

SISTEMA DE GESTIÓN DE PLANILLAS Y SU INFLUENCIA EN LA EFICIENCIA DEL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA UGEL CHANCHAMAYO 2021

por Carmen Rosmery Cuya Cuya

Fecha de entrega: 07-dic-2022 04:57p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1974628545

Nombre del archivo: YA_CUYA_CARMEN_ROSMERY_Y_AVENDA_O_CANGANA_MARISOL_FCAC_2022.docx
(3.07M)

Total de palabras: 32202

Total de caracteres: 169612

³
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



TESIS

Sistema de Gestión de Planillas y su Influencia en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones en la UGEL Chanchamayo 2021

Para Optar : Título Profesional de Contador Público

Autor(es) : Bach. Cuya Cuya Carmen Rosmery
Bach. Avendaño Cangana Marisol

Asesor : Cpc. Gomez Chanca Flaviano

Línea de Investigación ³
Institucional : **Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos**

Fecha de Inicio y Culminación : **enero 2020 a setiembre 2021**

Huancayo – Perú
2022

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas

TESIS

1
Sistema de gestión de planillas y su influencia en la eficiencia del pago de remuneraciones en la UGEL Chanchamayo 2021.

PRESENTADO POR:

Bach. Cuya Cuya, Carmen Rosmery
Bach. Avendaño Cangana, Marisol

2
PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Contador Público

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Aprobado por los Sigüientes Jurados:

PRESIDENTE : -----

PRIMER MIEMBRO : -----

SEGUNDO MIEMBRO : -----

TERCER MIEMBRO : -----

Huancayo, octubre de 2022

DEDICATORIA

² De forma muy especial dedicamos a nuestros Padres quienes fueron la inspiración para hoy ver hecho realidad nuestro sueño de ser profesionales al servicio de nuestra sociedad.

Carmen y Marisol

AGRADECIMIENTO

Cada paso que hemos dado estuvo envuelto por la bendición de nuestro amado ² Padre Celestial por ser el forjador de este camino profesional, toda la honra y la gloria a nuestro amado Dios.

A las autoridades de la Universidad Peruana Los Andes y de forma muy especial a nuestro asesor Mg. Flaviano Gómez Chanca ² quien ha guiado para la culminación de nuestra Tesis.

Carmen y Marisol

INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación titulado “Sistema de gestión de planillas y su influencia en la eficiencia del pago de remuneraciones en la UGEL Chanchamayo 2021”, plantea como problema general ¿Cómo influye el Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021?, como objetivo general es determinar la influencia de un Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021. Y como hipótesis general Existe una influencia significativa de un Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021 y el enfoque de la investigación se usó el método hipotético-deductivo que contribuyó a la solución del problema.

El proyecto en sí tiene doble propósito, desde el enfoque tecnológico de la ingeniería, es de desarrollar un prototipo del sistema de gestión de planillas y desde el enfoque científico es determinar la influencia de este sistema en la eficiencia de los pagos de remuneraciones de los trabajadores. La presente investigación, la cual se ejecutó a través de cuatro capítulos, como se indican: Cap. I: Planteamiento del problema, descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, justificación de la investigación y objetivos. Cap. II: Marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas y científicas y marco conceptual. Cap. III: Hipótesis general, hipótesis específicos y variables. Capítulo IV: “Metodología de investigación, enfoque de investigación, método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos de la investigación. Cap. V Resultados de la investigación VI: Contrastación de las hipótesis, discusión, resultados conclusiones y recomendaciones y último las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

Contenido

Portada.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Introducción.....	v
Contenido	vi
Resumen	xii
Abstrac	xiii
Capítulo I.....	14
I. Planteamiento del problema.....	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Delimitación del problema	20
1.2.1 Delimitación espacial	20
1.2.2 Delimitación temporal:	21
1.2.3 Delimitación conceptual o temática.....	21
1.3 Formulación del problema	
1.3.1 Problema general:	22
1.3.2 Problemas específicos:.....	22
1.4 Justificación	22
1.4.1 Justificación social	22
1.4.2 Justificación teórica	23
1.4.3 Justificación metodológica.....	26
1.4.4 Justificación práctica.....	27
1.5 Objetivos	29
1.5.1 Objetivo general.....	29
1.5.2 Objetivos específico.....	29
Capítulo II	30
II. Marco teórico	30
2.1 Antecedentes.....	30
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	30
2.1.2 Antecedentes nacionales	31
2.2 Bases teóricas o científicas	47

2.2.1	Planilla	47
2.2.2	Gestión de planillas.....	55
2.3	Marco conceptual.....	65
Capítulo III	70
III.	Hipótesis	70
3.1	Hipótesis de investigación	70
3.1.1	Hipótesis general.....	70
3.1.2	Hipótesis específicas.....	70
3.2	Variables	71
Capítulo IV	73
IV.	Metodología de la investigación	73
4.1	Método de investigación	73
4.2	Tipo de investigación	73
4.3	Nivel de investigación	74
4.4	Diseño de investigación	74
4.5	Población y muestra	75
4.5.1	Tamaño de la muestra.....	75
4.6	Técnicas e instrumentos.....	76
4.6.1	Técnicas de recolección de datos	76
4.6.2	Instrumentos de recolección de datos.....	76
4.6	Técnicas de análisis de datos	77
4.7	Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	78
4.8	Aspectos éticos de la investigación	80
Capítulo V	81
5.1	Análisis e interpretación de los resultados.....	82
5.1.1	Presentación de resultados.....	82
5.2	Prueba de hipótesis	101
5.2.1	Contrastación de hipótesis.	102
	Discusión.....	106
	Conclusión	107
	Recomendaciones	108

Referencias bibliográficas.....	111
Anexos.....	114
Anexo N° 01 - Matriz de consistencia	115
Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de variables	117
Anexo N° 03: Matriz de operacionalización del instrumento	120
Anexo N° 04: Instrumento de investigación	122
Anexo N° 05: Confiabilidad.....	124
Anexo N° 06: Consentimiento informado	129
Anexo N° 07: Informe de Opinión de Juicio de Expertos.....	130
Anexo N° 08: Evidencias.....	138

Índice de Tablas

- Tabla 1 Situaciones problemáticas que se perciben en la UGEL Chanchamayo
- Tabla 2 Necesidades que se perciben en la UGEL Chanchamayo
- Tabla 3 Operacionalización de variables
- Tabla 4 ¿Se evidencia la agilidad de los equipos de cómputo?
- Tabla 5 ¿Existe la factibilidad del movimiento de la planilla a otros medios digitales
- Tabla 6 ¿Se evidencia un grado alto de confiabilidad de planillas y remuneraciones de manera tradicional?
- Tabla 7 ¿Ud., cree que existe un grado alto de confiabilidad de planillas y remuneraciones de manera digital?
- Tabla 8 ¿La estimación del tiempo de los procesos de elaborar las planillas de forma tradicional es el adecuado?
- Tabla 9 ¿La calidad en ejecutar el proceso de elaboración de planillas es el pertinente?
- Tabla 10 ¿Está Ud., satisfecho con la calidad de planillas elaboradas?
- Tabla 11 ¿Ud., cree que se pueden mejorar los procesos de elaboración de planillas?
- Tabla 12 ¿El tiempo de atención para la entrega de planillas es el adecuado?
- Tabla 13 ¿El tiempo promedio para registrar asistencia es el adecuado?
- Tabla 14 ¿El tiempo promedio en generar reporte de asistencia es el adecuado?
- Tabla 15 ¿Esta Ud. satisfecho con la gestión de control de personal?
- Tabla 16 ¿Esta Ud. satisfecho con las mejoras de gestión de control de personal?
- Tabla 17 ¿El tiempo promedio en generar la planilla mensual es el adecuado?
- Tabla 18 ¿El tiempo promedio en generar las boletas de pago es el adecuado?
- Tabla 19 ¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados de las aportaciones de las AFP son los adecuados?
- Tabla 20 ¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados por actividad son los adecuados?
- Tabla 21 ¿El tiempo promedio en calcular los descuentos clasificados por tipo de descuento son los adecuados?
- Tabla 22 ¿Esta Ud., satisfecho con la gestión de planillas?
- Tabla 23 ¿Esta Ud., satisfecho con la mejora de gestión de planillas?
- Tabla 24 Prueba de Normalidad Shapiro – Wilk
- Tabla 25 Resultados de la prueba Rho de Spearman, entre las variables sistema de gestión de planillas y la variable eficiencia del pago de remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

Tabla 26: Resultados de la prueba Rho de Spearman, entre las variables sistema de gestión de planillas y la variable eficiencia del control de asistencia del pago de remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

Tabla 27: Resultados de la prueba Rho de Spearman, entre las variables sistema de gestión de planillas y la variable eficiencia del procesamiento de elaboración de planillas de pago de remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

Tabla 28: Resultados de la prueba Rho de Spearman, entre las variables sistema de gestión de planillas y la variable eficiencia de los entregables de planillas de pago de remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

Índice de figuras

- Figura 01. Diagrama de Ishikawa sobre situaciones problemáticas que se perciben en la UGEL Chanchamayo.
- Figura 03: Métricas de planilla comúnmente usadas.
- Figura 03: ¿Se evidencia la agilidad de los equipos de cómputo?
- Figura 04: ¿Existe la factibilidad del movimiento de la planilla a otros medios digitales?
- Figura 05: ¿Se evidencia un grado alto de confiabilidad de planillas y remuneraciones de manera tradicional?
- Figura 06: ¿Ud., cree que existe un grado alto de confiabilidad de planillas y remuneraciones de manera digital?
- Figura 07: ¿La estimación del tiempo de los procesos de elaborar las planillas de forma tradicional es el adecuado?
- Figura 08: ¿La calidad en ejecutar el proceso de elaboración de planillas es el pertinente?
- Figura 09: ¿Está Ud., satisfecho con la calidad de planillas elaboradas?
- Figura 10: ¿Ud., cree que se pueden mejorar los procesos de elaboración de planillas?
- Figura 11: ¿El tiempo de atención para la entrega de planillas es el adecuado?
- Figura 12: ¿El tiempo promedio para registrar asistencia es el adecuado?
- Figura 13: ¿El tiempo promedio en generar reporte de asistencia es el adecuado?
- Figura 14: ¿Esta Ud. satisfecho con la gestión de control de personal?
- Figura 15: ¿Esta Ud. satisfecho con las mejoras de gestión de control de personal?
- Figura 16: ¿El tiempo promedio en generar la planilla mensual es el adecuado?
- Figura 17: ¿El tiempo promedio en generar las boletas de pago es el adecuado?
- Figura 18: ¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados de las aportaciones de las AFP son los adecuados?
- figura 19: ¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados por actividad son los adecuados?
- Figura 20: ¿El tiempo promedio en calcular los descuentos clasificados por tipo de descuento son los adecuados?
- Figura 21: ¿Esta Ud., satisfecho con la gestión de planillas?
- Figura 22: ¿Esta Ud., satisfecho con la mejora de gestión de planillas?

RESUMEN

La investigación plantea como problema general ¿cómo influye el sistema de gestión de planillas en la eficiencia del pago de remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021?, y el objetivo general era determinar la influencia de un sistema de gestión de planillas en la eficiencia del pago de remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

Se estableció que de los resultados más resaltantes que se ha logrado determinar que existe una influencia significativa de un sistema de gestión de planillas en la eficiencia del pago de remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de 0,800, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se demuestra la relación positiva alta entre las variables sistema de gestión de planillas y la variable eficiencia en el pago de las remuneraciones; por lo tanto la organización debe darle mucha importancia al sistema de gestión de planillas para mejorar la eficiencia en el pago de remuneraciones.

De acuerdo a los resultados se llega a la conclusión que existe una influencia significativa de un sistema de gestión de planillas en la eficiencia del pago de remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021, en ese sentido la Institución deberá priorizar el sistema de gestión de planillas para lograr eficiencia de los entregables de planillas del pago de remuneraciones.

Palabras clave: Sistema de gestión de planillas y eficiencia en el pago de remuneraciones

ABSTRACT

The research raises as a general problem, how does the payroll management system influence the efficiency of the payment of wages of the workers of the UGEL Chanchamayo 2021, and the general objective was to determine the influence of a payroll management system in the efficiency of the payment of remuneration of the workers of the UGEL Chanchamayo 2021.

It was established that from the most outstanding results that it has been possible to determine that there is a significant influence of a payroll management system on the efficiency of the payment of wages of the workers of the UGEL Chanchamayo, since the level of significance calculated is $p < 0.05$ and the Spearman's Rho coefficient has a value of 0.800, so the null hypothesis is rejected and the high positive relationship between the payroll management system variables and the variable efficiency in the payment of remunerations is demonstrated; Therefore, the organization must give great importance to the payroll management system to improve the efficiency in the payment of salaries.

According to the results, it is concluded that there is a significant influence of a payroll management system on the efficiency of the payment of wages of the workers of the UGEL Chanchamayo 2021, in that sense the Institution must prioritize the payroll management system. spreadsheets to achieve efficiency of payroll payroll deliverables.

Keywords: Payroll management system and efficiency in the payment of remunerations

CAPÍTULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El confinamiento por causa de la pandemia del COVID 19, produjo, la declaración de un Estado de Excepción, que permitió tomar medidas para tratar de controlar los efectos sanitarios causados por el virus, siendo una de ellas, la denominada cuarentena que conllevó a la paralización de las entidades públicas en una primera fase, luego en segunda fase, se reactivaron en modalidad de teletrabajo, lo cual incidió en la reducción de la presencialidad de muchas actividades, entre las cuales se encuentran relacionadas a la educación en todos sus niveles, venta de comidas, entre otros establecimientos de atención al público (Ochoa-Díaz & Centeno-maldonado, 2020).

A causa de esto la productividad de las instituciones del estado se vieron en la obligación a reducir sus horas de trabajo o pasar al modo virtual. Poveda (2020), indica que durante las medidas de confinamiento los primeros 6 meses se redujo hasta el 16.6% del salario de los trabajadores públicos, con el único propósito de ahorrar aproximadamente 4 mil millones de dólares del gasto público, situación similar fue aplicada en Universidades donde la reducción de carga académica, condujo a la separación de contratados y recargo de responsabilidad a los docentes fijos con la finalidad de justificar su trabajo.

El sueldo o salario es una compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. En otras palabras, constituye las recompensas de todo tipo que reciben los colaboradores por llevar a cabo las tareas que les asigna la organización; la compensación puede ser directa e indirecta, la compensación directa es el pago que recibe el colaborador en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones. La compensación indirecta, llamada también beneficios, son las que se otorgan por derechos y prestaciones que se adquieren, como son las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros y otros.

Como tal, la remuneración debe justa y a veces ser flexible tanto al alza como a la baja, al tiempo que su disponibilidad también es flexible, ya que en el marco de la pandemia las horas laborales aumentarán o disminuirán, y para verificar dichos aspectos se requiere de sistemas de gestión que ayuden a controlar dichos aspectos y sus respectivos cálculos. En otras palabras, una empresa puede contratar las habilidades y capacidades de un trabajador, y con ello necesariamente también una porción de su tiempo y en necesario remunerarlo de manera justa y a tiempo (Campos Tomcsányi, 2020); es así que la mayoría de trabajadores han convertido el ocio en horas laborales, esas hora adicional (dedicadas al descanso) deben tomarse en cuenta.

El uso de sistemas de gestión de personal y de planillas pueden optimizar el proceso de costos de una entidad pública, el cual, nos puede ayudar a optimizar la estructura de costos más eficiente, puede decidir a ayudar a: una serie de medidas de recorte a la cantidad de personal en los escalafones salariales bajos y medios, al tiempo que aumenta las cuotas laborales o metas de estos trabajadores, sin tocar los premios de los niveles considerados como estratégicos(Campos Tomcsányi, 2020).

Por tanto, es necesario identificar los mecanismos, las herramientas para controlar, verificar la eficiencia, eficacia de la gestión de los recursos humanos y que esta se ve manifestada en las remuneraciones de los servidores públicos, por cuanto afecta de forma directa o indirecta a todos los trabajadores de una entidad pública, debido que el ingreso de remuneraciones por parte del Estado a los trabajadores públicos es vital para sostener familias, llevar una vida digna y decorosa. Como es de conocimiento de todos, la crisis a escala mundial está dejando grandes estragos a nivel social y económico, y nuestra región de Junín no está exento de la esta crisis, incluyendo el sector educación, donde a la fecha de redactar el actual informe, existían 42665,563 casos de Covid 19 confirmados en Junín con 1148 muertes, específicamente en la provincia de Chanchamayo con 5191 casos confirmados (a la fecha del 2020), como es sabido esta enfermedad no distingue clases sociales ni edad.

Esta nueva realidad es sui generis por lo que generó cambios y adaptaciones laborales, siendo la modalidad del teletrabajo, asumida para configurar la atención al público (Santillán-Marroquín, 2020), lo cual ha conllevado al manejo laboral desde el propio hogar del trabajador, siendo que esto ha implicado en algunos casos, invertir en servicios como internet y equipamiento tecnológico (Ochoa-Díaz & Centeno-maldonado, 2020), este tema fue asumido por parte de las entidades del estado como es el caso de la UGEL Chanchamayo, lo cual podría incidir en el control de las labores ejecutadas por los trabajadores, sus remuneraciones mensuales en relación a la eficiencia, la eficacia y efectividad de dichos procesos, siendo advertido por Guerra, et al. (2020), sobre la posibilidad de generación de desigualdad en el trabajo a causa de esta coyuntura de salud, siendo este un tema que necesariamente se debe vigilar para evitar alteraciones en el debido cumplimiento de los derechos laborales y también para la buena gestión institucional. En este sentido, la investigación tiene por objetivo analizar la eficiencia y eficacia del pago las remuneraciones y jornada laboral por parte del sistema de gestión de planillas implementado en la UGEL Chanchamayo en el marco de la emergencia sanitaria.

Así, si bien se aboga en diversos sectores por el uso de sistemas informáticos de gestión de recursos humanos como es el caso de la gestión de planillas, se aboga por la flexibilización laboral, ya no solo en el marco de la crisis sanitaria, sino como un cambio a operarse de manera progresiva y permanente en el contexto laboral, invalidando el modelo de trabajo tradicional para el sector educativo, se fortalece el modelo interno – externo (trabajo remoto) (Zuta Palacios, 2019). En ese mismo sentido, los trabajadores a la fecha perciben sus sueldos a destiempo, con demoras y desconocen los aspectos que se manejan para el cálculo de sus salarios (aumentos o descuentos) pese a que como menciona (Zuta Palacios, 2019) existen criterios e intereses unánimes por prevenir supuestos de vulneración a la igualdad salarial y, para ello, la autoridad administrativa de trabajo (jefe de personal u otro) fiscaliza que cada empleador cumpla, no solo con el pago de remuneraciones equitativas, sino que los trabajadores tengan conocimiento de diversos elementos, tales como su posición en el cuadro categorías, sus posibilidades y requisitos para obtener un aumento en su remuneración y los criterios de la valoración del puesto que ocupan. Teniendo en consideración este contexto y debido a que los recursos humanos en educación son elementos muy importantes para garantizar la atención de la gestión educativa de calidad, nos propusimos evidenciar el Sistema de gestión de planillas y su influencia en la eficiencia del pago de remuneraciones en la UGEL Chanchamayo.

El Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Chanchamayo se adapta la estructura administrativa, sustentando en principios de programación y contratación de docentes y administrativos de la 276 y el régimen de 1057; se rige por los principios administrativos de legalidad, transparencia, simplicidad, eficiencia, eficacia, participación educativa; desarrollando y aplicando las normas establecidas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo Gerencial y en general la normativa vigente aplicable a los gobiernos locales. Adicionalmente, en la Unidad de Gestión Educativa Local Chanchamayo se realizan otras tareas complementarias, tales como:

- Resumen de control de asistencia de faltas y tardanzas: Los cuales se realizan, manual mente en una hoja de cálculo.
- Actualización manual las aportaciones del AfpNet: El cual se realiza en una hoja de cálculo.
- Pagos al Personal, SUNAT, fondos de pensiones: Los cuales tienen retraso para el cumplimiento de dichos pagos en forma oportuna.

En la UGEL Chanchamayo se percibe una insatisfacción laboral, producto del destiempo en el pago de las remuneraciones; el cual es un reconocimiento del trabajador en dicha institución por su labor y los servicios que brinda de manera mensual, dicho salario percibido inclusive genera descuentos que algunos de los empleados no reconocen, puesto que se atribuyen a actividades no realizadas y a los aumentos y disminuciones de éste el cual desmotiva al trabajador y genera un malestar el cual no es reconocido dentro de la institución que es la UGEL Chanchamayo. En general, se puede condensar dichos aspectos en la siguiente imagen:

Figura 1

Diagrama de Ishikawa sobre situaciones problemáticas que se perciben en la UGEL Chanchamayo



Al indagar más sobre la problemática que presenta la oficina de Planillas se pudo observar los problemas y sus causas respectivas siguientes:

Tabla 1

Situaciones problemáticas que se perciben en la UGEL Chanchamayo.

Situaciones Problema	Posibles Causas
Información tergiversada del control de asistencia como faltas y tardanzas, se realiza de forma empírica	El registro de asistencia como faltas y tardanzas se desarrolla ojeando uno por uno los expedientes en forma manual
Seguimiento de control de contribuciones pensionarios se desarrolla de forma manual.	Registro de aportaciones realizados manualmente en hojas de calculo
Planillas manuales poco honestas	Declaración de las aportaciones se realiza manualmente que demora entre uno o tres días
Acusaciones por no declarar las aportaciones de los trabajadores del régimen cas 1057	No declarar las aportaciones de descuento de los trabajadores del AfpNet, SUNAT, T Registro SUNAT

Los problemas encontrados determinan las siguientes carencias:

Tabla 2

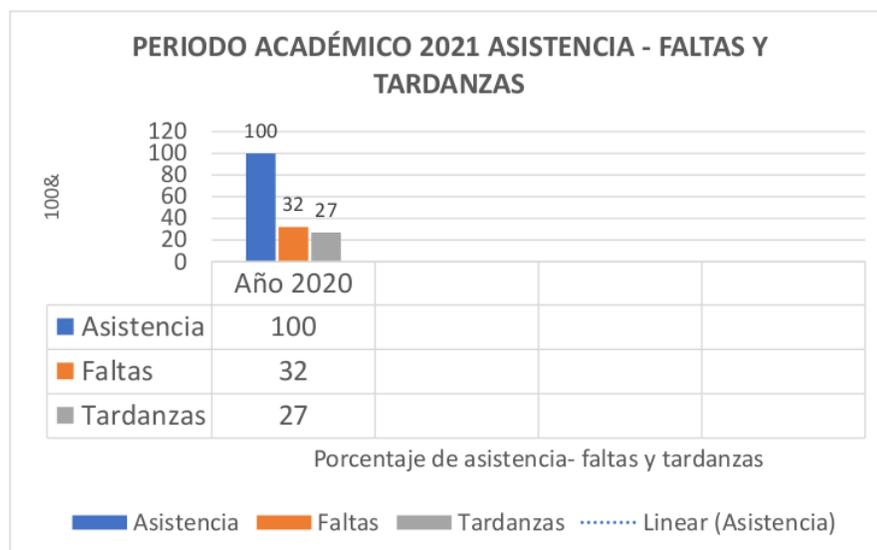
Carencias que se perciben en la UGEL Chanchamayo.

Problema	Carencias
Perdida de información de control de asistencia de faltas y tardanzas se hace en forma manual	Búsqueda de información de control de asistencia del personal personalizada en expedientes
Control de aportaciones pensionarios se realiza manualmente	Actualización de las aportaciones pensionarios rápido y seguro
Planillas manuales poco confiables	Control de la información relacionada a las planillas
Denuncias por no declarar las aportaciones de los trabajadores del régimen CAS ley 1057	Controlar las aportaciones mensuales que se realiza a los trabajadores del régimen ley 1057

En base a lo establecido formalmente podemos establecer que el problema general se relaciona con el desarrollo de un sistema de gestión automatizada de planilla y su influencia en la eficiencia del pago de remuneraciones en la UGEL Chanchamayo.

Figura 2

Datos estadísticos en el Pago de Remuneraciones



De la figura N° 02 correspondiente al periodo académico 2021, en relación a las asistencias, faltas y tardanzas, se tiene resultados tergiversados sobre el control de asistencia, faltas y tardanzas, que se cuenta de forma manual, de lo mencionado se concluye que, del 100% de asistencia durante el periodo académico 2021 se tiene un 32% de faltas y 27% de tardanzas, resultados poco confiables por las oficinas responsables de la UGEL Concepción.

1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Delimitación Espacial

El estudio se realizó dentro del área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Chanchamayo, correspondiente a la Dirección Regional de Educación de Junín.

1.2.2 Delimitación temporal:

La investigación comprende al periodo de estudio del 2021 que pertenece al estudio de permanencia de 12 meses.

1.2.3 Delimitación Conceptual o Temática

La investigación se ha delimitado con el desarrollo de las bases teóricas respecto a las variables de estudio como eficiencia del pago de remuneraciones y gestión de planillas, con sus respectivas dimensiones: Control de asistencia, eficiencia en el pago, tecnológica y procesos.

La eficiencia del pago de las remuneraciones es un derecho del trabajador respecto a la remuneración El artículo 24 de la Constitución Política del Perú dice que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

La remuneración es el reconocimiento económico que perciben todo trabajador que perciben como resultado de su jornada laboral (Werther & Davis, 1999); es así que los empleados pertenecientes a un mismo nivel y categoría podrán recibir remuneraciones distintas, todo ello se justifica con criterios sustentables como las metas y objetivos que se persigue en una entidad, los cuales son la antigüedad, el desempeño, laboral, incluir la estructura de cargos y salarios, la remuneración para cada puesto de trabajo, los criterios o lineamientos para el otorgamiento de los distintos conceptos que se abonan al personal (Zuta, 2019).

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 Problema General:

¿Cómo influye el Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021?

1.3.2 Problemas Específicos:

- a. ¿Cómo influye el Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del control de asistencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021?
- b. ¿Cómo influye el Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Procesamiento de Elaboración de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021?
- c. ¿Cómo influye el Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia de los entregables de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021?

1.4 JUSTIFICACIÓN

1.4.1 Justificación Social

La investigación se justifica por impacto a la sociedad que tiene el sistema de gestión de planillas y la eficiencia del pago de remuneraciones en la UGEL Chanchamayo de la Dirección Regional de Educación de Junín.

La meta de la investigación es optimizar el servicio a los usuarios de la UGEL Chanchamayo sobre todo la relación entre el personal administrativo y los docentes de esta UGEL, esta acción podría mejorar también la imagen institucional. Al momento de realizar los pagos y

remuneraciones a los trabajadores, se beneficiará a todas las familias de los trabajadores, así como entregar servicios y productos a una gran cantidad de docentes del medio y a organizaciones sociales de base. Porque este proyecto de investigación se centra en el uso de recursos tecnológicos, permitiendo facilitar las tareas que se realizan en el proceso de atención de los pagos y servicios. Esto beneficiará de manera directa para la obtención de resultados rápidos y confiables, favoreciendo a todo los que trabajan en el área administrativa. La comunidad educativa y personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chanchamayo necesita la facilidad y rapidez en dar respuesta el estado en que se encuentra el proceso de pagos y remuneraciones; con la implementación de este proyecto de investigación se asegura la gestión eficiente y oportuna de los expedientes, y por ende aseguramos la satisfacción de los usuarios (trabajadores internos y externos).

² 1.4.2 Justificación Teórica

La investigación pretende cubrir los vacíos que existen en la gestión de ¹ sistema de gestión de planillas y la eficiencia del pago de remuneraciones, para tal fin, presentamos diversos postulados y/o definiciones de una variedad de autores que han definido la influencia en la eficiencia del pago ⁶ es por ello que la definición ha ido evolucionando con el tiempo. En el siguiente cuadro se podrá observar el progresivo cambio del significado de la palabra, en definitiva, abarca el estado emocional de todo empleador de las instituciones ya sea pública o privada.

AÑO	AUTORES	DEFINICIONES
1996	¹⁰ Smith, Kendal y Hulin	Sentimientos o respuestas afectivas referidas, en este caso a facetas específicas de la situación laboral.
1976	Locke	Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.

1990	Mueller y Mc Closkey	Una orientación afectiva positiva hacia el empleo.
1993	Muchinsky	Una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo.
1993	Newstrom y Davis	Un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleadores ven su trabajo.

La jerarquía de la teoría de las necesidades, donde en la pirámide de Maslow que es una teoría psicológica desarrollada por Abraham Maslow en su libro de 1943 The Theory of Human Motivation, donde la teoría explica cómo las personas tienen diferentes necesidades humanas y cómo estas necesidades evolucionan desde las más básicas hasta crear las más altas. Según Maslow, la pirámide representa la etapa correspondiente a cada motivación (en orden de prioridad) que tiene cada persona (nivel de enfoque interior) para la existencia y desarrollo de cada persona. También clasifica las necesidades de la siguiente manera:

- Necesidades fisiológicas: relacionadas con las necesidades básicas del individuo (hambre, fatiga, sueño, deseo sexual, etc.) y relacionadas con su supervivencia.
- Requisitos de seguridad: relacionados con la protección en situaciones de riesgo. Llevan a los individuos a protegerse de todos los peligros, reales o imaginarios, físicos o abstractos, y el deseo de estabilidad es una de las manifestaciones típicas de estas necesidades de seguridad.
- Necesidad de reconocimiento o respeto: Las personas necesitan ser reconocidas por los demás por respeto, estatus, prestigio, poder, etc. Satisfacer la necesidad de estima conduce a la confianza, la autoestima, la reputación, el reconocimiento, la autoestima, el prestigio, el estatus, los valores, la fuerza, el poder, la competencia y la utilidad.
- Necesidad de Autoconocimiento: Implica maximizar el potencial de uno mismo para manifestar un deseo de progreso.

- **Necesidades sociales:** La amistad, la necesidad de dar y recibir afecto, encontrar amigos y formar parte de grupos están relacionadas con estas necesidades.

La Teoría de los dos factores de Herzberg: Frederick Herzberg propuso la teoría de la motivación y la higiene, basada en la relación entre el entorno externo, el trabajo de un individuo y la actitud laboral interna de la organización que hablan del éxito o fracaso. La teoría de los dos factores se divide en dos categorías:

- **Factores de higiene:** la presencia de estos factores (condiciones de trabajo, supervisión, ingresos, etc.) hace que las personas no estén contentas con su trabajo, pero eso no significa que creen el impulso necesario para acertar un gol.
- **Motivador:** Describe cómo el individuo tiene los impulsos necesarios para que las personas pongan su energía en la organización para lograr resultados (nivel de responsabilidad, reconocimiento, capacidad de progreso, etc.)

El trabajo contribuirá a la formación académica de los estudiantes de la población de la Provincia de Chanchamayo, cuando exista la eficiencia en los pagos de las remuneraciones, en el sentido cuando el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chanchamayo, realice un trabajo eficiente; así como sentar un precedente para realizar otras investigaciones del mismo tipo en la misma Universidad Peruana Los Andes o en otras Instituciones de Educación Superior. Así mismo, Para el desarrollo del proyecto de investigación propuesto, se tendrá presente las normas establecidas por la Universidad Peruana Los Andes para la presente investigación, poniendo en práctica los temas aprendidos a lo largo de la carrera profesional. El sueldo actúa como un factor aliciente que mejora el desempeño en los colaboradores en una organización, y a la vez puede generar una mayor identificación y productividad en favor de la empresa. Según Morales y Velandia (2001), la remuneración se considera como el instrumento mediante el cual las instituciones compensan las labores de los colaboradores con la finalidad de lograr las metas de

aquellos. De esa manera una justa remuneración le asegura a la institución contar con trabajadores calificados que contribuyan a la consecución de objetivos (p. 266).

1.4.3 Justificación Metodológica

La investigación pretende proponer nuevas formas de investigar, para tal fin el instrumento como la encuesta mediante la escala de Likert, permitirá realizar nuevas interpretaciones, lo que permitirá conocer cuál es el comportamiento de las variables ¹ gestión de planillas y la eficiencia del pago de remuneraciones.

Existe insuficiencia de estudios de investigación y menos su aplicabilidad en la Unidad de Gestión Educativa de Chanchamayo, lo que permite hacer un trabajo de investigación para la eficiencia del pago de las remuneraciones, lo que permitirá resultados de calidad.

Asimismo, el instrumento de la recolección hemos realizado en apoyado con otros modelos con el único propósito de fortalecer la pertinencia de los resultados.

¹ Existe información real de la UGEL Chanchamayo que, al desarrollo de un software de gestión automatizada de planilla, este contribuye considerablemente ¹ la eficiencia de sus procesos. De ahí nace la inquietud de realizar este estudio. Desarrollo de un sistema de gestión automatizada de planilla que se aplicará en la Unidad de Gestión Educativa Local Chanchamayo, el cual podrá ser replicada en otras instituciones de similar actividad de procesos. Al desarrollar la implementación de un sistema como el que plantea la investigación, estableceremos un procedimiento que servirá de guía para futuros trabajos que se realicen en el área. La presente investigación que se trata de la implementación de un sistema de gestión de planillas; establecerá el proceso de desarrollo mediante la metodología Proceso Racional Unificado (RUP) caracterizada por organizar la investigación en base a: cuatro fases, guiados por los casos de uso centrado en la arquitectura, iterativo e incremental con su propósito de asegurar la producción de software que se ajuste a las necesidades de sus usuarios finales y objetivos de la organización; lo

4
cual sirve de guía para el desarrollo de futuros trabajos que se realicen en el área. La aplicación web reducirá el número de procesos realizados manualmente para trabajarlos directamente en la aplicación web; y el almacenamiento de información en libros de planillas ubicados en lotes, para ser gestionados virtualmente.

Para la aplicación del instrumento a los usuarios si están satisfechos de las labores que realizan en las unidades de gestión educativa local de Chanchamayo, se deberá confeccionar un instrumento para medir la satisfacción y necesidades de los usuarios internos con la relación a los nuevos sistemas informáticos de trabajo. Para poder medir la satisfacción de los usuarios internos de las UGEL de Chanchamayo nos preguntaremos: ¿Por qué evaluar la satisfacción y necesidades de los usuarios internos? respondiendo: para que el usuario Interno de las UGEL se encuentre satisfecho y justifique el uso de un Sistema Informático este se debe considerar como a un nuevo sistema de trabajo y una nueva metodología a la vez, que sea visto como una herramienta que ayude sustantivamente al usuario a realizar eficientemente su trabajo. Sabiendo que cada unidad de gestión educativa local posee características muy diferentes por su capacidad de público, complejidad, tecnologías, múltiples tipos de usuarios, ambiente de trabajo, etc., la herramienta para la medición que se planteará es de manera estándar, que se incluirán aspectos que deberán tener en cuenta en el estudio de factibilidad, diseño, desarrollo, ejecución de los sistemas informáticos para el área de educación.

1 1.4.4 Justificación Práctica

En la búsqueda de mejorar la eficiencia en la gestión de Planillas la Unidad de Gestión Educativa Local Chanchamayo basa en la mejora de sus procesos en el desarrollo de un sistema de gestión automatizada de planilla con la finalidad de optimizar la eficiencia en la Gestión Planilla. El presente estudio mostrara una solución práctica a los problemas de la realidad en gestión automatizada de planilla. Con la presente investigación se pretende implementar un

sistema vía web de Gestión de Planillas para la UGEL Chanchamayo, el cual ayudará a mejorar los procesos de pagos, remuneraciones a los trabajadores de dicha institución dando cumplimiento así de los propósitos institucionales dicha institución de gestión educativa. De acuerdo a los objetivos planteados en la investigación del presente proyecto de tesis a través de la implementación de un sistema vía web se plantea la solución para el procesamiento eficiente, eficaz de los pagos de remuneraciones de un periodo determinado así como generar así un registro de entradas y atención de salidas de datos e información, y de la misma forma emitir informes en tiempo real de reportes de pago de planillas todo ellas relacionadas a labor de cada trabajador en cada periodo de mes, para la toma de decisiones (por parte de las autoridades) de la UGEL. En cuanto a la solución planteada el software sistema vía de gestión de planillas, será un producto final que sirve de gran aporte para la problemática que presenta la UGEL Chanchamayo, referente a los procesos que se desarrollan en el área de gestión educativa docente; adecuándose a las necesidades y objetivos de acuerdo al giro de negocio (en este caso una institución de gestión educativa). Una vez realizadas las evaluaciones de dicho software, quedará a disposición de las autoridades, información valiosa y precisa acerca del pago de remuneraciones de los trabajadores, la misma, que potencialmente serviría como documentación de soporte para la toma de decisiones administrativas de parte de las autoridades de la institución, y así se orientarían las políticas de las autoridades. La institución cuenta con los equipos informáticos necesarios en cada una de las áreas, el cual puede ayudar en la instalación y la automatización de la propuesta de trabajo de investigación, la capacidad del personal para el correcto uso del sistema es suficiente; finalmente el área informática cuenta con un servidor propio para albergar el sistema de información, bajo este contexto, el sistema web permitirá mejorar la eficacia, eficiencia y efectividad a la gestión del proceso de planillas, permitiendo un mejor servicio al personal que labora en las diferentes áreas de la Unidad de Gestión Educativa Chanchamayo.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo General

Establecer ¹ la influencia de un Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

1.5.2 Objetivos Específico

- a. Identificar la influencia de un Sistema de Gestión de Planillas significativamente en la Eficiencia del control de asistencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.
- b. Identificar la ¹ influencia de un Sistema de Gestión de Planillas significativamente en la Eficiencia del Procesamiento de Elaboración de Planillas del Pago de ¹ Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.
- c. Identificar ¹ la influencia de un Sistema de Gestión de Planillas influye significativamente en la Eficiencia de los entregables de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

² CAPÍTULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedentes internacionales

¹⁵ (Rivera Muñoz, 2007), en su tesis **“Regulación de las Remuneraciones en el Régimen Común del Sector Privado en la Legislación Peruana”**. Para Optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, desarrollado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de la nacionalidad del Perú. Este informe tiene como objetivo, analizar el sistema de remuneración en entidades privadas, considerando todo referente a la teoría de salarios, los derechos a la remuneración de acuerdo a la constitución política del Perú, luego se considera las reformas que se podrían hacer a las leyes sobre derecho salarial y finalmente se compara los salarios con la legislación actual. La investigación concluye que para mejorar el procedimiento para aumentar los salarios en todo el país, es aumentando la productividad nacional que resultarían más convenientes y ventajosas que estar en conflictos permanentes entre el empleador y el trabajador. Para lograr una tasa de aumento uniforme en la productividad es preciso que el gobierno realice una buena planificación económica, que se mejoren equipos y métodos de producción y que los trabajadores mejoren su profesionalismo.

2.1.2 Antecedentes nacionales

(Urbina Cardenas, 2014), en su tesis **“Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013”**. En el país de Perú. El objetivo fundamental de la investigación fue determinar la relación existente entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado (IESTP) Abaco Chiclayo – 2013. El tipo de investigación utilizada fue descriptiva correlacional expresada en términos cuantitativos aplicada al total de la población que estuvo conformada por los 52 trabajadores que laboraban en el instituto a la fecha del estudio, es decir entre noviembre 2013 a febrero del 2014. Se recolectó información a través de la observación directa, revisión de documentos, aplicación de entrevistas y cuestionarios validados al personal que labora en ella. Al finalizar la investigación se pudo comprobar la hipótesis planteada de que existe una relación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto al obtener un índice de correlación de 0.70498758 que indica que existe una correlación positiva alta entre cada variable.

³ Otoyá (2016), en su tesis **“Importancia del control interno en mejora del área de recursos humanos de la Empresa Minera Muky S.A.A. San Borja - 2015”**. Desarrollado en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote a nivel de pregrado. Considera que en el país de Perú. El objetivo principal de esta investigación: determinar e implementar las políticas de control interno que permitan establecer los lineamientos de trabajo del área de recursos humanos, así mismo la aplicación del Sistema COSO, como resultados podemos resumir que en nuestro caso es necesario la implementación de un adecuado sistema de control interno. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, correlacional con enfoque (cualitativo), considerada como investigación aplicada, debido a los alcances prácticos, aplicativos sustentada por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información. Los resultados y el análisis de la

investigación, demostraron que existe un inadecuado control interno que imposibilita de forma parcial, el cumplimiento de los objetivos principales de toda empresa, en nuestro caso, MUKY S.A.A, inmersa en este rubro. Se logró describir la importancia del control interno y su incidencia en mejorar la gestión del área de recursos humanos, y de cómo el control interno actual tiene injerencia en todos los sectores empresariales.

Barriga y Rendón (2016), en su tesis **“Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016”**. Esta investigación pretende analizar el impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, para lo cual se utilizaron definiciones relacionadas a las variables de estudio y mediante los indicadores se comprobó la hipótesis formulada. La investigación planteada es de tipo descriptiva – correlacional con el diseño no experimental y transversal, el instrumento empleado fue la encuesta realizada por una población de 54 095 personas siendo la muestra determinada por 382 personas (cabezas de familia), a través de la recolección, análisis, proceso y tabulación de datos se obtuvieron los resultados que a continuación se van a detallar en respuesta a los objetivos planteados para dicha investigación. Concluye que la remuneración percibida si impacta positivamente sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C siendo un resultado positivo para la investigación.

Callupe (2017), en su tesis **“Incremento de la eficiencia de los procesos del ciclo de pago de planilla en una Empresa Comercializadora Textil”**. Desarrollado en la Universidad San Ignacio de Loyola en el Perú, a nivel de pregrado para optar el título profesional. El objetivo de la investigación fue: determinar si existe un incremento en la eficiencia en el ciclo de pago de planilla de una empresa comercializadora textil al implementar una reingeniería de procesos, se define como eficiencia a la reducción de tiempos de ciclo totales, reducción de errores por planilla y reducción del costo de mano de obra para su procesamiento. Para ello se utilizó la metodología

que sigue los pasos de una reingeniería de procesos en la cual se utilizan las herramientas pertinentes para llegar a proponer a través de un diseño técnico y social para el área de planilla, una nueva estructura organizacional y un nuevo flujo de procesos que posteriormente se implementaron en la empresa a través de capacitaciones y pruebas piloto. En conclusión, se demostró a través de los indicadores de tiempo, costo y calidad, que la eficiencia se incrementó de un 65% a un 92%, se redujo el tiempo de procesamiento en un 27%, los errores totales por planilla en un 48% y el costo de mano de obra para el procesamiento en un 18%, además se incrementó la percepción de eficiencia del ciclo de proceso de pago de planilla y su respectivo procedimiento.

Medina (2017), en su tesis **“La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima-Ciudad 2016”**. Desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo en el Perú, a nivel de posgrado para optar el grado de Maestro. El objetivo fundamental de la investigación es establecer el nivel de relación que existe entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016. La investigación es de tipo aplicada, con un diseño no experimental transversal correlacional, con una población de 200 y una muestra de 132. Se aplicó como instrumento una encuesta por cada variable, el cuestionario fue validado por el juicio de expertos y se usó la prueba de Alfa de Cronbach para su confiabilidad, las cuales se determinó en la variable de La Gestión de remuneración con un resultado de 0.915 y en la variable Satisfacción Laboral con un resultado de 0.958 del mismo modo se tomó el método de análisis de prueba no paramétrica en razón a que son dos variables cualitativas, por ello el análisis se realizó con la prueba Rho de Spearman. En conclusión, existe relación significativa entre La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la red de la ciudad de Lima.

Tuchia y Huamán ³ (2018), en su tesis **“Evaluación del control interno para determinar**

la eficiencia de la gestión operativa de la unidad de tesorería y su impacto en la liquidez de la Municipalidad de Santa Cruz, 2016 - 2017". Desarrollado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo del Perú, para optar el título profesional de contador. El objetivo de la investigación fue conocer a profundidad el rol que cumple el Control Interno en las Municipalidades del Perú, mejorar el cumplimiento de la normativa, la eficiencia en los procesos operativos en la Unidad de Tesorería, que permitan lograr una gestión operativa eficiente, competitiva y de calidad al servicio del usuario. La investigación tuvo como objetivo general: Evaluar el Control Interno para determinar las eficiencias y sugerir medidas correctivas para mejorar la gestión operativa de la Unidad de Tesorería y su impacto en la liquidez de la Municipalidad de Santa Cruz, 2016 – 2017. El tipo de investigación es Aplicada, según el nivel de abstracción. Porque se trabaja en realidades de hecho y como característica fundamental es la de presentar una interpretación final correcta; el Diseño de investigación es no Experimental, porque no se va a manipular las variables y en forma transaccional descriptiva simple. En conclusión, se determinó que existe liquidez en la Municipalidad de Santa Cruz, como se demuestra en la evaluación estados de situación financiera, pero existen deficiencias sobre el pago de órdenes de servicios, órdenes de compra, planilla y otros pagos devengados por la oficina de planeamiento y presupuesto lo que dificulta que se cumpla oportunamente las obligaciones contraídas con terceros, además que la unidad de los procesos sea muy eficiente.

Saenz (2018), en su tesis **“Influencia de la gestión de las remuneraciones en la retención de los colaboradores, de la Empresa de Seguridad ZAGAZ Protección S.A.C., Lima, 2018”**. Desarrollado en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega del Perú, a nivel de pregrado para optar el título profesional. El objetivo de la investigación radica en conocer si la Gestión de las Remuneraciones influye en la Retención de los colaboradores de la Empresa de Seguridad Zagaz Protección S.A.C. El presente trabajo de investigación, según la clasificación de Sánchez y Reyes (2006), está enmarcado dentro del tipo de investigación aplicada, de enfoque

cuantitativo ya que describe, explica la influencia o relación entre las variables de investigación en la realidad concreta del universo. El estudio responde a un Diseño no experimental de corte transversal porque estos estudios se realizan sin la manipulación de variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural, para luego analizarlos; esto implica la recolección de datos en un momento determinado y en un tiempo único. Se demuestra que una gestión adecuada de las remuneraciones en la Empresa de Seguridad ZAGAZ y Protección, implica una disminución en la deserción de los colaboradores

Ramirez (2018), en su tesis **“La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de Caja de Conecta RETAIL S.A. Chiclayo”**. Desarrollado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo del Perú, a nivel de pregrado para optar el título profesional. para El objetivo de la investigación fue evaluar la Productividad del área de caja de la empresa Conecta Retail S.A., y determinar los efectos que esta produce en el cálculo de la remuneración variable y total de los colaboradores de esta área. Enfoque de naturaleza Mixta (Cualitativa y Cuantitativa), de tipo Transversal y de nivel Correlacional. El diseño que se realizó para esta investigación fue de tipo No experimental, dado que la información de las variables, sobre todo las independientes, ya se han generado y no pueden ser manipuladas, por lo tanto, la funcionalidad y operacionalización de estas variables y sub variables, se analizarán tal y como han sucedido. Las variables de productividad y sus mediciones, del área de caja, no se alteran, se mantienen, pero en la contratación de resultados, se puede cambiar el orden de funcionalidad o en todo caso, se puede agregar otra variable independiente, no considerada por la empresa al transformar las operaciones realizadas, en remuneración. Se demuestra que indica que el sueldo de los trabajadores no puede ser menor al del mínimo vital, por lo tanto, esta nueva variable dependiente, está en función a la productividad y a que está junto con las variables del Sueldo Fijo y Bono por Riesgo de Caja, supere la barrera del mínimo vital actual, caso contrario la variable legan indica que se debe subsidiar la parte faltante para llegar a minimizar el monto.

Montesinos y Moya (2019), en su tesis **“Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: caso corporación de servicios grupo romero en el periodo 2018”**. Desarrollado en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas del Perú a nivel de pregrado para optar el título profesional. El objetivo fundamental de la investigación fue determinar el impacto de los beneficios monetarios y no monetarios en el desempeño de los colaboradores; es decir, analizar y evaluar cómo influyen estos aspectos en el colaborador, ya que el desempeño laboral es el resultado de cómo se sienten los colaboradores en la organización y lo que implica pertenecer a ese espacio. La gran relación que tienen con las compensaciones que brinda el empleador con el desempeño y la consiguiente productividad es considerada estratégica para la organización. La presente investigación es de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo y se propone vincular las variables de compensación y desempeño laboral en una empresa de servicios corporativos en el periodo 2018. La metodología por emplear será cuantitativa, tal como lo mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2010), utilizando un software estadístico, en este caso particular, el SPSS ayudará a poder analizar los resultados obtenidos bajo una medición exacta, lo cual nos ayudará a interpretar y brindar mejores conclusiones. La unidad de análisis es la empresa Corporación de Servicios Grupo Romero, donde se obtendrán los datos y se analizará la situación actual de la empresa, a través del desempeño de los colaboradores, con relación a la aplicación del programa de compensaciones en los empleados. Existe relación significativa entre las Compensaciones y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Corporación de Servicios Grupo Romero, 2018. Donde a mejores niveles de Compensaciones se obtienen mejor nivel de desempeño.

Mendoza y Ciprian (2019), en su tesis **“Sistema de compensación laboral en el área administrativa de la Corporación Khipu S.A.C. Cusco - 2017”**. Desarrollado en la Universidad Andina del Cuzco en el Perú a nivel de pregrado para optar el título profesional. El objetivo de investigación fue conocer el sistema de Compensación Laboral en el área administrativa de la

Corporación Khipu S.A.C – Cusco 2018. El tipo de investigación es básica de alcance descriptivo, con un diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Se tuvo como muestra a 90 colaboradores del sector administrativo, para la recolección de datos se aplicó como instrumento el cuestionario, y se demuestra la consistencia de la misma con la técnica estadística índice de consistencia interna alfa de Cronbach. Los resultados concluyen que el sistema de compensación laboral en la corporación Khipu S.A.C es inadecuado con un valor promedio de 2.22, los sistemas de incentivos financieros obtuvieron un promedio de 1.25, lo cual se califica como totalmente inadecuado, los sistemas de incentivos no financieros obtuvieron como promedio 3.04, es decir que se encuentra en un nivel poco adecuado, el sistema de participación en las unidades obtuvieron un promedio de 1.90 que lo posiciona en un nivel inadecuado, en cuanto a las prestaciones del personal obtuvieron como promedio 2.35, ya que se califica como inadecuado, y finalmente los servicios al personal obtuvieron como promedio 2.54 que indica que el nivel es inadecuado.

Zúñiga (2020), en su tesis **“Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martín de Porres S.A.”**. desarrollado en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión del Perú, a nivel de posgrado para optar el grado académico de Maestro. El objetivo fundamental de la investigación fue determinar por qué incide las remuneraciones en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. La población de estudio es de 108 directivos y trabajadores de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A., seleccionados mediante el muestreo probabilístico y se ha empleado el software Statical Package for the Social Sciences – SPSS versión N° 24, para hallar los resultados de la aplicación de los cuestionarios, considerándose como dimensiones las Horas extras, Salario mínimo vital y la Jornada laboral. Como conclusión de los resultados obtenidos demuestran que existe correlación positiva y moderada del 0,580 de acuerdo a la escala correlacional en otras palabras si se mejora la remuneración también se mejorará el rendimiento laboral.

Díaz (2017), elaboró la tesis **“Propuesta de mejora de la gestión de planillas aplicando herramientas de ingeniería en una Empresa de Servicios 2017”** Desarrollado en la Universidad Tecnológica del Perú, a nivel de pregrado para optar el título profesional. Plantea como objetivo cuantificar la mejora de la gestión de planillas aplicando herramientas de ingeniería una empresa de servicios para el año 2017; para ello, el autor plantea el diseño de una propuesta mejora en la reducción de tiempos en el proceso de elaboración de planillas a través de la identificación de riesgos asociada a la calidad brindada. Asimismo, el tiempo de procesamiento de la gestión de planillas y el valor agregado de cada una de las actividades involucradas en el proceso. La empresa presenta potenciales riesgos que afectan en gran medida no cumplir a cabalidad los objetivos diseñados. Este proyecto se realiza con el fin de conocer los riesgos potenciales, que perjudican en el desempeño óptimo de las actividades con respecto a la calidad inherente del proceso. De igual manera, se presenta una inmediata propuesta en la disminución de tiempos en el proceso analizando el valor que está dispuesto a pagar los clientes y la misma empresa. El autor llega a las siguientes conclusiones: La mejora de la gestión de planillas está determinada por la reducción del 73% sobre los costos que se generan en la planilla como son las pérdidas y esperas de tiempo dentro del proceso de gestión de planillas. En ese sentido, mediante el uso de herramientas de ingeniería como el Value Stream Mapping y la Matriz de Riesgo se evidencia que existe la disminución del costo unitario de las planillas según tipo de trabajador. En el caso de los asistentes logra disminuir a S/.58.8 Soles por planilla y S/.144 Soles por planilla para los administradores; Los tiempos que no agregan valor en el proceso de gestión de planilla es 89.49% representa el valor actual, en un escenario futuro se reducirá a 0.00% por que se identifica y eliminan aquellas repetitivas y que no agregan valor al tiempo de ciclo de la gestión de planillas. La presente investigación servirá como fuente referencia para realizar un posterior estudio con un nuevo escenario donde se incluya el sistema de marcación digital, donde se podrá comprobar que las marcaciones del personal en línea mejorando el tiempo de análisis y revisión de las horas

marcadas, asimismo se debe aplicar seguros para casos especiales.

Villafuerte (2014), realizó su tesis **“Eficiencia operativa de la gestión de planillas mediante el Software Praxis-GL en la Municipalidad Provincial de Concepción”** desarrollado en La Universidad Nacional del Centro del Perú, a nivel de pregrado, para optar el título profesional. La meta de la investigación fue mejorar la eficiencia operativa en la Gestión de Planillas de la municipalidad provincial de Concepción; el autor para cumplir dicho objetivo pretende mejorar el control de la información relacionada a las planillas, nóminas y acciones del personal relacionadas a la unidad de Personal. Las causas que originan la entropía en gestión de planillas son: controles de información y planillas manuales poco confiables, duplicidad de procesos, duplicidad de datos y poco control de acceso a la información que se maneja en la Unidad de Personal. Estos problemas ocasionan un retraso para el cumplimiento de pagos al personal, SUNAT, fondos de pensiones y proveedores, Como resultado de la aplicación práctica de esta metodología se logró la implementación de este proyecto que mejora la gestión de planillas y a su vez permite brindar un mejor control de la información referente al empleado. Se recomienda la aplicación de esta metodología en proyectos pequeños a corto plazo. Algunas conclusiones del autor son las siguientes: La puesta en marcha del software Praxis-GL, mejoró la eficiencia operativa de la Gestión de Planillas en la Municipalidad Provincial de Concepción. La participación de los usuarios ha sido clave para el éxito del desarrollo del sistema. Se realizaron varias reuniones con los usuarios para la definición y validación de los requerimientos del sistema, así como sus prioridades en base a sus necesidades. El desarrollo de prototipos del sistema para la evaluación previa de los usuarios permitió eliminar tiempos perdidos en la fase de construcción del producto de software por modificaciones en la interfaz o en las funcionalidades. La presente investigación servirá como fuente referencia para implementar políticas de respaldo de información. La tecnología no está exenta de fallas o errores, y los respaldos de información son utilizados como un plan de contingencia en caso de que una falla o error se presente. La

administración del sistema y la asignación de accesos al mismo, debe ser responsabilidad total del administrador del sistema y del Jefe de la Unidad de Personal. La Metodología XP puede ser aplicada en empresas pequeñas o proyectos que no tengan poca envergadura.

Naquiche (2015), desarrolló la investigación titulada **“Desarrollo de un sistema informático de elaboración de planillas para la Municipalidad Provincial de Zarumilla”**, desarrollado en la Universidad Nacional de Piura, a nivel de pregrado para optar el título profesional. Tuvo como objetivo desarrollar e Implementar el Sistema Informático de elaboración Planillas para la Municipalidad Provincial de Zarumilla, para dicho objetivo el autor describe el desarrollo de un sistema informático de elaboración de planillas para la Municipalidad Provincial de Zarumilla, utilizando como metodologías el método científico que nos permite llevar un profundo análisis y una profunda investigación, y la metodología RUP que nos sirve para el desarrollo del software utilizando todas sus fases para su exitoso desarrollo. El autor llega a las siguientes conclusiones: La metodología de Proceso Unificado Rational (RUP) es una de las metodologías con más amplia disponibilidad de información técnica y práctica, así como de las herramientas que permiten implementarla, lo que ayuda en la utilización en el desarrollo de sistemas. Para el desarrollo del sistema fue necesario recurrir a expertos en el área, así como de material técnico que de una u otra manera me ayudaron a entender y comprender como se va a plantear la solución al problema, de lo que se puede deducir que para un correcto levantamiento de requerimientos se debe trabajar con los usuarios que conocen el proceso y con expertos del mismo. La presente investigación servirá como fuente referencia para utilizar RUP para el desarrollo de sistemas especialmente aquellos de gran complejidad y criticidad debido a las facilidades que provee en la distribución de los flujos de trabajo, implementar un Sistema Financiero Integrado, en el cual se incluya el Sistema de Planillas propuesto, logrando con ello reducir los procesos manuales, evitar inconsistencias y para reducir la congestión de datos.

Martell y Santa Cruz (2016), elaboraron la tesis titulada **“Sistema de información web de control de personal y planillas para mejorar la gestión de recursos humanos del Gobierno Provincial de Bagua Grande”**, desarrollado en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza a nivel de pregrado para optar el título profesional. Teniendo como objetivo mejorar la Gestión de control de personal y planillas de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Bagua Grande, mediante la implementación de un sistema de información con tecnología web; para ello los autores ha visto conveniente y necesario analizar, diseñar e implementar un sistema de información Web para mejorar la gestión del área de recursos humanos del Gobierno Provincial de Bagua Grande y así subsanar dificultades ya conocidas. La investigación hizo uso de la metodología RUP (Proceso Unificado de Rational) así como para el diseño y modelado de diagramas se ha hecho uso de UML (Lenguaje Unificado de Modelado). Finalmente, como resultado de esta investigación concluimos que mediante la implementación del sistema propuesto se logrará mejorar la gestión de la sub gerencia de recursos humanos del Gobierno Provincial de Bagua Grande generando ahorro de tiempo y esfuerzo y permitiendo un control real de la información. La conclusión final de la investigación es que después de haber hecho el análisis del indicador de tiempo de permisos y legajos encontramos que el tiempo promedio en realizar este proceso con el método actual es de 68.76 minutos (100%), y con el sistema propuesto es de 31.46 minutos (45.75 %) por lo que encontramos un ahorro significativo de tiempo de 37.3 minutos (54.2 %), tiempo adicional que permitirá realizar al personal otras actividades. Después de haber hecho el análisis del indicador de tiempo de generación de planillas encontramos que el tiempo promedio en realizar este proceso con el método actual es de 123.76 segundos (100 %) y con el sistema propuesto es de 62.52 segundos (50.52 %) por lo que encontramos un ahorro de tiempo aproximado de 61.24 segundos (49.48 %), tiempo adicional que permitirá realizar al personal otras actividades. Después de haber hecho el análisis del indicador de nivel de satisfacción del usuario encontramos que la satisfacción con el

método actual es 2.15 (43%), que en la escala de Likert representa un nivel de desacuerdo, con el sistema propuesto se ha obtenido un valor de 4.12 (82.4%) que en la escala de Likert representa un nivel de acuerdo, obteniendo así un porcentaje ganado de 39.4%”.

Balladares (2018) elaboró la tesis **“Propuesta de implementación de un sistema para la mejora del proceso de planillas y remuneraciones para la Universidad Nacional de Tumbes, 2018”**, a nivel de pregrado para optar título profesional. Teniendo como objetivo proponer la implementación de un sistema para la mejora del proceso de planillas y remuneraciones para la Universidad Nacional de Tumbes, 2018. para ello el autor desarrollara bajo la línea de investigación de Implementación de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), ejecutado en la Universidad Nacional de Tumbes, tuvo como objetivo es proponer la implementación de un sistema para la mejora del proceso de planillas y remuneraciones para la Universidad Nacional de Tumbes, 2018. El estudio es de tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo y de corte transversal. Para realizar esta propuesta de implementación se usa como metodología Business Process Management (BPM), con la necesidad de agilizar la información del proceso siendo indispensable una reducción de costos y un menor tiempo de respuesta Para la recolección de información se aplicó un cuestionario estructurado a los trabajadores, y los resultados obtenidos fueron: que el 71.08% responde que mejorando el proceso se agilizaría y se recortaría el tiempo de atención, por otro lado, el 60.27% considera que si se debería proponer la implementación para mejorar el proceso de planillas y remuneraciones. Estos resultados permiten que la hipótesis está quedando aceptada, por lo tanto, esta investigación concluye, siendo beneficiosa la propuesta de implementación de mejora del proceso de planillas y remuneraciones para la Universidad Nacional de Tumbes , finalmente la investigación concluye que se logró la reducción del tiempo de atención permitiendo ser utilizado en otro proceso, dando sostenibilidad a las planillas y desarrollando calidad de respuesta a peticiones que sean idóneas dentro del proceso de planillas y remuneraciones

Claudett (2018), elaboró la tesis **“Aplicación web para mejorar los procesos de remuneración en el área de remuneraciones y liquidaciones de la UGEL Santa, Ancash”**; desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo a nivel de pregrado para optar el título profesional. Cuyo objetivo fue mejorar los procesos de remuneración del área de Remuneraciones y Liquidaciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa mediante una aplicación web; para ello, el autor se empleó la metodología de desarrollo de software RUP, completando cada una de sus cuatro fases: Fase de Inicio, Fase de Elaboración, Fase de Construcción y Fase de Transición. El diseño de investigación correspondiente al proyecto desarrollado es Pre Experimental, utilizando el método Pre y Post Test basados en guías de observación y encuestas como instrumentos de recolección de datos. El desarrollo de la aplicación web propuesta logró satisfacer las necesidades del personal administrativo de la UGEL Santa, puesto que redujo el tiempo en la elaboración de las planillas y generación de liquidaciones, mejorando de esa manera el proceso en la remuneración de los trabajadores dentro de la institución. El autor llega a las siguientes conclusiones: El nivel de satisfacción del personal administrativo, en una escala de Likert de 1 a 5 puntos (100%), con el sistema antiguo era de 1.8 puntos, el cual indica 36 % de nivel de satisfacción, en cuanto a la aplicación actual se obtuvo un promedio 4.1 puntos, que indica 81.78 % . Llegando a la conclusión que la satisfacción del personal administrativo se incrementa en 2.3 y el nivel de satisfacción del personal administrativo con la aplicación web . Además el tiempo de búsqueda de boletas de pago tiene una reducción de 267.3 segundos (90%) con la aplicación web. Finalmente, se concluye que, se cumplieron con todos los objetivos planteados al principio del proyecto de investigación. Los resultados obtenidos durante el estudio de la viabilidad económica demuestran que el sistema web propuesto es económicamente factible. La presente investigación servirá como fuente referencia para realizar el diseño del sistema de gestión de planillas.

Romero (2017) elaboró la tesis **“Uso de los sistemas informáticos y su incidencia en la satisfacción del usuario interno de las Unidades de Gestión Educativa de Lima y el Callao, 2016”** desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo a nivel de posgrado para optar el Grado Académico de Maestro. Tiene como objetivo principal determinar la relación entre uso de los sistemas informáticos con la satisfacción del usuario interno de las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima y el Callao; Para poder ejecutar la evaluación de los usuarios si están satisfechos de las labores que realizan en las unidades de gestión educativa local de Lima y del Callao, se deberá confeccionar un instrumento para medir la satisfacción y necesidades de los usuarios internos con la relación a los nuevos sistemas informáticos de trabajo. Para poder medir la satisfacción de los usuarios internos de las UGEL de Lima y el Callao nos preguntaremos: ¿Por qué evaluar la satisfacción y necesidades de los usuarios internos? respondiendo: para que el usuario Interno de las UGEL se encuentre satisfecho y justifique el uso de un Sistema Informático este se debe considerar como a un nuevo sistema de trabajo que sea visto como una herramienta que ayude sustantivamente al usuario a realizar eficientemente su trabajo. Sabiendo que cada unidad de gestión educativa local posee características muy diferentes por su capacidad de público, complejidad, tecnologías, múltiples tipos de usuarios, ambiente de trabajo, etc., la herramienta para la medición que se planteará es de manera estándar, que se incluirán aspectos que deberán tener en cuenta en el estudio de factibilidad, diseño, desarrollo, ejecución de los sistemas informáticos del sector educación. Se definió la población de estudio, la cual estuvo conformada 106 usuarios internos de las 10 Unidades Ejecutoras de Educación de Lima y el Callao. La técnica utilizada fue la Encuesta a través 02 cuestionarios, primer cuestionario: sobre Sistemas Informáticos, consta de tres dimensiones, la primera dimensión consta de 6 preguntas, la segunda 6 preguntas, la tercera 8 preguntas, 20 preguntas en total. Segundo cuestionario: sobre Satisfacción del usuario, consta de tres dimensiones, las dos primeras constaban de 6 preguntas cada una, la última de 8 preguntas, 20 preguntas en total. Luego de aplicar los instrumentos y

realizar el análisis estadístico se encontró el nivel predominante en el uso de sistemas informáticos en los usuarios internos de las Unidades de Gestión Educativa de Lima y el Callao es adecuado con 60%, optimo con 27%, y el porcentaje de usuarios internos con nivel inadecuado de uso de sistemas informáticos es de 13%. El autor llega a las siguientes conclusiones: La percepción de la satisfacción de los usuarios internos que usan los sistemas informáticos de las Unidad de Gestión Educativa Local de Lima y el Callao son adecuados, con un resultado del 60% y con 13% de nivel inadecuado, esto indica que los sistemas informáticos mejoran la satisfacción laboral del usuario interno de las unidades ejecutoras; La percepción sobre el uso de sistemas informáticos con el puesto de trabajo del usuario interno de las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima y el Callao. Demostrando que la relación es siempre alta 73% de los trabajadores alcanzan un nivel favorable. Por lo tanto, se considera tiene un nivel alto de satisfacción del puesto de trabajo; La percepción con respecto a la relación entre uso de sistemas informáticos con el ambiente de trabajo del usuario de las Unidad de Gestión Educativa Local de Lima y el Callao, es de 55% de los trabajadores alcanzan un nivel alto en la satisfacción del ambiente de trabajo; La percepción de la relación entre uso de sistemas informáticos con los materiales y equipos del usuario interno de las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima y el Callao, es medio con 56%, quien tiene por mejorar en los recursos y materiales, disponer de tecnología y un buen ambiente de trabajo adecuado para dicho fin; La percepción entre uso de sistemas informáticos con la información y comunicación del usuario interno de las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima y el Callao, demostrando que el nivel es medio con 63%, quien tiene que mejorar en la comunicación y las capacitaciones sean actualizadas, transmitir las a las demás áreas, solicitando las opiniones de los usuarios de las UGEL para poder mejóralos y participar en los diseños de los mismos. La presente investigación servirá como fuente referencia para realizar el proceso estadístico de la investigación y la relación con los sistemas de información.

Guzmán y Sevilla (2017), elaboró la tesis **“Desarrollo de un sistema de gestión de planillas electrónicas para mejorar los procesos administrativos de la empresa “Negocios Agrícola Jayanca” S.A. con sede en la ciudad de Chiclayo”**; desarrollado en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo que tiene como objetivo principal implementar Un Sistema de Gestión de Planillas electrónicas en la empresa “Negocios Agrícola Jayanca” S.A. – con sede en la ciudad de Chiclayo, utilizando tecnologías Visual Basic 2005 y Sql Server 2000; Para poder ejecutar la investigación El presente proyecto de investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental descriptivo y transversal que permite identificar resultados de un estudio descriptivo. El autor llega a las siguientes conclusiones: Se logró realizar el análisis, diseño, construcción y pruebas del sistema de pago de remuneraciones adicionales eventuales propuesto que apoyar las labores del personal; Se logró desarrollar el modelo físico de datos que soporta la solución realizada y que permite almacenar la información que se obtendrá del nuevo sistema desarrollado; La participación de los usuarios ha sido clave para el éxito del desarrollo del sistema. Se realizaron varias reuniones con los usuarios para la definición y validación de los requerimientos del sistema, así como sus prioridades en base a sus necesidades; El desarrollo de prototipos del sistema para la evaluación previa de los usuarios, permitió eliminar tiempos perdidos en la fase de construcción del producto de software por modificaciones en la interfaz o en las funcionalidades; Se concluyó exitosamente la realización de pruebas en los entornos de desarrollo y pre producción antes de poner la aplicación a disponibilidad de los usuarios finales; Se logró automatizar el proceso de pago de remuneraciones adicionales eventuales. Dicha mejora permite agilizar las labores del personal de las unidades, de la oficina de Presupuestos y de la sección Planillas responsables del registro, y/o aprobación de solicitudes de pagos de remuneración adicional eventual; La aplicación desarrollada permitirá a las unidades de la empresa tener mayor control de los pagos de remuneración adicional eventual en relación con sus presupuestos. Asimismo, se agilizará sus procesos de registro y aprobación de solicitudes de pago

de remuneración adicional eventual; La aplicación desarrollada ayudará al personal de la oficina de Presupuesto a agilizar sus procesos de verificación y aprobación de solicitudes de pago de remuneración adicional eventual; La aplicación desarrollada facilitará al personal de la sección de Planillas la programación de pagos a un proceso de pago de haberes del concepto de remuneración adicional eventual; La aplicación desarrollada tiene como valor agregado la interrelación con el presupuesto de las actividades. Las funcionalidades presupuestales que se incorporan son: validaciones presupuestales, compromisos y descompromisos del presupuesto, así como consulta de variaciones presupuestales; La aplicación desarrollada forma parte de un conjunto de proyectos de la DIRINFO para apoyar y mejorar las labores diarias del personal administrativo de la empresa, con el fin de brindar servicios eficientes y de calidad. La presente investigación servirá como fuente referencia para realizar el proceso estadístico de la investigación y su correlación con la información.

2.2 BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1 Planilla

Es la manera sistematizada que tienen todas las empresas e instituciones que tienen trabajadores en relación de subordinación, donde apuntan las remuneraciones de todos los trabajadores. Este permite registrar los sucesos de los trabajadores que laboran en su centro de trabajo, el contratante calcula las remuneraciones de acuerdo a la eficiencia laboral, de ese modo se podrá hacer un recuento y poder pagar sus remuneraciones a los trabajadores así como los tributos de ley de acuerdo a la legislación peruana.

Otra definición puede ser el estado de cuentas, liquidación. Ajustes de gasto (*RAE 2007*). Planillas Realiza la gestión integral del pago de remuneraciones de todo el personal que tiene un vínculo laboral con una determinada empresa: empleados, obreros, ejecutivos, practicantes. etc. realiza los cálculos remunerativos, deducciones del personal y aportes de la empresa. Los

conceptos que se presentan en la definición de términos, son aquellos que se requieren para el cálculo y elaboración de las planillas. La empresa debe manejar el sistema de planillas electrónicas, las cuales toda información registrada viaja, previa validaciones por las áreas de Contabilidad y Finanzas al sistema de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). El contenido de la planilla electrónica debe tener dos partes: el Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME). Estos últimos registros son exclusivos del área de contabilidad y finanzas.

El significado de la palabra planilla, según el diccionario de la Real Academia Española para el contexto de recursos humanos en una empresa cualquiera es la siguiente “Relación nominal de los individuos que en una oficina pública o particular han de percibir haberes y justificar con su firma haberlos recibido.” La definición de planilla según algunos autores, “La planilla es el documento que se entrega a los trabajadores con la liquidación del salario en el que se especifica cada una de las percepciones, así como los descuentos a los que esta da lugar.” (Meighs, 1992), “Registro que muestra el jornal o salario pagadero a cada uno de los obreros o empleados durante cierto periodo, así como las diversas deducciones por retenciones de impuestos, beneficios de salud, etc.” (Kohler 1994, p. 381).

Así mismo Orozco (2015) la planilla es el documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción y deducción para cada uno de ellos, en un periodo determinado. La planilla es entonces un documento de control administrativo y contable en el cual se registra la lista de empleados de la empresa y su afectación por un salario que es el resultado de las percepciones y deducciones según un salario base, en retribución al tiempo y actividad laboral trabajada por la persona en beneficio de la empresa y sus objetivos, de acuerdo con las leyes laborales del país al que se rigen y los convenios colectivos que se realizan con los empleados y los que se acuerdan en un contrato inicial con el empleado.

Orozco también propone una clasificación:

- **Según el periodo de pago:** puede ser semanal, quincenal o mensual; normalmente los pagos de periodo semanal son para empleados que realizan trabajos manuales, el periodo quincenal para el resto de empleados y mensual para los altos ejecutivos y administrativos, esto sin embargo es a conveniencia estratégica de la empresa
- **Para cubrir prestaciones:** Estas prestaciones pueden ser las gratificaciones, participación de utilidades, despensas, etc. Se separan estas planillas porque por lo general se cubre el pago en fecha que incluye a todos los empleados independientemente si su planilla regular es semanal, quincenal o mensual, o como el pago de utilidades en el que se incluyen a extrabajadores
- **Especiales:** Pueden ser vacaciones o comisiones, que por temas de confidencialidad o montos algunas empresas optan por separarlas de las planillas regulares
- **Al momento del retiro:** Finiquitos o liquidaciones, es un tipo de planilla eventual ya que se realiza luego de la renuncia o despido del empleado a la empresa
- **Eventuales:** Otro tipo de planilla eventual es la planilla de ajuste, que se realiza para corregir errores de la planilla regular en la cual se cancelan recibos, se realizan descuentos o se incorporan pagos que fueron omitidos en el pago regular

Otras características con la que las empresas distinguen la planilla es según el tipo de empleado, de acuerdo con la clasificación de la empresa puede ser: planilla de ejecutivos, planilla de administrativos, planilla de obreros, etc.

- Los elementos generales de una planilla son las percepciones y deducciones; las percepciones son los pagos a los que el trabajador tiene derecho a recibir en compensación a su trabajo durante el periodo que corresponde y estas pueden ser en efectivo o en especies,

como por ejemplo el sueldo, horas extras, prestaciones legales y laborales, vales de despensa; las deducciones son los conceptos de descuento como prestamos, faltas, tardanzas, impuesto a la renta y otros que son dictados por leyes laborales. El salario neto final para cada empleado es el que se calcula de acuerdo con las percepciones y deducciones que correspondan en un determinado periodo de tiempo.

Planillas de Pago

Las planillas de pago son un registro contable. Brindan elementos que permiten demostrar, de manera transparente, ante la autoridad competente, la relación laboral del trabajador con mi empresa, su remuneración y los demás beneficios que se le pagan. Estos registros pueden ser llevados en libros, hojas sueltas o micro formas (Alvarado, 2013).

Es un registro obligatorio para todas las empresas e instituciones que tienen trabajadores en relación de subordinación, donde apuntan las remuneraciones de todos los trabajadores. Este permite registrar los sucesos de los trabajadores que laboran en su centro de trabajo, el contratante calcula las remuneraciones de acuerdo a la eficiencia laboral, de ese modo se podrá hacer un recuento y poder pagar sus remuneraciones a los trabajadores y las contribuciones al estado. Para comprender más a fondo los conceptos que se utilizan en el pago de planillas, se presenta a continuación los conceptos usados, los cuales se encuentran enmarcados dentro de la legislación vigente. Es el documento con el cual se hace efectivo el pago a los trabajadores. Es un documento que es controlado por el ministerio de trabajo para lo cual se debe incluir cierta información indispensable como: Apellidos y Nombres del Trabajador, Fecha de Nacimiento, DNI, Régimen de Pensión, CUSPP, Fecha de Ingreso, Cargo y Actividad, Detalle de los Ingresos, Detalle de los Descuentos, Detalles de los Descuentos de Ley. Se elabora en original y copia; la copia es para el trabajador, viene hacer su boleta de pago y único comprobante con el cual el trabajador puede

efectuar algún reclamo sobre sus remuneraciones y descuentos efectuados por el empleador; el original constituye el libro de planillas que es periódicamente revisado por el ministerio de trabajo y el seguro social. Para la parte final del proceso de elaboración y ejecución de planillas, todos los pagos abonados al trabajador siendo estos positivos como: la remuneración, pago de horas extras, descansos médicos, vacaciones, etc. y los descuentos: comisión de las AFP u ONP, prestamos, etc. son visualizadas por el trabajador en su boleta de pago, esta debe ser entregada para ser firmada con ella da conformidad al pago. Las planillas se registran dentro de las 72 horas de inicio de la prestación de servicios, cualquiera que sea su forma de contratación laboral. Las formas de contratación establecidas pueden ser tres, según lo establece la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT):

- a) **Contrato de trabajo a tiempo indeterminado:** Cuando acuerdo con el trabajador que prestará sus servicios de manera subordinada y remunerada; pero el contrato no se sujeta a un plazo de duración definido.
- b) **Contrato de trabajo sujeto a modalidad:** Los contratos de trabajo sujetos a modalidad son por un tiempo determinado (tienen un inicio y un fin). Pueden celebrarse conforme a las necesidades de la empresa y son de tres tipos: De naturaleza temporal, de naturaleza accidental y de obra o servicio.
- c) **Contrato de trabajo a tiempo parcial:** El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado con el trabajador la prestación de servicios durante menos de 4 horas al día o menos de 20 horas a la semana.

Para realizar el cálculo entre las percepciones y deducciones de cada empleado la empresa realiza el proceso de cálculo de planilla, según Orozco (2015) es el proceso periódico que se hace para determinar las percepciones que tenemos que pagar a un empleado para cubrir sus prestaciones, indemnizaciones y modificar sus registros acumulados de conceptos anteriores. El proceso de planilla es por lo tanto el desarrollo de diferentes actividades consecutivas que se

realizan de acuerdo a los siguientes documentos: leyes laborales del país, políticas de la empresa, convenios colectivos y contratos individuales con cada trabajador, con el fin de realizar los cálculos entre percepciones y deducciones según correspondan para realizar el pago respectivo al trabajador según un periodo determinado, concluyendo el proceso, para el empleado, con la aceptación del pago que se le realiza, y para la empresa, con los procesos anuales como las declaraciones que deben de ser presentadas, pago a instituciones legales o pagos especiales a los empleados.

Pago de planilla en Recursos Humanos. El pago de planilla en la empresa como proceso remunerativo monetario para los empleados es un proceso clave, ya que la retribución monetaria es uno de los motivadores principales para los trabajadores; además de cumplir con sus contratos individuales, un salario competitivo dentro del mercado retendrá a los empleados y captará la atención de nuevos talentos para la empresa, es evidente que este salario debe pagarse puntualmente para poder tener las características de competitividad en el mercado laboral. Por tanto, la empresa debe procurar realizar el cálculo de la planilla de manera precisa y a la vez realizar el pago puntualmente a los empleados, para poder cumplir con estos requisitos el área de Recursos Humanos y Planilla realizan el proceso de ciclo de pago por cada periodo según sea el caso. Sin embargo, el proceso de pago planilla no sólo corresponde al área de Recursos Humanos, sino que involucra a muchas otras áreas de la empresa, como el área de Contabilidad, Finanzas, Informática, entre otros, como el área Fiscal, al que le corresponde realizar las declaraciones correspondientes para las instituciones oficiales del país.

Estas áreas son las que le dan al área de planilla la entrada y salida de información del proceso de pago de planilla es por ello por lo que siempre se verán implicadas. El siguiente trabajo de investigación se enfocará en los procesos que conciernen al área de Recursos Humanos y Planilla por lo que se detallaran los procesos que se encuentren dentro de estas áreas y el momento en el que se conectan con el resto de áreas involucradas. El proceso de pago de planilla según

Orozco (2015) contiene los siguientes procedimientos generalizados que habitualmente se realizan en una empresa:

1. Definición de políticas de pago y descuento. Proceso inicial en el que las empresas deben de definir las diferentes políticas de pago que regirá para toda la empresa, esto facilitará el proceso de cálculo y evitará conflictos con los empleados.
2. Definición de calendarios de pago. Este proceso se realiza regularmente antes del inicio de año y para todo el año y depende del tipo de planilla que se defina de acuerdo con su periodicidad.
3. Contratación de los empleados. Se realiza el ingreso de cada uno de los empleados a la empresa y se recolecta los datos que sean necesarios para el proceso, esto se realiza luego del proceso del proceso de reclutamiento y selección que ejecuta el área de Recursos Humanos.
4. Consideración de los movimientos de incidencias. Los movimientos más comunes del empleado dentro de la empresa: faltas, incapacidades, vacaciones, movimientos de área o sucursal, que se toman en cuenta para el cálculo.
5. Consideración de conceptos de pago y descuento para la planilla que se está procesando. Dependiendo de la planilla que se está procesando se toman en cuenta las consideraciones para el cálculo de las planillas especiales.
6. Consideración de los pagos o descuentos fijos. Descuentos como préstamos.
7. Obtención y chequeo de cifras control. Independientemente del sistema que se utilice para el cálculo de planilla se debe asegurar que se encuentran todos los datos necesarios.
8. Cálculo de la planilla. Parte medular del proceso en el que apoyado de un sistema se realizan los cálculos correspondientes a los empleados de la planilla que se está procesando.

9. En caso necesario, recalcule de la planilla. Este procedimiento en caso de que haya ocurrido algún error u omisión de datos antes del cálculo.
10. Obtención de reportes y archivos. Entre los archivos tenemos los recibos que se harán firmar a los empleados, archivos que serán enviados al banco para el pago a las cuentas bancarias, archivos a las empresas que proporcionan vales de despensa o fondo de ahorro.
11. Pago de la planilla. Las entidades bancarias realizan los pagos según el archivo enviado por la empresa, si el pago es en cheque o en efectivo se obtiene de la información del procedimiento anterior y se realiza el pago respectivo.
12. Contabilización. Se incluye cada una de las planillas elaboradas, regulares o especiales.
13. Cierre de la planilla. Considerar el cálculo inamovible y empezar a operar el siguiente periodo.
14. Almacenar o asegurarse del correcto almacenamiento de los CFDI. El almacenamiento dentro de cualquier tipo de tecnología que utilice la empresa en formato que debe ser conservado por la empresa por 5 años.
15. Presentación de informes y declaraciones. Declaraciones mensuales o anuales a las diferentes oficinas administrativas del país.

Los procesos centrales para el cálculo y pago de la planilla tienen diversos inputs o entradas de información, que son la data que se le proporciona al proceso, entre ellas tenemos las políticas de la empresa como, por ejemplo: política de vacaciones, política de gratificación, política de fondo de ahorro, etc., datos del empleado, contrato individual del empleado y leyes laborales vigentes en el país. Los datos individuales de cada empleado que se utilizan para el cálculo son las siguientes, fecha de ingreso y antigüedad, últimos movimientos dentro de la

empresa, puesto y ubicación dentro de la empresa, récord de asistencia, entre otros. El output o salida de información principal del proceso de planilla es el pago de la misma y las declaraciones obligatorias de la empresa a los institutos oficiales, sin embargo, se puede aprovechar el proceso de reporte con toda la información que se tiene y se genera para que la empresa pueda realizar decisiones estratégicas en busca del beneficio de la misma, además de tener un control claro de los costos de planilla en los que incurre periódicamente y pueda ser reportado debidamente a las gerencias que correspondan. Además de las actividades enumeradas, dentro del desarrollo del siguiente trabajo de investigación se expondrán estos y los más específicos para la empresa sujeta a estudio.

2.2.2 Gestión de planillas

En la tesis presentada por Chira & Limay, (2014) señala que “una planilla es aquel documento donde se percibe toda la documentación individual de los trabajadores. Este formato especifica su forma de forma de contrato, sueldo, bonificaciones y retenciones según cada empleado para un periodo determinado”. El proceso de registro de las planillas puede ser manual o electrónica. Las planillas a lo largo de la historia han ido evolucionando de las planillas de ser manuales a electrónica. Sin embargo, aún se mantiene las manuales por su bajo costo y en algunos casos por desconocimiento de sistemas electrónicos. Por otro lado, algunas empresas no están dispuestas a invertir en estos sistemas porque generan costos y la contratación de personal especializado en los nuevos sistemas. En el pasado las planillas eran un tema específicamente del área de Finanzas, porque eran los encargados de los pagos; en la actualidad el manejo de las planillas de personal es realizado por el área de Recursos Humanos. La cual ha evolucionado durante los últimos años, antes eran denominados registros de pago de remuneraciones; luego en los años 80 cambiaron de denominación a planillas de pagos debido a la “importación de técnicas modernas de Recursos Humanos” como lo señala (Rivera M. 2013, p.8) en su publicación. A partir del siglo XXI, las planillas contienen los conceptos de remuneración y descuentos del trabajador

que labora en una empresa. A partir de ese momento se fue migrando de las planillas manuales a las electrónicas debido a los sistemas electrónicos.

Indicadores de gestión de planilla

El Instituto de Gerencia y Administración (2006), presenta un artículo sobre el cómo una empresa puede a través de la medición de indicadores validar las necesidades y aciertos del departamento de planilla, el objetivo de esta actividad es el conocimiento del área y su comportamiento actual para poder tomar decisiones estratégicas y mejorar las áreas de oportunidad. Para esto, citan el taller Mejores Prácticas de Planilla 2006 que se dirigió por Bane y Obertin del Foro de Liderazgo de la Asociación Americana de Planilla en Chicago, en el cual se inicia con la revisión de los objetivos de la organización para determinar qué es lo que debe de medirse, así se debe de rastrear las medidas que importan para la gestión de planilla. El primer paso es la selección de métricas de planilla que nos indican el estatus del departamento de planilla con respecto los objetivos de la misma, en esta etapa se debe de asegurar que se documenten los indicadores y las fórmulas de lo que se vaya a medir recomendando que estas sean las más importantes para la planilla que puedan ser medibles a lo largo del tiempo, además considerar si los indicadores serán usados para la motivación y el reconocimiento de los empleados o para reporte a las altas gerencias, en cada uno de los casos el modo de recolección será distinto. Una vez identificados los indicadores que se van a medir durante el proceso, se debe de recolectar los datos, el principal problema para las empresas es el adiconamiento de tareas a los trabajadores para esta recolección, para este problema se sugiere primero hacer conocer a los trabajadores como esta medición va a beneficiarlos, el publicar los datos también motivaría a los empleados a saber cómo están trabajando y para poder realizar esta recolección de datos se debe de buscar la manera de hacerlo más simple para los trabajadores usando herramientas tecnológicas disponibles por ejemplo.

Por último, se debe de interpretar los datos recolectados, la información a través del tiempo denota un cambio y una evolución de los resultados que se tienen en el proceso de planilla, sin embargo, es necesario que estas medidas tengan un punto de referencia ya sea por comparación con otras empresas, comparación con las mejores prácticas del mercado o tomar un dato aproximado para iniciar la comparación del promedio esperado. Esta tarea de medición en general crea en el área de planilla una oportunidad de poder crear estrategias futuras que tengan como fundamento los datos numéricos reales de la medida de la gestión de planilla de la empresa.

Figura 2

Métricas de planilla comúnmente usadas

- | | |
|--|-----------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Costo de planilla/gastos administrativos (%). - Horas extra en porcentaje del total de horas trabajadas. - Tiempo de pago de horas/dólares como porcentaje del total de horas pagadas/dólares. - Porcentaje de errores: <ul style="list-style-type: none"> - Pago incorrecto al empleado (Departamento de planilla). - Información no enviada (Gerente). - Presentación de informe de tiempos (Empleado) . - Porcentaje de empleados con deducciones involuntarias. - Número medio de pagos de planilla por empleado. - Porcentaje de empleados en depósito directo. - Porcentaje de empleados que reciben los cheques. - Número/porcentaje de comprobantes manuales. - Número/porcentaje al total de empleados de aumentos retroactivos. - Número/porcentaje de pagos/informes a tiempo. - Número/porcentaje de pagos atrasados. | Métricas de planilla |
|--|-----------------------------|

Fuente: Institute of Management & Administration, 2006

Sistema de gestión de planillas

Para que la empresa lleve una buena gestión en el proceso de planillas es preferible contar con un Sistema Informático que es un sistema que se encarga del manejo de información en la computadora, a través de la cual el usuario controla las operaciones que realiza el procesador; es la síntesis de hardware, software y de un soporte humano. Un sistema informático típico emplea un ordenador que usa dispositivos programables para almacenar, recuperar y procesar datos. Conjunto formado por elementos hardware y software que constituyen los recursos a los cuales

llegan las peticiones de los usuarios para ser atendidas. Hablando vulgarmente podemos decir que es uno o varios ordenadores con un sistema operativo y con los programas (software) necesarios por el o los usuarios (Berdasco 2000).

Permite la gestión completa de planillas de empresas de todos los rubros. Realiza automáticamente todos los cálculos requeridos para el procesamiento de beneficios de los trabajadores. Un sistema basado en computadora es, en general, algo abstracto como un todo, y sin embargo cada una de sus partes, gente, bases de datos, documentos, etc., es algo concreto, y debemos integrar cada una de ellas, en una forma sintética, a esa globalidad abstracta pero funcional. Por ejemplo, un sistema de planillas no es algo que se ve, pero se evidencia cada vez que se emite un cheque, cuando se firma una autorización por parte de un encargado, lo establece (Cortés, 1998)

Es un sistema de información que es el soporte informático de los requerimientos diarios referidas a control de personal y planillas que se dieran a la entidad pública, y debe tener un mantenimiento frecuente y mejoría progresiva a través del tiempo. Un buen control en el proceso de planillas se realiza con un Sistema Informático que es un sistema que se encarga del manejo de información en la computadora, a través de la cual el usuario controla las operaciones que realiza el procesador; es la síntesis de hardware, software y de un soporte humano. Un sistema informático típico emplea un ordenador que usa dispositivos programables para almacenar, recuperar y procesar datos. Conjunto formado por elementos hardware y software que constituyen los recursos a los cuales llegan las peticiones de los usuarios para ser atendidas. Hablando vulgarmente podemos decir que es uno o varios ordenadores con un sistema operativo y con los programas (software) necesarios por el o los usuarios (Berdasco 2000).

Según Laundon, y otros (2012) podemos plantear que “Un Sistema de Información es un conjunto de componentes interrelacionados que reúne (u obtiene), procesa, almacena y distribuye

información para apoyar la toma de decisiones y el control en una organización”. Desde la perspectiva de los negocios, un sistema de información es una solución organizacional y administrativa, basada en tecnología de información, a un reto que se presenta en el entorno. Los sistemas de información contienen información sobre personas, lugares y cosas importantes dentro de una organización, o en el entorno que la rodea. Por información nos referimos a los datos que se han modelado en forma significativa y útil para los seres humanos. Por el contrario, los datos son flujos de elementos en bruto que representan los eventos que ocurren en las organizaciones o en el entorno físico antes de ordenarlos e interpretarlos en una forma que las personas puedan comprender y usar. Un sistema de información contiene 3 actividades básicas (entrada, procesamiento y salida). La retroalimentación es la salida que se devuelve a las personas o actividades apropiadas en la organización para evaluar y refinar la entrada.

Bishop (2017), presenta las siete mejores prácticas para la gestión de planilla y el cómo el software de planilla puede ayudar a que estas prácticas sean posibles con el fin principal de la planilla que es realizar un pago oportuno y exacto a los trabajadores para su satisfacción y un buen estado financiero para la empresa.

1. **Minimizar el uso del papel**, por temas legislativos las empresas deben de guardar información de los empleados por cierta cantidad de años para ello la tecnología es un gran aliado en dejar de lado archivos físicos y poseer archivos digitales que pueden consultarse de manera más precisa y ahorran espacio .
2. **Depósito directo a los empleados**, mediante el depósito directo las empresas ahorran tiempo y costo al activar el proceso de generación de cheques y se tiene un mejor control de los pagos.
3. **Transparencia**, el proceso de planilla debe de estar claramente plasmado en un documento, es clave para que los trabajadores puedan conocer sus derechos y responsabilidades.

4. **Confidencialidad**, la individualidad de los salarios de los empleados deben de ser confidenciales, para esta práctica la tecnología aporta con barreras que sólo permiten la visualización del salario a los responsables.
5. **Clasificación adecuada**, la gran cantidad de variaciones en la planilla hace que los analistas puedan perder el control de los cálculos, nuevamente un software de planilla clasifica de manera precisa a los trabajadores según sus condiciones de pago.
6. **Impuestos a tiempo**, un software de planilla realiza los cálculos pertinentes a tiempo de los impuestos, sin embargo, debe de haber un adecuado ingreso de datos en tiempo y en forma para que pueda generar los documentos.
7. **Respuesta rápida**, las herramientas que brinda un software de planilla para poder automatizar los procesos ayudan a que la respuesta de los analistas sea más rápida en la gestión de procedimientos y documentos

Hofkin (2014), ofrece una solución para la reingeniería en los procesos de la planilla en caso no se cuente con los recursos económicos ni tecnológicos para realizarlo a un nivel más alto, a través de seis pasos prácticos que deben de seguirse en el área de planilla de la empresa.

1. **Discutir las preocupaciones con el gerente de planilla**. En primer lugar, se debe de Determinar metas y objetivos del departamento de planilla y priorizar el proyecto de mejora de procesos.
2. **Realizar una revisión de los procesos actuales de la planilla**. Simplificar y/o automatiza procesos utilizando la tecnología actual e identificar donde puede la tecnología futura mejorar el proceso.
3. **Documentar los procesos**. El cómo y por qué se realizaron los procesos debe de ser documentado para el entendimiento y aplicación de los trabajadores al momento de realizar los

procedimientos.

4. **Enfoque en la institucionalización de mejoras.** Inclusión del equipo de planilla para el rediseño de procesos por medio de sugerencias para la mejora de procesos buscando la mejor manera de completar el proceso.
5. **Proveer entrenamiento al personal.** Sin la capacitación adecuada los empleados solo utilizan un pequeño porcentaje de la capacidad de los recursos tecnológicos, un entrenamiento formal luego de un tiempo en el cual los trabajadores hayan conocido y utilizado el sistema asegurará el conocimiento del sistema.
6. **Clara comunicación.** Comunicación con los gerentes de planilla con el fin de que se proporcione la información adecuada a quien lo requiera.

Remuneraciones

Es ampliamente conocido que el contrato de trabajo distingue tres elementos esenciales consistentes, los cuales son la prestación personal, la remuneración y la subordinación (Zuta Palacios, 2019). La remuneración o el salario constituye, junto al servicio realizado por el trabajador, el objeto del contrato de trabajo (Martín Valverde, Rodríguez- Sañudo Gutiérrez y García Murcia, 2011, p. 610). Así, a cambio de la prestación subordinada realizada, el empleador genera una retribución económica denominada remuneración y que debe haber sido pactada en forma previa. Usualmente, la suma a pagar se ha establecido en el contrato de trabajo en forma voluntaria y bilateral. Sin embargo, el medio por el que puede fijarse la cuantía del salario es triple: la norma estatal, el convenio colectivo del contrato individual (Zuta, 2019).

La remuneración es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. (Werther & Davis, 1999); es así que los trabajadores pertenecientes a una misma categoría deben percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en

criterios objetivos, entre los cuales se encuentran la antigüedad, el desempeño, laboral, incluir la estructura de cargos y salarios, la remuneración para cada puesto de trabajo, los criterios o lineamientos para el otorgamiento de los distintos conceptos que se abonan al personal (Zuta, 2019).

(Ccaulla, 2018) menciona en su tesis que “La remuneración es aquel ingreso económico producto de la prestación de un servicio a favor de una organización, la cual varía en función a los cargos que el trabajador pueda ostentar”. Según Cruz (2018), la remuneración consiste “en una contraprestación, ya sea económica o en especie, que se recibe a cambio de los servicios prestados” (p.298). Según Chiavenato (2009), la retribución conveniente a un trabajador, se halla constituida por factores como la remuneración básica, incentivos salariales y las prestaciones, las mismas que varían de una organización a otra. (p. 283)

Según Rodríguez (2005), “la remuneración es el pago periódico a un trabajador de mano de su empleador, la cual constituye un estímulo para la incorporación y continuidad dentro de ella, pero ante la presencia ofertas más generosas estimula más a reconsiderar su permanencia” (p. 119). Según Vadillo (2005) define la administración de remuneraciones como el proceso de la administración de Personal que, mediante la jerarquización de los puestos de la organización en cuanto a su importancia relativa (al compararlos entre sí), Permite remunerar con equidad a sus ocupantes, en lo que se refiere a la organización interna, y que, mediante la correlación de dicha jerarquización con el estudio del mercado de trabajo, posibilita hacerlo competitivamente en relación con lo externo.

Según la normativa del Decreto Supremo N° 007-2002-TR en el artículo 11 y el Artículo 39 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, una remuneración ordinaria es “aquella que percibe el trabajador por brindar sus servicios ya sea de forma semanal, quincenal o mensual, el cual es retribuido en un pago en dinero”. La remuneración es el pago que se recibe

por el pago de un servicio prestado, la cantidad por el trabajo realizado se pactó al inicio de la contratación, esta se encuentra descrita en el contrato que suscribió el trabajador (el plazo de contratación mensual es de 30 días). Un decreto emitido por el gobierno en el Decreto Supremo 003-2010-TR con fecha 15-04-2010, menciona que “los empleadores podrán realizar los pagos de las remuneraciones por medio de transferencias bancarias a las entidades bancarias de la preferencia de los trabajadores, los cuales pueden elegir libremente conforme a lo siguiente: El trabajador debe comunicar al empleador al inicio de la relación laboral el banco de su preferencia dentro del plazo de 10 días hábiles de haber iniciado el vínculo laboral. Vencido el plazo otorgado por la empresa, se puede depositar en otra entidad bancaria. Todos los pagos realizados a los trabajadores son acreditados en las boletas de pago”.

Dimensiones de la remuneración.

Son 3 dimensiones definidas por el autor Chiavenato (2009), se describe a continuación:

Dimensión 1: Remuneración básica: Se encuentra constituido por el ingreso básico, sea éste de carácter mensual o en función a horas, en otras palabras, el sueldo es aquella percepción monetaria del colaborador producto de la prestación de sus servicios. (pp. 9-12). Según Orihuela (2016) en su estudio señala que la remuneración básica constituye la remuneración mínima que se otorga por desempeñar un puesto de trabajo, se le ha dado esta cantidad la calificación de básica porque sirve de base para los demás pagos complementarios. Según De La Villa (1980) la remuneración básica está constituida por que el trabajador percibe por sus servicios ordinarios la misma que se determina en función a la unidad calculo pactado (p.79). La remuneración básica es aquel convenio entre el trabajador y la institución respecto al monto del sueldo que con motivo de la experiencia y destrezas que tenga el colaborador serán abonados en su favor(Ccaulla, 2018). En cuanto al Salario mensual, a éste se le podría considerar como aquella forma de pago global aplicable a favor del colaborador, que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles.

El pago se hace efectivo al final del mes. En cuanto al Salario por hora, a éste se le podría definir como aquella forma de pago que se realiza a favor del colaborador por hora trabajada, la cual lo dispone el empleador. En cuanto al bono, a éste se le conceptualiza como aquel incentivo otorgado a favor del trabajador, el cual viene dispuesto por el empleador en base al desempeño desplegado por el colaborador.

Dimensión 2: Incentivos salariales: Son aquellos proyectos que actúan como un estimulante en los trabajadores, a fin de que estos se vean recompensados por desarrollar un buen desempeño (Ccaulla, 2018). Dessler (2007), define los incentivos salariales como “Pago por méritos, es un aumento de sueldo concedido al empleado con base a su desempeño individual” (p. 452). Wayne (2005), define como “cualquier prestación especial que proporciona una empresa a un pequeño grupo de ejecutivos claves y que está diseñada para darles un pago extra” (p. 314). Los incentivos salariales se otorgan en función a la medición de los resultados y asimismo el propio desempeño de un colaborador. La Participación en los resultados se debe entender como aquella intervención de los trabajadores en las actividades de mejora de una organización, la cual se traduce en un mayor compromiso del colaborador con la empresa. Las Horas extras se le define como aquellas cantidades de tiempo adicionales que un trabajador realiza sobre su jornada de trabajo, que normalmente suele ser una jornada de ocho horas. La hora extra por exceder a la jornada laboral legal o contractual, se paga con un recargo, es decir que se paga más cara que la hora normal, la que corresponde a la jornada laboral. La gratificación se entiende como aquel dinero que se otorga por el desarrollo de un servicio. La gratificación es un ingreso extra que, en el Perú, el trabajador percibe dos veces al año y que a su vez es de carácter obligatorio que se les da a los colaboradores tanto para Fiestas Patrias como para Navidad de acuerdo a la ley.

Dimensión 3: Prestaciones: Se conoce mayormente como salario transversal. Los frutos económicos son otorgados en distintas formas. (pp. 9-12). Los beneficios económicos que se otorgan a los colaboradores producen en su mayoría que aquellos se encuentren plenamente

satisfechos con lo que le brinda la Institución. Según Juárez y Carrillo (2014) el tema de prestaciones alude a los abonos en efectivo sumados al salario y así también otros beneficios que perciba un colaborador, lo cual produce que el colaborador se vea identificado con la organización (p. 45). Chiavenato (2007), define las prestaciones como las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objetivo de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Estos medios son indispensables para mantener a la fuerza de trabajo dentro de un nivel óptimo de productividad y de satisfacción (p. 15). El Seguro de salud, se le considera como aquel contrato con una compañía de seguros de salud, por el cual se paga un costo mensual por un plan o póliza, a cambio de lo cual, la aseguradora se encargue de todo o parte de los gastos médicos para una persona o trabajador, y que es de mucha utilidad para la protección de la salud. En el caso que sea un trabajador, el pago del mismo normalmente está a cargo del empleador. La compensación por tiempo de servicios, mejor conocido como CTS, es un bono que la empresa brinda a sus empleados en función del tiempo que llevan trabajando para ella. Asimismo, es un beneficio que las empresas brindan a sus trabajadores para que cuando la relación laboral con el empleado termine, este pueda disponer de un fondo y así pueda prever los riesgos que afrontará durante el tiempo que esté desempleado. En cuanto a las vacaciones, se le define como aquel período de tiempo en el que una persona o grupo de personas no realiza ningún tipo de actividad que tenga que ver con cuestiones laborales. Es un derecho que tiene cada persona, siendo un período en el que se interrumpen todas las actividades o tareas que llevemos a cabo de manera cotidiana, relacionadas ambiente de trabajo.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Sistema de gestión de planillas

Es un software diseñado para hacer más fácil la gestión de información de los trabajadores de la empresa y realizar el cálculo preciso de los beneficios que se les deberá pagar, donde permite el Registro de Información Laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación, personal de terceros y derechohabientes. Comprende información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados.

Planillas de pago

La planilla de pago es el documento electrónico donde se especifican los detalles y aspectos vinculados con el sueldo de la persona, registrando los ingresos mensuales, pagos, impuestos o descuentos de ley, en ella aparece el sueldo bruto, las distintas bonificaciones, los aportes que realiza y las deducciones que experimenta según su tipo de contrato.

Agilidad de equipos de computo

El desarrollo ágil de software envuelve un enfoque para la toma de decisiones en los proyectos de software, que se refiere a métodos de ingeniería del software basados en el desarrollo iterativo e incremental, donde los requisitos y soluciones evolucionan con el tiempo según la necesidad del proyecto

Factibilidad del movimiento de la planilla

Factibilidad se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señaladas, es decir, si es posible cumplir con las metas que se tienen en un proyecto, tomando en cuenta los recursos con los que se cuenta para su realización, se pretende que los movimientos de la planilla hagan posible para el cual es encomendado, para la satisfacción de los trabajadores de una empresa o institución.

Confiabilidad de planilla y remuneraciones

La confiabilidad es la probabilidad de un sistema que opere sin falla por un determinado período de tiempo, bajo las condiciones básicas de calidad en la operación previamente establecidas en la planilla de pago que es el documento en el que se especifican los detalles y aspectos vinculados con el sueldo de los profesionales de un sector o área definida.

Recursos humanos y planilla

En una empresa o institución formal, en donde la situación de los empleadores o trabajadores está regularizada, para tal fin se requiere del uso de planillas electrónicas. Estos elementos son registros contables que demuestran la relación entre el empleador y el empleado, su remuneración, beneficios y otros aspectos, para tal propósito la elaboración de las planillas de sueldos en relación a los beneficios laborales permitirá asegurar la adecuada gestión de pagos a través de conocimientos de las normas laborales, remuneraciones por pagar y descuentos asignados a los trabajadores.

Estimación de tiempo de los procesos

Para estimar la duración de cada actividad en un proyecto se utilizan varios factores. Entre ellos, la información del alcance del trabajo, de los tipos de recursos necesarios, de las cantidades estimadas de los recursos y sus calendarios de utilización, para ello se realizan procesos considerados como la planificación, estimación, programación, control y revisión de cada acción y los beneficios de la gestión del tiempo.

Calidad de procesos

La calidad de proceso es un factor inherente a todas las empresas, pues es lo que va a garantizar a largo plazo la fidelidad de sus clientes. Una empresa que no la contemple dentro de sus procesos de producción, tiene como destino su desaparición en el mercado, se debe tener en consideración que la calidad, no sólo se mide al final de los procesos, para lo cual

existen algunos indicadores para medir la calidad de un producto, como son cobertura, eficacia, valoración, satisfacción del cliente y competitividad.

Mejora de procesos

Es el resultado de un una trabajo esforzado y continuado de una organización para desplegar las herramientas de la gestión por procesos dentro de sí misma. Algunos de los beneficios que se derivan de una adecuada mejora de procesos y su importancia es la reducción de recursos consumidos incrementando la eficiencia, disminuyendo tiempos empleados, aumentando la productividad y reducción del número de errores, favoreciendo su prevención.

Eficiencia en el Pago de Remuneraciones

La eficiencia de los procesos en el pago de las remuneraciones es una métrica relativa en una escala del 0 al 100% que se puede usar para hacer comparaciones absolutas. El 0% de eficiencia representa productos que nunca pasan a producción. El 100% significa un enfoque completo e ininterrumpido de principio a fin para agregar valor al cliente.

Control de asistencia

El control de asistencia de personal es un procedimiento administrativo que tiene la finalidad de registrar y controlar la hora de entrada y salida del personal que trabaja en una determinada empresa u organización.

Procesamiento de elaboración de planillas

La planilla de pago es el documento en el que se especifican los detalles y aspectos vinculados con el sueldo de la persona. En ella aparece el sueldo bruto, las distintas bonificaciones, los aportes que realiza y las deducciones que experimenta según su tipo de contrato.

AFPNet:

Es un documento en el cual se listan todos los empleados y obreros de una entidad comercial, industrial o de servicios, con sus ingresos, egresos y líquido devengado, ya sea semanal, quincenal o mensualmente. Para la eficiencia de estos procesos son considerados los siguientes que son. prepare el archivo de planillas, prepare el archivo de semanas contributivas, cargue el archivo y trabaje las planillas, pague las planillas, consulte y pague sus planillas y regularizaciones.

Eficiencia y eficacia

Chiavenato (2004), quien expresa que la eficiencia es: ... la capacidad para determinar los objetivos apropiados: hacer lo que se debe hacer en busca de lo mejor para las organizaciones; significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles.

CAPÍTULO III

III. HIPÓTESIS

3.1 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Hipótesis general

Existe una influencia significativa de un Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

3.1.2 Hipótesis específicas

- a. El Sistema de Gestión de Planillas influye significativamente en la Eficiencia del control de asistencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.
- b. El Sistema de Gestión de Planillas influye significativamente en la Eficiencia del Procesamiento de Elaboración de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.
- c. El Sistema de Gestión de Planillas influye significativamente en la Eficiencia de los entregables de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

3.2 VARIABLES

Variable Dependiente: Eficiencia en el Pago de Remuneraciones

Variable Independiente: Sistema de Gestión de Planillas

Variable dependiente: Eficiencia en el Pago de Remuneraciones

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	La eficiencia de los procesos en el pago de las remuneraciones es una métrica relativa en una escala del 0 al 100% que se puede usar para hacer comparaciones absolutas. El 0% de eficiencia representa productos que nunca pasan a producción. El 100% significa un enfoque completo e ininterrumpido de principio a fin para agregar valor al cliente. Según Salomón Asmar Soto, para una empresa, el recaudo y la conciliación de pagos es uno de los procesos más importantes para garantizar el correcto flujo de ingresos.	
DEFINICIÓN OPERACIONAL Según Rodríguez (2005), “la remuneración es el pago periódico a un trabajador de mano de su empleador, la cual constituye un estímulo para la incorporación y continuidad dentro de ella, pero ante la presencia ofertas más generosas estimula más a reconsiderar su permanencia” (p. 119).	DIMENSIÓN	INDICADOR
	CONTROL DE ASISTENCIA	Tiempo promedio al registrar asistencia
		Tiempo promedio en generar reporte de asistencia
		Nivel de satisfacción de usuario respecto a la mejora de gestión de control de personal
	EFICIENCIA EN EL PAGO	Tiempo promedio en generar la planilla mensual
		Tiempo promedio en generar las boletas de pago
		Tiempo promedio en generar reportes totalizados de los aportes a la AFP
Tiempo promedio en generar reportes totalizados por actividad		
Tiempo promedio en calcular los descuentos clasificados por tipo de descuento		
Nivel de satisfacción de usuario respecto a la mejora de gestión de planillas		

Variable independiente: Sistema de Gestión de Planillas

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Un sistema informático típico emplea un ordenador que usa dispositivos programables para almacenar, recuperar y procesar datos. Conjunto formado por elementos hardware y software que constituyen los recursos a los cuales llegan las peticiones de los usuarios para ser atendidas. Hablando vulgarmente podemos decir que es uno o varios ordenadores con un sistema operativo y con los programas (software) necesarios por el o los usuarios (Berdasco 2000).	
DEFINICIÓN OPERACIONAL Un sistema informático típico emplea un ordenador que usa dispositivos programables para almacenar, recuperar y procesar datos. Conjunto formado por elementos hardware y software que constituyen los recursos a los cuales llegan las peticiones de los usuarios para ser atendidas. Hablando vulgarmente podemos decir que es uno o varios ordenadores con un sistema operativo y con los programas (software) necesarios por el o los usuarios (Berdasco 2000).	DIMENSIÓN	INDICADOR
	TECNOLÓGICA	Agilidad de equipos de computo
		Factibilidad del movimiento de la planilla
		Confiabilidad de planilla y remuneraciones
	PROCESOS	Estimación de tiempo de los procesos
		Calidad de procesos
		Mejora de procesos
Tiempo de atención		

CAPÍTULO IV

IV. ¹ **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

4.1 **MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación empleada fue el método hipotético-deductivo que contribuyo a la solución del problema debido a que permite plantear posibles hipótesis para el problema de negación al trabajo de investigación (específicamente a la hipótesis) basadas en antecedentes de estudios anteriores para que mediante la deducción lógica podamos conocer los principales factores que condicionan la generación de carga lectiva de docentes e interpretarlas. Así (Bernal, 2010) argumenta que este método “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. Finalmente, se argumenta que “Un método, no tiene como función básica garantizar la verdad, sino ser utilizado de forma creativa y a medida de cada situación, por ello, existe una diversidad de técnicas y estrategias que utiliza”.

4.2 ¹ **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación es la tecnológica o aplicada operativa. Las investigaciones tecnológicas en las ciencias de la ingeniería presentan una serie de características que la vinculan en forma natural con la innovación tecnológica, lo cual indica que las instancias de promoción inicial de los proyectos de investigación y la evaluación de la investigación tecnológica pueden ser utilizadas como un instrumento para fomentar la innovación. Es así que (Ñaupas, et.al., ³ 2014)

argumenta que la investigación tecnológica “Es aquella que está orientada a resolver objetivamente los problemas de los procesos de producción, distribución, circulación y consumos de bienes y servicios, de cualquier actividad humana, principalmente de tipo industrial, infraestructural, comercial, comunicacional, servicios, etc.”¹ Con la innovación tecnológica se designa la incorporación del conocimiento científico y tecnológico, propio o ajeno, con el objeto de crear o modificar un proceso productivo, un artefacto, una máquina, para cumplir un fin valioso para una sociedad. También es Investigación Operativa (llamada también investigación de desarrollo), supone la validación y la optimización de las tecnologías y sus productos materiales. Este nivel de investigación se guía por el interés eminentemente práctico vinculado a la investigación a la esfera de producción de bienes o servicios.

4.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Investigación explicativa: Según Sampieri (2010), el proyecto tiene investigación explicativa porque se está buscando las causas y los efectos que esta produce por lo tanto es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo.

⁴ Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas.

4.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es un estudio de diseño no experimental,³ Según Hernández, Fernández y Bautista (2014), los autores expresan que la “El diseño no experimental tiene un solo grupo de control, a quienes se le aplica un estímulo, posteriormente se aplica una medición de sus variables para examinar si

hubo cambio o no en el grupo de control” (pag.141). Los diseños no experimentales analizan una sola variable y prácticamente no existe ningún tipo de control. No existe la manipulación de la variable independiente ni se utiliza grupo de control. En una investigación de este tipo no puede existir la posibilidad de comparación de grupos, en este diseño solamente se aplica un tratamiento o estímulo en la forma de solo post - prueba o en la pre - prueba; el grado de control es mínimo, solo se trabaja con un solo grupo y las unidades de análisis no son asignadas aleatoriamente. Es evidente que existen muy pocas probabilidades de que el grupo sea representativo de la población. (Ávila, 2006). El pre - experimento es considerado aquel experimento no completo en el sentido estricto de la palabra, tal como ocurre cuando se realiza una investigación donde hay solo una medición, lógicamente hecha después de ocurrido el efecto que se estudia y que se denomina post - prueba. Hay otro tipo de pre- experimento donde hay medición antes y después de ocurrido el efecto y que se hace mediante una prueba y una post - prueba, pero en un solo grupo, es decir no hay comparación entre dos grupos.

4.5 **POBLACIÓN Y MUESTRA**

En las investigaciones de este tipo no se tomaron muestras, debido a que no nos permitió abordar toda la problemática relacionada con la necesidad a satisfacer. En general, según Hernández (2006) “La opción ontológica asumida por todos ellos (que es estructural-sistémica) nos exige una muestra que no podrá estar constituida por elementos aleatorios descontextualizados, sino por "un todo" sistémico, como es una persona, una institución, una etnia o grupo social, etc. Por ello, se impone la profundidad sobre la extensión y la muestra se reduce en su amplitud numérica, y se explicitan los criterios conceptuales para su escogencia, según su relevancia para los objetivos de la investigación”.

Muestreo: La muestra es intencional simple (a conveniencia del investigador), no aleatoria, puesto que el foco de atención son los trabajadores de la UGEL Chanchamayo, **en todo**

caso, basado en estos argumentos la muestra fue intencional o basada en criterios. Así se menciona que “En la muestra intencional se elige una serie de criterios que se consideran necesarios o altamente convenientes para tener una unidad de análisis con las mayores ventajas para los fines que persigue la investigación”.

4.5.1 Tamaño de la Muestra.

Respecto al tamaño de la muestra según [70] “...no hay criterios ni reglas firmemente establecidas, determinándose en base a las necesidades de información, por ello, uno de los principios que guía el muestreo es la saturación de datos, esto es, hasta el punto en que ya no se obtiene nueva información y ésta comienza a ser redundante. En el caso del muestreo sucede lo mismo, la decisión sobre el mejor modo de obtener los datos y de quién o quiénes obtenerlos son decisiones que se toman en el campo, pues queremos reflejar la realidad y los diversos puntos de vista de los participantes, los cuales nos resultan desconocidos al iniciar el estudio”. En general toda investigación, requiere que el investigador seleccione en su estudio (sistema pertinente desde la óptica sistémica), por tratarse de una investigación y la población es accesible y manejable se tomará a toda la población, es decir será una “población muestral”. Así mismo, esta investigación es de tipo sistémico - ingenieril el investigador tomó toda la población como muestra porque el tipo estudio, la necesidad lo amerita, así mismo los individuos a los que se tiene fácil acceso (por ser muestras primarias: Los trabajadores - docentes de la UGEL Chanchamayo. Se estudiarán a los sujetos que se estima que puedan facilitar la información necesaria (acceso a la información primaria); por lo expuesto: La población muestral estará compuesta por todos trabajadores de la UGEL Chanchamayo (se tomará al 100% del total de la población de administrativos y docentes por ser accesible a los criterios de la investigación), así mismo, cabe mencionar que de estos trabajadores serán entre personal directivo, empleados (administrativos – docentes), etc. de la UGEL Chanchamayo que representa el total de involucrados en la situación problema de la misma. Este tipo de población muestral supone o exige un cierto conocimiento del universo a

estudiar; su técnica consiste en que el investigador escoge - intencionadamente y no al azar- algunas categorías que él considera típicas o representativas del fenómeno a estudiar.

4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para nuestro trabajo hemos usado múltiples técnicas de recolección de datos tales como:

Observación: Técnica comúnmente conocida el cual se aplicó en el diseño y evaluación de sistema informático.

Entrevistas: Se realizó a las partes interesadas, para recoger sus visiones sobre lo que se quiere diseñar e implementar.

Revisión documental: Se revisaron documentos técnicos y manuales que nos orienten sobre el hardware y las herramientas software a usar.

4.6.1 Instrumentos

El presente trabajo de investigación se necesitó fuentes primarias, para lo cual se ha realizado encuestas, mediante la realización de cuestionarios, entrevistas y observaciones y la tabulación de la información se comparó con fuentes secundarias.

4.6.2 Técnicas de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, en vista que los datos son conseguidos a través de preguntas a los individuos que conforman la muestra (Carrasco, 2009). Otra técnica a emplear será Análisis documental.

4.6.3 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó para la obtención de datos fue el cuestionario: Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El

contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida. Y básicamente, podemos hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas (Behar, 2008, p. 64).

Otro instrumento a emplear será la Ficha de Análisis documental.

¹ Según [64] los instrumentos, al igual que los procedimientos y estrategias a utilizar, “...Los dicta el método escogido, aunque, básicamente, se centran alrededor de la observación participativa y la entrevista semiestructurada. Hay que describir los que se vayan a utilizar y justificarlos. Sin embargo, la metodología RUP posee todo un arsenal de medios instrumentales como algo flexible, que se utiliza mientras resulta efectivo, pero que se cambia de acuerdo al dictamen, imprevisto, de la marcha de la investigación y de las circunstancias. Como ya señalamos, los instrumentos, al igual que los procedimientos y estrategias a utilizar, los dicta la metodología escogida, aunque, básicamente, se centran alrededor de la observación directa o participativa y la entrevista semi - estructurada”.

4.7 ¹⁷ TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El método de las encuestas aplicados al personal de la institución y los encargados del otorgamiento y seguimiento de los créditos a los clientes que recibieron los préstamos. ¹ Los datos serán procesados acordes a las etapas de la metodología RUP y al diseño del sistema informático propuesto.

4.7.1 Técnicas de Análisis de Datos

Análisis descriptivos: ¹⁴ Se la estadística donde el análisis de datos consiste en someter los datos a la realización de operaciones, esto se hace con la finalidad de obtener conclusiones precisas que nos ayudarán a alcanzar nuestros objetivos, dichas operaciones no pueden definirse previamente ya que la recolección de datos puede revelar ciertas dificultades. En la presente

investigación se realizará ⁴ mediante tablas y frecuencias, lo cual posibilitará observar el comportamiento de las variables en forma específica.

Análisis inferencial: La estadística inferencial se aplica en esta tesis por medio de las pruebas de hipótesis, en el cual “se establece una hipótesis con respecto al valor de las características de los parámetros con la información generada en una muestra. Si la evidencia no es consistente con la hipótesis propuesta, ésta se rechaza” (Elorza, 2000, p. 335)

¹ Se define que el análisis es un proceso de pensamiento que implica el examen sistemático de algo para determinar sus partes, las relaciones entre las partes, y sus relaciones con el todo. Así en la presente investigación se partirá de las pautas de los datos, tal como afirma [61] el análisis y recolección de datos “Comprenden y desarrollan conceptos partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar hipótesis o teorías preconcebidas.”

Así mismo, [62], señala tres aspectos a tener en cuenta en el desarrollo (recogida y análisis de la información) de la investigación cualitativa:

- 1) Identificar estructuras y perspectivas de significado.
- 2) Prestar atención a los sucesos que vayan ocurriendo en los diversos niveles, para detectar posibles conexiones de influencia.
- 3) Recoger las redundancias para poder establecer el carácter típico o atípico con relación al contexto.

Pero se debe tomar en cuenta lo que mencionan: “Los datos son, en general, elaboraciones detalladas de naturaleza explicativa que recogen una amplia y diversa información con relación a un relativamente prolongado periodo de tiempo. Son polisémicos, en el sentido que proporcionan y ocultan múltiples significados. Se consideran válidos, pero de poca fiabilidad, difícilmente

reproducibles, dado que son específicos de un contexto y un momento determinado. Mediante las descripciones de los fenómenos observados, posibilitan explicar procesos, identificar principios genéricos a partir de la exploración de situaciones y conductas específicas y generalizar dentro de cada caso, así como comparar las constataciones en distintos casos.”

2

4.8 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación se consideró los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes. La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignas. Por cuanto, afin de no cometer faltas éticas, tales como plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del Proyecto, hasta la sustentación de la Tesis. Por consiguiente, me someto a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto. A fin de considerar los aspectos éticos en todo trabajo de investigación, se cuidará en contar con el consentimiento informado de cada uno de los participantes. Asimismo, se cuidará en guardar el anonimato de las pruebas aplicadas y la destrucción de las mismas una vez procesados los datos.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados.

Tabla 4

¿Se evidencia la agilidad de los equipos de cómputo?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10,0
Casi nunca	10	25,0
A veces	20	50,0
Casi siempre	4	10,0
Siempre	2	5,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

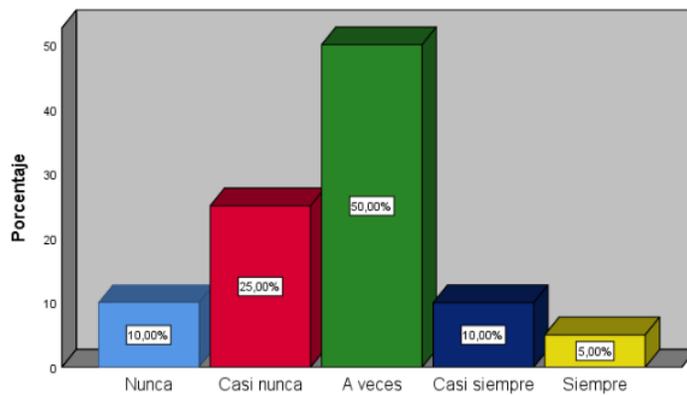


Figura 3: ¿Se evidencia la agilidad de los equipos de cómputo?

Comentario: Los resultados de la encuesta nos arrojan que el 10% de trabajadores han respondido que nunca se evidencia la agilidad de los equipos de cómputo, en tanto que el 25% casi nunca, el 50% a veces, el 10% casi siempre y el 5% siempre.

12

Tabla 5

¿Existe la factibilidad del movimiento de la planilla a otros medios digitales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	15,0
Casi nunca	22	55,0
A veces	8	20,0
Casi siempre	2	5,0
Siempre	2	5,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

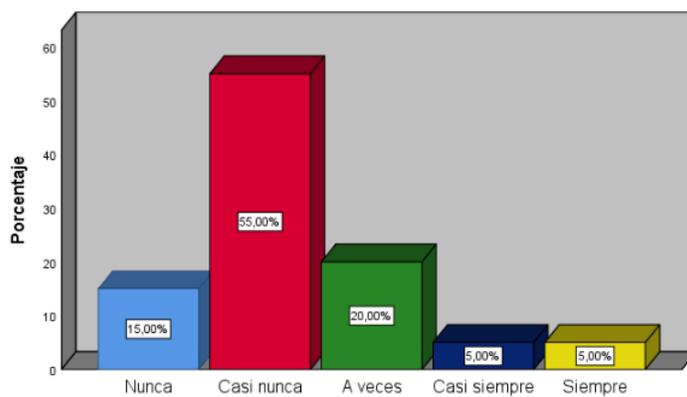


Figura 4: ¿Existe la factibilidad del movimiento de la planilla a otros medios digitales

Comentario: De acuerdo a la encuesta realizada, nos muestran que el 15% de trabajadores han respondido que nunca existe la factibilidad del movimiento de la planilla a otros medios digitales, en tanto que el 55% casi nunca, el 20% a veces, el 5% casi siempre y el 5% siempre.

Tabla 6

¿Se evidencia un grado alto de confiabilidad de planillas y remuneraciones de manera tradicional?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10,0
Casi nunca	18	45,0
A veces	14	35,0
Casi siempre	2	5,0
Siempre	2	5,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

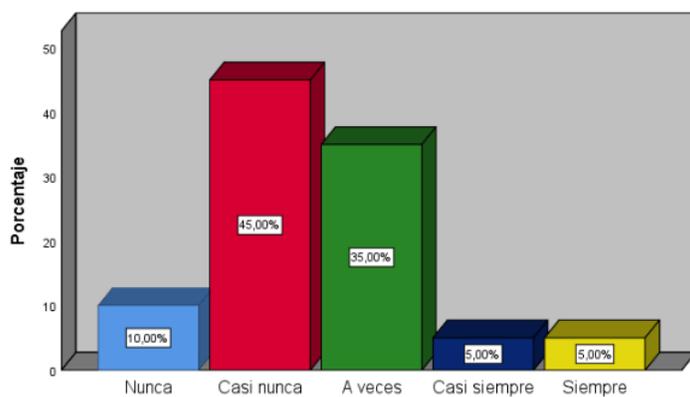


Figura 5: ¿Se evidencia un grado alto de confiabilidad de planillas y remuneraciones de manera tradicional?

Comentario: La encuesta realizada a los trabajadores, nos muestran que el 10% de los trabajadores, han mencionado que nunca se evidencia un grado alto de confiabilidad de planillas y remuneraciones de manera tradicional, en tanto que el 45% menciona que casi nunca, el 35% a veces, el 5% casi siempre y el otro 5% siempre.

Tabla 7

¿Ud., cree que existe un grado alto de confiabilidad de planillas y remuneraciones de manera digital?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	15,0
Casi nunca	10	25,0
A veces	20	50,0
Casi siempre	2	5,0
Siempre	2	5,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

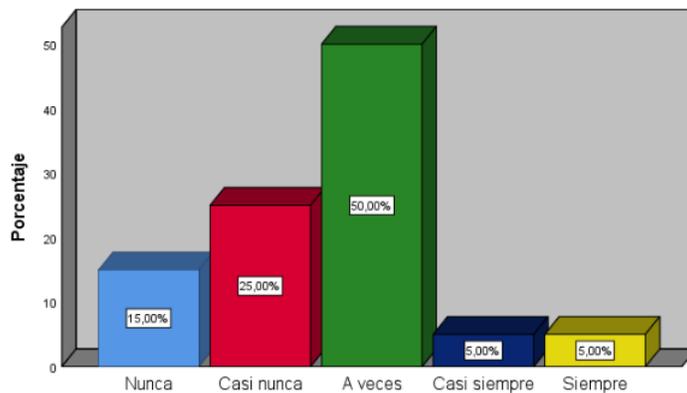


Figura 6: ¿Ud., cree que existe un grado alto de confiabilidad de planillas y remuneraciones de manera digital?

Comentario: Los resultados observados nos indican que el 15% de trabajadores han contestado que nunca creen que exista un grado alto de confiabilidad de planillas y remuneraciones de manera digital, en tanto que el 25% menciona que casi nunca, el 50% a veces, el 5% casi siempre y el 5% siempre.

Tabla 8

¿La estimación del tiempo de los procesos de elaborar las planillas de forma tradicional es el adecuado?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10,0
Casi nunca	14	35,0
A veces	16	40,0
Casi siempre	4	10,0
Siempre	2	5,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

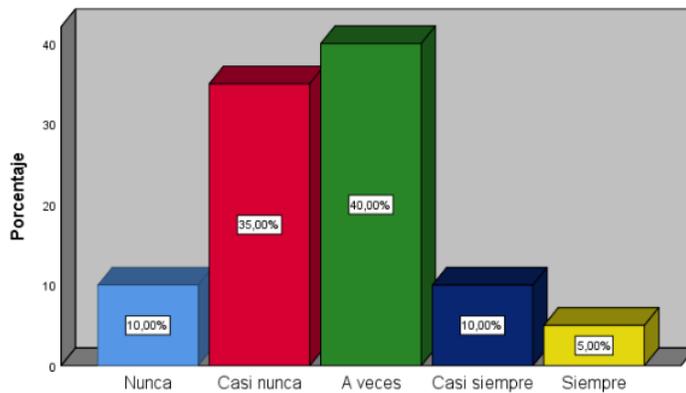


Figura 7: ¿La estimación del tiempo de los procesos de elaborar las planillas de forma tradicional es el adecuado?

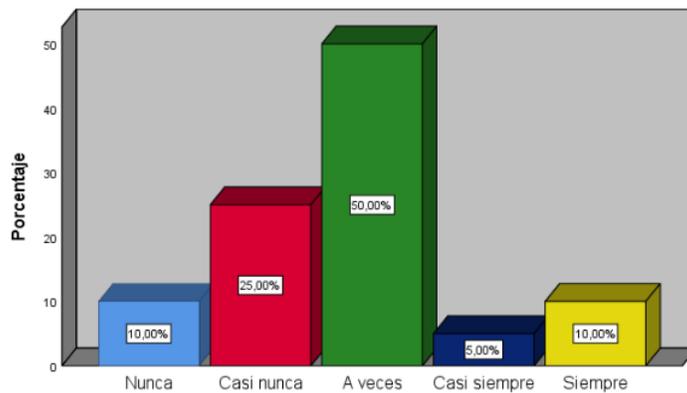
Comentario: Los resultados observados nos indican que el 10% de personas trabajadoras, han informado que nunca la estimación del tiempo de los procesos de elaborar las planillas de forma tradicional, es el adecuado, en tanto que el 35% menciona que casi nunca, el 40% a veces, el 10% casi siempre y el 5% siempre.

Tabla 9

²⁰ ¿La calidad en ejecutar el proceso de elaboración de planillas es el pertinente?

	² Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10,0
Casi nunca	10	25,0
A veces	20	50,0
Casi siempre	2	5,0
Siempre	4	10,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.



²⁰ **Figura 8:** ¿La calidad en ejecutar el proceso de elaboración de planillas es el pertinente?

² Comentario: De acuerdo a los resultados obtenidos, estos nos indican que el 10% de personas encuestadas opinan que nunca la calidad en ejecutar ²⁰ el proceso de elaboración de planillas es el pertinente, en tanto que el 25% casi nunca, el 50% a veces, el 5% casi siempre y el 10% siempre.

Tabla 10

¿Está Ud., satisfecho con la calidad de planillas elaboradas?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10,0
Casi nunca	10	25,0
A veces	18	45,0
Casi siempre	2	5,0
Siempre	6	15,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

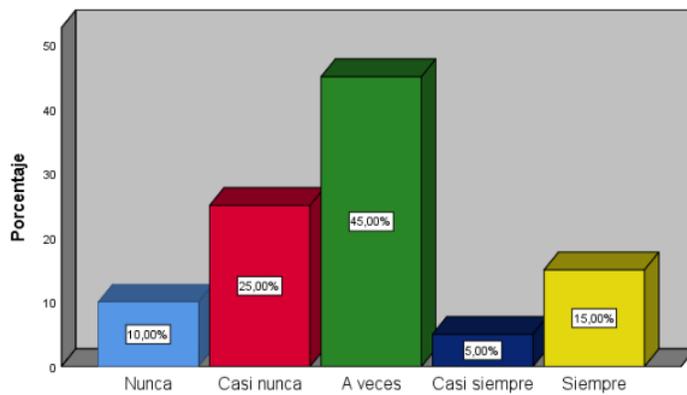


Figura 9: *¿Está Ud., satisfecho con la calidad de planillas elaboradas?*

Comentario: Los resultados obtenidos de la encuesta, nos arrojan que el 10% de personas encuestadas han respondido que nunca están satisfechos con la calidad de planillas elaboradas, en tanto que el 25% casi nunca, el 45% a veces, el 5% casi siempre y el 15% siempre.

Tabla 11

¿Ud., cree que se pueden mejorar los procesos de elaboración de planillas?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10,0
Casi nunca	6	15,0
A veces	14	35,0
Casi siempre	12	30,0
Siempre	4	10,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

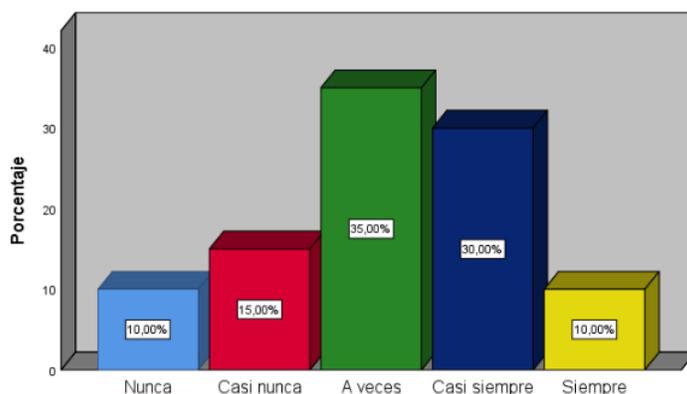


Figura 10: ¿Ud., cree que se pueden mejorar los procesos de elaboración de planillas?

Comentario: Los resultados que se han obtenido de la encuesta, nos arrojan que el 10% de encuestados creen que nunca se puede mejorar los procesos de elaboración de planillas, en tanto que el 15% casi nunca, el 35% a veces, el 30% casi siempre y el 10% siempre.

Tabla 12

¿El tiempo de atención para la entrega de planillas es el adecuado?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10,0
Casi nunca	14	35,0
A veces	10	25,0
Casi siempre	8	20,0
Siempre	4	10,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

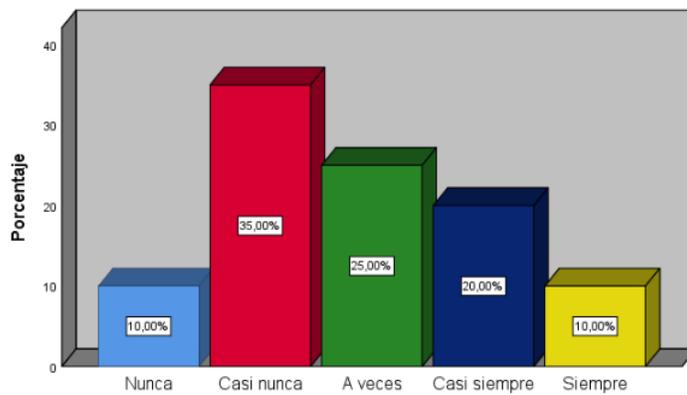


Figura 11: ¿El tiempo de atención para la entrega de planillas es el adecuado?

Comentario: De acuerdo a los resultados obtenidos, estos nos muestran que el 10% de personas encuestadas piensan que nunca el tiempo de atención para la entrega de planillas es el adecuado, en tanto que el 35% menciona que casi nunca, el 25% a veces, el 20% casi siempre y el 10% siempre.

Tabla 13

¿El tiempo promedio para registrar asistencia es el adecuado?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10,0
Casi nunca	14	35,0
A veces	10	25,0
Casi siempre	8	20,0
Siempre	4	10,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

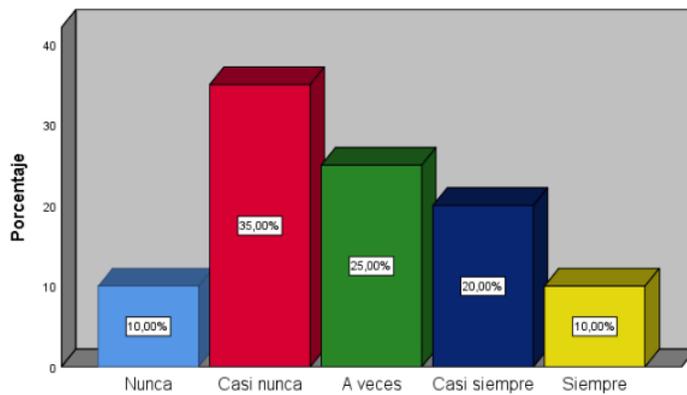


Figura 12: *¿El tiempo promedio para registrar asistencia es el adecuado?*

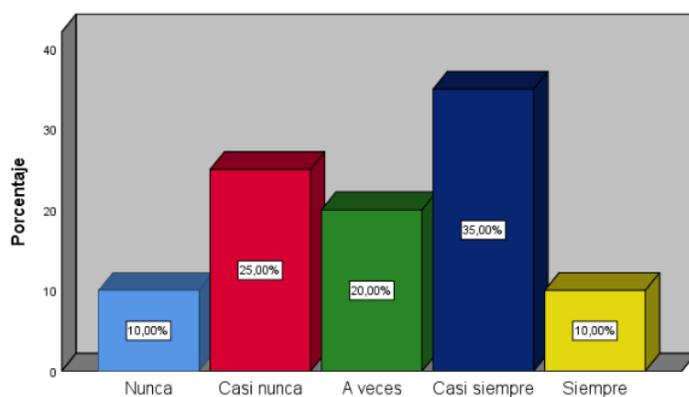
Comentario: Los resultados de la encuesta nos arrojan que el 10% de trabajadores opinan que nunca el tiempo promedio para registrar asistencia es el adecuado, en tanto que el 35% casi nunca, el 25% a veces, el 20% casi siempre y el 10% siempre.

Tabla 14

16 ¿El tiempo promedio en generar reporte de asistencia es el adecuado

	2 Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10,0
Casi nunca	10	25,0
A veces	8	20,0
Casi siempre	14	35,0
Siempre	4	10,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.



16 Figura 13: ¿El tiempo promedio en generar reporte de asistencia es el adecuado

2 Comentario: De acuerdo a los resultados de la encuesta, el 10% de encuestados han afirmado que

16 nunca el tiempo promedio en generar reporte de asistencia es el adecuado, en tanto que el 25% casi nunca, el 20% a veces, el 35% casi siempre y el 10% siempre.

Tabla 15

¿Esta Ud. satisfecho con la gestión de control de personal?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,0
Casi nunca	12	30,0
A veces	10	25,0
Casi siempre	10	25,0
Siempre	6	15,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

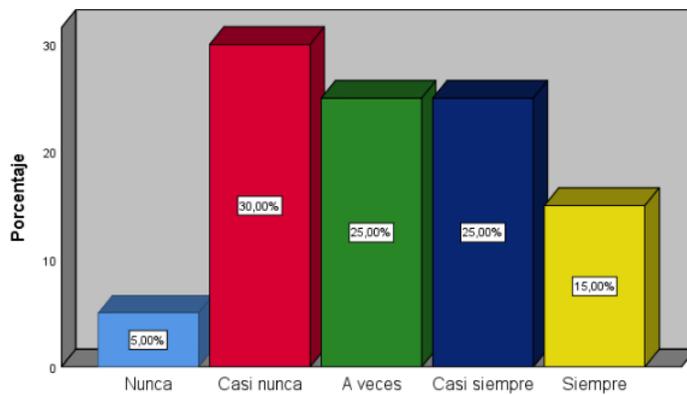


Figura 14: *¿Esta Ud. satisfecho con la gestión de control de personal?*

Comentario: Los resultados obtenidos luego de realizada la encuesta, nos arrojan los siguientes resultados: el 5% de personas han respondido que nunca están satisfechos con la gestión de control de personal, en tanto que el 30% casi nunca, el 25% a veces, el 25% casi siempre y el 15% siempre.

Tabla 16

¿Esta Ud. satisfecho con las mejoras de gestión de control de personal?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,0
Casi nunca	16	40,0
A veces	8	20,0
Casi siempre	8	20,0
Siempre	6	15,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

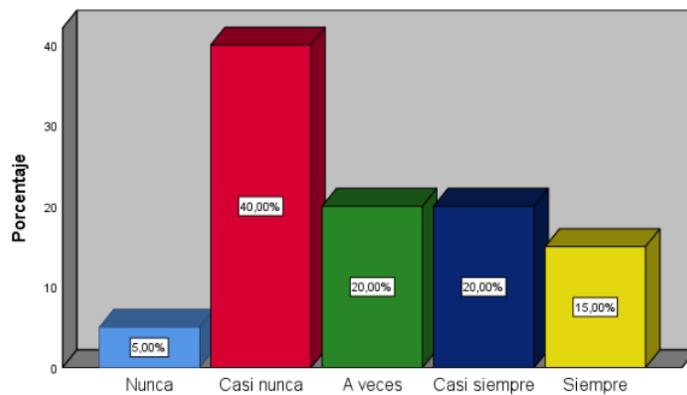


Figura 15: *¿Esta Ud. satisfecho con las mejoras de gestión de control de personal?*

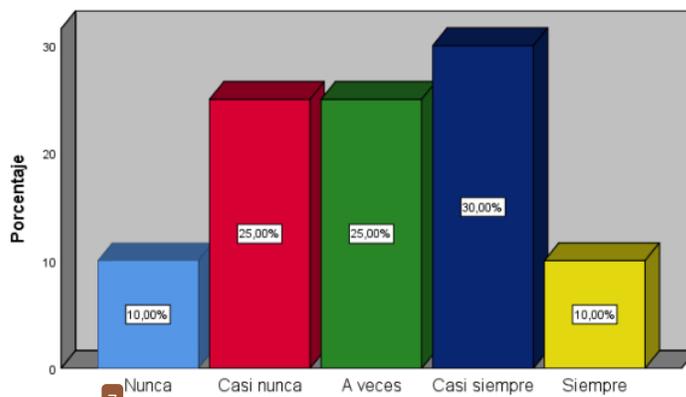
Comentario: Los resultados observados luego de realizada la encuesta, nos muestran que el 5% de encuestados han respondido que nunca están satisfechos con las mejoras de gestión de control de personal, en tanto que el 40% casi nunca, el 20% a veces, el 20% casi siempre y el 15% siempre.

Tabla 17

7 ¿El tiempo promedio en generar la planilla mensual es el adecuado?

	2 Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10,0
Casi nunca	10	25,0
A veces	10	25,0
Casi siempre	12	30,0
Siempre	4	10,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.



7 **Figura 16:** ¿El tiempo promedio en generar la planilla mensual es el adecuado?

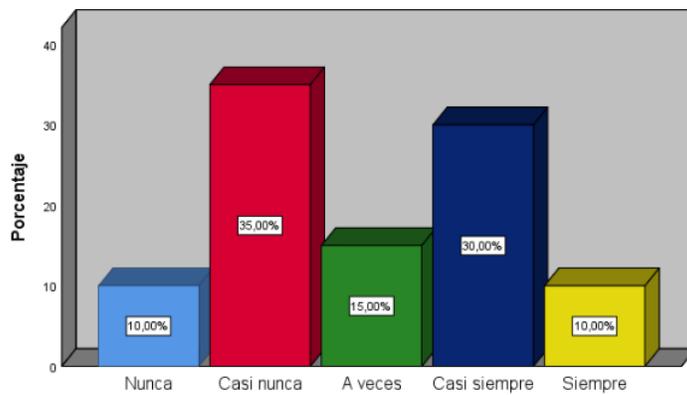
2 Comentario: Los resultados obtenidos, nos muestran que el 10% de trabajadores han respondido que el tiempo promedio en generar la planilla mensual es el adecuado, en tanto que el 25% mencionan que casi nunca, el 25% a veces, el 30% casi siempre y el 10% siempre.

Tabla 18

⁷
¿El tiempo promedio en generar las boletas de pago es el adecuado?

	² Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10,0
Casi nunca	14	35,0
A veces	6	15,0
Casi siempre	12	30,0
Siempre	4	10,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.



¹⁶
Figura 17: ¿El tiempo promedio en generar las boletas de pago es el adecuado?

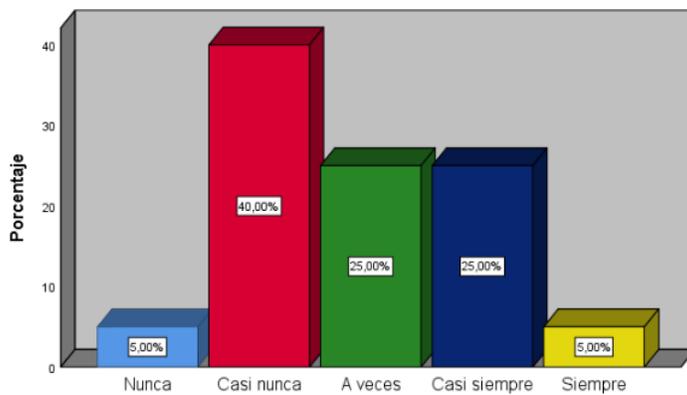
Comentario: De acuerdo a los resultados de la encuesta, ésta nos muestra que el 10% del total han respondido que nunca ⁷ el tiempo promedio en generar las boletas de pago es el adecuado, en tanto que el 35% de ellos han respondido que casi nunca, el 15% a veces, el 30% casi siempre y el 10% siempre.

Tabla 19

⁷ ¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados de las aportaciones de las AFP son los adecuados?

	² Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,0
Casi nunca	16	40,0
A veces	10	25,0
Casi siempre	10	25,0
Siempre	2	5,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.



⁷ **Figura 18:** ¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados de las aportaciones de las AFP son los adecuados?

² **Comentario:** De acuerdo a los resultados obtenidos, sólo el 5% de encuestados han respondido que nunca ⁷ el tiempo promedio en generar los reportes totalizados de las aportaciones de las AFP son los adecuados, en tanto que el 40% mencionó que casi nunca, el 25% a veces, el 25% casi siempre y el 5% siempre.

Tabla 20

¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados por actividad son los adecuados?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,0
Casi nunca	20	50,0
A veces	6	15,0
Casi siempre	8	20,0
Siempre	4	10,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

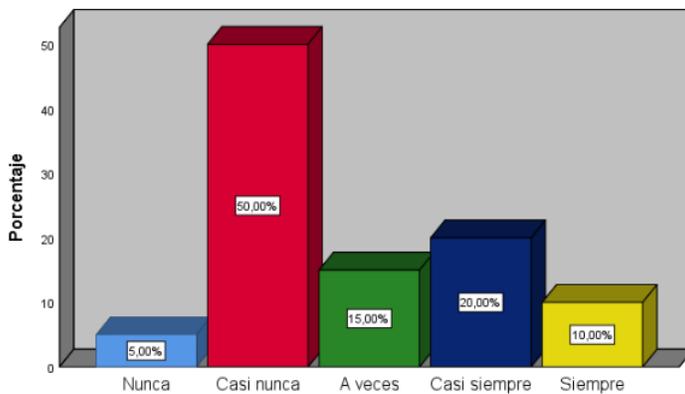


Figura 19: ¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados por actividad son los adecuados?

Comentario: Los resultados observados nos muestran que el 5% de encuestados han respondido que nunca el tiempo promedio en generar los reportes totalizados por actividad son los adecuados, en tanto que el 50% menciona que casi nunca, el 15% a veces, el 20% casi siempre y el 5% siempre.

Tabla 21

¿El tiempo promedio en calcular los descuentos clasificados por tipo de descuento son los adecuados?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10,0
Casi nunca	16	40,0
A veces	8	20,0
Casi siempre	10	25,0
Siempre	2	5,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

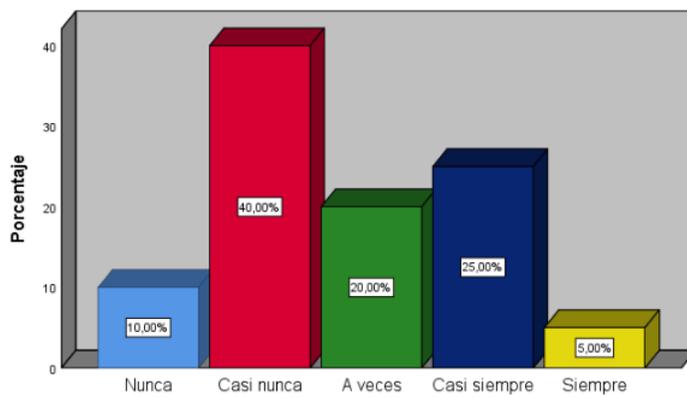


Figura 20: ¿El tiempo promedio en calcular los descuentos clasificados por tipo de descuento son los adecuados?

Comentario: Los resultados obtenidos de la encuesta, nos muestran que el 10% de personas han respondido que nunca el tiempo promedio en calcular los descuentos clasificados por tipo de descuento son los adecuados, en tanto que el 40% casi nunca, el 20% a veces, el 25% casi siempre y el 5% siempre.

Tabla 22

¿Esta Ud., satisfecho con la gestión de planillas?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10,0
Casi nunca	18	45,0
A veces	8	20,0
Casi siempre	8	20,0
Siempre	2	5,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

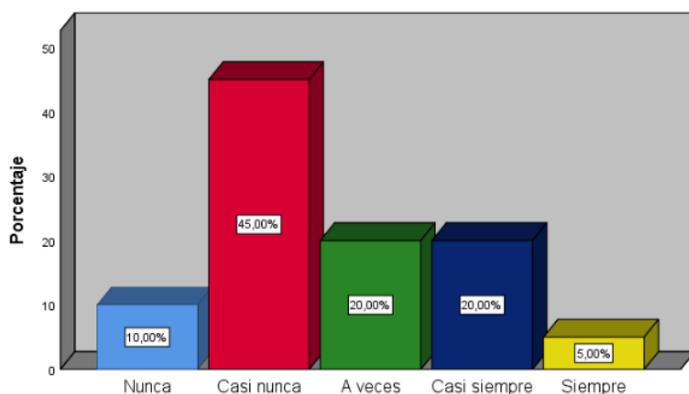


Figura 21: ¿Esta Ud., satisfecho con la gestión de planillas?

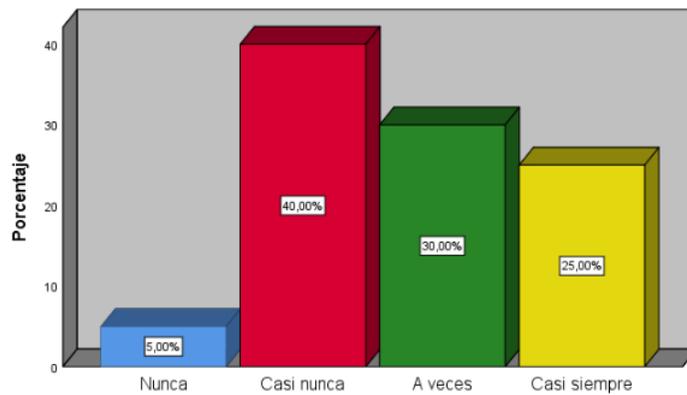
Comentario: Luego de realizada la encuesta, los resultados obtenidos nos muestran que el 10% del total han respondido que nunca están satisfechos con la gestión de planillas, en tanto que el 45% respondió que casi nunca, el 20% a veces, el 20% casi siempre y el 5% siempre.

Tabla 23

¿Esta Ud., satisfecho con la mejora de gestión de planillas?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,0
Casi nunca	16	40,0
A veces	12	30,0
Casi siempre	10	25,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL Chanchamayo.

**Figura 22:** ¿Esta Ud., satisfecho con la mejora de gestión de planillas?

Comentario: De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta, esta nos muestra que el 5% de personas han respondido que nunca están satisfechos con la mejora de gestión de planillas, en tanto que el 40% casi nunca, el 30% a veces y el 25% casi siempre.

5.2 Prueba de hipótesis

3

Prueba de Normalidad

Para determinar la normalidad en la distribución de datos, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, debido que la muestra del presente estudio es menor a 50; siendo la muestra de 40 personas. La prueba de normalidad permite elegir la prueba que se debe de establecer para las variables. Por lo tanto, si de comprueba que la distribución sigue una distribución no normal, se debe aplicar la prueba Rho de Spearman.

22

Las hipótesis estadísticas son las siguientes:

H0: La variable presenta una distribución normal

H1: La variable presenta una distribución no normal

La siguiente Tabla muestra los resultados de la aplicación de esta prueba:

Tabla 24:

Prueba de Normalidad Shapiro – Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sistema de gestión de planillas	,228	40	,000	,891	40	,001
Eficiencia en el pago de remuneraciones	,192	40	,001	,905	40	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

23

Toma de decisión:

Sig (p valor) > alfa: No rechazar H0 (normal).

Sig (p valor) < alfa: Rechazar H0 (no normal)

Como el valor de p valor es 0.001, lo cual es menor a alfa (0.05), entonces rechazamos la hipótesis nula en la variable gestión de planillas. Lo mismo ocurre en la variable eficiencia en el pago de remuneraciones, ya que p valor es 0.003 lo cual es menor a 0.05. Por lo tanto, se debe aplicar la prueba Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

H0: No existe una influencia significativa de un Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

H1: Existe una influencia significativa de un Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

Tabla 25:

Resultados de la prueba Rho de Spearman, entre las variables sistema de gestión de planillas y la variable eficiencia del pago de remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

		V1	V2
Rho de Spearman V1	Coeficiente de correlación	1,000	,800**
	Sig. (bilateral)	!	,000
	N	40	40
V2	Coeficiente de correlación	,800**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	!
	N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como el **p-valor=0.000** obtenido es menor que el nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), entonces se rechaza la hipótesis nula (**H0**) y se acepta la hipótesis del investigador (**Hi**); por lo tanto, se concluye que: “Existe una influencia significativa de un Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021”.

Hipótesis Específica 1

H0: El Sistema de Gestión de Planillas no influye significativamente en la Eficiencia del control de asistencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

H1: El Sistema de Gestión de Planillas influye significativamente en la Eficiencia del control de asistencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

Tabla 26:

Resultados de la prueba Rho de Spearman, entre las variables sistema de gestión de planillas y la variable eficiencia del control de asistencia del pago de remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

		V1	V2
Rho de Spearman V1	Coeficiente de correlación	1,000	,750**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
V2	Coeficiente de correlación	,750**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Al igual que en la hipótesis General el $p\text{-valor}=0.000$, dado que es menor que el nivel de significancia establecido ($p<0.05$), entonces se rechaza la hipótesis nula (**H0**) y se acepta la hipótesis del investigador (**H1**); por lo tanto, se concluye que: “El Sistema de Gestión de Planillas influye significativamente en la Eficiencia del control de asistencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021”.

Hipótesis Específica 2

- H0: El Sistema de Gestión de Planillas no influye significativamente en la Eficiencia del Procesamiento de Elaboración de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.
- H1: El Sistema de Gestión de Planillas influye significativamente en la Eficiencia del Procesamiento de Elaboración de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

Tabla 27:

Resultados de la prueba Rho de Spearman, entre las variables sistema de gestión de planillas y la variable eficiencia del procesamiento de elaboración de planillas de pago de remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

		V1	V2
Rho de Spearman V1	Coeficiente de correlación	1,000	,837**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
V2	Coeficiente de correlación	,837**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En esta hipótesis se ha obtenido que el **p-valor=0.000**, por lo tanto, dado que es menor que el nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), entonces se rechaza la hipótesis nula (**H0**) y se acepta la hipótesis del investigador (**Hi**); por lo tanto, se concluye que: “El Sistema de Gestión de Planillas influye significativamente en la Eficiencia del Procesamiento de Elaboración de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021”.

Hipótesis Específica 3

- H0: El Sistema de Gestión de Planillas no influye significativamente en la Eficiencia de los entregables de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021
- H1: El Sistema de Gestión de Planillas influye significativamente en la Eficiencia de los entregables de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

Tabla 28:

Resultados de la prueba Rho de Spearman, entre las variables sistema de gestión de planillas y la variable eficiencia de los entregables de planillas de pago de remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.

		V1	V2
Rho de Spearman V1	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
V2	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la última hipótesis específica se ha obtenido que el **p-valor=0.000**, por lo tanto, dado que es menor que el nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), entonces se rechaza la hipótesis nula (**H0**) y se acepta la hipótesis del investigador (**H1**); por lo tanto, se concluye que: “El Sistema de Gestión de Planillas influye significativamente en la Eficiencia de los entregables de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021”.

DISCUSIÓN

La presente investigación, la cual lleva por título: “SISTEMA DE GESTIÓN DE PLANILLAS Y SU INFLUENCIA EN LA EFICIENCIA DEL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA UGEL CHANCHAMAYO 2021”, se desarrolló una encuesta dirigida a los trabajadores de la Ugel Chanchamayo en el año 2021, mediante la cual se planteó ¹ como objetivo principal determinar la influencia en un sistema de gestión de planillas en la eficiencia del pago de remuneraciones de los trabajadores de la Ugel Chanchamayo. De acuerdo a los resultados se obtuvo que ¹ existe una influencia significativa de un sistema de gestión de planillas en la eficiencia del pago de remuneraciones de los trabajadores de la Ugel Chanchamayo 2021.

Dado que no se encontró tesis que traten la relación de las dos variables, se encontró tesis que tratan uno u otra variable, como es el caso de Carnaqué P., ⁵ (2014), en su investigación “Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013”; ⁵ en la cual se determinó que el IESTP Abaco Chiclayo no cuenta con un sistema de compensación salarial establecido, y que la remuneración, beneficios e incentivos que recibe el trabajador los obtiene de una negociación directa con gerencia quién determina cuándo y cómo le serán cancelados. No existe un equipo de trabajo con conocimientos en el área de Gestión del Talento Humano encargado de diseñarlo, debido a que se deben analizar aspectos tales como: ¿cuántos trabajadores se necesitan?, ¿dónde se necesitan?, ¿cuánto se le pagará?, ¿qué competencias debe tener el personal?, ¿cómo involucrarlos en este proceso de cambio?, etc.; además debe ser flexible para poder enfrentar los cambios y no retrase el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Rivera A. (2007); ⁹ en su tesis: “Regulación de las remuneraciones en el Régimen común del sector privado en la Legislación peruana”; concluye que la remuneración, es un elemento importante y/o esencial en la política y las relaciones entre trabajadores, empleadores y el gobierno. Todos ellos pueden estar interesados en aumentar la cantidad total de bienes y servicios

producidos, que son fuente de salarios, beneficios e ingresos estatales, pero muchas veces surgen conflictos sobre la distribución del fruto de esos bienes y servicios. No obstante, los conflictos sólo podrán ser evitados si las pretensiones de todos los interesados son justas y razonables, si son hábiles negociadores y si están dispuestos a hacer concesiones mutuamente.

Otoya J. (2016)², en su investigación titulada: “Importancia del control interno en mejora del área de recursos humanos de la empresa minera Muky S.A.A. San Borja – 2015”; de acuerdo a sus resultados³ se logró describir la importancia del control interno y su incidencia en mejorar la gestión del área de recursos humanos, y de cómo el control interno actual tiene injerencia en todas las áreas de la empresa. Así como también se logró determinar el modo como la sinergia de los componentes del control interno en el área de recursos humanos, pueden facilitar una buena gestión de las empresas. Y de como todos los componentes del sistema COSO, tienen participación efectiva para corregir deficiencias de la empresa Según las encuestas realizadas a la Empresa Minera MUKY S.A.A.

CONCLUSIONES

- ❖ ² De acuerdo a los resultados obtenidos, se ha podido determinar que existe una influencia significativa de un sistema de gestión de planillas en la eficiencia del pago de remuneraciones de los trabajadores de la Ugel Chanchamayo, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de Rhe de Spearman tiene un valor de 0,800, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se demuestra la relación positiva alta entre las variables sistema de gestión de planillas y la variable eficiencia en el pago de las remuneraciones; por lo tanto la organización debe darle mucha importancia al sistema de gestión de planillas para mejorar la eficiencia en el pago de remuneraciones.
- ❖ ⁴ En el caso de la hipótesis específica 1, y de acuerdo a los resultados obtenidos, se ha podido determinar que existe influencia significativa del sistema de gestión de planillas en el control de asistencia del pago de remuneraciones de los trabajadores de la Ugel Chanchamayo, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de Rhe de Spearman tiene un valor de 0,750, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se demuestra la relación positiva alta entre las variables sistema de gestión de planillas y la variable control de asistencia; por lo tanto la organización debe darle mucha importancia al sistema de gestión de planillas para optimizar la eficiencia del control de asistencia del pago de remuneraciones.
- ❖ ⁴ En el caso de la hipótesis específica 2, y de acuerdo a los resultados obtenidos, se ha podido determinar que existe influencia significativa del sistema de gestión de planillas en la eficiencia del procesamiento de elaboración de planillas de pago de remuneraciones, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de Rhe de Spearman tiene un valor de 0,837, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se demuestra la relación positiva alta entre las variables sistema de gestión de planillas y la variable procesamiento de elaboración de planillas; por lo tanto la organización debe darle mucha

importancia al sistema de gestión de planillas para lograr eficiencia del procesamiento de elaboración de planillas del pago de remuneraciones.

- ❖ En el caso de la hipótesis específica 3, y de acuerdo a los resultados obtenidos, se ha podido determinar que existe influencia significativa del sistema de gestión de planillas en la eficiencia de los entregables de planillas del pago de remuneraciones, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de 0,763, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se demuestra la relación positiva alta entre las variables sistema de gestión de planillas y la variable entregable de planillas; por lo tanto la organización debe darle importancia al sistema de gestión de planillas para lograr eficiencia de los entregables de planillas del pago de remuneraciones.

RECOMENDACIONES

- ❖ Se debería de implementar un sistema de gestión acorde a las necesidades de la Ugel Chanchamayo, ya que es un factor clave para mejorar el desempeño de los trabajadores y retener empleados talentosos que permitan a la organización alcanzar sus objetivos, por lo tanto es necesario crear un grupo de trabajo que, con la asesoría de expertos, pueda diseñarlo adecuadamente, busca el equilibrio entre la satisfacción de los empleados con la remuneración y la capacidad de la organización para lograr los objetivos.
- ❖ Es importante conocer que los procesos de registro de tiempo y asistencia han progresado mucho con los avances tecnológicos. Por ejemplo, los Relojos de tiempo se pueden conectar a las computadoras en línea o fuera de línea. El registro ya se puede realizar usando dispositivos biométricos y de identificación de radiofrecuencia; de igual manera, los sistemas basados en la Web pueden habilitar el escritorio, e incluso los móviles (para los empleados ambulantes), para el registro de tiempo de trabajo.
- ❖ Capacitar al área de recursos humanos y al área de contabilidad de la organización, a través de charlas y cursos que contribuyan a una mejor eficacia del pago de remuneraciones de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Silva Casablanca DS. Sistema biométrico para el control de personal y generación de planillas de sueldos, impositiva y patronal. caso: Asociación cristiana para niños jóvenes y ancianos nuevo mundo (cfca) La Paz. Tesis pregrado. La Paz-Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2016.
- Espinal Álvarez IS. Sistema informático para la administración de planillas de haberes administrativas de la Universidad Mayor de San Andrés. Tesis pregrado. La Paz- Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2015.
- Schweitzer Bonilla A. Control del proceso de retorno de dinero de planillas de seguros utilizando una herramienta BPM libre integrada al sistema hospitalario Innovativa Salud. Tesis pregrado. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas; 2015.
- Mayta Cuba RR. Sistema para el control del personal y generación de planillas de sueldos y salarios caso: Empresa Brosso. Tesis pregrado. La Paz-Bolivia: Universiada Mayor de San Andrés; 2013.
- Martell Ramírez AA, Santa Cruz D. Sistema de información web de control de personal y planillas para mejorar la gestión de recursos humanos del gobierno provincial de Bagua Grande. Tesis pregrado. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2016.
- Mamani Condori AE. Prototipo de un sistema de planillas de entorno web para la Dirección Regional de la Producción - Puno 2015. Tesis pregrado. Juliaca: Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", Puno; 2015.
- Villafuerte Huincho F. Eficiencia Operativa De La Gestión De Planillas Mediante El Software Praxis-GL En La Municipalidad Provincial De Concepción. Tesis pregrado. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2014.

- Dorado Arévalo RO. Sistema Informático de planillas cas (contratación administrativa de servicios) para la Dirección Regional de Educación de lo Loreto. Tesis pregrado. Loreto: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana; 2014.
- Maquiche Ventura MA. Desarrollo de un sistema informático de ' elaboración de planillas para la Municipalidad Provincial de Zarumilla. Tesis pregrado. Piura: Universiada Nacional de Piura; 2015.
- Sunat [Online]. [cited 2018 05 15. Available from:
<http://www.sunat.gob.pe/exportaFacil/pasos/paso5.pdf>.
- Vadillo S. Administración de Remuneraciones: Editorial Limusa; 2005.
- Laudon KC, Price Laudon J. Sistemas de información gerencial: administración de la empresa digital: Pearson Educación; 2004.
- Toro López FJ. Administración de proyectos de informática. Primera ed. Q. AA, editor. Bogotá: ECOE EDICIONES; 2013.
- Moreno Bayardo M. Introducción a la metodología de la investigación educativa: Editorial Progreso; 1987.
- Vivanco M. Muestreo Estadístico. Diseño Y Aplicaciones Santiago: Universitaria, S.A.; 2005.
- Ávila Baray HL. Introducción a la metodología de la investigación eumet. net, editor.; 1999.
- JD G. Dinámica de Tesis. Edición mejorada ed. ML P, editor. Ancash: Ediciones de la Universidad Los Ángeles de Chimbote; 2007.
- José Cegarra Sánchez. Metodología de la investigación científica y tecnológica. Ediciones Díaz de Santos, 18/06/2004 - 376 páginas
- Senn, James A. Análisis y diseño de sistemas de información. Título original: Analysis & design of information systems. México: McGraw-Hill, 1992, 942p. ISBN: 9684229917.
- Kenneth E. Kendall, Julie E. Kendall. Análisis y diseño de sistemas. Pearson Educación, 2005 - 726 páginas.

REFERENCIAS ELECTRONICAS

- [1] Planilla electrónica, accedido el 14/06/2017, disponible en
URL:<http://www.sunat.gob.pe/pdfModulos/independiente /p601/index.html>
- [2] Sistemas de planillas ADS SINAPSIS. Automation System accedido el 21/06/2017
URL:<http://www.adsmatrix.net/pdf/sistemas planillas.pdf>
- [3] Conceptos de Sistemas, accedido el 21/06/2017, disponible en
URL:<http://www.sunat.gob.pe/pdfModulos/independiente /p601/index.html>

ANEXOS

Anexo N° 01 – Matriz de consistencia
“Sistema de gestión de planillas y su influencia en la eficiencia del pago de remuneraciones en la UGEL Chanchamayo 2021”

PROBLEMA		OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES																					
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo influye el Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>a. ¿Cómo influye el Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del control de asistencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021?</p> <p>b. ¿Cómo influye el Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Procesamiento de Elaboración de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021?</p> <p>c. ¿Cómo influye el Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia de los entregables de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021?</p>		<p>OBJETIVO GENERAL: Establecer la influencia de un Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a. Identificar la influencia de un Sistema de Gestión de Planillas significativamente en la Eficiencia del control de asistencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.</p> <p>b. Identificar la influencia de un Sistema de Gestión de Planillas significativamente en la Eficiencia del Procesamiento de Elaboración de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.</p> <p>c. Identificar la influencia de un Sistema de Gestión de Planillas influye significativamente en la Eficiencia de los entregables de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe una influencia significativa de un Sistema de Gestión de Planillas en la Eficiencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.</p> <p>Hipotesis Específicas</p> <p>a.El Sistema de Gestión de Planillas influye significativamente en la Eficiencia del control de asistencia del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.</p> <p>b.El Sistema de Gestión de Planillas influye significativamente en la Eficiencia del Procesamiento de Elaboración de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.</p> <p>c.El Sistema de Gestión de Planillas influye significativamente en la Eficiencia de los entregables de Planillas del Pago de Remuneraciones de los trabajadores de la UGEL Chanchamayo 2021.</p>	<p>Variable 1: Eficiencia en el Pago de Remuneraciones</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Escala de Medición</th> <th>Instrumento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Control de asistencia</td> <td>Escala Likert</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Eficiencia en el pago</td> <td>5= Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca</td> <td>Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>Entregable o producto</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 1: Sistema de Gestión de Planillas</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tecnológica</th> <th>Escala Likert</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>5= Siempre 4= Casi siempre 3 =A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca</td> <td>Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>Procesos</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Escala de Medición	Instrumento	Control de asistencia	Escala Likert		Eficiencia en el pago	5= Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca	Cuestionario	Entregable o producto			Tecnológica	Escala Likert			5= Siempre 4= Casi siempre 3 =A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca	Cuestionario	Procesos		
Dimensiones	Escala de Medición	Instrumento																							
Control de asistencia	Escala Likert																								
Eficiencia en el pago	5= Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca	Cuestionario																							
Entregable o producto																									
Tecnológica	Escala Likert																								
	5= Siempre 4= Casi siempre 3 =A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca	Cuestionario																							
Procesos																									

ENFOQUE, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO, POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	INTERPRETACIÓN – TÉCNICAS Y ANÁLISIS
<p>Método General El método general de investigación que se empleó es el método científico.</p> <p>Método Específico El método específico de la investigación fue el método hipotético deductivo.</p> <p>Enfoque de investigación Se usó el método hipotético-deductivo que contribuye a la solución del problema que permite plantear posibles hipótesis para el problema de negación al trabajo de investigación (específicamente a la hipótesis) basadas en antecedentes que mediante la deducción lógica.</p> <p>Tipo de investigación: Las investigaciones tecnológicas presentan una serie de características que la vinculan en forma natural con la innovación tecnológica, lo cual indica que las instancias de promoción inicial de los proyectos de investigación y la evaluación de la investigación tecnológica pueden ser utilizadas como un instrumento para fomentar la innovación. Es así que (Naupias et al., 2014) indica que la investigación tecnológica “Es aquella que está orientada a resolver objetivamente los problemas de los procesos de producción, distribución, circulación y consumos de bienes y servicios, de cualquier actividad humana, principalmente de tipo industrial, infraestructural, comercial, comunicacional y servicios.</p> <p>Nivel de investigación: Investigación explicativa: Según Sampieri (2010), el proyecto tiene investigación explicativa porque se está buscando las causas y los efectos que esta produce por lo tanto es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas.</p>	<p>Diseño de investigación. Es estudio tendrá un diseño no experimental, Según Hernández, Fernández y Bautista (2014), los autores expresan que “El diseño no experimental tiene un solo grupo de control, a quienes se le aplica un estímulo, posteriormente se aplica una medición de sus variables para examinar si hubo cambio o no en el grupo de control.</p> <p>Población En las investigaciones de este tipo no se toman muestras, debido a que no permitiría abordar toda la problemática relacionada con la necesidad a satisfacer. En general, según Hernández (2006) “La opción ontológica asumida por todos ellos (que es estructural-sistémica) nos exige una muestra que no podrá estar constituida por elementos aleatorios desconectados, sino por “un todo” sistémico, como es una persona, una institución, una etnia o grupo social. Está conformado por los señores servidores de la UGEL Chanchamayo, por los 75 trabajadores.</p> <p>Muestra Muestreo: La muestra es intencional simple (a conveniencia del investigador), no aleatoria, puesto que el foco de atención son los trabajadores de la UGEL Chanchamayo, basado en estos argumentos la muestra fue intencional o basada en criterios. Así se menciona que “En la muestra intencional se elige una serie de criterios que se consideran necesarios o altamente convenientes para tener una unidad de análisis con las mayores ventajas para los fines que persigue la investigación”.</p> <p>Tamaño de la Muestra. La investigación, requiere que el investigador seleccione en su estudio (sistema pertinente desde la óptica sistémica), por tratarse de una investigación y la población es accesible y manejable se tomará a toda la población, es decir será una “población muestral”:: Los trabajadores - docentes de la UGEL Chanchamayo. La población muestral estará compuesta por todos trabajadores de la UGEL Chanchamayo (se tomará al 100% del total de la población de administrativos y docentes por ser accesible a los criterios de la investigación), así mismo, cabe mencionar que de estos trabajadores, de la UGEL Chanchamayo que representa el total de involucrados en la situación problema de la misma.</p> <p>Unidad de análisis Se consideró como unidad de análisis las áreas ejecutoras de la UGEL Chanchamayo.</p> <p>Informantes Serán entre personal directivo, empleados (administrativos – docentes, trabajadores, de la UGEL Chanchamayo.</p>	<p>Variable 1: Eficacia en el Pago de Remuneraciones</p> <p>Variable 2: Sistema de Gestión de Planillas.</p> <p>Técnica: Encuesta Se aplicó un cuestionario de encuesta de 10 ítems en la escala de Likert.</p> <p>Técnica: Encuesta Se aplicó un cuestionario de encuesta de 10 ítems en la escala de Likert.</p> <p>Validez. Ambos instrumentos (cuestionario de encuesta) se sometió a la validez de juicios de expertos, para lo cual se remitió oficios a tres (3) profesionales con grado de magíster o doctor para dar su opinión respectiva.</p> <p>Confiabilidad. Ambos instrumentos se aplicó el análisis de confiabilidad con el alfa de Cronbach, para tal efecto se utilizó el software estadístico.</p>	<p>Interpretación de datos y resultados. Para la interpretación de datos y resultados se construirá una base de datos a partir de los resultados del cuestionario de encuesta aplicado, luego se elaborará tablas de frecuencia y sus respectivas figuras con su interpretación.</p> <p>Técnicas de Análisis de Datos Se uso la estadística inferencial, Análisis inferencial: la estadística inferencial demuestra asociaciones y permite hacer comparaciones entre características observadas.</p> <p>La estadística inferencial se aplicó en esta tesis por medio de las pruebas de hipótesis, en el cual “se establece una hipótesis con respecto al valor de las características de los parámetros con la información generada en una muestra. Si la evidencia no es consistente con la hipótesis propuesta, ésta se rechaza” (Elorza, 2000, p. 335)</p>

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE 1: EFICIENCIA EN EL PAGO DE REMUNERACIONES		
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	ITEMS
	La eficiencia de los procesos en el pago de las remuneraciones es una métrica relativa en una escala del 0 al 100% que se puede usar para hacer comparaciones absolutas. El 0% de eficiencia representa productos que nunca pasan a producción. El 100% significa un enfoque completo e ininterrumpido de principio a fin para agregar valor al cliente. Según Salomón Asmar Soto, para una empresa, el recaudo y la conciliación de pagos es uno de los procesos más importantes para garantizar el correcto flujo de ingresos.	
DIMENSIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADOR
	Es un registro físico o digital sobre la cantidad de días laborados en un periodo, la cantidad de trabajadores, se incluyen las variables de horas extras, descansos médicos, faltas, tardanzas, ausencias, se detalla el periodo y mes. Debe tener como mínimo la siguiente información: nombre y número de documento de identidad del trabajador, nombre de la empresa y número de Ruc, fecha, hora de ingreso y salida de la jornada de trabajo. El empleador debe manejar un registro del control de asistencia de los trabajadores, establecido en el Decreto Supremo N°004-2006-TR con fecha 06.04.2006.	<p>Tiempo promedio al registrar asistencia</p> <p>¿El tiempo promedio en generar reporte de asistencia es el adecuado?</p>
CONTROL DE ASISTENCIA		<p>Tiempo promedio en generar reporte de asistencia</p> <p>¿Esta Ud. satisfecho con la gestión de control de personal?</p>
		<p>Nivel de satisfacción de usuario respecto a la mejora de gestión de control de personal</p> <p>¿Esta Ud. satisfecho con las mejoras de gestión de control de personal?</p>
		<p>Tiempo promedio en generar la planilla mensual</p> <p>¿El tiempo promedio en generar la planilla mensual es el adecuado?</p>
		<p>Tiempo promedio en generar las boletas de pago</p> <p>¿El tiempo promedio en generar las boletas de pago es el adecuado?</p>
		<p>Tiempo promedio en generar reportes totalizados de los aportes a la AFP</p> <p>¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados de las aportaciones de las AFP son los adecuados?</p>
		<p>Tiempo promedio en generar reportes totalizados por actividad</p> <p>¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados por actividad son los adecuados?</p>
		<p>Tiempo promedio en calcular los descuentos clasificados por tipo de descuento</p> <p>¿El tiempo promedio en calcular los descuentos clasificados por tipo de descuento son los adecuados?</p>
EFICIENCIA EN EL PAGO	La eficiencia de los procesos en el pago de las remuneraciones es una métrica relativa en una escala del 0 al 100% que se puede usar para hacer comparaciones absolutas. El 0% de eficiencia representa productos que nunca pasan a producción. El 100% significa un enfoque completo e ininterrumpido de principio a fin para agregar valor al cliente. Según Salomón Asmar Soto, para una empresa, el recaudo y la conciliación de pagos es uno de los procesos más importantes para garantizar el correcto flujo de ingresos.	<p>Nivel de satisfacción de usuario respecto a la mejora de gestión de planillas</p> <p>¿Esta Ud. satisfecho con la gestión de planillas?</p> <p>¿Esta Ud. satisfecho con la mejora de gestión de planillas?</p>

VARIABLE 2 : SISTEMA DE GESTIÓN DE PLANILLAS

VARIABLE 2 : SISTEMA DE GESTIÓN DE PLANILLAS			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Un sistema informático emplea un ordenador que usa dispositivos programables para almacenar, recuperar y procesar datos. Conjunto formado por elementos hardware y software que constituyen los recursos a los cuales llegan las peticiones de los usuarios para ser atendidas. Hablando vulgarmente podemos decir que es uno o varios ordenadores con un sistema operativo y con los programas (software) necesarios por el o los usuarios (Berdasco 2000).		
DIMENSIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADOR	
PLANILLAS DE PAGO	Las planillas de pago son un registro contable. Brindan elementos que permiten demostrar, de manera transparente, ante la autoridad competente, la relación laboral del trabajador con mi empresa, su remuneración y los demás beneficios que se le pagan. Estos registros pueden ser llevados en libros, hojas sueltas o micro formas (Alvarado, 2013).	Agilidad de equipos de computo	¿Se evidencia la agilidad de los equipos de cómputo?
		Facilidad del movimiento de la planilla	¿Existe la factibilidad del movimiento de la planilla a otros medios digitales
RECURSOS HUMANOS Y PLANILLA	Según Orozco (2015) Definición de políticas de pago y descuento. Proceso inicial en el que las empresas deben de definir las diferentes políticas de pago que regirá para toda la empresa, esto facilitará el proceso de cálculo y evitará conflictos con los empleados.	Confiabilidad de planilla y remuneraciones	¿Se evidencia un grado alto de confiabilidad de planillas y remuneraciones de manera tradicional?
		Estimación de tiempo de los procesos	¿La estimación del tiempo de los procesos de elaborar las planillas de forma tradicional es el adecuado?
		Calidad de procesos	¿La calidad en ejecutar el proceso de elaboración de planillas es el pertinente? ¿Está Ud. satisfecho con la calidad de planillas elaboradas?
		Mejora de procesos	¿Ud. cree que se pueden mejorar los procesos de elaboración de planillas?
		Tiempo de atención	¿El tiempo de atención para la entrega de planillas es el adecuado? ¿El tiempo promedio para registrar asistencia es el adecuado?

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE 1: EFICIENCIA EN EL PAGO DE REMUNERACIONES			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	La eficiencia de los procesos en el pago de las remuneraciones es una métrica relativa en una escala del 0 al 100% que se puede usar para hacer comparaciones absolutas. El 0% de eficiencia representa productos que nunca pasan a producción. El 100% significa un enfoque completo e ininterrumpido de principio a fin para agregar valor al cliente. Según Salomón Asmar Soto, para una empresa, el recaudo y la conciliación de pagos es uno de los procesos más importantes para garantizar el correcto flujo de ingresos.		
DIMENSIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADOR	
CONTROL DE ASISTENCIA	Es un registro físico o digital sobre la cantidad de días laborados en un periodo, la cantidad de trabajadores, se incluyen las variables de horas extras, descansos médicos, faltas, tardanzas, ausencias, se detalla el periodo y mes. Debe tener como mínimo la siguiente información: nombre y número de documento de identidad del trabajador, nombre de la empresa y número de Ruc, fecha, hora de ingreso y salida de la jornada de trabajo. El empleador debe manejar un registro del control de asistencia de los trabajadores, establecido en el Decreto Supremo N°004-2006-TR con fecha 06.04.2006.	<p>Tiempo promedio al registrar asistencia</p> <p>Tiempo promedio en generar reporte de asistencia</p>	<p>¿El tiempo promedio en generar reporte de asistencia es el adecuado?</p> <p>¿Esta Ud. satisfecho con la gestión de control de personal?</p>
		Nivel de satisfacción de usuario respecto a la mejora de gestión de control de personal	¿Esta Ud. satisfecho con las mejoras de gestión de control de personal?
EFICIENCIA EN EL PAGO	La eficiencia de los procesos en el pago de las remuneraciones es una métrica relativa en una escala del 0 al 100% que se puede usar para hacer comparaciones absolutas. El 0% de eficiencia representa productos que nunca pasan a producción. El 100% significa un enfoque completo e ininterrumpido de principio a fin para agregar valor al cliente. Según Salomón Asmar Soto, para una empresa, el recaudo y la conciliación de pagos es uno de los procesos más importantes para garantizar el correcto flujo de ingresos.	Tiempo promedio en generar la planilla mensual	¿El tiempo promedio en generar la planilla mensual es el adecuado?
		Tiempo promedio en generar las boletas de pago	¿El tiempo promedio en generar las boletas de pago es el adecuado?
		Tiempo promedio en generar reportes totalizados de los aportes a la AFP	¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados de las aportaciones de las AFP son los adecuados?
		Tiempo promedio en generar reportes totalizados por actividad	¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados por actividad son los adecuados?
		Tiempo promedio en calcular los descuentos clasificados por tipo de descuento	¿El tiempo promedio en calcular los descuentos clasificados por tipo de descuento son los adecuados?
	Nivel de satisfacción de usuario respecto a la mejora de gestión de planillas	<p>¿Esta Ud. satisfecho con la gestión de planillas?</p> <p>¿Esta Ud. satisfecho con la mejora de gestión de planillas?</p>	

ANEXO 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	MEDICIÓN
<p align="center">EFICIENCIA EN EL PAGO DE REMUNERACIONES</p>	<p align="center">CONTROL DE ASISTENCIA</p>	<p>Tiempo promedio al registrar asistencia</p>	<p>¿El tiempo promedio en generar reporte de asistencia es el adecuado?</p>	
		<p>Tiempo promedio en generar reporte de asistencia</p>	<p>¿Esta Ud. satisfecho con la gestión de control de personal?</p>	
		<p>Nivel de satisfacción de usuario respecto a la mejora de gestión de control de personal</p>	<p>¿Esta Ud. satisfecho con las mejoras de gestión de control de personal?</p>	
		<p>Tiempo promedio en generar la planilla mensual</p>	<p>¿El tiempo promedio en generar la planilla mensual es el adecuado?</p>	
		<p>Tiempo promedio en generar las boletas de pago</p>	<p>¿El tiempo promedio en generar las boletas de pago es el adecuado?</p>	
		<p>Tiempo promedio en generar reportes totalizados de los aportes a la AFP</p>	<p>¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados de las aportaciones de las AFP son los adecuados?</p>	
	<p align="center">EFICIENCIA EN EL PAGO</p>	<p>Tiempo promedio en generar reportes totalizados por actividad</p>	<p>¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados por actividad son los adecuados?</p>	
		<p>Tiempo promedio en calcular los descuentos clasificados por tipo de descuento</p>	<p>¿El tiempo promedio en calcular los descuentos clasificados por tipo de descuento son los adecuados?</p>	
		<p>Nivel de satisfacción de usuario respecto a la mejora de gestión de planillas</p>	<p>¿Esta Ud satisfecho con la gestión de planillas?</p>	
			<p>¿Esta Ud satisfecho con la mejora de gestión de planillas?</p>	

Escala Likert

- 5 = Siempre
- 4 = Casi siempre
- 3 = A veces
- 2 = Casi Nunca
- 1 = Nunca

ANEXO 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE 2 :	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA
<p align="center">SISTEMA DE GESTIÓN DE PLANILLAS</p>	<p align="center">PLANILLAS DE PAGO</p>	<p align="center">Agilidad de equipos de computo</p>	<p>¿Se evidencia la agilidad de los equipos de cómputo?</p>	<p align="center">Escala Likert 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca</p>
		<p align="center">Facilidad del movimiento de la planilla</p>	<p>¿Existe la factibilidad del movimiento de la planilla a otros medios digitales</p>	
		<p align="center">Confiabilidad de planilla y remuneraciones</p>	<p>¿Se evidencia un grado alto de confiabilidad de planillas y remuneraciones de manera tradicional?</p>	
	<p align="center">RECURSOS HUMANOS Y PLANILLA</p>	<p align="center">Estimación de tiempo de los procesos</p>	<p>¿La estimación del tiempo de los procesos de elaborar las planillas de forma tradicional es el adecuado?</p>	
		<p align="center">Calidad de procesos</p>	<p>¿La calidad en ejecutar el proceso de elaboración de planillas es el pertinente?</p>	
		<p align="center">Mejora de procesos</p>	<p>¿Está Ud satisfecho con la calidad de planillas elaboradas?</p>	
		<p align="center">Mejora de procesos</p>	<p>¿Ud cree que se pueden mejorar los procesos de elaboración de planillas?</p>	
	<p align="center">Tiempo de atención</p>	<p align="center">Tiempo de atención</p>	<p>¿El tiempo de atención para la entrega de planillas es el adecuado?</p>	
		<p align="center">Tiempo de atención</p>	<p>¿El tiempo promedio para registrar asistencia es el adecuado?</p>	

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

ENCUESTA

Mediante el presente documento nos presentamos a Usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de nuestra tesis titulada **“SISTEMA DE GESTIÓN DE PLANILLAS Y SU INFLUENCIA EN LA EFICIENCIA DEL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA UGEL CHANCHAMAYO 2021”** el cual nos permitirá medir las variables de investigación y probar nuestra hipótesis, del cual pedimos nos apoye en las respuestas; quedando agradecidos por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será **reservada y anónima**.

INSTRUCCIONES: a continuación, usted encontrará un conjunto de ítems relacionados hacia un **“Sistema de gestión de planillas y su influencia en la eficiencia del pago de remuneraciones en la UGEL Chanchamayo 2021”**, marque con una “x” en la columna la alternativa según considere conveniente.

Escala Likert: 5= Siempre; 4= Casi siempre; 3 = A veces; 2 = Casi Nunca:1 = Nunca

ENCUESTA			
Nº	VARIABLES	PREGUNTAS	Respuesta
11	Variable 1	¿El tiempo promedio en generar reporte de asistencia es el adecuado	Escala Likert 5= Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca
12		¿Esta Ud. satisfecho con la gestión de control de personal?	
13		¿Esta Ud. satisfecho con las mejoras de gestión de control de personal?	
14		¿El tiempo promedio en generar la planilla mensual es el adecuado?	
15		¿El tiempo promedio en generar las boletas de pago es el adecuado?	
16		¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados de las aportaciones de las AFP son los adecuados?	
17		¿El tiempo promedio en generar los reportes totalizados por actividad son los adecuados?	
18		¿El tiempo promedio en calcular los descuentos clasificados por tipo de descuento son los adecuados	
19		¿Esta Ud satisfecho con la gestión de planillas?	
20		¿Esta Ud satisfecho con la mejora de gestión de planillas?	

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
 CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

ENCUESTA

Mediante el presente documento nos presentamos a Usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de nuestra tesis titulada **“SISTEMA DE GESTIÓN DE PLANILLAS Y SU INFLUENCIA EN LA EFICIENCIA DEL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA UGEL CHANCHAMAYO 2021”** el cual nos permitirá medir las variables de investigación y probar nuestra hipótesis, del cual pedimos nos apoye en las respuestas; quedando agradecidos por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será **reservada y anónima**.

INSTRUCCIONES: a continuación, usted encontrará un conjunto de ítems relacionados hacia un **“Sistema de gestión de planillas y su influencia en la eficiencia del pago de remuneraciones en la UGEL Chanchamayo 2021”**, marque con una “x” en la columna la alternativa según considere conveniente.

Escala Likert: 5= Siempre; 4= Casi siempre; 3 = A veces; 2 = Casi Nunca:1 = Nunca

ENCUESTA			
Nº	VARIABLES	PREGUNTAS	Respuesta
1	Variable 2	¿Se evidencia la agilidad de los equipos de cómputo?	Escala Likert 5= Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca
2		¿Existe la factibilidad del movimiento de la planilla a otros medios digitales	
3		¿Se evidencia un grado alto de confiabilidad de planillas y remuneraciones de manera tradicional?	
4		¿Ud cree que existe un grado alto de confiabilidad de planillas y remuneraciones de manera digital?	
5		¿La estimación del tiempo de los procesos de elaborar las planillas de forma tradicional es el adecuado?	
6		¿La calidad en ejecutar el proceso de elaboración de planillas es el pertinente?	
7		¿Está Ud satisfecho con la calidad de planillas elaboradas?	
8		¿Ud cree que se pueden mejorar los procesos de elaboración de planillas?	
9		¿El tiempo de atención para la entrega de planillas es el adecuado?	
10		¿El tiempo promedio para registrar asistencia es el adecuado?	

ANEXO 05
CONFIABILIDAD

Para la prueba de confiabilidad del instrumento, se aplicó a una muestra piloto conformado por 15 trabajadores de la Ugel Chanchamayo, con las mismas características de la muestra de estudio. En el enfoque de Tamayo (2013, p.68), “La confiabilidad se logra cuando aplicada una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados”.

El coeficiente utilizado fue alfa de Cronbach, cuyo resultado se interpreta de acuerdo a la formulación de George y Mallery (2003, p. 231) citado por Mucha, L (2018, p,75) sugiere los siguientes intervalos:

Coeficiente alfa $>.9$ es excelente

Coeficiente alfa $>.8$ es bueno

Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable

Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable

Coeficiente alfa $>.5$ es pobre

Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Variable 1: Sistema de gestión de planillas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	10

El Coeficiente obtenido es $\alpha=0,974$ y se ubica en el intervalo excelente.

BASE DE DATOS

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3
2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4
3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3
3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	5	5	3	3	3	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3
2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4
3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4

3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3
3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	5	5	3	3	3	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3

ANEXO N° 06**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente investigación es conducida por las Bach: Cuya Cuya, Carmen Rosmery, Bach: Avendaño Cangana, Marisol, ex alumnas de la Universidad Peruana los Andes. La meta de este estudio es recoger información acerca del tema **“SISTEMA DE GESTIÓN DE PLANILLAS Y SU INFLUENCIA EN LA EFICIENCIA DEL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA UGEL CHANCHAMAYO 2021”**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta que le tomará 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducido por Bach. Bach: Cuya Cuya, Carmen Rosmery, Bach: Avendaño Cangana, Marisol Milagros He sido informado de que la meta de este estudio es saber sobre el tema de **“SISTEMA DE GESTIÓN DE PLANILLAS Y SU INFLUENCIA EN LA EFICIENCIA DEL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA UGEL CHANCHAMAYO 2021”**

Me han indicado también que tendré que responder el cuestionario y preguntas en, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar con mi persona, Bach: Cuya Cuya, Carmen Rosmery y Bach: Avendaño Cangana, Marisol N°

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Bach: Cuya Cuya, Carmen Rosmery

Bach: Avendaño Cangana, Marisol

ANEXO N° 06
JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

INFORME DE OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Presentación: Buenas tardes distinguido profesional en Contabilidad, soy estudiante de la Universidad Peruana Los Andes, nos encontramos en el proceso de elaboración de nuestra tesis para optar el título profesional, por lo tanto, deseamos contar con su apoyo y solicitarle que manifieste su opinión de experto para la validación del cuestionario. Favor de rellenar sus datos profesionales.

Apellidos y nombres del validador : *Bernal Canto María Victoria.*

Cargo e institución donde labora : *FENACREP*

Especialidad y Grado de Magister en: *Maestra en Auditoría.*

Colegiatura número : *017-1016*

Título de la Investigación: Sistema de Gestión de Planillas y su influencia en la eficiencia del pago de remuneraciones en la UGEL Chanchamayo 2021.

Instrumento a validar: Cuestionario

Tesistas: Bach. CUYA CUYA Carmen Rosmery

Bach. AVENDAÑO CANGANA, Marisol

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos unas listas de afirmaciones (ítems) relacionadas a cada variable. Lo que se solicita, estimado experto, es marcar con una X, en el casillero respectivo, de acuerdo a su experiencia y visión profesional. Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores citados en la tabla, las respuestas son las siguientes:

Excelente (E), Muy Bueno, (MB), Bueno (B), Regular (R), o Deficiente (D).

N°	INDICADOR	DEFINICION	E (2)	MB (1.5)	B (1)	R (0.5)	D (0)
1	Claridad y precisión	El instrumento está redactado en forma clara y precisa.	X				
2	Coherencia	El instrumento guarda relación con las variables dimensiones e indicadores.	X				
3	Validez	El Instrumento tiene adecuada validez de contenido y miden a la variable en su totalidad.	X				
4	Organización	La estructura del instrumento es adecuada. Comprende la presentación, datos demográficos e instrucciones.	X				
5	Confiabilidad	Se aplicó una prueba piloto que determine que el instrumento es confiable.	X				
6	Marco de referencia	Las dimensiones de las variables presentadas en el instrumento han sido redactadas según un marco teórico específico.		X			
7	Orden	El instrumento y reactivos han sido redactados utilizando la técnica de embudo que parte de lo general a lo específico.	X				
8	Imparcialidad	Los reactivos del cuestionario no son tendenciosos o denotan parcialidad.	X				
9	Extensión	El número de preguntas del instrumento no es excesivo.	X				
10	Inocuidad	El instrumento no constituye riesgo para el encuestado.		X			
PUNTAJE TOTAL				19.00			

INSTRUMENTO VALIDO Y CONFIABLE : De 18 a 20

INSTRUMENTO OBSERVADO : Menor o igual a 17

Observaciones:

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 19.00.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

(X) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Ayacucho, 19 de Noviembre de 2021


 Firma el Experto
 DNI N° 43853037

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

INFORME DE OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Presentación: Buenas tardes distinguido profesional en Contabilidad, soy estudiante de la Universidad Peruana Los Andes, nos encontramos en el proceso de elaboración de nuestra tesis para optar el título profesional, por lo tanto, deseamos contar con su apoyo y solicitarle que manifieste su opinión de experto para la validación del cuestionario. Favor de rellenas sus datos profesionales.

Apellidos y nombres del validador : *Ezaguirre Miguel, yotac r*

Cargo e institución donde labora : *Independiente*

Especialidad y Grado de Magister en: *tributación*

Colegiatura número : *07-1492*

Título de la Investigación: Sistema de Gestión de Planillas y su influencia en la eficiencia del pago de remuneraciones en la UGEL Chanchamayo 2021.

Instrumento a validar: Cuestionario

Tesistas: Bach. CUYA CUYA Carmen Rosmery

Bach. AVENDAÑO CANGANA, Marisol

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos unas listas de afirmaciones (items) relacionadas a cada variable. Lo que se solicita, estimado experto, es marcar con una X, en el casillero respectivo, de acuerdo a su experiencia y visión profesional. Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores citados en la tabla, las respuestas son las siguientes:

Excelente (E), Muy Bueno, (MB), Bueno (B), Regular (R), o Deficiente (D).

N°	INDICADOR	DEFINICION	E (2)	MB (1.5)	B (1)	R (0.5)	D (0)
1	Claridad y precisión	El instrumento está redactado en forma clara y precisa.	X				
2	Coherencia	El instrumento guarda relación con las variables dimensiones e indicadores.	X				
3	Validez	El Instrumento tiene adecuada validez de contenido y miden a la variable en su totalidad.	X				
4	Organización	La estructura del instrumento es adecuada. Comprende la presentación, datos demográficos e instrucciones.	X				
5	Confiabilidad	Se aplicó una prueba piloto que determine que el instrumento es confiable.	X				
6	Marco de referencia	Las dimensiones de las variables presentadas en el instrumento han sido redactadas según un marco teórico específico.		X			
7	Orden	El instrumento y reactivos han sido redactados utilizando la técnica de embudo que parte de lo general a lo específico.	X				
8	Imparcialidad	Los reactivos del cuestionario no son tendenciosos o denotan parcialidad.	X				
9	Extensión	El número de preguntas del instrumento no es excesivo.	X				
10	Inocuidad	El instrumento no constituye riesgo para el encuestado.	X				
PUNTAJE TOTAL			19.50				

INSTRUMENTO VALIDO Y CONFIABLE : De 18 a 20

INSTRUMENTO OBSERVADO : Menor o igual a 17

Observaciones:

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 19.50

OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

(X) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Ayacucho, 19 de Noviembre de 2021


 Yoner Eyzaguirre Miguel

 Firma el Experto
 DNI N° 44361900

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES****ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS****INFORME DE OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS**

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Presentación: Buenas tardes distinguido profesional en Contabilidad, soy estudiante de la Universidad Peruana Los Andes, nos encontramos en el proceso de elaboración de nuestra tesis para optar el título profesional, por lo tanto, deseamos contar con su apoyo y solicitarle que manifieste su opinión de experto para la validación del cuestionario. Favor de rellenar sus datos profesionales.

Apellidos y nombres del validador : *Huaman Marino, Wilder.*

Cargo e institución donde labora : *STD Técnico Administrativo - UNSCH.*

Especialidad y Grado de Magister en: *Maestría Auditoría Integral.*

Colegiatura número : *017-869.*

Título de la Investigación: *Sistema de Gestión de Planillas y su influencia en la eficiencia del pago de remuneraciones en la UGEL Chanchamayo 2021.*

Instrumento a validar: Cuestionario

Tesistas: Bach. CUYA CUYA Carmen Rosmery

Bach. AVENDAÑO CANGANA, Marisol

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos unas listas de afirmaciones (items) relacionadas a cada variable. Lo que se solicita, estimado experto, es marcar con una X, en el casillero respectivo, de acuerdo a su experiencia y visión profesional. Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores citados en la tabla, las respuestas son las siguientes:

Excelente (E), Muy Bueno, (MB), Bueno (B), Regular (R), o Deficiente (D).

N°	INDICADOR	DEFINICION	E (2)	MB (1.5)	B (1)	R (0.5)	D (0)
1	Claridad y precisión	El instrumento está redactado en forma clara y precisa.	X				
2	Coherencia	El instrumento guarda relación con las variables dimensiones e indicadores.	X				
3	Validez	El Instrumento tiene adecuada validez de contenido y miden a la variable en su totalidad.	X				
4	Organización	La estructura del instrumento es adecuada. Comprende la presentación, datos demográficos e instrucciones.		X			
5	Confiabilidad	Se aplicó una prueba piloto que determine que el instrumento es confiable.	X				
6	Marco de referencia	Las dimensiones de las variables presentadas en el instrumento han sido redactadas según un marco teórico específico.	X				
7	Orden	El instrumento y reactivos han sido redactados utilizando la técnica de embudo que parte de lo general a lo específico.	X				
8	Imparcialidad	Los reactivos del cuestionario no son tendenciosos o denotan parcialidad.	X				
9	Extensión	El número de preguntas del instrumento no es excesivo.	X				
10	Inocuidad	El instrumento no constituye riesgo para el encuestado.	X				
PUNTAJE TOTAL			19.5				

INSTRUMENTO VALIDO Y CONFIABLE : De 18 a 20

INSTRUMENTO OBSERVADO : Menor o igual a 17

Observaciones:

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 19.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

(X) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Ayacucho, 19 de Noviembre de 2021


Firma el Experto

DNI N° 28302245

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

INFORME DE OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Presentación: Buenas tardes distinguido profesional en Contabilidad, soy estudiante de la Universidad Peruana Los Andes, nos encontramos en el proceso de elaboración de nuestra tesis para optar el título profesional, por lo tanto, deseamos contar con su apoyo y solicitarle que manifieste su opinión de experto para la validación del cuestionario. Favor de rellenar sus datos profesionales.

Apellidos y nombres del validador : Huayhuameza Cuba, Emma Maximiliana.
Cargo e institución donde labora : Especialista Regional Administrativo - PROVA3EC
Especialidad y Grado de Magister en: Maestra en Gestión Pública.
Colegiatura número : 017 - 1228

Título de la Investigación: Sistema de Gestión de Planillas y su influencia en la eficiencia del pago de remuneraciones en la UGEL Chanchamayo 2021.

Instrumento a validar: Cuestionario

Tesistas: Bach. CUYA CUYA Carmen Rosmery

Bach. AVENDAÑO CANGANA, Marisol

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos unas listas de afirmaciones (ítems) relacionadas a cada variable. Lo que se solicita, estimado experto, es marcar con una X, en el casillero respectivo, de acuerdo a su experiencia y visión profesional. Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores citados en la tabla, las respuestas son las siguientes:

Excelente (E), Muy Bueno, (MB), Bueno (B), Regular (R), o Deficiente (D).

Nº	INDICADOR	DEFINICION	E (2)	MB (1.5)	B (1)	R (0.5)	D (0)
1	Claridad y precisión	El instrumento está redactado en forma clara y precisa.	X				
2	Coherencia	El instrumento guarda relación con las variables dimensiones e indicadores.	X				
3	Validez	El Instrumento tiene adecuada validez de contenido y miden a la variable en su totalidad.	X				
4	Organización	La estructura del instrumento es adecuada. Comprende la presentación, datos demográficos e instrucciones.	X				
5	Confiabilidad	Se aplicó una prueba piloto que determine que el instrumento es confiable.	X				
6	Marco de referencia	Las dimensiones de las variables presentadas en el instrumento han sido redactadas según un marco teórico específico.	X				
7	Orden	El instrumento y reactivos han sido redactados utilizando la técnica de embudo que parte de lo general a lo específico.	X				
8	Imparcialidad	Los reactivos del cuestionario no son tendenciosos o denotan parcialidad.	X				
9	Extensión	El número de preguntas del instrumento no es excesivo.	X				
10	Inocuidad	El instrumento no constituye riesgo para el encuestado.		X			
PUNTAJE TOTAL			19.50				

INSTRUMENTO VALIDO Y CONFIABLE : De 18 a 20

INSTRUMENTO OBSERVADO : Menor o igual a 17

Observaciones:

PROMEDIO DE VALORACIÓN : **19.50**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

(X) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Ayacucho, 19 de Noviembre de 2021



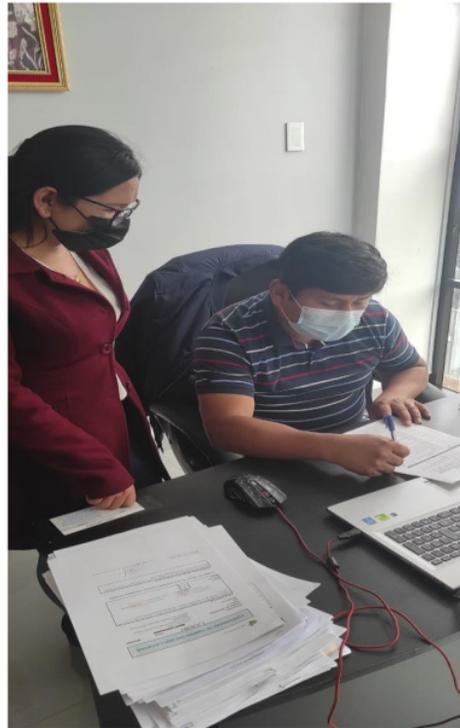
Firma el Experto
DNI N° 30046699

ANEXO N° 07

EVIDENCIAS







SISTEMA DE GESTIÓN DE PLANILLAS Y SU INFLUENCIA EN LA EFICIENCIA DEL PAGO DE REMUNERACIONES EN LA UGEL CHANCHAMAYO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	1library.co Fuente de Internet	<1 %
11	www.gestionrrhhperu.com Fuente de Internet	<1 %
12	riaa.uaem.mx Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Alberto Mendiola Lázaro de Ortecho. "Incidencia de las políticas empresariales medioambientales en la gestión de residuos sólidos en el sector construcción, Lima 2018", Industrial Data, 2020 Publicación	<1 %

19 administracion.uexternado.edu.co <1 %
Fuente de Internet

20 repositorio.usil.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

21 prezi.com <1 %
Fuente de Internet

22 repositorio.udh.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

23 repositorio.ulasamericas.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo