provincia de Jaén, se encuentra la “Hacienda el Potrero SAC”, con número RUC 20391308668, ubicada en la Av. Mesones Muro N°1835 – PJ Nuevo Horizonte –Jaén, creada en el Año 1986, cuenta con dos regímenes: Régimen General y Régimen Agrario, brinda el servicio de venta de ganadoy

de semillas de arroz. Cuenta con tipo de Ganado: Raza Cebú Brahman, tipos de Arroz: Mallares, IR-43, IDAL 186, Fedearroz 60, La Esperanza, Fortaleza y Tinajones.

La empresa Hacienda el Potrero demora en realizar los pagos de remuneraciones debido a que su área de cobranza cuenta con una cartera morosa, las ventas bajan, también se debe a los fuertes préstamos, hipotecas y otras deudas por distintas obligaciones que tiene la empresa, el cual provoca que la empresa se desequilibre económicamente y se retrase en los pagos de haberes. La realidad nos muestra que estas áreas no se desarrollen correctamente y los resultados no sean favorables, aun siendo las importantes en la empresa.

Las deficiencias encontradas hacen que los ingresos por ventas disminuyan evitando cumplir con los objetivos y con las obligaciones de la empresa; habiendo algunos casos en el que las empresas llegan a quebrar y terminan dejando grandes deudas, entre ellas las remuneraciones al personal, sin considerar que es el único sustento de la bolsa familiar.

El área de recursos mucha de las ocasiones no cuenta con un presupuesto mensual para de remuneraciones de los 77 trabajadores en el Régimen Agrario y con 74 trabajadores en el Régimen General.

La empresa tiene como visión: Llegar a ser una empresa familiar, respetada y reconocida por todos los ganaderos; la cual está dirigida al mercado externo e interno.

Su misión es ser: Una empresa familiar que esté comprometida con el desarrollo de sus actividades; buscando de manera permanente el bienestar y desarrollo de todos los colaboradores de la empresa.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 A Nivel Internacional

Parra, (2015). En su tesis titulada: "*Plan Estratégico de la Empresa Anita en la Ciudad de Babahoyo*", (Tesis de pregrado) para obtener el título profesional de Ingeniera Ambiental, en la Universidad Católica de Santiago de

Guayaquil, en Ecuador; tiene como objetivo general crear un plan estratégico de la empresa y como objetivo específico más resaltante evaluar la funcionalidad del plan estratégico, dicha investigación se realizó con el objetivo de lograr ser competitiva de esta manera se aplicará la metodología y se diseñara el plan estratégico mediante el tipo de investigación descriptiva; llegándose a concluir que los trabajadores no han sido capacitados para contrarrestar sus debilidades y por ello la empresa necesita de un plan estratégico el cual se propuso e implementó pero no existió compromiso por parte del personal.

Guazhima & Guzmán, (2014). En su investigación titulada: “*Elaboración de un Plan Estratégico de Marketing Balanceados el Granjero, en la Ciudad de Cuenca*”, (Tesis de pregrado) para optar el título de profesional de Ingeniero Comercial, en la Universidad Politécnica Salesiana, en Ecuador; tiene como objetivo general mostrar con claridad las metas, mediante una investigación de tipo planificativa, con el fin de brindar un plan que mejore las estrategias de marketing y ayude a aumentar los ingresos de la empresa.

La tesis concluye que la empresa no tiene un plan estratégico que le ayude a obtener sus metas, los trabajadores no están comprometidos al 100% con la empresa, se encontraron debilidades que ocasionan que la empresa no tenga mucha participación en el mercado actual.

Cubillos, (2015). En su investigación titulada: “*Necesidad de Establecer Legalmente un Salario Mínimo Mensual*”, (Tesis de Pregrado), para obtener el título profesional de Licenciado en Ciencias Jurídicas, en la Universidad de Chile, en Chile; teniendo como objetivo general mostrar la necesidad de tener una legislación que regule de manera correcta el salario mínimo; con la finalidad de mostrar que el salario mínimo fijado es importante y tiene que cubrir las necesidades básicas de los trabajadores.

La investigación concluye que el ordenamiento jurídico es deficiente al momento de regular el salario mínimo, y existe una ambigüedad en la legislación.

Chamorro, (2013). Realizó una investigación titulada: "*Ajustes del Salario Mínimo, Cuantificación de los Efectos en la Masa Salarial y el Desempleo*", (Tesis de postgrado), para obtener el grado de Magíster en Políticas Públicas, en la Universidad de Chile, en Chile; que tuvo como objetivo general mostrar los factores que afectan el ajuste del salario mínimo, con la finalidad de brindar conocimientos a la población. La investigación concluye que los factores que afectan el ajuste del salario mínimo son la inflación, la demanda laboral, el incremento de la mano de obra.

1.2.2 A Nivel Nacional

Ramírez, (2016). En su investigación: "*Gestión de un Plan Estratégico Administrativo para Mejorar la Rentabilidad del Molino San Camilo S.A.C. Pacasmayo 2015*", (Tesis de pregrado), para obtener el título profesional de Contador Público, en la Universidad Señor de Sipán, en Chiclayo; consignó como objetivo: Implementar un plan estratégico de gestión administrativa para la mejora de la rentabilidad del molino, el tipo de investigación es descriptiva - aplicativa con enfoque cuantitativo. La investigación se realizó con el fin de brindar la información suficiente y necesaria acerca del planeamiento estratégico.

La investigación concluye que la empresa cuenta con un organigrama inadecuado, la deficiencia en el proceso productivo de la empresa se origina por no contar con un planeamiento en sus actividades. Se recomienda realizar un plan de estrategias que contenga detalladamente las actividades y funciones a realizarse sugiriendo un organigrama institucional de la productividad de la empresa.

Acuña, Cajahuanca, Trelles Y Rivera, (2017). En su investigación titulada: "*Planeamiento Estratégico del Arroz en el Perú*", (Tesis de postgrado), para

optar el grado de Magister en Administración Estratégica de empresas, en la Universidad Pontificia del Perú, en Lima; tiene como objetivo general incrementar las exportaciones de arroz peruano para el desarrollo mediante la elaboración de un plan estratégico; esta investigación se realizó con la finalidad de identificar y enmendar las debilidades que se dan en este tipo de empresas para lograr impulsar el desarrollo económico, aprovechando que el Perú posee situaciones climáticas favorables para la producción de arroz.

Se recomienda incrementar proyectos fundamentales que corrijan las debilidades de la empresa como son: deficiencia en la irrigación de siembra de arroz, implementación de un control en todas las áreas, llevando control de inventario, planilla, etc.

Gonzales y Ruiz, (2016). En su investigación titulada: “Plan de Negocio para la Transformación y Comercialización de Arroz Integral en los Distritos de Piura y Castilla”, (Tesis de pregrado), para obtener el título profesional de Administrador de Empresas, en la Universidad de Piura, en Piura; tiene como objetivo general implementar un *plan estratégico* para reducir pérdidas, lograr la aceptación del nuevo arroz integral e incrementar las ventas.

Mediante una investigación Descriptiva – Cuantitativa; el fin del proyecto es mostrar una gama de opciones para la mejora en la empresa y demostrar la importancia de tener un plan de negocio estratégico en toda actividad. Concluyendo que el factor importante para la elaboración y funcionalidad de nuestro plan es el cliente, además para dicha funcionalidad se necesita incentivar al personal para favorecer la producción.

Medina y Sánchez, (2014). En su investigación: “*Desarrollo del plan Estratégico y su Operacionalización con Balanced Scored Card en el Molino Sudamérica S.A.C. ubicado en el Distrito de Lambayeque en el periodo 2013-2014*”, (Tesis de pregrado), para obtener el título profesional de Administrador de Empresas, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en Chiclayo; consignó como objetivo principal proponer un plan estratégico que va a permitir a la organización centralizar las metas y ser competente en un

mejor control; el tipo de investigación que se plasmó es aplicativo y de diseño descriptivo.

Esta investigación se realizó con la finalidad de brindarle un plan estratégico que subsane sus debilidades y amenazas, mejorando sus fortalezas, aprovechando las oportunidades que se le presentan. La investigación concluye que al aplicar el modelo permitido establecerá una mejora estratégica y operativa; además la empresa mejorará sus puntos débiles.

Alvitez y Ramírez, (2013). En su investigación titulada: "*Relación entre el Programa de Compensación e Incentivos y la Motivación en los Empleados de la Empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013*", (Tesis de pregrado), para obtener el título profesional de Contador Público, en la Universidad Privada Antenor Orrego, en Trujillo; consignó como objetivo principal definir si existe una relación entre la motivación de los empleados y el programa de compensación e incentivos.

La investigación se realizó mediante un tipo de investigación correlacional, con la finalidad de mostrar la relación entre las variables y ayudar a la empresa a que mejore en su toma de decisiones. La investigación concluye que sí existe una relación entre las dos variables, en donde se puede inferir que a mayores incentivos y compensaciones, mayor será la motivación laboral y que la empresa necesita implementar nuevos incentivos.

Carnaqué, (2014). En su tesis titulada: "*Sistema de Compensación Salarial y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Ábaco Chiclayo – 2013*", (Tesis de postgrado), para obtener el grado de Magíster en Gestión del Talento Humano, en la Universidad Señor de Sipán, en Chiclayo; consignando como objetivo principal definir la relación existente entre el desempeño laboral de los trabajadores y el sistema de compensación salarial.

La investigación fue descriptiva y correlacional con la finalidad de mostrar la relación y brindarle algunas sugerencias a la empresa. La tesis concluye que la relación existente es directa así lo demuestra el índice (0.705),

indicando que para incrementar el desempeño laboral se tiene que mejorar el sistema de compensación laboral y que la empresa no tiene políticas que regulen el desempeño de los trabajadores.

1.2.3 A Nivel Local

Burga y Gil, (2014). Realizaron la investigación titulada: “*Propuesta de un Plan Estratégico para Mejorar la Competitividad de la Cooperativa Agraria Cafetalera CASIL LTDA, San Ignacio - Cajamarca 2014*”, en San Ignacio - Cajamarca; (Tesis de Pregrado), para obtener el título profesional de Ingeniero Agroindustrial y Comercio Exterior, en la Universidad Señor de Sipán, en Cajamarca; consignó como objetivo general proponer un plan estratégico que mejore la competitividad de la cooperativa. Corresponde a un estudio no experimental, transeccional y descriptivo.

La investigación concluye que la Cooperativa Agraria CASIL LTDA para lograr ser competente debe tener una planeación estratégica que permita la identificación de las oportunidades que ofrezca el ambiente externo; además se debe promover alianzas estratégicas con otras empresas tanto privadas como públicas.

Rodríguez y Silva, (2017). Elaboraron la tesis titulada: “*Propuesta de Estrategias Promocionales y su Impacto en el Crecimiento de las Ventas en el Mercado Internacional de Café Orgánico de la Cooperativa Agraria Cafetalera CASIL LTDA- San Ignacio-Cajamarca 2016*”, en San Ignacio - Cajamarca; (Tesis de Pregrado), para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad Señor de Sipán, en Cajamarca; consignó como objetivo principal elaborar una propuesta de estrategias donde se promoció en el mercado internacional las ventas de café orgánico. Mediante un tipo de estudio descriptivo no experimental.

La tesis concluye que las ventas en los últimos cinco periodos no han aumentado considerablemente ello muestra que la variación se da entre 1% a 2% entre los periodos 2014 y 2015, es por ello que la investigación proporcionar estrategias para aumentar las ventas en un 30%.

Paredes y Ugas (2016), Presentaron la tesis titulada: “*Asociatividad de los Productores de Lupino de la Cooperativa Agraria de Trabajadores Llucllapuquio - Chetilla, para la Exportación de Bebida Funcional a la Ciudad de Colonia – Alemania, 2016*”, en Cajamarca; (Tesis de Pregrado), tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, en la Universidad Privada del Norte, en Cajamarca; teniendo como objetivo identificar las características de la asociatividad en la Cooperativa agraria de trabajadores para la exportación de bebida nutritiva en polvo. Mediante un tipo de estudio descriptivo no experimental.

A partir de los resultados que se obtuvieron con la técnica de recolección de datos aplicada a los productores de Tarwi demuestra que, a partir de la conformación e implementación del modelo asociativo, los productores se han visto beneficiados con el aumento de su producción, logrando obtener un mayor nivel de ingresos y mejorar las relaciones personales entre los miembros pertenecientes Cooperativa Agraria de Trabajadores de Llucllapuquio N0 1140. Finalmente se puede decir que, en el plan de negocio de exportación de bebida en polvo, es viable al presentar un VAN de S/.238 225.28, un TIR de 23%, y un CPPC de 11.62%.

Cruzado, Lopez y Vera (2014) Presentaron la tesis titulada: “*Incentivos de Horas Extra y La Economía de los Trabajadores del Área de Seguridad y Vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca -2014, en Cajamarca*”; (Tesis de Pregrado), tesis para obtener el título profesional de Contador Público, en la Universidad Cesar Vallejo, en Cajamarca; teniendo como objetivo determinar de qué manera los incentivos por horas extras mejorará la economía de los trabajadores del área de vigilancia y seguridad. Mediante un tipo de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo no experimental.

La tesis concluye que los trabajadores del sector público que laboren más de 48 horas y en días feriados, deberían ser remunerados o recompensados mediante un incentivo no económico por horas extras. Las causas por las que no se incentivan a los trabajadores de seguridad y vigilancia de la UNC con el

pago de horas extras es por disponibilidad presupuestal y por propia voluntad de las autoridades.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. El plan estratégico

Marciniak, (2013). El plan estratégico es una herramienta la cual se encarga de reunir los puntos claves que la organización desea obtener para alcanzar su visión y misión. Por lo tanto, brinda un diseño y un plan a realizar a futuro en el cual se define la toma de decisiones que se debe llevar a cabo. Se tiene como objetivo principal crear un diseño a futuro adecuado y crear un camino para lograr conseguir las metas planteadas logrando maximizar los recursos de manera eficiente y eficaz y se requiere de un liderazgo.

El Plan estratégico Empresarial

Plataforma Tecnológica Para la Gestión de la Excelencia, (2015). El plan estratégico es un instrumento básico que todo negocio u organización de implementar para lograr alcanzar sus objetivos a corto y largo plazo; además consiste en diseñar una guía para lograr alcanzar los objetivos; para ello se debe analizar la realidad del negocio u organización y realizar un análisis FODA.

Elementos que contiene un plan estratégico:

Presentación: se definen el punto de partida u la meta.

Visión, misión y valores: son la razón de ser de la empresa.

Análisis de empresa y el entorno: se implementan las estrategias.

Líneas estratégicas: se establecen las medidas a llevarse a cabo.

Plan de actuación: son los que se encargan de darle sentido a las estrategias.

Evaluación: hace mención al proceso que se ha desarrollado.

Planificación

Mikoluk, (2013). La planificación es consiste en la creación de procedimientos para lograr cumplir con los objetivos; la planificación se realiza a nivel micro y macro.

Tipos de planificación:

- a. Plan estratégico: Tiene una visión amplia que se basa en el tipo de rubro en el que se encuentre una organización, es fundamental y de prioridad en la organización.
- b. El Plan Táctico: se encarga de describir las técnicas que se a llevar acabo para lograr el plan.
- c. El plan operativo: se encarga de describir paso a paso la conducción de la empresa; este plan tiene que ser muy detallado y preciso.

Toma de Decisiones

Begazo, (2014). Indica que la toma de decisiones es esencial en todas las actividades que realizan las personas; todos tomamos decisiones. En cuanto al ámbito empresarial la toma de decisiones es más acertada implicando un raciocinio focalizado y constante; en donde se incluyen diversas disciplinas como: la ciencia lógica, filosofía del conocimiento y creatividad.

Gutiérrez, (2014). Menciona que la toma de decisiones es la capacidad que está presente en el ser humano, es propia del poder de la razón enlazado al poder de voluntad. Tomar una decisión es un proceso de reflexión que requiere tiempo para valorar las diversas opciones que se tengan considerando sus beneficios y consecuencias. En una empresa la toma de decisiones es de vital importancia porque va permitir a la empresa a seguir desarrollándose y creciendo de manera eficiente.

Etapas de la toma de decisiones:

- a. Identificación del problema: identificar la discrepancia entre el estado actual de las cosas y el estado que desea obtenerse.
- b. Identificación de los criterios: identificar los criterios relevantes que se deben tener en cuenta.
- c. Asignación de ponderación a los criterios: se le asigna un valor a cada criterio.

- d. Desarrollo de alternativas: proponer alternativas que ayuden a lograr la solución del problema.
- e. Análisis de las alternativas: consiste en análisis sus fortalezas y debilidades de cada alternativa.
- f. Selección de una alternativa: se elige la alternativa que sea más favorable y fiable para el logro del objetivo y/o solución del problema.
- g. Implantación de la alternativa: se pone en marcha la alternativa elegida.
- h. Evaluación de la efectividad de la decisión: se evalúa el resultado de la toma de decisiones.

FODA o DAFO

Espinoza, (2013). Dice que la matriz del análisis FODA o DAFO es una herramienta estratégica que muestra el análisis del panorama actual de la empresa, para ofrecer un diagnóstico de la empresa y ayuda a elaborar un plan estratégico y a la toma de decisiones.

- a. **ANÁLISIS EXTERNO:** Consiste en identificar los factores externos importantes para la empresa.

Oportunidades: son factores positivos que representan la situación de la empresa.

Amenazas: son factores que ponen en riesgo la supervivencia o situación de la empresa.

- b. **ANÁLISIS INTERNO:** Consiste en identificar los factores internos importantes para la empresa.

Fortalezas: son los recursos y capacidades con lo que la empresa cuenta.

Debilidades: son las carencias que tiene la empresa.

Figura N° 1 – Análisis FODA



Fuente: Espinoza (2013)

132 Pago de Remuneraciones

Definición:

Nunes (2016). Define que la remuneración como una retribución que se le otorga a un empleado por haber realizado un trabajo.

Remuneraciones Comprenden:

- a. Retribuciones a corto plazo: constituyen las retribuciones monetarias (los salarios, contribuciones a la seguridad social; sueldos, participación es

- ganancias e incentivos y permisos remunerados) y retribuciones monetarias (atención médica, disposición de bienes y servicios gratuitos).
- b. Prestaciones post empleo: son las retribuciones que se dan después del periodo total trabajado (pensiones, seguros, retiros)
 - c. Prestaciones a largo plazo: son las prestaciones remuneradas después de un periodo largo (permisos sabáticos).
 - d. Indemnización por cese de contrato
 - e. Pagos basados en acciones

Remuneración Mínima Vital:

Es considerada como el ingreso mínimo que percibe un trabajador. Es un derecho que tiene el trabajador a recibir una remuneración equitativa y justa en relación al trabajo que se está realizando, con la finalidad de poder procurar su bienestar y el de su familia, Matos (2015).

Ley General del Trabajo

Ley General del Trabajo, (actualización 2017). Es la ley que regula el trabajo; los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores. Esta ley es aplicada a los trabajadores independientes y autónomos. Cabe resaltar que los regímenes de trabajo están regulados por esta ley; a excepción que se establezcan normas propias. En esta ley se explican los términos principales y los puntos que intervienen en el trabajo; tales como duración del vínculo laboral, derechos, obligaciones, horas laborables y requisitos para la contratación.

Características de las Remuneraciones

KOIWE, Recursos Humanos, (2013).

Contraprestación: existen dos partes relacionadas.

Intangible: porque el pago es en dinero o en especies.

Libre disposición: la remuneración puede ser destinada para cualquier gasto u otro uso.

Cancelada en dinero: principalmente debe ser cancelada en dinero, aunque hay excepciones.

Inembargable: las deudas del empleado no pueden embargar la remuneración a excepción de las reglas de pensiones alimenticias.

Carácter preferencial: las remuneraciones tienen primacía sobre otras deudas por parte de la empresa.

Remuneración Computable

Es el ingreso mensual que percibe un trabajador como sueldo básico más los ingresos que puedan percibir por horas extras bonificaciones, etc Ley General del Trabajo, (actualización 2017).

Conceptos Computables y No Computables

Pérez, (2017). Nos dice lo siguiente:

1. Remuneraciones

- a. Remuneración Básica: es el ingreso mínimo que percibe un trabajador por la prestación de un servicio; la cual no podrá ser menor a la remuneración mínima vital (forma parte de la remuneración computable).
- b. Comisiones: es el ingreso percibido por el trabajador por haber logrado alguna meta (forma parte de la remuneración computable).
- c. Horas Extras: ingresos percibidos por haber realizado una labor fuera de su horario de trabajo. (forma parte de la remuneración computable siempre y cuando sean regulares).
- d. Alimentación Principal Otorgada en Dinero: pago otorgado a los trabajadores por alimentación principal (forma parte de la remuneración computable).
- e. Prestaciones Alimentarias Otorgadas Bajo Modalidad De Suministro Directo: (forma parte de la remuneración computable cuando no sean por condición de trabajo).

2. Asignaciones

- a. Asignación Familiar: beneficio que percibe el trabajador por tener hijos menores de 18 años o entre 18 y 24 años que

estudien superior (forma parte de la remuneración computable).

- b. Asignaciones Regulares: beneficio que otorga el empleador por convenio (forma parte de la remuneración computable).
- c. Asignaciones Percibidas Por Determinadas Festividades: asignaciones brindadas por cumpleaños, matrimonio, etc (no forma parte de la remuneración computable).
- d. Asignaciones por Educación: asignación brindada por algunos empleadores para estudios del trabajador o cubrir estudios de sus hijos (no forma parte de la remuneración computable).

3. Bonificaciones

- a. Bonificaciones por Cierre de Pliego: (no forma parte de la remuneración computable).
- b. Bonificaciones por Trabajo Nocturno: beneficio que se otorga por realizar trabajo en horario nocturno (forma parte de la remuneración computable siempre y cuando sea de forma permanente).
- c. Bonificaciones Regulares: otorgadas habitualmente como manera de compensación (forma parte de la remuneración computable).
- d. Bonificaciones por Tiempo de Servicios: se otorga a los empleados de algunas entidades por haber laborado un periodo mayor a 25 años (forma parte de la remuneración computable).
- e. Bonificación Extraordinaria: suma otorgada por Es salud o EPS (no forma parte de la remuneración computable).

4. Gratificaciones

- a. Gratificación Extraordinaria: suma dineraria otorgada de manera voluntaria (no forma parte de la remuneración computable).

5. Indemnizaciones

- a. Indemnización por Vacaciones no Gozadas: suma dineraria otorgada a los empleados que tuvieron descanso vacacional (no forma parte de la remuneración computable).

6. Otros conceptos

- a. Condiciones de Trabajo: son montos entregados a los trabajadores, los cuales son importantes para prestar el servicio (no forma parte de la remuneración computable).
- b. Prestaciones Alimentarias Bajo la Modalidad de Suministro Indirecto: entrega de vales o cupos (no forma parte de la remuneración computable).

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿De qué manera el plan estratégico permitirá optimizar el pago de remuneraciones en la empresa Hacienda el Potreo S.A.C. – 2017?

1.5. Justificación del estudio

La investigación se justifica en lo teórico porque va a permitir brindar conocimientos teóricos sobre las dos variables que se han trabajado.

La investigación se justifica en la relevancia practica; ya que consiste en proponer un plan estratégico para optimizar el pago de remuneraciones en la empresa Hacienda el Potrero S.A.C. Jaén – 2017, con la finalidad de informar a la empresa las oportunidades que posee como poder seguir trabajando con profesionales de calidad , sus fortalezas de las cuales puede apoyarse para impulsar su desarrollo como la eficiencia y eficacia de sus colaboradores, sus debilidades para poder trabajar en ellas y convertirlas en fortalezas; su principal debilidad es el desorden en los pagos y por último sus amenazas para ante ello proponer estrategias que ayuden a disminuir dichas amenazas; teniendo como principal amenaza

la renuncia de sus trabajadores porque no están conforme al momento de los pagos de remuneración.

También se justifica en lo metodológico; ya que se elaboran instrumentos para evaluar las remuneraciones de la empresa.

En el ámbito económico, es importante para la empresa el diseño y elaboración de un plan estratégico para evaluar las remuneraciones que aseguran la venta del ganado vacuno y agrícola para mejorar la calidad del servicio brindado.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

H₁: La propuesta del plan estratégico sí optimizará el pago de remuneraciones en la empresa Hacienda el Potrero S.A.C. Jaén – 2017.

1.7. Objetivos

General

Determinar de qué manera el plan estratégico permitirá optimizar el pago de remuneraciones en la empresa Hacienda el Potrero S.A.C. Jaén – 2017.

Específicos

- a. Analizar la situación actual del plan estratégico de la empresa Hacienda el Potrero S.A.C.
- b. Describir la situación actual del área de Recurso Humanos en relación con el pago de la planilla de remuneración de los trabajadores.
- c. Medir la satisfacción del trabajador con el tiempo del pago de su remuneración.

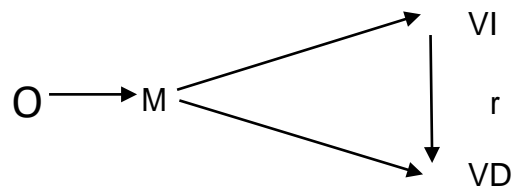
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo Descriptiva – Transversal. Es descriptiva porque se limita a descubrir la variable Pago de Remuneraciones.

Además, la investigación es de diseño No Experimental y de corte transversal; decimos que es no experimental porque no se realizará ninguna manipulación en las variables y de corte transversal porque la investigación se realizó en un tiempo determinado y porque no habrá alteración en los pagos de remuneraciones.

Giler, (2015). Nos dice que la investigación propositiva es un proceso dialéctico que utiliza un conjunto de procedimiento y técnicas, se caracteriza porque va a desarrollar conocimientos, con la finalidad de encontrar problemas y brindar algunas soluciones.



Donde:

O = observación

M = Muestra

VI = variable independiente: Plan Estratégico

VD = variable dependiente: Pago de Remuneraciones

2.2. Variable, Operacionalización

2.2.1 Variable Independiente: Plan Estratégico

Marciniak, (2013). El plan estratégico es una herramienta la cual se encarga de reunir los puntos claves que la organización desea obtener para alcanzar su visión y misión.

2.2.2 Variable Dependiente: Pago de Remuneraciones

Nunes, (2016). Define que la remuneración como una retribución que se le otorga a un empleado por haber realizado un trabajo.

2.2.3. OPERACIONALIZACIÓN

Tabla N° 1

Operacionalización de la Variable Independiente

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS	ESCALA	
PLAN ESTRATÉGICO	Planificación	Requerimiento Cierre de Planilla	¿Cómo califica usted el cumplimiento de la fecha de cierre de planilla?	Encuesta	Excelente (E) Bueno (B) Regular (R) Deficiente (D) Muy Deficiente (MD)	
		Proceso de Termino de Planilla	¿Cómo considera usted la justificación de la planilla respecto a los porcentajes correspondientes?			
		Cumplimiento de Periodo de vacaciones	¿Qué apreciación tiene usted acerca del cumplimiento del descanso vacacional por parte de la empresa?			
	Toma De Decisiones	FODA				¿Usted cree que la identificación de las Fortalezas en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones es la adecuada?
						¿Usted cree que la identificación de las Oportunidades en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones es la adecuada?
						¿Usted cree la identificación de las Debilidades en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones es la adecuada?
						¿Usted cree que la identificación de las Amenazas en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones es la adecuada?
						¿Cómo considera usted la identificación de los riesgos de la empresa, en cuanto al cumplimiento y pago de las vacaciones?
	Cumplimiento del Horario	¿Qué apreciación tiene usted acerca del cumplimiento de las políticas en los de horarios de trabajo?				
	Toma de Decisiones	¿Cómo califica la toma de decisiones del área de recursos humanos para la optimización del pago de las remuneraciones?				

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 2

Operacionalización de la Variable Dependiente

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS	ESCALA
REMUNERACIONES	Capacidad Adquisitiva	Remuneración Mensual	¿Usted cómo califica la escala de los montos a pagar de acuerdo a las actividades o funciones del trabajador?	Encuesta	Excelente (E) Bueno (B) Regular (R) Deficiente (D) Muy Deficiente (MD)
			¿Usted Cree que su remuneración es la adecuada?		
	¿Usted cómo califica el reconocimiento de los beneficios sociales como trabajador?				
	¿Usted cómo califica el cálculo de las remuneraciones?				
		Medio de Pago	¿Qué apreciación le merece a usted la capacidad de su remuneración mensual para cubrir la adquisición de sus necesidades básicas económicas, familiar? ¿Cómo considera la puntualidad para el pago de las remuneraciones?		
	Nivel De Endeudamiento	Créditos	¿Usted cree que es eficiente la entrega de las boletas de pago? ¿El medio de pago de remuneraciones que utiliza la empresa es excelente? ¿Cómo considera la capacidad que tiene su remuneración para adquirir préstamos para algún negocio? ¿Cómo califica la capacidad que tiene su remuneración para adquirir préstamos personales?		

Fuente: Elaboración Propia

23. Población y muestra

2.3.1 Población: La población es un conjunto de individuos, elementos, fenómenos u objetos en los que se va a presentar una característica igual, la cual será susceptible de ser investigada. D´ Angelo, (2014).

Para la investigación la población N° 1 es el área administrativa, de la empresa Hacienda El Potrero S.A.C.

Tabla N° 3 - POBLACIÓN

AREA ADMINISTRATIVA	CANTIDAD
Gerente General	1
Gerente de Ventas	1
Administrador	1
Contador	1
Agente de Ventas	1
Recursos Humanos	1
Director de Departamento de Investigación y Desarrollo	1
Ingeniero Control de Calidad	1
Empleado de Planificación de Producción	1
Tesorería	1
Jefe de Créditos y Cobranza	1
Jefe de Maquinaria Agrícola-Pesada	1
Jefe de Marketing	1
Jefe de Procesos de Semillas	1
Representante de Sistema, Seguridad, Salud y Patrimonio	1
Soporte Técnico	1
Total	16

Fuente: Elaboración Propia

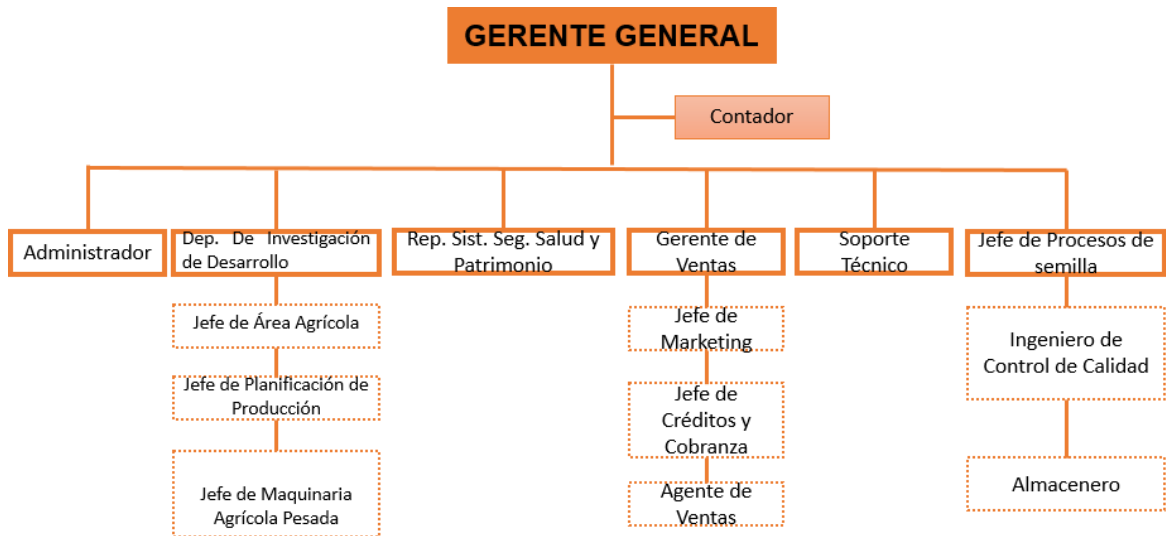
2.3.2 Muestra: Ñaupas (2013) “Conceptúan que la muestra es el subconjunto, parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo”.

Para nuestra investigación las muestras son:

Muestra N°1: Se considera la población al 100% por ser una población.

La muestra se encuentra conformada por los 16 colaboradores de las principales áreas; se les ha considerado porque son las jefaturas que toman las decisiones más importantes y las jefaturas se encuentran vinculadas. En el organigrama siguiente se detalla la muestra:

Figura N° 2 – Organigrama de la Empresa Hacienda el Potrero S.A.C



Fuente: Elaboración Propia

24. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas:

Encuesta

Para la presente investigación se ha utilizado como técnica de recolección de datos la encuesta; la cual estará dirigida a los 16 colaboradores de las principales jefaturas para recolectar la información de las variables: plan estratégico y pago de remuneraciones.

García, Martínez, Martín, & Sánchez, (2013). Definen a la encuesta como una técnica de recolección de información, la cual consiste en elaborar un cuestionario para adquirir conocimientos sobre el tema investigado.

2.4.2 Instrumentos de Recolección de datos

Cuestionario

Para la presente investigación se ha realizado un cuestionario para recolectar los datos de cada variable. Ambos cuestionarios contienen 10 ítems.

Documento por el cual se recoge de manera organizada los indicadores de todas las variables que se encuentren implicadas como objetivos de la encuesta. Casas (como se citó en Aparicio, Palacios, Martínez y Verduzco, 2013)

2.4.3 Validez y Confiabilidad

Validez

Para la presente investigación se ha utilizado el juicio de expertos para validar los instrumentos de recolección de datos.

Tabla N° 4 – Juicio de Expertos

	PROFESIÓN	INSTITUCIÓN DONDE LABORA
YENI SUAREZ	CONTADOR PÚBLICO	INDEPENDIENTE
LUPE ROXANA BRITO CAMACHO	CONTADOR PUBLICO	INDEPENDIENTE
MIGUEL ANGEL SAMAME BECERRA	CONTADOR PÚBLICO	HACIENDA EL POTRERO

Fuente: Elaboración Propia

Según Nuñez, (2015). Nos dice que la validez, hace referencia al grado en el que un instrumento de recolección de datos mide la variable de estudio.

Confiabilidad

Según Albarrán, (2014). Nos dice que la confiabilidad de un instrumento es el grado de exactitud o precisión de que, al aplicarse varias veces el mismo instrumento a la misma persona, los resultados siempre serán los mismos.

Para la presente investigación se utilizará el coeficiente Alfa de Cron Bach, que describe las estimaciones de confiabilidad basadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba. Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2014), señalan que un coeficiente de confiabilidad será más significativo mientras más se acerque el coeficiente a uno (1), lo cual significará un menor error de medición. La medición va de 0 a 1, tal como se muestra a continuación: De 0, 00 a 0,19 representa un nivel de confiabilidad muy débil; de 0,20 a 0,39 débil; de 0,40 a 0,59 tiene un nivel moderado; por su parte, de 0,60 a 0,79 es fuerte; y, finalmente, de 0,80 a 1,00 significa un grado de confiabilidad muy fuerte.

Tabla N° 5 – Alfa de Cron Bach

K : El número de ítems	20
ΣSi^2 : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	21
S_T^2 : La Varianza de la suma de los Ítems	83.48
α : Coeficiente de Alfa de Cron Bach	0.79

Fuente: Elaboración Propia

Tomando en cuenta que el índice del Alfa de Cron Bach es 0.79, se puede afirmar que la validez del instrumento es aceptable.

Figura N° 3 – Alfa de Cron Bach

→ Fiabilidad			
Escala: ALL VARIABLES			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	N de elementos	
	,788	20	

Fuente: Elaboración Propia

25. Métodos de análisis de datos

Método Inductivo

En la presente investigación se utilizó el método inductivo porque partiremos del estudio y análisis de las variables recolectando los datos mediante la encuesta, los cuales nos proporcionan una información particular y aplicando nuestro conocimiento pasaremos de lo particular a lo general.

Además, se utilizará herramientas tecnológicas como el Excel y SPSS.

Pérez & Merino (2013), nos dice que el método inductivo es un método científico que permite inferir conclusiones generales a partes de premisas particulares.

Metodo de Alfa de CronBach

Para la presente investigación se utilizará el coeficiente Alfa de Cron Bach, que describe las estimaciones de confiabilidad basadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba.

26. Aspectos éticos

Para Ceballos, Duncan, Peres, Ramírez, & Valencia (2013); los aspectos éticos son actos responsables, también se les considera un subconjunto de la moral, lo cual va a permitir desarrollar el trabajo de la manera adecuada.

Para la presente investigación se tuvo en cuenta los siguientes valores:

Integridad: Como investigadora de la presente investigación se está trabajando de la manera correcta.

Responsabilidad: Como investigadora asumo toda responsabilidad de los resultados obtenidos.

Respeto: Se respetó todas las opiniones brindadas por los trabajadores de las áreas competentes del pago de remuneraciones de la empresa Hacienda El Potrero SAC, Jaén

Derecho de Reserva de Datos: La información presentada ha sido recopilada gracias a los trabajadores de las áreas competentes del pago de remuneraciones de la empresa Hacienda El Potrero SAC, Jaén, la información de los encuestados permanecerá bajo confidencialidad y serán reservados para solo ser utilizados en fines de la investigación.

Honestidad: La información recolectada es verdadera.

Reconocimiento a todos los autores que han sido citados como parte de la investigación.

III. RESULTADO

Tabla N° 6 - Cuadro Resumen de las Variables

ITEM/PLAN ESTRATÉGICO - REMUNERACIONES	E	B	R	D	MD	TOTAL
1 ¿Cómo califica usted el cumplimiento de la fecha de cierre de planilla?	3	3	10	0		16
2 ¿Cómo considera usted la justificación de la planilla respecto a los porcentajes correspondientes que se aplican?	0	7	2	1	6	16
3 ¿Qué apreciación tiene usted acerca del cumplimiento del descanso vacacional por parte de la empresa?	6	5	2	2	1	16
4 ¿Usted cree que la identificación de las Fortalezas en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones es la adecuada?	4	0	2	3	7	16
5 ¿Usted cree que la identificación de las Oportunidades en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones es la adecuada?	4	1	3	2	6	16
6 ¿Usted cree que la identificación de las Debilidades en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones es la adecuada?	2	1	4	2	7	16
7 ¿Usted cree que la identificación de las Amenazas en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones es la adecuada?	2	1	2	4	7	16
8 ¿Cómo considera usted la identificación de los riesgos de la empresa, en cuanto al cumplimiento y pago de las vacaciones?	2	1	3	6	4	16
9 ¿Qué apreciación tiene usted acerca del cumplimiento de las políticas en cuanto a los horarios de trabajo?	2	3	1	7	3	16
10 ¿Cómo califica la toma de decisiones del área de recursos humanos para la optimización del pago de las remuneraciones?	3	3	5	2	3	16
11 ¿Usted cómo califica la escala de los montos a pagar de acuerdo a las actividades o funciones del trabajador?	4	2	5	4	1	16
12 ¿Usted Cree que su remuneración es la adecuada?	2	1	3	4	6	16
13 ¿Usted cómo califica el reconocimiento de los beneficios sociales como trabajador?	4	6	5	1	0	16
14 ¿Usted cómo califica el cálculo de las remuneraciones?	9	5	1	1	0	16
15 ¿Cómo califica la capacidad de su remuneración mensual para cubrir la adquisición de sus necesidades básicas económicas, familiar?	0	2	7	6	1	16
16 ¿Cómo considera la puntualidad para el pago de las remuneraciones?	1	3	2	1	9	16
17 ¿Usted cree que la entrega de las boletas de pago es eficiente ?	2	6	7	1	0	16
18 ¿El medio de pago de remuneraciones que utiliza la empresa es excelente?	5	3	4	2	2	16
19 ¿Cómo considera la capacidad que tiene su remuneración para adquirir préstamos para algún negocio?	3	3	2	7	1	16
20 ¿Cómo califica la capacidad que tiene su remuneración para adquirir préstamos personales?	5	0	2	5	4	16

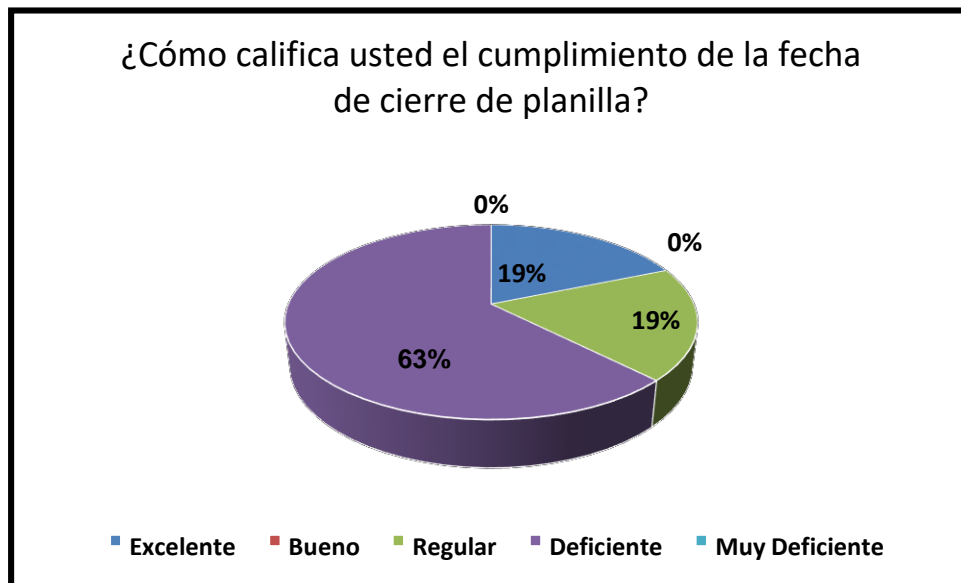
Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 7 – Fecha de Cierre de Planilla

¿Cómo califica usted el cumplimiento de la fecha de cierre de planilla?		
Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	10	19%
Bueno	0	0%
Regular	3	19%
Deficiente	3	63%
Muy Deficiente	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 4 - Fecha de Cierre de Planilla



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 63% de los trabajadores encuestados califica que es deficiente el cumplimiento de la planilla, mientras un 19% cree que es regular y el 19% restante califica de manera excelente lo mencionado antes, generando molestias entre el personal que labora.

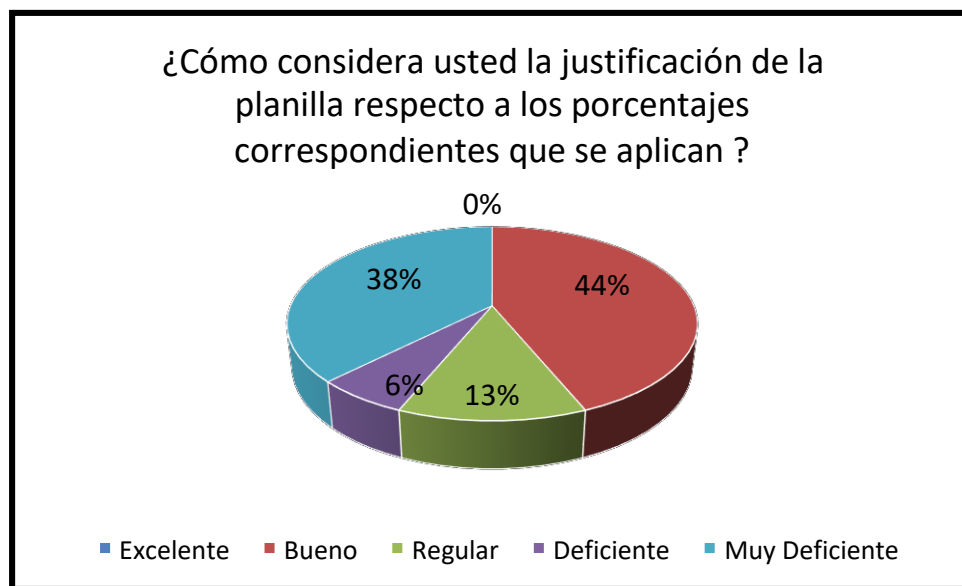
Tabla N° 8 – Justificación de la Planilla

¿Cómo considera usted la justificación de la planilla respecto a los porcentajes correspondientes que se aplican?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	0	0%
Bueno	7	44%
Regular	2	13%
Deficiente	1	6%
Muy Deficiente	6	38%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 5 - Justificación de la Planilla



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 44% de los trabajadores calificaron la justificación de la planilla respecto a los porcentajes aplicados como buena, el 38% como muy deficiente, el 13% como regular y el 6% como deficiente.

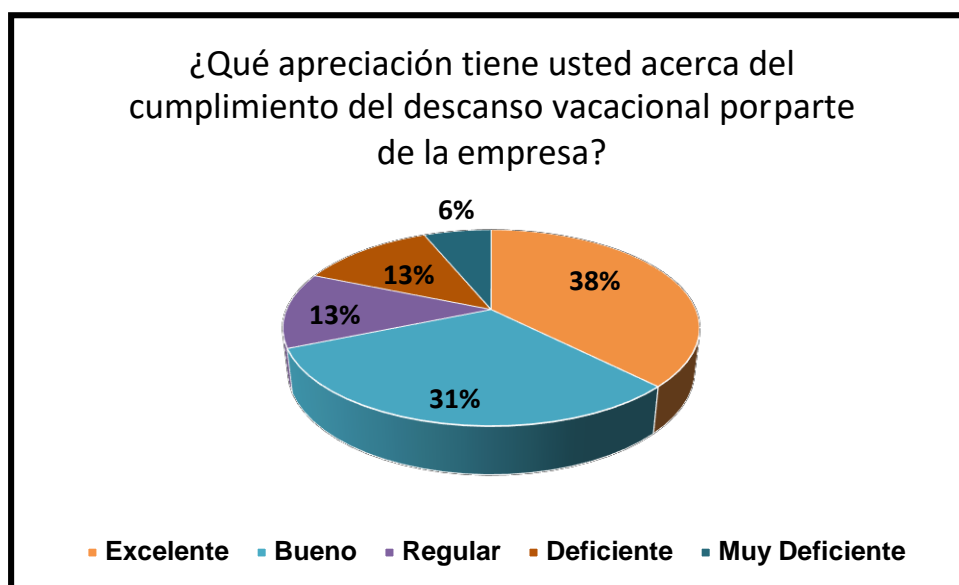
Tabla N° 9 – Cumplimiento del Descanso Vacacional

¿Qué apreciación tiene usted acerca del cumplimiento del descanso vacacional por parte de la empresa?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	6	38%
Bueno	5	31%
Regular	2	13%
Deficiente	2	13%
Muy Deficiente	1	6%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 6 - Cumplimiento del Descanso Vacacional



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 38% de los trabajadores encuestados aprecia de manera excelente con el cumplimiento del descanso vacacional que otorga la empresa, el 31% considera bueno, mientras el 13% y 6%, estima de manera deficiente y muy deficiente respectivamente.

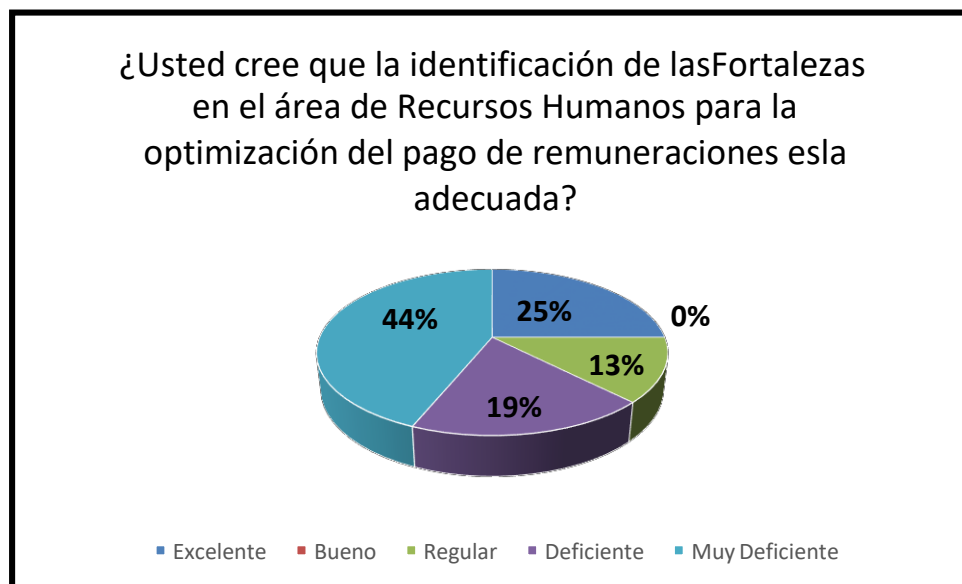
Tabla N° 10 – Identificación de Fortalezas

¿Usted cree que se realiza la identificación de las Fortalezas en el área de Recursos Humanos para la optimización del Pago de Remuneraciones?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	4	25%
Bueno	7	0%
Regular	2	13%
Deficiente	3	19%
Muy Deficiente	0	44%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 7 - Identificación de Fortalezas



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 44% de los trabajadores encuestados afirma que identifican las fortalezas del área de R.H por el cual respondieron muy deficiente, el 25% califico excelente, el 13% considera regular mientras el 19% restante estimo ser deficiente.

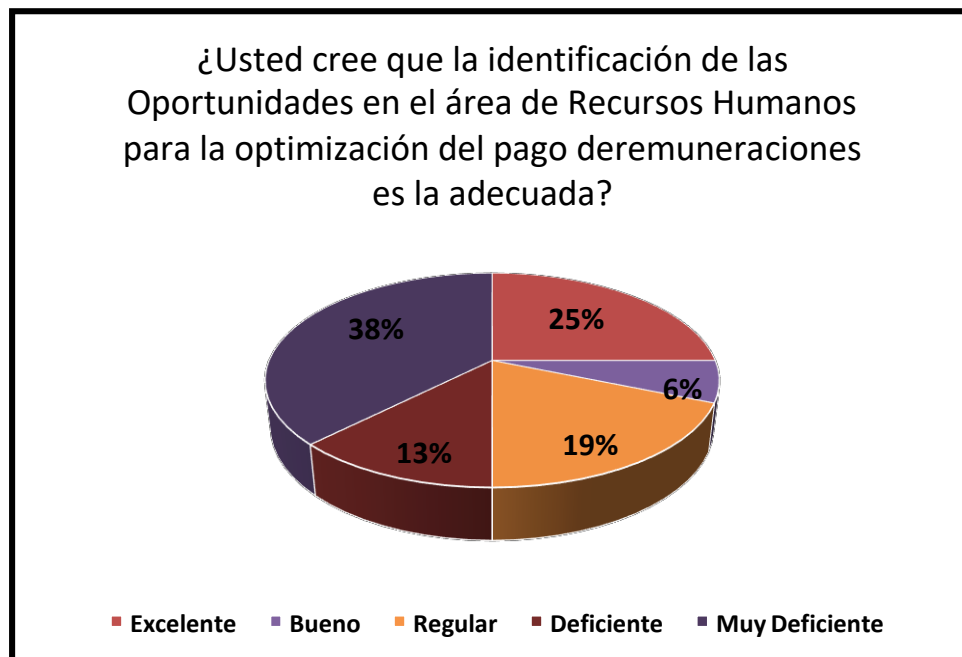
Tabla N° 11 – Identificación de Oportunidades

¿Usted cree que se realiza la identificación de las Oportunidades en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	5	25%
Bueno	6	6%
Regular	3	19%
Deficiente	2	13%
Muy Deficiente	0	38%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 8 - Identificación de Oportunidades



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 38% de los trabajadores encuestados afirma que no se identifican adecuadamente las oportunidades y optimizan las remuneraciones por lo que el 25% respondieron muy deficiente, el 6% considera bueno, el 19% regular, el 13% considera deficiente.

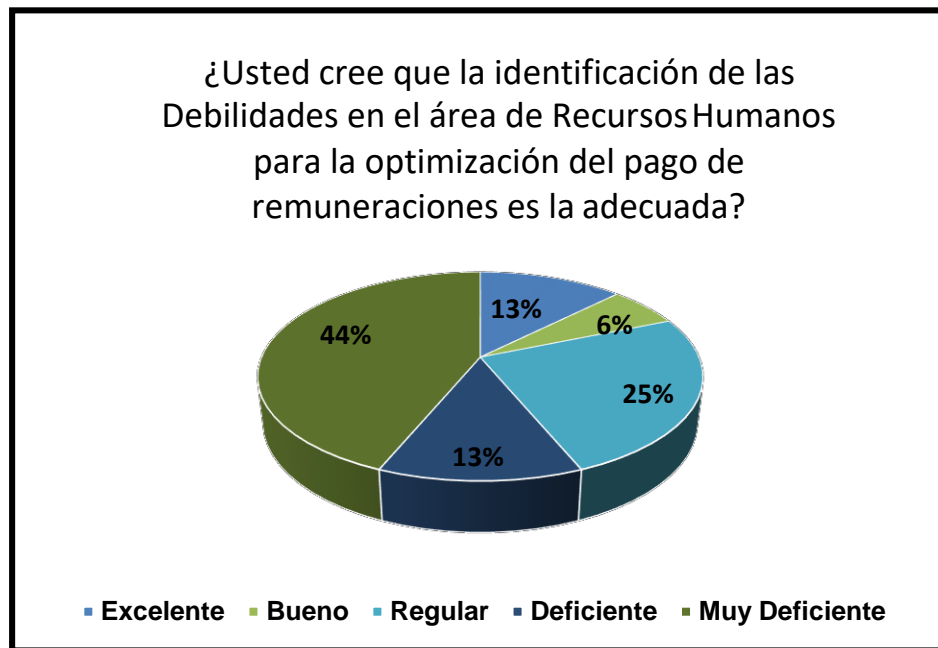
Tabla N° 12 – Identificación de Debilidades

¿Usted cree que se realiza la identificación de las Debilidades en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	2	13%
Bueno	1	6%
Regular	4	25%
Deficiente	2	13%
Muy Deficiente	7	44%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 9 - Identificación de Debilidades



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 44% de los trabajadores encuestados afirma que no se identifican las debilidades del área de R.H, por lo que respondieron muy deficiente, el 13% deficiente, mientras el 25% estimó ser regular la premisa, el 6% estimó ser bueno y finalmente el 13% considero excelente lo mencionado.

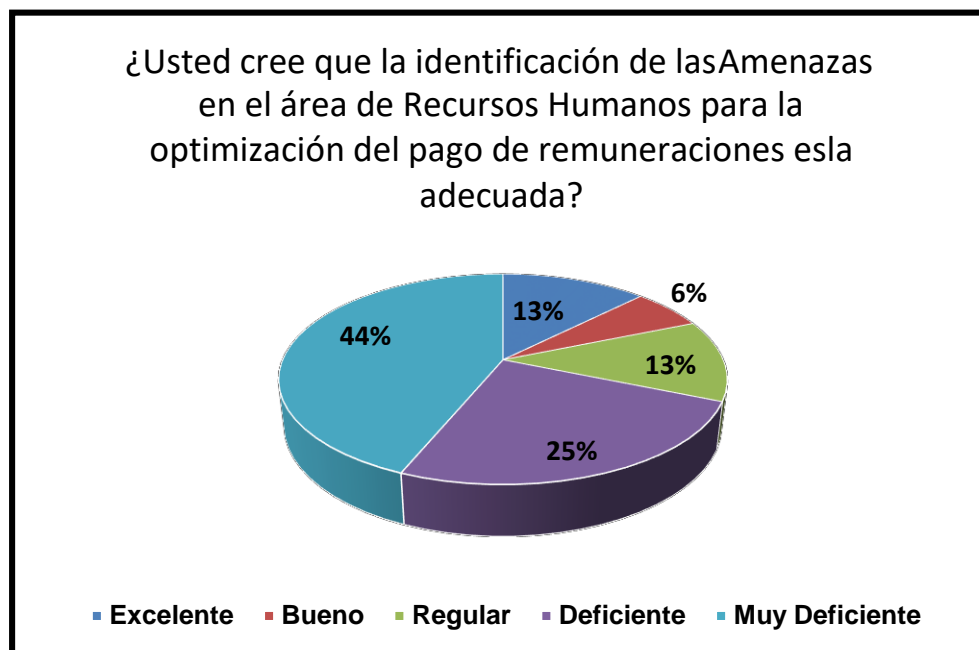
Tabla N° 13 – Identificación de Amenazas

¿Usted cree que se realiza la identificación de las Amenazas en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	2	13%
Bueno	1	6%
Regular	2	13%
Deficiente	4	25%
Muy Deficiente	7	44%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 10 - Identificación de Amenazas



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 44% de los trabajadores encuestados afirma que no se identifican las amenazas del área de R.H, por lo que respondieron muy deficiente, el 25% deficiente, mientras el 13% estimó ser regular la premisa, el 6% estimó ser bueno y finalmente el 13% consideró excelente lo mencionado.

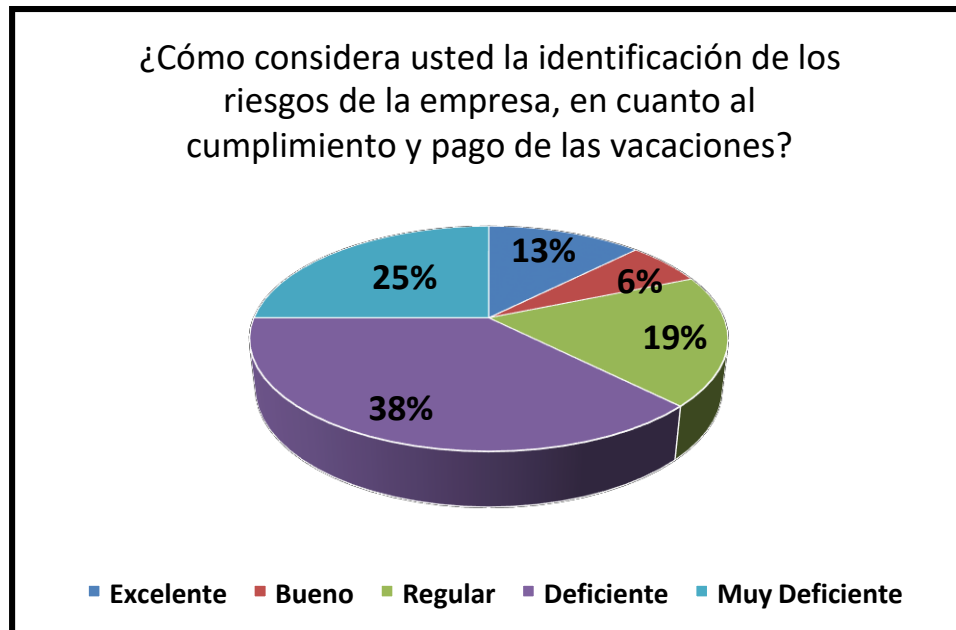
Tabla N° 14 – Identificación de los Riesgos

¿Cómo considera usted la identificación de los riesgos de la empresa, en cuanto al cumplimiento y pago de las vacaciones?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	2	13%
Bueno	1	6%
Regular	3	19%
Deficiente	6	38%
Muy Deficiente	4	25%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 11 - Identificación de los Riesgos



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se refleja que el 38% de los trabajadores calificaron la identificación de los riesgos de la empresa respecto al cumplimiento y pago de las vacaciones como deficiente, el 25% como muy deficiente, el 19% como regular, el 13% como excelente y el 6% como bueno.

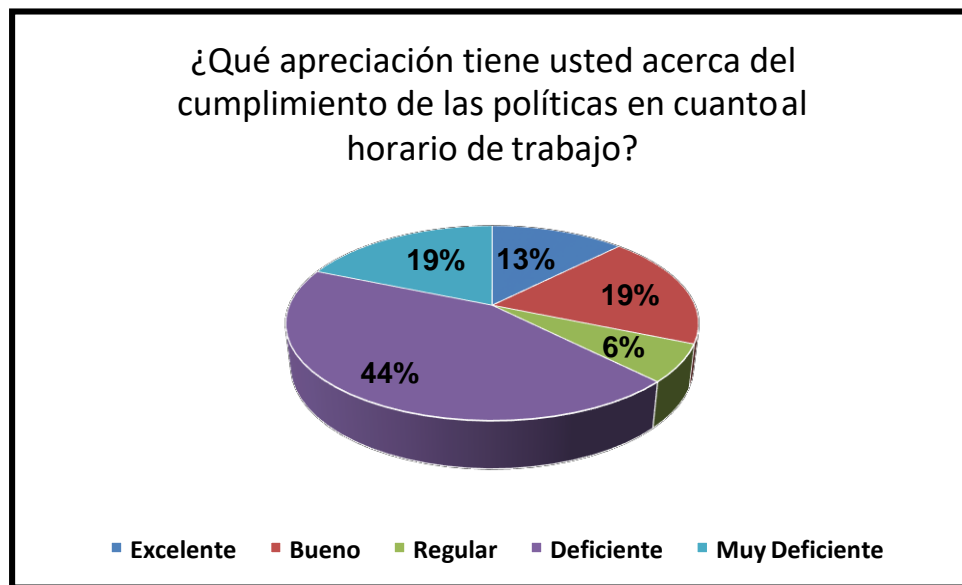
Tabla N° 15 – Cumplimiento de las Políticas

¿Qué apreciación tiene usted acerca del cumplimiento de las políticas en cuanto al horario de trabajo?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	2	13%
Bueno	3	19%
Regular	1	6%
Deficiente	7	44%
Muy Deficiente	3	19%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 12 - Cumplimiento de las Políticas



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 19% de los trabajadores encuestados afirma las políticas que tienen no son cumplidas adecuadamente, respondieron muy deficiente, el 44% considero deficiente, un 6% de los encuestados regular, el 19% restante estimo bueno y el 19% considero excelente.

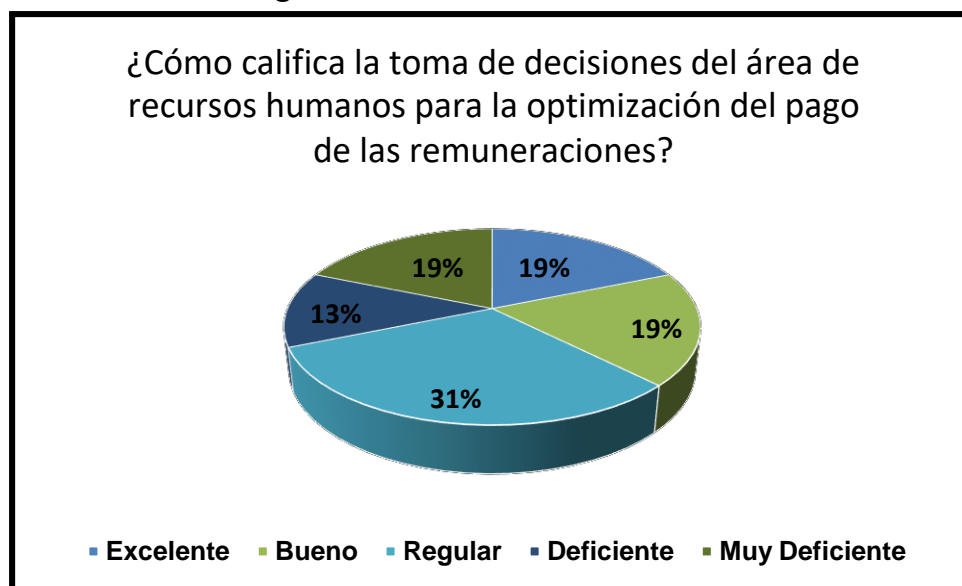
Tabla N° 16 – Toma de Decisiones

¿Cómo califica la toma de decisiones del área de recursos humanos para la optimización del pago de las remuneraciones?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	3	19%
Bueno	3	19%
Regular	5	31%
Deficiente	2	13%
Muy Deficiente	3	19%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 13 – Toma de Decisiones



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 19% de los trabajadores encuestados califico inadecuada la toma de decisiones en el área de R.H, respondiendo muy deficiente, el 13% deficiente, el 31% considera regular, el 19% y 19% estimo bueno y excelente respectivamente.

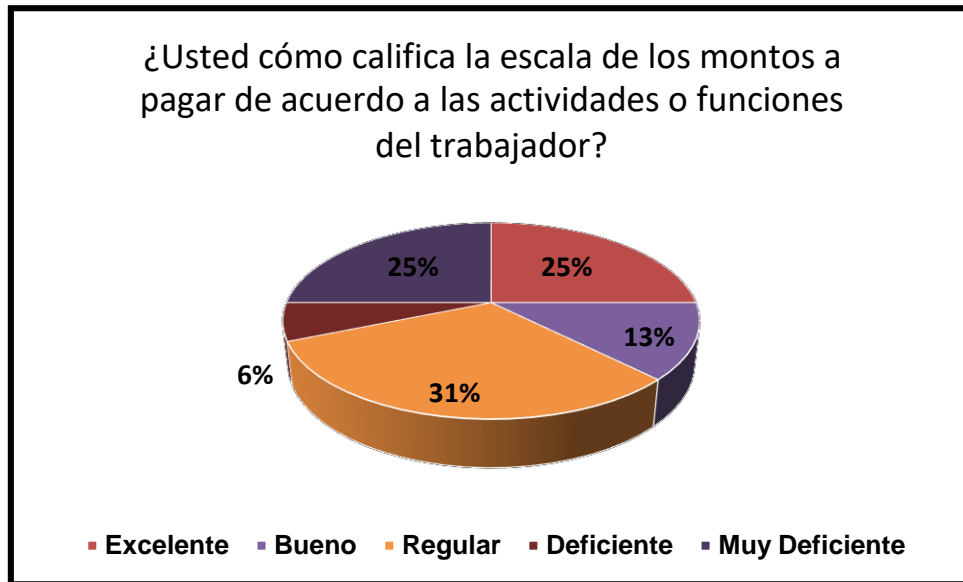
Tabla N° 17 – Escala de Pagos

¿Usted cómo califica la escala de los montos a pagar de acuerdo a las actividades o funciones del trabajador?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	4	25%
Bueno	2	13%
Regular	5	31%
Deficiente	1	6%
Muy Deficiente	4	25%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 14 - Escala de Pagos



Fuente: Elaboración Propia

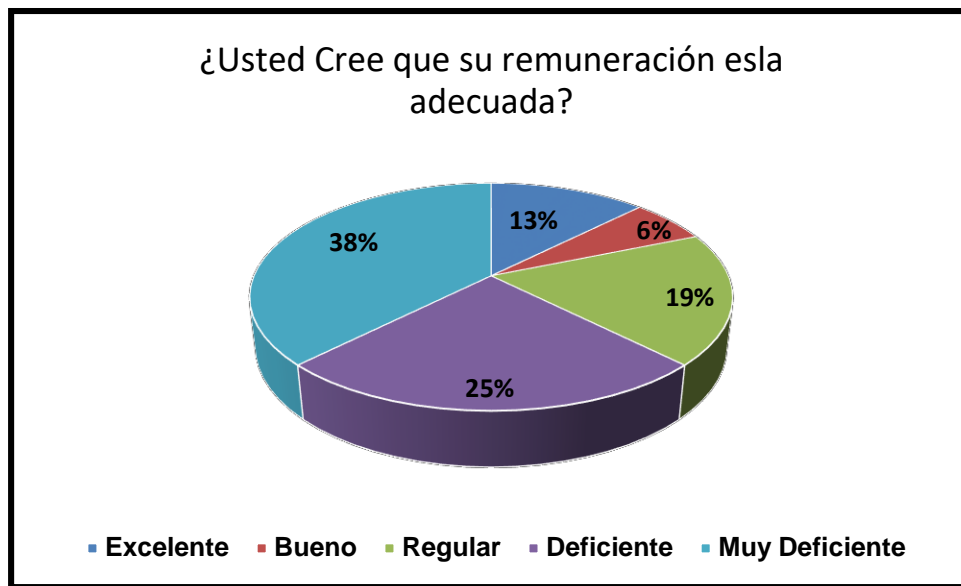
Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 31% de los colaboradores no se encuentran satisfechos con la escala salarial es por ello que la calificaron como regular, el 25% como muy deficiente, el otro 25% como excelente; mientras que el 6% y 13% como deficiente y buena respectivamente

Tabla N° 18 - Remuneración

¿Usted Cree que su remuneración es la adecuada?		
Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	2	13%
Bueno	4	6%
Regular	6	19%
Deficiente	2	25%
Muy Deficiente	2	38%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 15 - Remuneración



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 38% se encuentran insatisfechos en cuanto al monto de su remuneración por eso lo definieron como muy deficiente, el 25% la definió como deficiente, como regular el 19%, como bueno el 6% y excelente lo definieron con el 13%, generando algunas molestias entre los trabajadores.

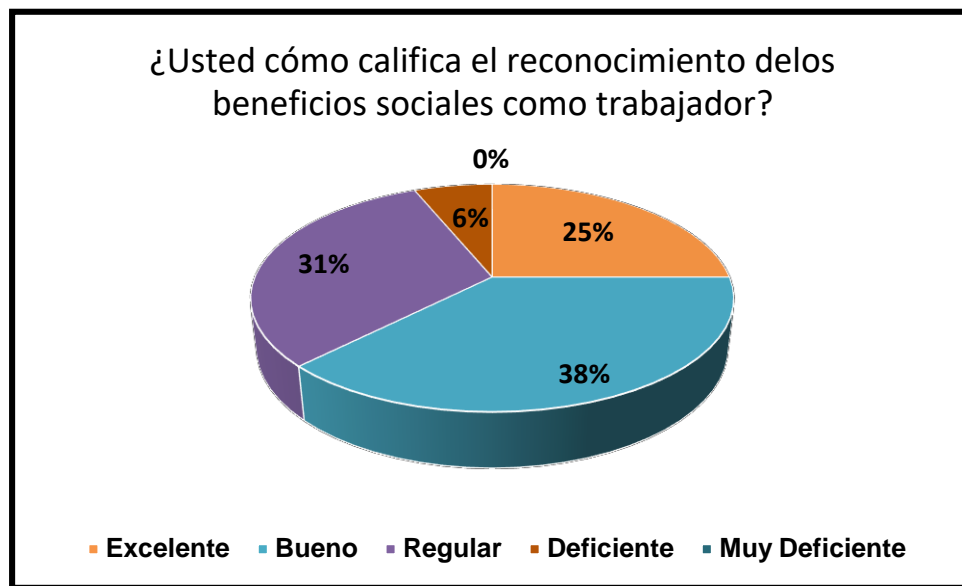
Tabla N° 19 – Reconocimiento de los Beneficios Sociales

¿Usted cómo califica el reconocimiento de los beneficios sociales como trabajador?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	4	25%
Bueno	6	38%
Regular	5	31%
Deficiente	1	6%
Muy Deficiente	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 16 - Reconocimiento de los Beneficios Sociales



Fuente: Elaboración Propia

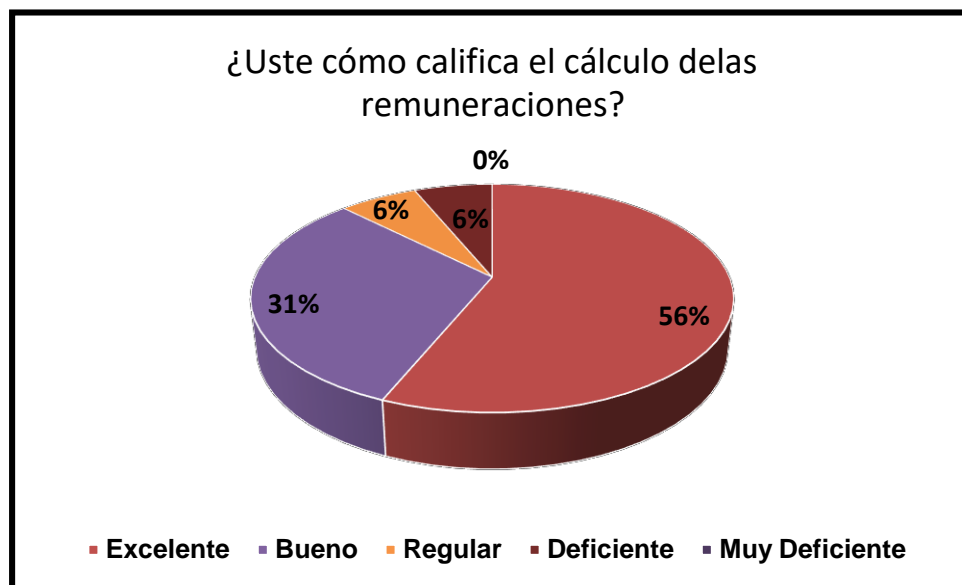
Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 38% de los colaboradores manifiestan que se les reconoce lo beneficios sociales; por ello lo definieron como bueno, el 31%, 25% y 6% los definieron como regular, excelente y deficiente respectivamente.

Tabla N° 20 – Cálculo de Remuneraciones

¿Usted cómo califica el cálculo de las remuneraciones?		
Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	9	56%
Bueno	5	31%
Regular	1	6%
Deficiente	1	6%
Muy Deficiente	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 17 - Cálculo de Remuneraciones



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que los colaboradores calificaron como excelente el cálculo de las remuneraciones otorgándole un 56%, como bueno se le otorgó un 31%, como regular se le otorgó un 25% y deficiente se le otorgó un 25%.

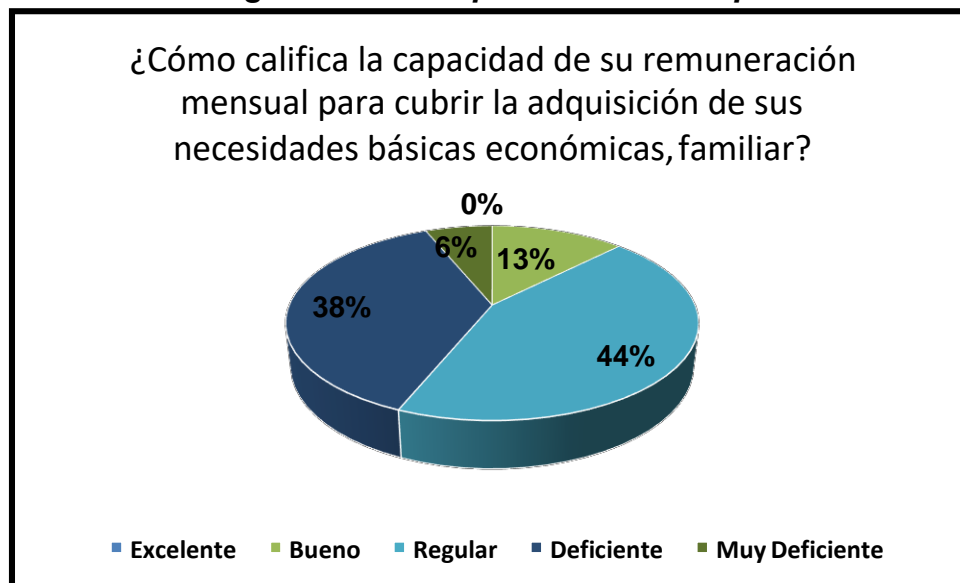
Tabla N° 21 – Capacidad Para Adquirir

Fuente: Elaboración Propia

¿Cómo califica usted la capacidad de su remuneración mensual para cubrir la adquisición de sus necesidades básicas económicas, familiar?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	2	0%
Bueno	6	13%
Regular	7	44%
Deficiente	1	38%
Muy Deficiente	0	6%
TOTAL	16	100%

Figura N° 18 - Capacidad Para Adquirir



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 44% de los colaboradores manifestaron como regular la capacidad de cubrir sus necesidades con su remuneración mensual, el 38% le otorgó a la capacidad el valor de deficiente, el 13% le otorgó el valor de bueno y el 6% le otorgó el valor de muy deficiente.

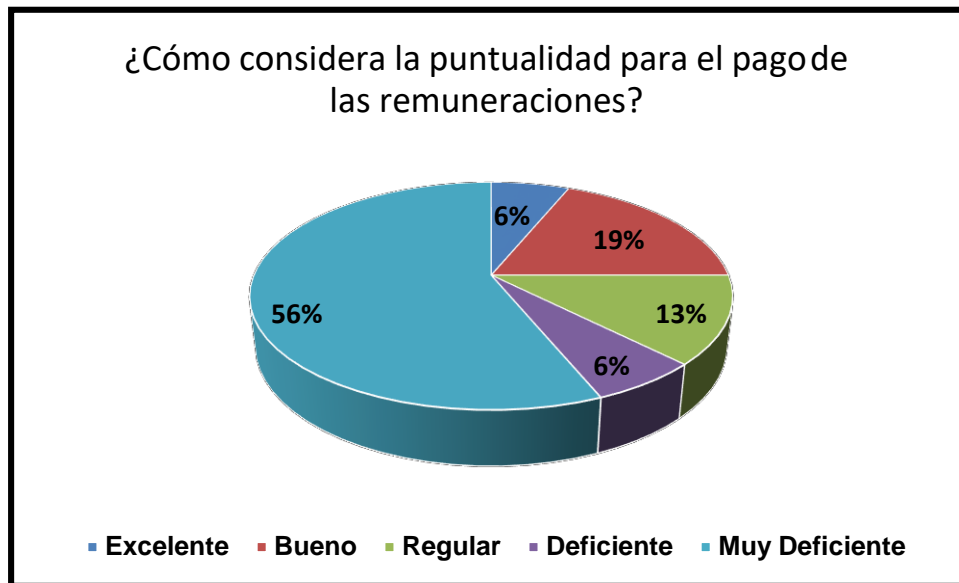
Tabla N° 22 – Puntualidad de Pago

¿Cómo considera la puntualidad para el pago de las remuneraciones?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	5	6%
Bueno	6	19%
Regular	4	13%
Deficiente	1	6%
Muy Deficiente	0	56%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 19 - Capacidad Para Adquirir



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que la puntualidad del pago de remuneraciones es correcta el 56% de los colaboradores la definió como muy deficiente, el 19% como bueno de acuerdo a la premisa, el 13%, 6% y 6% como regular, deficiente y excelente respectivamente con lo antes mencionado.

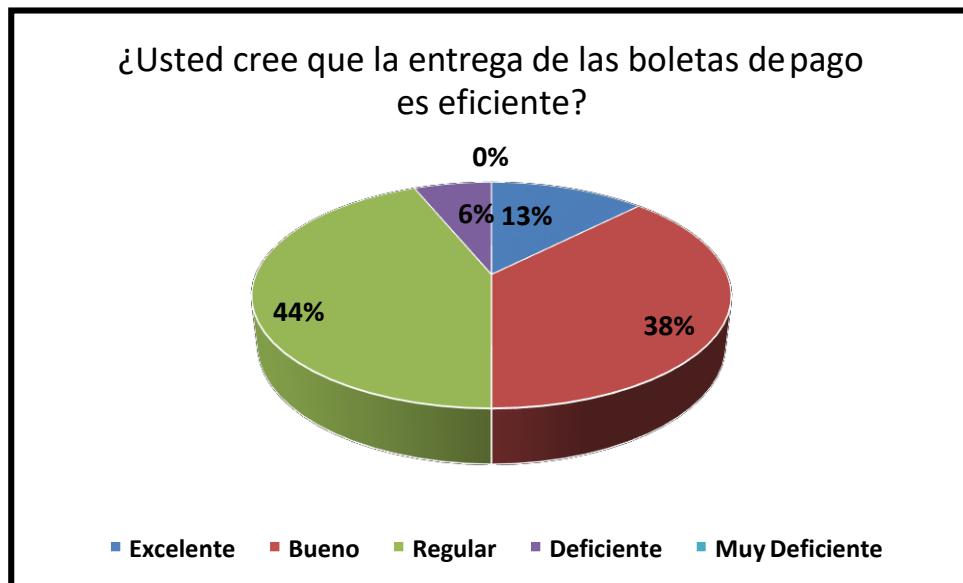
Tabla N° 23 – Boletas de Pago

¿Usted cree que la entrega de las boletas de pago es eficiente?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	2	13%
Bueno	6	38%
Regular	7	44%
Deficiente	1	6%
Muy Deficiente	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 20 - Boletas de Pago



Fuente: Elaboración Propia

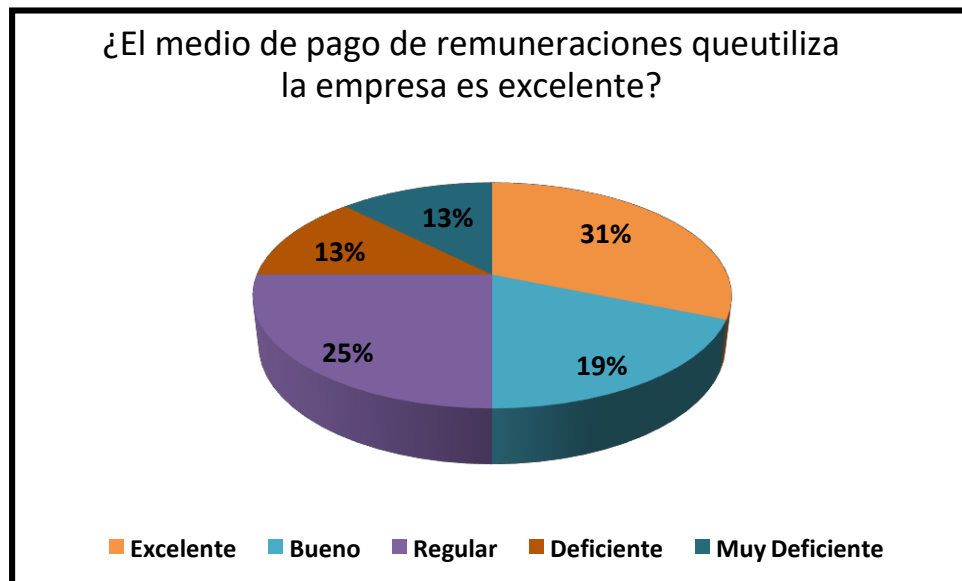
Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que la entrega de boletas es regular en un 44%, buena en un 38%, excelente en un 13% y deficiente en un 6%.

Tabla N° 24 – Medio de Pago

¿El medio de pago de remuneraciones que utiliza la empresa es excelente?		
Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	5	31%
Bueno	3	19%
Regular	4	25%
Deficiente	2	13%
Muy Deficiente	2	13%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 21 - Medio de Pago



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el medio de pago de remuneraciones utilizado por la Empresa es excelente en un 31%, regular en un 25%, bueno en un 19% y en un 13% muy deficiente y deficiente.

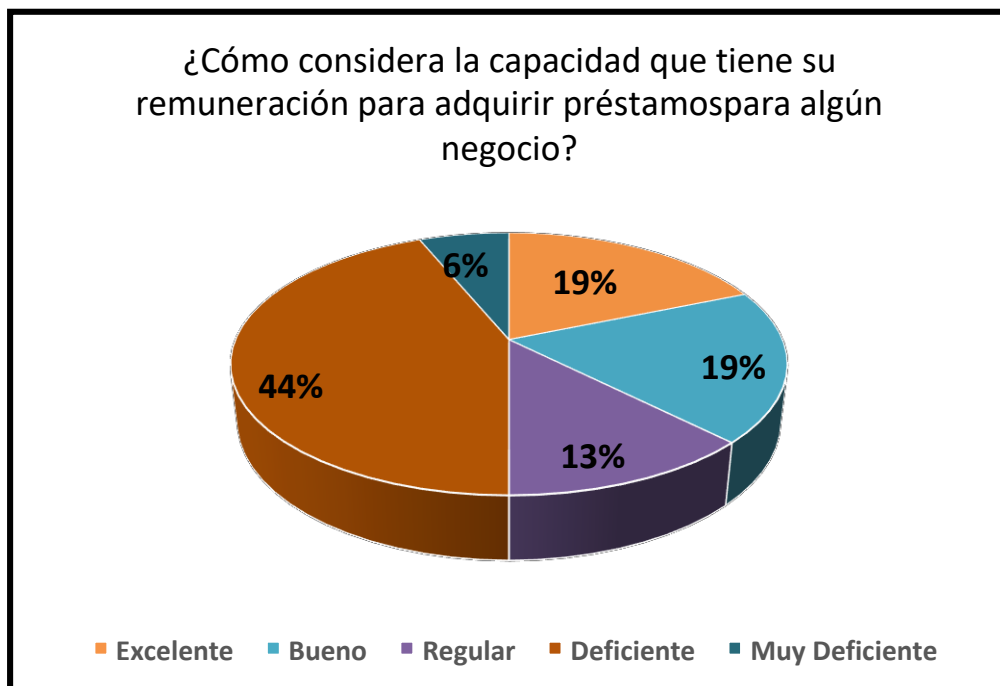
Tabla N° 25 – Capacidad para Adquirir Préstamos

¿Cómo considera la capacidad que tiene su remuneración para adquirir préstamos para algún negocio?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	3	19%
Bueno	3	19%
Regular	2	13%
Deficiente	7	44%
Muy Deficiente	1	6%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 22 – Capacidad para Adquirir Préstamos



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 44% de los trabajadores calificaron como deficiente la capacidad de su remuneración para adquirir préstamos para algún negocio, el 19% calificaron como buen y deficiente, el 13% como regular y el 6% como muy deficiente.

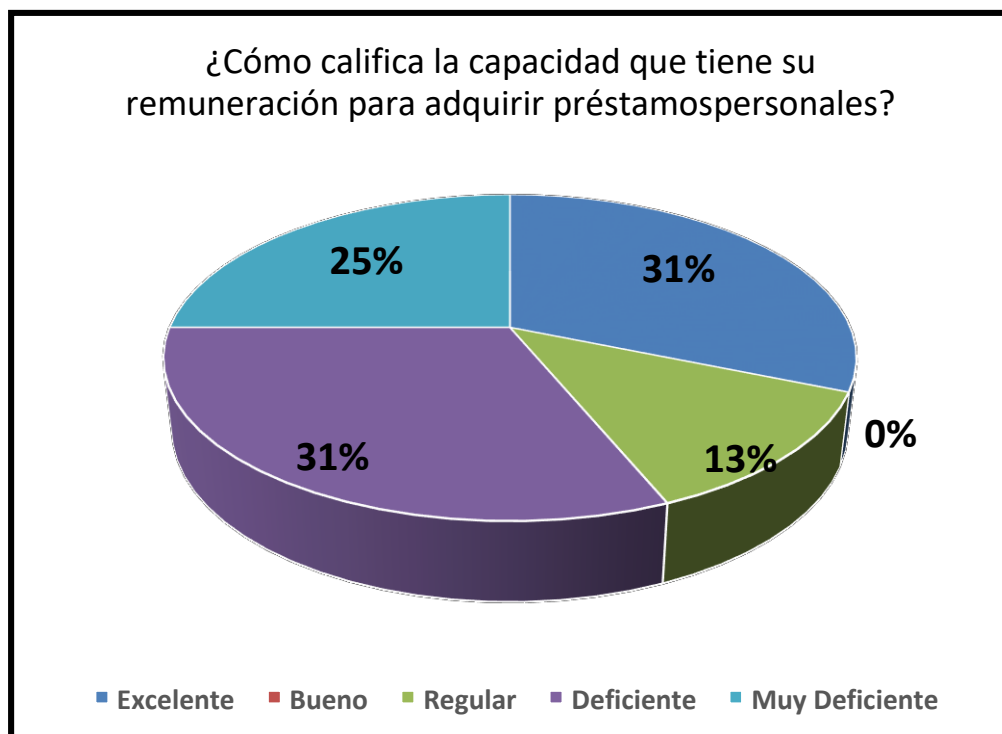
Tabla N° 26 - Capacidad para Adquirir Préstamos

¿Cómo califica la capacidad que tiene su remuneración para adquirir préstamos personales?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Excelente	5	31%
Bueno	0	0%
Regular	2	13%
Deficiente	5	31%
Muy Deficiente	4	25%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 23 - Capacidad para Adquirir Préstamos



Fuente: Elaboración Propia

Análisis y descripción de resultados: En el resultado estadístico se observa que el 31% de los trabajadores calificó como deficiente la capacidad de su remuneración para adquirir préstamos personales, el 31% como excelente, el 25% como muy deficiente y el 13% como regular.

IV. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos por medio de las encuestas a los colaboradores de las principales áreas de la empresa se pudo determinar que un plan estratégico permitirá la optimización del pago de remuneraciones.

La implementación de un plan estratégico le permitirá a la empresa Hacienda El Potrero SAC cumplir con su misión y visión. Esta definición la respaldamos con lo que Marcianik afirma que; El plan estratégico es una herramienta la cual se encarga de reunir los puntos claves que la organización desea obtener para alcanzar su visión y misión. Por lo tanto, brinda un diseño y un plan a realizar a futuro en el cual se define la toma de decisiones que se debe llevar a cabo.

La visión de la empresa Hacienda El Potrero SAC es llegar a ser una División de una empresa familiar, reconocida y respetada por los ganaderos en los cuáles nos desarrollamos, dirigida al mercado Interno y de Exportación, pero para lograr la visión se tiene que realizar la misión de la empresa la cual es ser una división de una empresa familiar comprometida con sus actividades empresariales, buscando en forma permanente el desarrollo y bienestar integral de los miembros de nuestra organización y por consiguiente en el desarrollo del País.

Después de haber realizado un estudio puedo inferir que la misión de la empresa no se está cumpliendo por ende la visión tampoco. Con respecto a la misión en esta investigación hemos detectado que los miembros de la organización no se encuentran satisfechos en cuanto al pago de sus remuneraciones porque la empresa demora en pagarles y ellos sienten que su sueldo no se encuentra acorde con la función que ellos realizan; todo esto se encuentra respaldado con la figura 14 que refleja que solo el 31% de los trabajadores definen que su pago se encuentra en una escala regular, en la figura 15 se refleja que el 38% de los trabajadores califican su remuneración como muy deficiente, en la figura 19 se muestra la impuntualidad que existe en cuanto al pago de las remuneraciones ya que se le ha otorgado la calificación de muy deficiente en un 56%. Todo esto se debe a que la empresa no se encuentra en una buena situación financiera.

La empresa Hacienda El Potrero SAC no cuenta con un plan estratégico y esto se demuestra en la figura 4 hasta la figura 10. En donde el cumplimiento del cierre de la planilla es deficiente (63%) (ver figura 4), en cuanto al análisis FODA no se realiza esto se demuestra con las figuras 7,8,9 y 10); la identificación de fortalezas es muy deficiente (44%), la identificación de oportunidades es muy deficiente (38%), la identificación de debilidades es muy deficiente (44%) y la identificación de las amenazas es muy deficiente en un (44%). El no realizar un análisis FODA en la empresa implica que exista un desconocimiento en cuanto a las debilidades y amenazas que están conllevando a la empresa a tener problemas económicos y de gestión; además no se identifican las fortalezas y oportunidades que pueden conllevar a que la empresa supere la situación actual en la que se encuentra y pueda cumplir con su misión y visión.

La empresa debe emplear estrategias en base al siguiente cuadro:

Figura N° 24 – Análisis FODA de la Empresa Hacienda el Potrero S.A.C



Fuente: Elaboración Propia

V. CONCLUSIONES

- a. Se infiere que la empresa no cuenta con un plan estratégico; el cual es de vital importancia para poder optimizar todo proceso en especial el pago de remuneraciones de la Empresa Hacienda El Potrero S.A.C; además no se realiza un análisis FODA, este análisis es una herramienta básica para determinar los problemas por los que está atravesando la empresa; en especial el problema del pago de remuneraciones que está afectando a la empresa y a sus trabajadores; siendo los trabajadores el principal recurso básico para continuar con las actividades de la Empresa. El plan estratégico mejorará y optimizará el pago de remuneraciones mediante estrategias; las cuales resultan del análisis FODA. El P.E reducirá las insatisfacciones por parte del personal, ayudará a continuar con la actividad del negocio.
- b. En la Empresa Hacienda El Potrero SAC el principal problema por el que atraviesa es que no puedo cumplir a tiempo con los pagos de las remuneraciones de sus trabajadores y esto está desarrollando un ambiente laboral crítico en donde los trabajadores se encuentran insatisfechos y algunos molestos.
- c. La empresa se demora en realizar los pagos de remuneraciones debido a que su área de cobranza cuenta con una cartera morosa, las ventas han bajado, también se debe a los fuertes préstamos, hipotecas y otras deudas por distintas obligaciones que tiene la empresa, el cual provoca que la empresa se desequilibre económicamente y se retrase en los pagos.
- d. No existen políticas en cuanto al pago de remuneraciones, con respecto a los tiempos de pago, no hay reglas claras para las sanciones, existe un desorden en cuanto a la entrega de boletas; lo que ocasiona que los trabajadores se encuentren insatisfechos y algunos sientan que su trabajo no está siendo valorado.

VI. RECOMENDACIONES

- a. Se recomienda a la empresa diseñar un plan estratégico, implantar políticas en todas sus áreas, teniendo en cuenta su FODA para no caer en problemas que la podrían llevar a la quiebra afectando así a todos sus trabajadores. Su plan Estratégico tiene que estar en dirección a cumplir con su visión, misión y objetivos de la empresa. Recordando que su principal factor es el Recurso Humano.
- b. El plan estratégico que se emplee en la empresa debe ser puntual para resolver los problemas que aquejan a la empresa con la finalidad de mejorar el ambiente laboral, el desempeño de los trabajadores y sobre todo para que se sientan a gusto trabajando. El plan estratégico es una propuesta muy interesante que juega un papel importante en todas las empresas.
- c. El plan estratégico no solo debe estar direccionado al pago de remuneraciones sino también hacia el área contable aplicándose estrategias para que la empresa pueda hacerles frente a sus obligaciones. También debe estar direccionado a que se conozca más el producto que se ofrece y aumentar sus ventas. Sin lugar a duda el plan estratégico debe estar orientado y direccionado para toda la empresa ya que todas las áreas se encuentran relacionadas y trabajan de manera conjunta para el resurgimiento de la empresa Hacienda el Potrero SAC. En el área de Recursos Humanos se debe desarrollar una parte del plan estratégico para mejorar el proceso de atención al personal.
- d. El plan Estratégico debe considerar el Recurso Humano como una de las fuentes principales para continuar con las actividades de la empresa y cumplir con su misión y visión.

Referencias Bibliográficas

Acuña Rivera, J. M., Cajahuanca Capcha, P., & Rivera Muñoz, H. P. (2017). *"Planeamiento estratégico de arroz en el Perú"*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Lima. Recuperado de file:///C:/Users/Eduardo/Downloads/ACU%C3%91A_CAJAHUANCA_PLANEAMIENTO_ARROZ%20(1).pdf

Alvitez Suarez, F. W., & Ramirez Cavero, M. A. (2013). *RELACIÓN ENTRE EL PROGRAMA DE COMPENSACIÓN E INCENTIVOS Y LA MOTIVACIÓN EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA DEL GRUPO ALMER, TRUJILLO–2013*. Trujillo. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/212/1/ALVITEZ_FELIX_COMPENSACION_INCENTIVOS.pdf

Amat, O., & Soldevilla, P. (1997). *Contabilidad y gestión de costes*. Madrid: Gestión 2000.

Arbaiza, L. (03 de 05 de 2016). *La administración y organización en las empresas. Conexionesan*.

Arredondo, M. M. (2015). *Contabilidad y análisis de costos*. Grupo Editorial Patria.

Avaroma Villafani, V. P. (2013). *DESARROLLO DE UN PLAN DE MARKETING PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN CENTRO DE RECRÍA Y ENGORDE SEMI INTENSIVO DE GANADO VACUNO EN LA CIUDAD DE SANTA CRUZ DE LA SIERRA, BOLIVIA*. Santiago de Chile. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2011/cf-avaroma_vv/pdfAmont/cf-avaroma_vv.pdf

Balboa, F. (2010). *Diseño de un sistema de Costeo Basado en Actividades*.

Banca & Seguros. (07 de Enero de 2018). Recuperado de <http://www.bancaynegocios.com/como-hacen-las-empresas-para-pagar-salarios-en-venezuela/>

Bazurto Guerrero, H. B., & Brito Lopez, A. K. (2013). *"Implementación de controles de gestión administrativa en la piladora Karina S.A., ubicada en el Cantón Yaguachi, Año 2013"*. Tesis, Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Milagro. Recuperado de <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/299/IMPLEMENTACION%20DE%20CONTROLES%20DE%20GESTION%20ADMINISTRATIVA%20EN%20LA%20PILADORA%20KARINA%20S.A.%2c%20UBICADA%20EN%20EL%20CANTON%20YAGUACHI%2c%20A%2c%202013.pdf?sequence=3&isAllow>

Begazo Villanueva, D. (2014). *La Toma de Decisiones y la Gestión por Objetivos en la Empresa Peruana*. Libro. Recuperado de <file:///C:/Users/Eduardo/Downloads/11690-40786-1-PB.pdf>

Burga , L., & Gil , L. (2014). *Propuesta de un plan estratégico para mejorar la competitividad de la cooperativa agraria cafetalera Casil Ltda, San Ignacio - Cajamarca 2014*. Universidad Señor de Sipán. San Ignacio - Cajamarca: Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/1800>

Cachac Maluquish, J. G., Eguiluz Rivera, A. K., & Villanueva Campana, P. M. (2015). *"Diseño de un plan estrategico para mejorar la getsión administrativa de la empresa Teceme Perú S.A.C."*. Tesis, Universidad Ricardo Palma, Lima, Lima.

- Calero, M. E. (2013). *"Modelo de gestión para optimizar los procesos administrativo en la empresa "La feria del Arroz"*". Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDÉS", Ambato, Ecuador.
- Carnaqué Alvarez, P. (2014). *SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO ABACO CHICLAYO – 2013*. Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/uss/2409/CARNAQUE%20ALVAREZ%20PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, J. C. (19 de 04 de 2016). *Lima registra los mejores indicadores hoteleros de Sudamérica y mayor demanda (ESPECIAL)*. Recuperado de <http://www.portaldeturismo.pe/index.php/local/item/2329-lima-registra-los-mejores-indicadores-hoteleros-de-sudamerica-y-mayor-demanda-especial>
- Ceballos, L., Duncan, M., Peres, M., Ramírez, A., & Valencia, N. (2013). *Aspectos Éticos de la Investigación*. Lima. Recuperado de <https://es.slideshare.net/AndreaMarRamirezGarcia/eticos-de-la-investigacin>
- Chambergó, I. (2012). Costeo basado en actividades aplicado a la empresa hotelera. *Actualidad Empresarial*(256), 14.
- Chamorro Montes, J. (2013). *Ajustes del salario mínimo. Cuantificación de los efectos en la masa salarial y el desempleo*. Santiago de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144690/Tesis%20MPP-%20JessicaChamorrM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Conexiónsan. (7 de 04 de 2016). Recuperado de Los factores que influyen en la fijación de precios en turismo

Consejeros, P. d. (27 de 04 de 2017). *CELLNEXTELE*. Recuperado de <https://www.cellnextelecom.com/politica-retributiva/>

Cruzado Cerdan, F., Lopez Díaz, R., & Vera Abanto, J. J. (2014). *Incentivos de Horas Extras y la Economía de los Trabajadores del Area de Seguridad y Vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2014*. Cajamarca. Recuperado de <http://nuevo.unc.edu.pe/documentos/curriculos/contabilidad%20-%20curriculo.pdf>

Cubillos Gunther, C. E. (2015). *NECESIDAD DE ESTABLECER LEGALMENTE UN INGRESO MÍNIMO MENSUAL EN CHILE*. Santiago de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130066/Necesidad-de-establecer-legalmente-un-ingreso-m%C3%ADnimo-%20mensual-en-chile.pdf?sequence=1>

D' Angelo, S. B. (2014). *Población y Unidad Elemental*. Lima. Recuperado de [https://med.unne.edu.ar/sitio/multimedia/imagenes/ckfinder/files/files/aps/P OBLACI%C3%93N%20Y%20MUESTRA%20\(Lic%20DAngelo\).pdf](https://med.unne.edu.ar/sitio/multimedia/imagenes/ckfinder/files/files/aps/P OBLACI%C3%93N%20Y%20MUESTRA%20(Lic%20DAngelo).pdf)

De la Cruz Mancha, A. R., & Valladolid Ramirez, S. I. (2013). *La gestión administrativa y el desarrollo económico de las microempresas ganaderas lecheras del distrito de cajamarca año 2013*. Tesis, Universidad Nacional de Cajamarca , Cajamarca, Cajamarca.

De la Hoz, B., Ferrer, M. A., & De la Hoz , A. (2008). Indicadores de rentabilidad: herramientas para la toma decisiones financieras en hoteles de categoría media ubicados en Maracaibo. *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. XIV, No. 1, 88-109, 2008. *Revista de Ciencias Sociales*, XIV(1), 23.

Educación, M. d. (2013). *Programa de especialización en Gestión administrativa*. Lima.

El Universo. (13 de Julio de 2015). *El Universo*,. Recuperado de <https://www.eluniverso.com/noticias/2015/07/13/nota/5016517/trabajador-agricola-recibira-2141-dia>

Elempleo. (20 de 05 de 2016). *Mundo Empresarial*. Recuperado de <http://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/compensacion-estrategica-desempeno-vs-remuneracion-4945>

Espinoza, R. (29 de Julio de 2013). *Estrategia, Marketing*. Obtenido de Estrategia, Marketing.

Fernández, J., Muñoz, C., Veuthey, E., & Zorzona, J. (2004). *Manual de introducción al análisis contable de la empresa: orientaciones teóricas y casos prácticos*. Madrid: Editorial Complutense.

Garbey, N. (1 de 2 de 2003). *Sistemas de contabilidad y costos en las empresas hoteleras*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/sistemas-de-contabilidad-y-costos-en-las-empresas-hoteleras/>

Garbey, N. (2009). *Sistemas de contabilidad y costos en las empresas hoteleras*. Cid Editor.

García Hernández, M. D., Martínez Garrido, C. A., Martín Martín, N., & Lorena, S. G. (2013). *Metodología de Investigación Avanzada*. Lima. Recuperado de [https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Entrevista_\(trabajo\).pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Entrevista_(trabajo).pdf)

García, J. L. (13 de 06 de 2017). *ELEVEMOS LA CULTURA TRIBUTARIA EN EL PERU*. Recuperado de UCH EN MEDIOA: <http://www.uch.edu.pe/uch-noticias/p/elevemos-la-cultura-tributaria-en-el-peru>

García, J. L. (15 de 02 de 2017). *Indicadores de gestión en la empresa ganadera*.

Obtenido de culturaempresarialganadera.

García, R. V. (2016). *Prosupuesto de implementación de un sistema de control interno para el desarrollo de la gestión de la empresa agroindustrial molino el Conabche S.R.L. Distrito de Cajamarca*. Universidad Nacional de Cajamarca.

Gestión. (08 de Agosto de 2017). "Queremos que la ganadería crezca hasta 40% del PBI agropecuario". Obtenido de <https://gestion.pe/economia/jose-hernandez-queremos-ganaderia-crezca-40-pbi-agropecuario-141204>

Giler, J. (20 de Febrero de 2015). SCRIBD. Recuperado de SCRIBD: <https://www.scribd.com/doc/256338347/Investigacion-Diagnostica-o-Propositiva>

Giraldo, D. (2008). *Contabilidad de Costos Tomo I*.

Gomez Burgos, T. V., & Jaime Alencastri, D. W. (2015). *Plan estratégico administrativo y financiero para la hacienda Pijío de la Parroquia General Vernaza del cantón Salitre de la Provincia del Guayas*". Tesis, Universidad Politecnica Salesiana Ecuador, Guayaquil, Guayaquil. Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/10013/1/UPS-GT001014.pdf>

Gonzales, M., & Ruiz, K. (2016). *Plan de negocio para la transformación y comercialización de arroz integral en los distritos de Piura y Castilla*". Tesis, Universidad de Piura, Piura, Piura. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2702/AE_285.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Guazhima Yari, M., & Guzmán Juárez, M. (2014). *plan estrategico en empresas dedicadas a la venta de ganado bolivia*. Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6300/1/UPS-CT002865.pdf>
- Gutiérrez Hernández, G. d. (03 de Marzo de 2014). *Gestiopolis*. Recuperado de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-toma-de-decisiones-definicion-etapas-y-tipos/>
- Gutierrez Romero, H. C., Trujillo Villaroel, G., & Martinez Flores, M. (2013). *Plan estrategico del sector ganadero Bovino en Cajamarca*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Cajamarca.
- Guzhanay, G. E., & Naulaguari , M. L. (2013). *Determinación de costos de los servicios hoteleros: caso práctico Hotel Manantial*. Repositorio Universidad de Cuenca. Cuenca: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/1434>.
- Hostelco. (23 de 10 de 2014). *La externalización en hoteles se doblará en cinco años*. Recuperado de http://www.hosteltur.com/179950_externalizacion-hoteles-se-doblara-cinco-anos.html
- Jaimes Maldonado, M. Y. (2014). *JORNADA DE TRABAJO, SALARIO, PRESTACIONES SOCIALES, DESCANSOS OBLIGATORIOS, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL, DEL RBAJADOR AGRARIO EN COLOMBIA*. Bucaramanga. Recuperado de <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2010/136361.pdf>
- KOIWE, Recursos Humanos. (15 de Marzo de 2013). *KOIWE, Recursos Humanos*. Recuperado de KOIWE, Recursos Humanos: http://www.koiwerrhh.com.ar/remuneraciones_caracteristicas.html
- La República;. (22 de Mayo de 2017). *La República. La ganadería, un nuevo polo de desarrollo para el Perú*. Recuperado de

<https://larepublica.pe/economia/1043985-la-ganaderia-un-nuevo-polo-de-desarrollo-para-el-peru>

Lado, R., Otero, L., & Vivel, M. (7 de 2014). Impacto de la localización y la estructura de mercado en la rentabilidad de los establecimientos hoteleros. *TMStudies*, 10(2). Recuperado de http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2182-84582014000200006&lang=pt

Lafaurie Rivera, J. F. (2013). Plan Estratégico de la Ganadería Colombiana. *Federación Colombiana*, 3. Recuperado de <http://www.despachospublicos.com/tipos-de-entidad/26/agremiaciones-y-sociedades-de-profesionales/federaci%C3%B3n-colombiana-de-ganaderos>

Lambretón, V. (3 de 9 de 2015). *La importancia del análisis y la estimación de costos*. Recuperado de <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/08/03/importancia-analisis-estimacion-costos/>

Landman, P. (26 de 9 de 2013). *La localización del hotel, clave para fijar un buen precio*. Recuperado de http://www.hosteltur.com/112740_localizacion-hotel-clave-fijar-buen-precio.html

Ley General del Trabajo. (2006). *LEY GENERAL DEL TRABAJO*. Lima. Recuperado de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

Locsin, A. (01 de 02 de 2018). *Cuida tu dineo*. Recuperado de <https://www.cuidatudinero.com/13114160/escala-de-pago-del-gobierno-de-estados-unidos-y-escalones-de-grado-salarial>.

- Loor, M. B. (2014). *"Modelo de gestión para mejorar los procesos administrativos de la empresa banabera San Miguel"*. Tesis, Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes, Babahoyo - Los Rios, Ecuador.
- Lopez Ramirez , H. A., Ramirez Carrillo, I. K., Maldonado Moreno, L. E., & Moron Zamora, M. F. (2016). *Planeamiento estrategico para el sector Ganadero de la Región Cajamarca*. Tesis, Surco, Surco.
- López, G., & Rivero, L. E. (2015). *Evaluación del costo de servicio y su incidencia en la Rentabilidad del Hotel Nilas S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, periodo 2013*. Tarapoto: Universidad Nacional de san Martín. Recuperado de <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/handle/11458/1030>
- Marciniak, R. (07 de Enero de 2013). *Gestión Empresarial*. Recuperado de <https://renatamarciniak.wordpress.com/2013/01/07/que-es-un-plan-estrategico/>
- Matos, M. (14 de Junio de 2015). *EY*. Recuperado de EY: <http://www.ey.com/pe/es/newsroom/newsroom-am-remuneracion-minima-vital>
- Medina Arauco, F. L., & Sanchez Tantalean , M. (2014). *"Desarrollo del plan estrategico y su operacionalización con balanced scored card en el molino sudamérica S.A.C. ubicado en el Distrito de Lambayeque en el periodo 2013-2014"*. Tesis, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Chiclayo. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/80/1/TL_MedinaAraucoFrida_SanchezTantaleanMaribel.pdf

- Mikoluk, K. (12 de 12 de 2013). *Udemy*. Recuperado de Udemy:
<https://blog.udemy.com/la-planificacion-en-la-gestion-planos-estrategicos-tacticos-y-operativos/>
- Ministerio de Agricultura. (2017). *PLAN OPERATIVO AGROPECUARIO*. LIMA: Republica Dominicana.
- Morillo, M. (2005). *Rentabilidad financiera y reducción de costos*. Red Actualidad Contable faces.
- Mucha, Á., & Robles, P. V. (2015). *Análisis de los costos y propuesta de un sistema de costeo ABC para la empresa de panadería y pastelería productos Ottone SAC, Chimbote*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/144>
- myABCM. (17 de 08 de 2016). *www.myabcm.com*. Recuperado de www.myabcm.com.
- Nunes, P. (09 de Julio de 2016). *Know*. Recuperado de <http://know.net/es/cieeconcom/contabilidad/remuneraciones/>
- Ostos, E. (01-3 de 2016). El mercado de hoteles se mueve a pesar de la recesión. *2 DEBATES IESA, XXI(1)*, 82-84.
- Paredes, Y., & Ugas, C. (2016). *“Asociatividad de los productores de Lupino de la Cooperativa agraria de trabajadores Llucllapuquio - Chetilla, para la exportación de bebida funcional a la ciudad de Colonia – Alemania, 2016”*. Universidad Privada del Norte. Cajamarca: Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11021>
- Parra Solís, S. M. (2015). *“Plan estratégico de la empresa Anita en la ciudad de Babahoyo”*. Tesis, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Guayaquil. Recuperado de

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3489/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-163.pdf>

- Péres del Castillo, M. (22 de Mayo de 2017). *Trabajadores Rurales: Alcance, Salarios y Beneficios*. Recuperado de <https://www.fororural.com/trabajadores-rurales-alcance-salarios-y-beneficios-laborales/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2013). *Método Inductivo*. Recuperado de <https://definicion.de/metodo-inductivo/>
- Pérez Sarmiento, J. C. (23 de Abril de 2017). *Pensiones Laborales*. Recuperado de <https://precisioneslaborales.blogspot.com/2016/06/remuneracion-computable-para-el-calculo.html>
- Pérez, A. J. (2015). *Diseño e implementación de un modelo ABC/ABM para una empresa hotelera cálculo de costos e indicadores de gestión*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Perú, M. d. (2017). *Plan nacional de desarrollo ganader 2017-2027*. Lima, Lima.
- Phala, L. F. (2015). *Gestión de costos de servicios y rentabilidad de hotelería e inversiones Latino S.A - Hotel Tierra Mística de la ciudad de Puno*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Plataforma Tecnológica Para la Gestión de la Excelencia. (14 de 04 de 2015). *ISOTools*. Recuperado de ISOTools: <https://www.isotools.org/2015/04/14/el-plan-estrategico-empresarial-una-herramienta-para-la-calidad/>
- Ramirez Oliva, F. A. (2016). *"gestión admnistrativa para mejorar la rentabilidad del molino San Camilo S.A.C. Pacasmayo 2015"*. Tesis, Universidad Señor de Sipan, Lambayeque-Pimentel, Chiclayo.

- Ramirez, D. N. (2008). *Contabilidad administrativa* (8 va ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ramirez, R., & Cancino, R. (2016). *PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE LA GESTION COMERCIAL EN LA EMPRESA MOLINERA MOLISAN EIRL. CAJAMARCA.*
- Raygada Sotomayor, J. L. (2014). Beneficios de Una Empresa Agrícola. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jorgeraygadasotomayor/2013/04/16/los-beneficios-de-una-empresa-agr-cola/>
- Revista Mexicana de Ciencias Agrícola;. (13 de 08 de 2016). Factores que explican la permanencia de la produccion de arroz en Mexico. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícola*, 1-2. Recuperado de <http://cienciasagricolas.inifap.gob.mx/>
- Rodríguez , C., & Silva , A. (2017). *Propuesta de estrategias promocionales y su impacto en el crecimiento de las ventas en el mercado internacional de café orgánico de la Cooperativa Agraria Cafetalera Casil Ltda- San Ignacio-Cajamarca 2016.* Universidad Señor de Sipán. San Ignacio-Cajamarca: Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4222>
- Rodríguez, R. (2012). *Costos aplicados en hotelerías, alimentos y bebdas* (4 ta ed.). Bogotá: ECOE EDICIONES.
- RPPNoticias. (10 de 10 de 2016). ¿Como las empresas fijan el sueldo de un trabajador? *RPPNoticias*. Recuperado de <http://rpp.pe/economia/economia/como-las-empresas-fijan-el-sueldo-de-un-trabajador-noticia-1001057>

- Santiesteban, E., Fuentes, V. G., & Leyva, E. (2011). *Análisis de la rentabilidad económica: tecnología propuesta para incrementar la eficiencia empresarial*. La Habana: Universitaria.
- Tamayo, J. F., & Álamo, V. (06 de 2016). Mejores Prácticas para el uso racional del agua en la industria hotelera de la Riviera Maya, Quintana Roo, México. *TURyDES*, 9(20). Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/turydes/20/agua.html>
- Vacarezza, E. F. (2014). *"Proceso de implementación de un tablero de control de gestión en una empresa de cría vacuna y agricultura de la Pampa Húmeda Argentina"*. Tesis, Pontificia Universidad Católica Argentina, Argentina, Argentina.
- Vásquez, A. (31 de 3 de 2014). *La rentabilidad media del sector hotelero en España apenas cubre los costes*. Recuperado de http://www.hosteltur.com/145220_rentabilidad-media-sector-hotelero-espana-amenas-cubre-costes.html
- Villajuana, C. (2006). *Costos: si no sabe cuánto cuesta , no sabe cuánto gana*. Lima: Villajuana Consultores S.A.C.

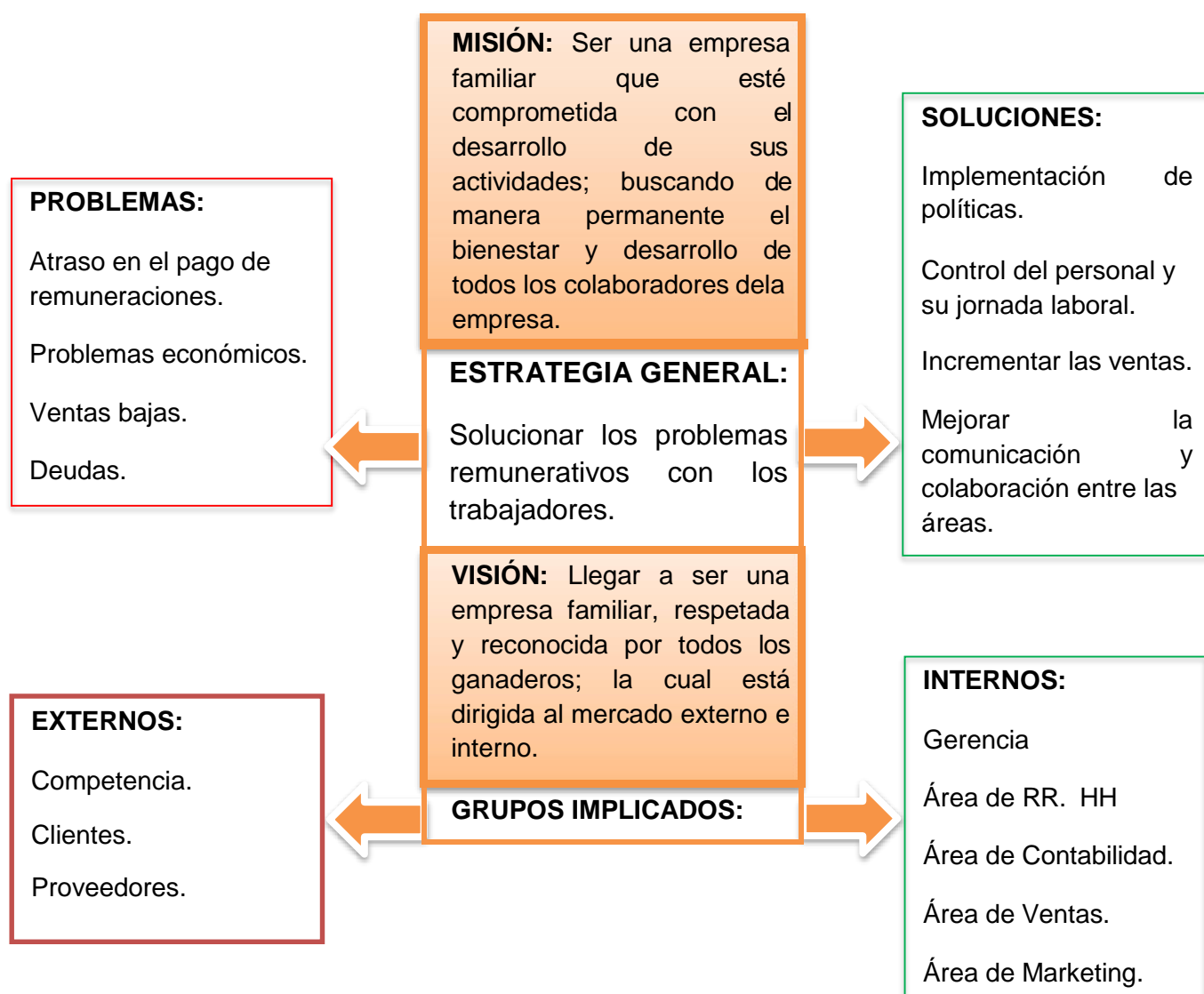
ANEXOS

PROPUESTA DE UN PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO SAC

DIRECCIONES ESTRATÉGICAS	OBJETIVOS	METAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
CIERRE DE PLANILLA	Lograr el cierre de la planilla a la fecha según política.	Cierre se debe realizar el 25 de cada mes.	Llevar un control actualizado de la información de los trabajadores (días, horas trabajadas)	<ol style="list-style-type: none"> 1. El registro tiene que actualizarse de forma diaria. 2. Verificación de los datos de planilla. 	Área de Recursos Humanos
REQUERIMIENTO DEL DINERO	1. Lograr una comunicación lineal y asertiva con el área de Tesorería.	Obtener una respuesta como máximo en 3 días después del requerimiento.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitaciones en temas de Habilidades Blandas. 2. Establecer políticas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniones. 2. Acordar el cumplimiento de las fechas establecidas para responder. 	<p>Área de Recursos Humanos</p> <p>Área de Tesorería</p>
VENTAS	Aumentar las ventas.	<p>A corto plazo (mensual)</p> <p>A mediano plazo (trimestral)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adoptar el precio estándar el mercado. 2. Dar a conocer la calidad del producto. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducir el precio de los productos para que sea más accesible a los consumidores, sin afectar sus costos. 2. Publicidad. 3. Realizar promociones 	Área de Ventas Gerencia General

PROPUESTA DE UN PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO SAC

En la provincia de Jaén, se encuentra la “Hacienda el Potrero SAC”, con número RUC 20391308668, ubicada en la Av. Mesones Muro N°1835 – PJ Nuevo Horizonte –Jaén, creada en el Año 1986.



MATRIZ FODA:



ACCIONES

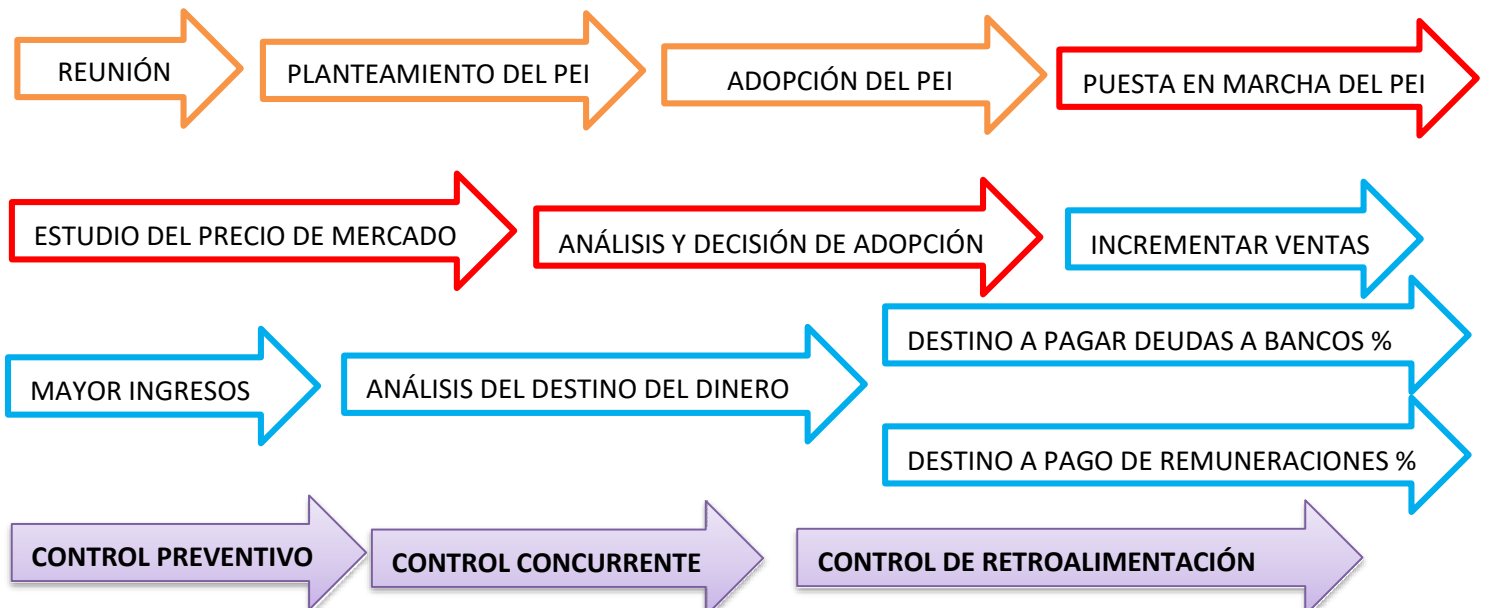
ESTRATÉGICAS:

- Cumplir con los trabajadores.
- Precio del mercado.
- Realizar reuniones.
- Informar al personal sobre sus funciones.
- Mejorar las líneas de comunicación.

LÍNEA ESTRATÉGICA:

DECISIONES ESTRATÉGICAS:

- Adoptar el precio de mercado o un aproximado.
- Publicidad (para dar a conocer sus productos a nuevos clientes).
- Pago de hipotecas.
- Pago de remuneraciones.



Encuesta N°1

“PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR EL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO S.A.C. JAÉN – 2017”.

Entrevista para recolectar los datos necesarios de las variables Plan Estratégico

Participantes: Colaboradores de las jefaturas administrativas de la empresa Hacienda El Potrero SAC

Instrucciones: Estimado colaborador a continuación se le presenta una serie de preguntas sírvase a responder con responsabilidad y honestidad.

E= Excelente (5); B= Bueno (4); R= Regular (3); D=Deficiente (2); MD= Muy Deficiente (1)

ÍTEM / PERCEPCIÓN		E	B	R	D	MD
1	¿Cómo califica usted el cumplimiento de la fecha de cierre de planilla?					
2	¿Cómo considera usted la justificación de la planilla respecto a los porcentajes correspondientes que se aplican?					
3	¿Qué apreciación tiene usted acerca del cumplimiento del descanso vacacional por parte de la empresa?					
4	¿Usted cree que se realiza la identificación de las Fortalezas en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones?					
5	¿Usted cree que se realiza la identificación de las Oportunidades en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones?					
6	¿Usted cree que se realiza la identificación de las Debilidades en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones?					
7	¿Usted cree que se realiza la identificación de las Amenazas en el área de Recursos Humanos para la optimización del pago de remuneraciones?					
8	¿Cómo considera usted la identificación de los riesgos de la empresa, en cuanto al cumplimiento y pago de las vacaciones?					
9	¿Qué apreciación tiene usted acerca del cumplimiento de las políticas en cuanto al horarios de trabajo?					
10	¿Cómo califica la toma de decisiones del área de recursos humanos para la optimización del pago de las remuneraciones?					



Encuesta N°2

“PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR EL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO S.A.C. JAÉN – 2017”.

Entrevista para recolectar los datos necesarios de las variables Pago de Remuneraciones

Participantes: Colaboradores de las jefaturas administrativas de la empresa Hacienda El Potrero SAC

Instrucciones: Estimado colaborador a continuación se le presenta una serie de preguntas sírvase a responder con responsabilidad y honestidad.

E= Excelente (5); B= Bueno (4); R= Regular (3); D=Deficiente (2); MD= Muy Deficiente (1)

ÍTEM / PERCEPCIÓN		E	B	R	D	MD
1	¿Usted cómo califica la escala de los montos a pagar de acuerdo a las actividades o funciones del trabajador?					
2	¿Cómo considera el monto de su remuneración?					
3	¿Usted cómo califica el reconocimiento de los beneficios sociales como trabajador?					
4	¿Cómo califica usted el cálculo de las remuneraciones?					
5	¿Qué apreciación le merece a usted la capacidad de su remuneración mensual para el cubrimiento de la adquisición de sus necesidades básicas económicas, familiar?					
6	¿Cómo considera la puntualidad para el pago de las remuneraciones?					
7	¿Usted cómo define la entrega de las boletas de pago?					
8	¿El medio de pago de remuneraciones que utiliza la empresa es excelente?					
9	¿Cómo considera la capacidad que tiene su remuneración para adquirir préstamos para algún negocio?					
10	¿Cómo califica la capacidad que tiene su remuneración para adquirir préstamos personales?					

VALIDACIÓN CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (Contador Público Colegiado – Magister – Doctor)

Solicito apoyo de su paciencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre el instrumento de la Tesis: "PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR EL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO S.A.C. JAÉN – 2017"

Para alcanzar este objetivo se ha seleccionado como experto en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

I. DATOS DEL EXPERTO
 NOMBRE: Yeni Suarez Celada
 GRADO ACADÉMICO: Universitario CPC
 TIEMPO DE EXPERIENCIA: 7 años
 CARGO ACTUAL: Contador Independiente.

II. DATOS DEL TESISTA
 NOMBRES: CAMPOS MIJAHUANCA, ELISABET
 INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN: INSTRUMENTO PARA DETERMINAR LA OPTIMIZACION DE PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO JAEN, 2017.

- MA : Muy adecuado
- BA : Bastante adecuado
- A : Adecuado
- PA : Poco adecuado
- NA : No adecuado

Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
Los términos utilizados son propios de la investigación científica			X		
Describe en forma clara y precisa la realidad problemática tratada		X			
El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica	X				
Existió coherencia entre los objetivos generales con la aplicación en el sistema de gestión	X				
Tienen relación directa con la solución del problema	X				
Las actividades tienen significatividad con respecto a lo establecido en el sistema de gestión	X				
Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	X				
Los ítems son propios de la investigación cuantitativa	X				
Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al sistema de gestión	X				

Proporciona ítems basados a la solución del problema		X			
El sistema de gestión propuesto es coherente, pertinente y trascendente		X			
El sistema de gestión propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones. A poblaciones homogéneas			X		

Mucho le voy agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquier de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

El instrumento es apto para ser aplicado a la población sujeta de estudio.

Validado por: CPC Yeni Suarez Celada
Especializado: Tributario Costos y Presupuestos.
Tiempo de experiencia profesional: 7 años
Cargo actual: Contador Independiente


CPC. Yeni Suarez Celada
Mat. N° 2627
Firma del Experto
DNI 43017948

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título de Tesis: "PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR EL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO S.A.C. JAÉN – 2017"

Nombre del estudiante: CAMPOS MIJAHUANCA, ELISABET

Experto: Dr. Yeny Suarez Celada

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	X				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	X				
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se ha aplicado el test-retest (piloto)	X				
6	Control de Sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas	X				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando técnica de lo general a lo particular.	X				
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	X				

Observaciones: Es aplicable

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Fecha: 19 Junio 2018


 CPC: Yeny Suarez Celada
 Mat. N° 2047
 Firma del experto
 DNI 43017948

VALIDACIÓN CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (Contador Público Colegiado – Magister – Doctor)

Solicito apoyo de su paciencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre el instrumento de la Tesis: "PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR EL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO S.A.C. JAÉN – 2017"

Para alcanzar este objetivo se ha seleccionado como experto en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

I. DATOS DEL EXPERTO

NOMBRE: Miguel Angel Samumis Bocerra
 GRADO ACADÉMICO: Contador
 TIEMPO DE EXPERIENCIA: 3 años
 CARGO ACTUAL: Contador Hacienda el Potrero SAC

II. DATOS DEL TESISISTA

NOMBRES: CAMPOS MIJAHUANCA, ELISABET
 INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN: INSTRUMENTO PARA DETERMINAR LA OPTIMIZACION DE PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO JAEN,2017.

- MA : Muy adecuado
- BA : Bastante adecuado
- A : Adecuado
- PA : Poco adecuado
- NA : No adecuado

Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada		X			
Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X				
Describe en forma clara y precisa la realidad problemática tratada	X				
El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica	X				
Existió coherencia entre los objetivos generales con la aplicación en el sistema de gestión	X				
Tienen relación directa con la solución del problema		X			
Las actividades tienen significatividad con respecto a lo establecido en el sistema de gestión	X				
Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	X				
Los ítems son propios de la investigación cuantitativa	X				
Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al sistema de gestión	X				

Proporciona ítems basados a la solución del problema			X		
El sistema de gestión propuesto es coherente, pertinente y trascendente	X				
El sistema de gestión propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones. A poblaciones homogéneas			X		

Mucho le voy agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquier de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

El instrumento es apto para ser aplicado a la población sujeta de estudio.

Validado por: H. CPC Miguel Angel Samamé Becerra.

Especializado:

Tiempo de experiencia profesional: 3 años.

Cargo actual: Contador Hacienda el Potrero SAC

HACIENDA EL POTRERO SAC.
 Av. Huesones 8800 N° 1833 - 2do. P.

 CPC. Miguel A. Samamé Becerra
 MAT. N° 2988

Firma del Experto

DNI 44 035260

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título de Tesis: "PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR EL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO S.A.C. JAÉN – 2017"

Nombre del estudiante: CAMPOS MIJAHUANCA, ELISABET

Experto: Miguel Angel Samamé Becerra

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades			X		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto	X				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	X				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se ha aplicado el test-retest (piloto)		X			
6	Control de Sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas			X		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando técnica de lo general a lo particular.	X				
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	X				

Observaciones:

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Fecha: 19 Junio 2018

HACIENDA EL POTRERO S.A.C.
Av. Mesones N° 1933 / Jaén

CPC. Miguel A. Samamé Becerra
MAT. N° 3988

Firma del experto
DNI 44035260

VALIDACIÓN CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (Contador Público Colegiado – Magister – Doctor)

Solicito apoyo de su paciencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre el instrumento de la Tesis: "PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR EL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO S.A.C. JAÉN – 2017"

Para alcanzar este objetivo se ha seleccionado como experto en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

I. DATOS DEL EXPERTO

NOMBRE: Lupe Roxana Brito Camacho

GRADO ACADÉMICO: Universitaria Contador Público

TIEMPO DE EXPERIENCIA: 8 años

CARGO ACTUAL: Contador Independiente

II. DATOS DEL TESISISTA

NOMBRES: CAMPOS MIJAHUANCA, ELISABET

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN: INSTRUMENTO PARA DETERMINAR LA OPTIMIZACION DE PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO JAEN,2017.

- MA : Muy adecuado
- BA : Bastante adecuado
- A : Adecuado
- PA : Poco adecuado
- NA : No adecuado

Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
Los términos utilizados son propios de la investigación científica			X		
Describe en forma clara y precisa la realidad problemática tratada		X			
El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica			X		
Existió coherencia entre los objetivos generales con la aplicación en el sistema de gestión	X				
Tienen relación directa con la solución del problema		X			
Las actividades tienen significatividad con respecto a lo establecido en el sistema de gestión	X				
Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	X				
Los ítems son propios de la investigación cuantitativa	X				
Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al sistema de gestión	X				

Proporciona ítems basados a la solución del problema		X			
El sistema de gestión propuesto es coherente, pertinente y trascendente	X				
El sistema de gestión propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones. A poblaciones homogéneas	X				

Mucho le voy agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquier de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

El instrumento es apto para ser aplicado a la población sujeta de estudio.

Validado por: Lupe Roxana Brito Camacho
Especializado: Tributario
Tiempo de experiencia profesional: 8 años
Cargo actual: Contadora independiente


Lupe Roxana Brito Camacho
CONTADORA
C.P.C/MTRR 00062/0504
DNI 24422350

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título de Tesis: "PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR EL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO S.A.C. JAÉN – 2017"

Nombre del estudiante: CAMPOS MIJAHUANCA, ELISABET

Experto: Lupe Roxana Brito Camacho

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades			X		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto	X				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.			X		
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	X				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se ha aplicado el test-retest (piloto)	X				
6	Control de Sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando técnica de lo general a lo particular.			X		
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema			X		
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	X				

Observaciones:

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Fecha: 17 de junio 2018


Lupe Roxana Brito Camacho
 Firmante
 C.P.C. MAT. N° 02-8534
 DNI 2727350

ALUMNO: CAMPOS MIJAHUANCA ELISABET
MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS.
Parte I: Desde el Título hasta las Variables

1.Título	“PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR EL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO S.A.C. JAÉN – 2017”.
2. Problema	¿De qué manera el plan estratégico permitirá optimizar el pago de remuneraciones en la empresa Hacienda el Potreo S.A.C. – 2017?
3.Hipótesis	La propuesta del plan estratégico sí optimizará el pago de remuneraciones en la empresa Hacienda el Potrero S.A.C. Jaén – 2017.
4.Objetivo General	Determinar de qué manera el plan estratégico permitirá optimizar el pago de remuneraciones en la empresa Hacienda el Potrero S.A.C. Jaén – 2017.
5.Objetivos Específicos	<p>a) Analizar la situación actual del plan estratégico de la empresa Hacienda el Potrero S.A.C.</p> <p>b) Describir la situación actual del área de Recurso Humanos en relación con el pago de la planilla de remuneración de los trabajadores.</p> <p>c) Medir la satisfacción del trabajador con el tiempo del pago de su remuneración.</p>
6.Diseño	<p>Tipo: Descriptivo, Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental y Transversal.</p>
7.Población y muestra	Población y Muestra: (a) Dimensión: Trabajadores de las áreas administrativas de la Empresa El Potrero S.A.C (b) Cantidad: 16 (c) Lugar : Jaén
8.Variables	Plan estratégico – Remuneraciones

Parte II: Operacionalización de las Variables

“Control interno para mejorar la gestión de la unidad de almacén de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas – año 2017.”

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Categoría	Instrumento
Plan Estratégico (VARIABLE 1)	Marciniak, (2013). El plan estratégico es una herramienta la cual se encarga de reunir los puntos claves que la organización desea obtener para alcanzar su visión y misión.	La variable Plan Estratégico, está conformada por sus Dimensiones: Planificación, Toma de Decisiones	Planificación	Requerimiento Cierre de Planilla	Excelente, Bueno, Regular, Deficiente, Muy Deficiente	Encuesta
				Proceso de Término de Planilla	Excelente, Bueno, Regular, Deficiente, Muy Deficiente	Encuesta
				Cumplimiento de Periodo de Vacaciones	Excelente, Bueno, Regular, Deficiente, Muy Deficiente	Encuesta
			Toma de Decisiones	FODA	Excelente, Bueno, Regular, Deficiente, Muy Deficiente	Encuesta
				Cumplimiento del Horario	Excelente, Bueno, Regular, Deficiente, Muy Deficiente	Encuesta
				Toma de Decisiones	Excelente, Bueno, Regular, Deficiente, Muy Deficiente	Encuesta
Remuneraciones (VARIABLE 2)	Nunes, (2016). Define que la remuneración como una retribución que se le otorga a un empleado por haber realizado un trabajo.	La variable Remuneraciones, está conformada por sus dimensiones: Capacidad Adquisitiva y Nivel de Endeudamiento	Capacidad Adquisitiva	Remuneración Mensual	Excelente, Bueno, Regular, Deficiente, Muy Deficiente	Encuesta
				Medio de Pago	Excelente, Bueno, Regular, Deficiente, Muy Deficiente	Encuesta
			Nivel de Endeudamiento	Créditos	Excelente, Bueno, Regular, Deficiente, Muy Deficiente	Encuesta

Parte III: Desde el Método de Análisis hasta las Conclusiones.

1. Método de Análisis de Datos	1.1 Estadística Inferencial: Método Inductivo 1.2 Pruebas estadísticas Paramétricas: Uso del Alfa de Cron Bach
2. Resultados	La implementación de un plan estratégico le permitirá a la empresa Hacienda El Potrero SAC cumplir con su misión y visión. En esta investigación hemos detectado que los miembros de la organización no se encuentran satisfechos en cuanto al pago de sus remuneraciones porque la empresa demora en pagarles.
3. Conclusiones	Se infiere que la empresa no cuenta con un plan estratégico; el cual es de vital importancia para poder optimizar todo proceso en especial el pago de remuneraciones de la Empresa Hacienda El Potrero S.A.C. En la Empresa Hacienda El Potrero SAC el principal problema por el que atraviesa es que no puedo cumplir a tiempo con los pagos de las remuneraciones de sus trabajadores y esto está desarrollando un ambiente laboral crítico en donde los trabajadores se encuentran insatisfechos y algunos molestos.

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Jaime Laramie Castañeda Gonzales, Docente del curso de Desarrollo del Proyecto de Investigación, y revisor del trabajo académico (Tesis) titulado:

PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR EL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO S.A.C, JAÉN - 2017.

Del Bachiller de la Escuela Profesional de Contabilidad:

CAMPOS MIJAHUANCA ELISABET


Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud 11 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencias irrelevantes que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 2 de febrero del 2018



Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
Docente

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo CAMPOS MIJAHUANCA ELISABET identificado con DNI N° 70088989 egresada de la Escuela de CONTABILIDAD, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: **PLAN ESTRATEGICO PARA OPTIMIZAR EL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA HACIENDA EL POTRERO SAC , JAEN 2017**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 70088989

FECHA: 23 de Noviembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

EP DE CONTABILIDAD

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CAMPOS MIJAHUANCA ELISABET

INFORME TÍTULADO:

PLAN DE MEJORA EN LA GESTIÓN DE MANTENIMIENTO PARA
AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN EL MOLINO SAN FERNANDO
DE LAMBAYEQUE, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

CONTADOR PÚBLICO

SUSTENTADO EN FECHA: 11/12/2018

NOTA O MENCIÓN: QUINCE (15)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN
