

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**Planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la
MYPE del distrito de Corrales, 2020-2021**

Tesis Para optar el título de Contador Público

**Línea de investigación:
Políticas y gestión públicas y privada**

**Autor:
Br. Jordhay Rahit Cisneros Perez**

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**Planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la
MYPE del distrito de Corrales, 2020-2021**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Pedro José Vertiz Querevalu (presidente) _____


Mg. Orlando Sigifredo Ecca López (secretario) _____


Dr. Julio Raúl Mena Preciado (vocal) _____


Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**Planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la
MYPE del distrito de Corrales, 2020-2021**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma:**

Br. Jordhay Rahit Cisneros Perez
(Autor)

Dr. Julio Raúl Mena Preciado

(Asesor) Código ORCID N° 0000-0002-4988-6629

Tumbes, 2023



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(virtual)

En Tumbes, a los cinco días del mes noviembre del dos mil veintitrés, siendo las once horas, en la modalidad virtual a través de la plataforma Google Meet cuyo link es <https://meet.google.com/brc-fwzp-euz> se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 271-2023/UNTUMBES-FACEC-D, el Dr. Pedro José Vertiz Querevalu (**Presidente**), Mg. Orlando Sigifredo Ecça López (**Secretario**) y Dr. Julio Raúl Mena Preciado, (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución, además, al Dr. Julio Raúl Mena Preciado, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "**Planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE del distrito de Corrales, 2020-2021**", para optar la Título Profesional de: **CONTADOR PÚBLICO**, presentado por el:

Bachiller: JORDHAY RAHIT CISNEROS PEREZ

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Bachiller **JORDHAY RAHIT CISNEROS PEREZ**, aprobado, con calificativo **MUY BUENO**

En consecuencia, queda **APTO** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las doce Horas y treinta minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 5 de noviembre de 2023

Dr. Pedro José Vertiz Querevalu
DNI N° 00248704
Código ORCID : 0000-0002-1361-1519
Presidente

Mg. Orlando Sigifredo Ecça López
DNI N° 02679361
Código ORCID: 0000-0003-2672-7171
Secretario

Dr. Julio Raúl Mena Preciado
DNI N° 00211388
Código ORCID : 0000-0002-4988-6629
Vocal

- C.c:
- Jurados (3)
 - Asesor
 - Interesado
 - Archivo Decanato

TESIS

por Jordhay Rahit Cisneros Perez



DR. JULIO RAÚL MENA P'RECIADO

Fecha de entrega: 08-nov-2023 05:56p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2222153465

Nombre del archivo: Tesis-_Jordhay_Rahit_Cisneros_Perez_1.docx (5.97M)

Total de palabras: 15499

Total de caracteres: 86776

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

%

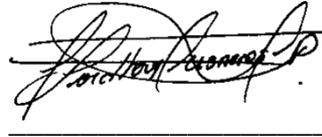
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	1%
5	www.memoriasconvision.uson.mx Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%
9	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	<1%

RESPONSABLES DE LA ELABORACIÓN DE LA TESIS

Br. Jordhay Rahit Cisneros Pérez



Autor

Dr. Julio Raúl Mena Preciado



Asesor

Código ORCID N° 0000-0002-4988-6629

DEDICATORIA

Lleno de alegría y con ánimos de superación profesional y personal, dedico esta tesis a Dios nuestro creador y nuestro principal guía de la misma manera dedico esta tesis a los pilares de mi vida mis padres, Jorge y dhayana quienes con una lucha constante pudieron orientarme y con sus posibilidades darme mis estudios, además de ser los cimientos que me impulsaron a seguir luchando por mis metas, gracias a sus actos de amor y su esfuerzo estoy convirtiéndome en un gran profesional. Pilares de mi vida son lo más preciado que tengo y a quienes admiro.

A mi pequeño y gran hermano Dayron Jorgelino, a mi gran heroína, con una gran capa de mamá protectora, Betty Dhayana Pérez Morales, personitas por quien lucho día a día, por ser una mejor persona y profesional

A toda mi familia, pero en especial para un gran angelito que tengo en el cielo quien nunca dudo de mi ningún día de su vida mi gran Manon mi abuelo, Julio Cisneros Espinoza un beso al cielo abuelo, así mismo, para mi angelito en la tierra mi Fredy lino Pérez Dios y mis abuelas que son grandes mujeres, Teolinda Morales Timana y Luz chore Olaya que son quienes cada día de su vida estuvieron siempre presentes para mí, que con su preocupación para que yo siempre saliera adelante hicieron que me brindarán los mejores consejos, además a mi Tía, Ivette Pérez Morales un ejemplo de profesional, a mis primas, Melania, Shirley, merite y Kiara, además a un gran hombre que es Cleiner quien con su apoyo fue posible este gran logro también.

A todos ellos les digo que este logro es gracias a ellos que, por ustedes, voy a logran convertirme en una gran persona y especial en un gran profesional, a ustedes les regalo esta gran meta en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Como hombre de fe todo mi agradamiento a Dios por darme fortaleza salud, paciencia y resiliencia para concluir mis estudios y mi tesis y para hacer de mí el mejor profesional, de igual manera a mis padres y toda mi familia.

Doy un agradecimiento inmenso a mi asesor el Dr. Julio Raúl Mena preciado, quien, gracias a su apoyo, desde el primer día que me conoció y por sus grandes consejo y enseñanzas y bromas pude cumplir esta gran meta le doy gracias por su consejo y enseñanza en el desarrollo de mi tesis.

Para concluir doy gracias a todos mis docentes desde el colegio hasta la universidad, pero, en especial al Dr. Oscar Fernando Sandoval Rodríguez, quien por casi dos años me dio la posibilidad de crecer como estudiante y formarme como profesional en su Estudio contable, de igual manera a este prestigioso jurado por ayudarme con el apoyo de concretar e impartir sus conocimientos y sus observaciones para lograr la realización de esta tesis.

INDICE GENERAL

RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
I. INTRODUCCIÓN	18
II. REVISIÓN DE LITERATURA (ESTADO DEL ARTE)	22
2.2 Bases teóricas.....	22
2.3 Antecedentes	24
2.4 Definición de términos.....	29
III. MATERIALES Y MÉTODOS	35
3.2 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	35
3.3 Hipótesis	35
3.4 Variables y Operacionalización	35
3.5 Población y Muestra.....	37
3.6 Métodos, Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1 Presentación de Resultados	41
4.2 Discusión de resultados	70
V. CONCLUSIONES	75
VI. RECOMENDACIONES	76
VII. BIBLIOGRAFIA	77
VIII. ANEXOS	80

INDICE DE TABLAS

TABLA 1	¿La empresa cuenta con instrumentos de gestión tales como Manual de organización y funciones, reglamento interno de trabajo?.....	41
TABLA 2	¿La empresa conoce que es un plan estratégico laboral o ha escuchado alguna vez sobre el tema?	42
TABLA 3	¿Cuenta con un plan estratégico la empresa frente a conflictos laborales? 43	
TABLA 4	¿Cuenta con un plan estratégico la empresa frente a conflictos laborales? 44	
TABLA 5	¿Existe, se entrega y se da a conocer el reglamento interno de trabajo y ético, al momento de la contratación de un personal?.....	45
TABLA 6	¿Las políticas laborales establecidas por la empresa están expresadas por escrito para el trabajador?	46
TABLA 7	¿La empresa inscribe en planilla a los trabajadores y en el seguro social de salud y al sistema de pensiones desde el primer día de labor?	47
TABLA 8	¿Se encuentra claramente establecidos los niveles salariales según la estructura organizativa de la empresa?.....	48
TABLA 9	¿La empresa reconoce de ser el caso los beneficios laborales a sus trabajadores?	49
TABLA 10	¿Conoce la normatividad vigente laboral que está sujeta la empresa? 50	
TABLA 11	¿La empresa capacita o brinda herramientas de aprendizaje a sus trabajadores?	51
TABLA 12	¿Considera que la empresa desarrolla oportunamente diagnósticos para la identificación de necesidades de los trabajadores?	52
TABLA 13	¿Tiene conocimiento la importancia de un plan de capacitaciones para la mejora del desempeño laboral?	53
TABLA 14	¿Considera suficiente la inversión que realiza la empresa en la capacitación de sus trabajadores?	54
TABLA 15	¿Considera usted que la implementación de un plan estratégico laboral mejoraría la gestión financiera de la empresa?	55
TABLA 16	¿Considera usted que se aplica un análisis y estudio de la organización de la empresa?	56
TABLA 17	¿Considera que se evalúan la información de la empresa para planificar la gestión financiera con respecto a las obligaciones laborales?	57
TABLA 18	¿Considera que se evalúan la información de la empresa para planificar la gestión financiera con respecto a las obligaciones laborales?	58
TABLA 19	¿Considera que se da un apropiado control financiero en el desempeño de las obligaciones laborales?.....	59

TABLA 20	¿Se cancelan los impuestos laborales en las fechas exigibles y por montos correspondientes?	60
TABLA 21	¿La empresa cumple con las obligaciones y cargas labores de acuerdo a las normas laborales vigentes?	61
TABLA 22	¿De corresponder Cumplen con el otorgamiento y depósito de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad?	62
TABLA 23	¿De corresponder Cumplen con el otorgamiento y depósito de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad?	63
TABLA 24	¿La empresa ha tenido que afrontar multas y recargos por la falta de pago oportuno de sus Obligaciones Laborales?	64
TABLA 25	¿Existen actividades de control que aseguren el pago de impuestos laborales en las fechas exigibles y por montos correspondientes?	65
TABLA 26	¿Tiene fondos formalmente establecidas para el pago de las obligaciones con su personal?	66
TABLA 27	¿Tiene conocimiento sobre las infracciones que podrían incurrir si no cumplen con el pago de los impuestos y beneficios sociales?	67
TABLA 28	¿La empresa realiza en caso de errores una autoevaluación y subsanaciones de los mismo?	68

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Instrumentos de gestión	41
FIGURA 2. Conocimiento de plan estratégico.....	42
FIGURA 3. Conocimiento de plan estrategico laboral.....	43
FIGURA 4. Políticas y objetivos en la contratación e inducción del personal..	44
FIGURA 5. Reglamento interno de trabajo y etico	45
FIGURA 6. Políticas laborales expresas	46
FIGURA 7. Inscripción en planilla y seguro social y sistema pensionario	47
FIGURA 8. Niveles salarias.....	48
FIGURA 9. Beneficios laborales.....	49
FIGURA 10. Normatividad laboral.....	50
FIGURA 11. Capacitación y herramientas de aprendizaje	51
FIGURA 12. Diagnósticos de necesidades	52
FIGURA 13. Plan de capacitaciones para el desempeño laboral.....	53
FIGURA 14. Capacitación laboral	54
FIGURA 15. Implementación de un plan estratégico laboral	55
FIGURA 16. Análisis y estudio de la organización de la empresa	56
FIGURA 17. Análisis y estudio de la organización de la empresa.....	56
FIGURA 18. Capital humano invertido	58
FIGURA 19. Control financiero de las obligaciones laborales.....	59
FIGURA 20. Impuestos Laborales	60
FIGURA 21. Impuestos Laborales y normas laborales	61
FIGURA 22. Gratificaciones	62
FIGURA 23. Compensación por tiempo de servicio.....	63
FIGURA 24. Multas laborales.....	64
FIGURA 25. Actividades de control para el oportuno pago.....	65
FIGURA 26. Fondos formalmente establecidos	66

FIGURA 27. Infracciones laborales.....	67
FIGURA 28. autoevaluación y subsanaciones de errores.....	68

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	80
ANEXO 2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	81
ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS	83
ANEXO 4. CERTIFICACIÓN PREVIA A LA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO.....	87
ANEXO 5. EVIDENCIA FOTOGRAFICAS	88

RESUMEN

La presente investigación, se denomina planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE del distrito de Corrales, 2020-2021, la cual plantea como objetivo general, evaluar la relevancia del planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales, donde se implantó como hipótesis general; que el planeamiento estratégico laboral tiene relevancia en la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales 2020- 2021, teniendo como objetivos. objetivo 1 determinar el nivel de conocimiento, objetivo 2 determinar en qué medida la responsabilidad laboral resulta eficiente, objetivo 3 Determinar de qué manera las estrategias de necesidad y mejora laboral del control financiero resulta relevante en el planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales del distrito de corrales, el presente estudio ha sido de tipo descriptivo, aplicada a una población muestral del 30 MYPES de acuerdo con la información confiable y consistente al haber investigado los aspectos del planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE para poder alcanzar los objetivos planteados, cuyos resultados obtenidos son relevantes en la variable independiente y dependiente; se aplicó el diseño de investigación no experimental, y la prueba chi cuadrado cuyos resultados más relevantes se reflejan en que el p es menor a 0,05 (alfa), de manera que aceptamos la hipótesis alternativa, por lo consiguiente, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el planeamiento estratégico laboral es relevante en la gestión de la MYPE; con respecto a la prueba de chi cuadrado, resultó de 0,043, lo cual nos indica un efecto muy positivo, muy fuerte y además significativo de la variable planeamiento estratégico laboral en la variable gestión financiera; concluyendo en que el planeamiento estratégico laboral sostiene un efecto relevante en la gestión financiera de la Municipalidad distrital de corrales 2020-2021

Palabras clave: planeamiento laboral, Mype, gestión financiera

ABSTRACT

The present investigation is called strategic labor planning in the financial management of the MYPE of the district of Corrales, 2020-2021, which is proposed as a general objective, to evaluate the relevance of strategic labor planning in the financial management of the MYPE of the district of pens. , where it was implemented as a general hypothesis; that strategic labor planning is relevant in the financial management of the MYPE of the corrales district 2020-2021, having as objectives. objective 1 determine the level of knowledge, objective 2 determine to what extent labor responsibility is efficient, objective 3 Determine how the strategies of need and labor improvement of financial control are relevant in strategic labor planning in the financial management of the MYPE of the district of corrales of the district of corrales, the present study has been of a descriptive type, applied to a sample population of 30 MYPES according to the reliable and consistent information having investigated the aspects of strategic labor planning in the financial management of the MYPE in order to achieve the objectives set, whose results obtained are relevant in the independent and dependent variable; The non-experimental research design was applied, and the chi-square test whose most relevant results are reflected in the fact that p is less than 0.05 (alpha), so that we accept the alternative hypothesis, therefore, there is sufficient statistical evidence. . to affirm that the labor strategic planning is relevant in the management of the MYPE; with respect to the chi square test, it was 0.043, which indicates a very positive, very strong and also significant effect of the labor strategic planning variable on the financial management variable; Concluding that the strategic labor planning has a relevant effect on the financial management of the District Municipality of Corrales 2020-2021

Keywords: labor planning, Mype, financial management

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú y en el mundo actual, cada vez es más complicado para las empresas tratar de eludir en gran medida sus obligaciones o utilizar la informalidad para reducir sus “costos” laborales y así mejorar su gestión financiera. Esto se debe al hecho de que el “contexto” formalidad ha cambiado fundamentalmente. Si bien mientras en la década de 1990 tuvo un marco de flexibilidad y precariedad laboral, la tendencia durante la última década ha sido fortalecer la supervisión, regulación y control de las obligaciones en las empresas.

Por ello el cambio es una elección fundamental de supervivencia para las todas organizaciones, las mismas que deben ser proactivas. En este escenario cambiante, el proceso de planificación estratégica los guiará en el diseño y desarrollo de estrategias que aseguren su crecimiento y desarrollo.

Según Chiavenato (2017), la estrategia siempre significa elegir un curso de acción para tomar posiciones, cada vez más diferentes en el futuro, que generarán ganancias y ventajas sobre la situación presente. La formulación de estrategias es el resultado del uso del pensamiento estratégico por parte del estratega, que es una forma compleja de pensamiento que incluye imaginación, perspicacia, intuición, iniciativa, fuerza mental y la voluntad de actuar empresarialmente

Cuando se trata de la planificación estratégica relacionada al ámbito laboral, según Serna Gómez, esta se enfoca en la gestión del capital humano como ventaja competitiva de una organización, en primer lugar, debe estar alineada con la estrategia de la empresa y, en segundo lugar, debe generar una estrategia de cultura organizacional que genere valores agregados. Valor. Organización y con el tiempo, Al alinear todas las políticas de recursos humanos entre sí y, por lo tanto, con la estrategia de la organización, las ventajas competitivas se volverán menos transparentes y difíciles de imitar y replicar.

En el ámbito internacional, Las micro, pequeñas empresas (Mypes) por su parte contribuyen a las economías de América Asi mismo en latina y el Caribe (ALC),

las mismas que representan 99,5% de todas las empresas de la región y 60% de la población ocupada y son responsables por el 25% del producto interno bruto (PIB) regional, según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2019),

Sin embargo, a pesar de su importancia económica y social, estas empresas han tenido dificultades para conseguir financiación. En general, el mismo estudio menciona que la brecha de demanda-oferta de crédito para las Mypes en América Latina y el Caribe alcanza los US\$1.8 millones según el SME Finance Forum (2019), lo que corresponde al 41% del PIB de la región, y también muestra que cerca de El 47 % de las pequeñas empresas del sector formal (de 5 a 19 empleados) no tienen préstamos bancarios ni líneas de crédito superiores al 50 %, debido a un mal manejo estratégico de las empresas con sus trabajadores lo que no permite que mantengan una buena gestión financiera (Herrera, 2020).

En el ámbito nacional, el diario oficial el peruano (2020) afirma que los mypes juegan un papel fundamental en el desarrollo de la economía del país. Según datos oficiales, representan más del 99% por ciento de las unidades empresariales del Perú, generan alrededor del 85% por ciento de los empleos y cerca del 40% por ciento del producto interno bruto (PBI). Consciente de este desafío, el gobierno, en conjunto con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), ha desarrollado medidas financieras para apoyar a las mypes a través del programa Reactiva Perú y el Fondo de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (FAE-Mype). La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) flexibilizó las normas que rigen los créditos otorgados bajo estos esquemas, así mismo, la falta de implementación de un planeamiento laboral, hace que la mayoría de empresas tengan problemas en poder establecer estándares que estén sujetos sus trabajadores, así como el reconocimiento de sus beneficios, más allá del pago de sus impuestos que con llevan a revisiones verificadas por la administración tributaria en distintas aplicaciones, como sanciones o infracciones de pagos de tributos con sus relativos aumentos de intereses que provocan gastos inicialmente que no fueron previstas por la empresa, y por parte de SUNAFIL muchas infracciones conocida como socio laborales.

A nivel local, en el distrito de corrales, mediante la técnica de la entrevista, se evidencio, un panorama bastante amplio, sobre la planificación estratégica laboral en la gestión financiera de la mype del mismo distrito, debido al diagnóstico encontrado, se evidencio que existe relación positiva relevante, además significativa en las variables planeamiento estratégico laboral para la gestión financiera de las mype del distrito de corrales 2020- 2021. Por tanto, se afirma que, mayor planificación laboral, surtirá efecto significativo en la gestión financiera de la mypes lo que permitirá mejores resultados en sus metas.

La importancia del presente trabajo se reflejó, en poder evidenciar si el planeamiento estratégico laboral era relevante en la gestión financiera de las mypes, considerando a la planificación laboral como un instrumento de mejora en la gestión financiera.

La investigación estuvo enfocada preliminarmente a 30 mypes del distrito de corrales sin tener en cuenta la actividad económica si no el tipo de empresa, lo que permitió, aplicar la metodología establecida en las variables de estudio, para lo cual fue muy relevante establecer como una de las técnicas la encuesta, al respecto se originó el planeamiento del problema siguiente : ¿De qué manera el planeamiento estratégico laboral tiene relevancia en la gestión financiera de las mypes del distrito de Corrales, 2020-2021?

La investigación se justificó mediante sus aspectos relevantes, por cuanto permitió, evidenciar el nivel de relevancia que se establece en las dimensiones y variables, criterios fundamentales para poder medir el nivel de relevancia del planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de las mypes del distrito de corrales, entendido el planeamiento estratégico como una herramienta con la que se pueden crear lineamientos empresariales para la organización del trabajo. esto incluye la implementación de políticas de personal, el desarrollo de estructuras de remuneración, el cumplimiento de las obligaciones formales, el inicio de medidas de evaluación y reconocimiento del desempeño de los empleados, la capacitación del personal y el desarrollo de medidas para prevenir los despidos de empleados, para lograr la dirección correcta de la empresa.

Dentro de esa misma línea, se planteó como OG: Evaluar el Planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de las mypes del distrito de Corrales,

2020-2021, del mismo modo los siguientes objetivos específicos, OE1 : Determinar el nivel de conocimiento del planeamiento estratégico laboral en el desempeño de la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales 2020-2021; OE2: Determinar en qué medida la responsabilidad laboral resulta eficiente en el planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales 2020-2021; OE3: Determinar de qué manera las estrategias de necesidad y mejora laboral del control financiero resulta relevante en el planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales 2020-2021

De esta manera el presente estudio logro poder investigar la importancia de un buen planeamiento estratégico laboral de la MYPE del distrito de corrales con referencia a la gestión financiera de la misma, lo que permitió identificar los factores que contribuyen a que las empresas no puedan mejorar su gestión. logrando así un mejor planeamiento estratégico laboral que les permitirá reducir un mayor porcentaje de informalidad y de esta manera poder afrontar posibles fiscalizaciones planteando actividades de mejora que les permita brindar mejores condiciones a sus trabajadores y un servicio de calidad a la población usuaria del distrito de corrales.

II. REVISIÓN DE LITERATURA (ESTADO DEL ARTE)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Planeamiento estratégico laboral

Percy Alache (2014,) Menciona que la planificación laboral es una herramienta que establece pautas para organizar el trabajo en una empresa. Esto incluye la implementación de políticas de personal, el desarrollo de estructuras de compensación, el cumplimiento de obligaciones formales, la evaluación del desempeño de los empleados y la implementación de medidas de reconocimiento, la capacitación del personal a lo largo del tiempo y el desarrollo de medidas para hacer frente a los despidos. (pág. 03)

(Chiavenato, 2000) Considera el administrador de recursos humanos hace hincapié que la planeación de personal “es el proceso de toma de decisiones sobre los recursos humanos necesarios para lograr las metas de la organización en un determinado período de tiempo. actividades. (pág. 210)

(Cámara López, 2005) Reconoce que la planificación estratégica es un proceso que facilita la toma de decisiones y es un medio para lograr objetivos de cambio realistas que deben definirse desde el principio, se enfoca en identificar principios rectores, metas y estrategias de carácter específico. (pág. 56)

(Armijo, 2009,) En su guía de planificación estratégica y medición del desempeño en el sector público, afirma que la planificación estratégica: es un ejercicio de formulación y priorización de objetivos,

siendo su característica principal la identificación de las acciones (estrategias) para lograr metas específicas. (pág. 5)

2.2.2 Gestión financiera

(Mori 2020) Hace mención que la Incidencia en la gestión económica financiera: La incidencia es la anomalía o problema que influye de manera positiva o negativa sobre un acontecimiento o proceso. La situación económica financiera de una persona natural o jurídica hace referencia al efectivo que dispone en lo inmediato (liquidez), incluyendo a su patrimonio. Por lo tanto, podemos precisar que la incidencia en la situación económica financiera de una empresa es el grado de influencia que determina el efecto de un problema, este se puede medir de forma descriptiva, cuantitativa y porcentual.

Rosillón (2009), Dijo que la importancia del análisis de la gestión financiera es poder identificar los aspectos económicos y financieros que muestren qué tan bien le está yendo a una empresa en términos de liquidez, solvencia, endeudamiento, eficiencia y eficiencia, productividad y rentabilidad, creando condiciones favorables. para las actividades de gestión y tomar decisiones económicas y financieras

Hernández (2005) define el análisis financiero como una técnica para evaluar el comportamiento operativo de una empresa, que facilita el diagnóstico de la situación actual y la predicción de posibles eventos futuros; al mismo tiempo, se orienta hacia el logro de metas previamente establecidas. Este análisis se basa en la interpretación de los hechos financieros que tienen lugar en el desarrollo del negocio, y utiliza métodos que, si se aplican, conducen a decisiones correctas

2.3 Antecedentes

2.3.1 Antecedente Internacionales

(Jison, 2018) En su proyecto de investigación titulada: “Plan Estratégico para mejorar la Gestión Administrativa-financiera de la Mueblería Gapal del Cantón Cuenca, Provincia de Azuay, período 2017-2021” La investigación tuvo como objetivo evaluar a la Mueblería gapal a partir de la importancia de la planeación Estratégica a través de un conjunto de pasos a seguir para lograr sus objetivos estratégicos y con ello lograr la sostenibilidad en el tiempo, Asegurando una buena gestión administrativa y financiera en todas las áreas funcionales de la empresa. Se uso métodos cualitativos y cuantitativos; y como herramientas de medición se utilizó encuestas y entrevistas de tipo descriptivo correlacional; teniendo como muestra 30 compradores; llegando a la conclusión que las ventas de la empresa están disminuyeron debido a una mala gestión con sus trabajadores, lo que se traduce en menores intereses y utilidades para los propietarios.

(Parra et al 2020) en su artículo de investigación: “Planificación estratégica administrativa para pymes en tiempos post COVID. Caso de estudio de empresa textil para la toma de decisiones 2019-2020”, El objetivo principal de esta investigación era definir el plan de análisis y manejo de planificación estratégica de una MYPE en la era Post COVID Tomando como ejemplo el proceso de toma de decisiones de una empresa textil en 2019-2020. Se utilizó enfoques mixtos, métodos descriptivos, bibliografía interpretada, no probados; las herramientas de medición utilizadas fueron las entrevistas y las encuestas de opinión. Llegaron a la conclusión de que no lograron el 100% de sus objetivos debido a la mala gestión, la falta de toma de decisiones y la falta de experiencia sin una planificación estratégica cuidadosa. En consecuencia, no logró sus objetivos por la falta de un plan estratégico para la toma de decisiones, ya que la mayoría de ellas se realizaron sin un análisis previo, lo que provocó gastos excesivos y pérdidas por el

factor tiempo. Además, explicaron que, para tomar mejores decisiones, las pymes en la era post-epidemia necesitan autoidentificar sus problemas y debilidades, formular un cuadro de mando integral, reelaborar operaciones y estrategias, establecer nuevas metas y utilizar indicadores para medir las mismas. y poder alinearnos con el logro de los objetivos de la empresa, de acuerdo con la realidad económica y social.

(Solano et al, 2021) en su revista titulada: “plan estratégico en las empresas que brindan servicios públicos en Colombia – Riohacha”, El propósito de este artículo es describir el proceso de planificación estratégica de Rioja Domiciliaria de Servicios Públicos en Colombia, analizando sus etapas, componentes e indicadores. Se realizó un estudio de campo descriptivo para recolectar información de los empleados relevantes de la Corporación de Servicios Públicos de Riohacha, es decir, los cinco gerentes involucrados en el proceso de planificación de las cuatro empresas de las cuales la Corporación de Servicios Públicos Urbanos recibió información. Se encontró que la presencia de ítems de prueba era alta, pero el contenido relacionado con la fase de planificación indicó un descuido de las fases de planificación estratégica, enfatizando la importancia del cumplimiento de principio a fin. para lograr los objetivos de la organización.

(jorge et al, 2019) en su artículo : “Gerencia estratégica herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones” Definieron que la planificación y gestión estratégica es un método de identificación y solución de problemas, aunque no es algo fijo, sino un conjunto de conceptos, procesos, procedimientos, herramientas, técnicas y prácticas (estructura en el caso de los sistemas de gestión). gestión estratégica) debe formularse y adaptarse de forma selectiva y deliberada para ayudar a lograr los resultados deseados, y aunque existen varios enfoques comunes para ambos, los límites entre ellos no siempre son claros y, en la práctica, las estrategias de planificación y gestión a menudo se confunden. También comentaron que el

pensamiento estratégico no se trata solo de hacer planes, va un paso más allá y permite cambiar los modelos mentales de quienes toman las decisiones empresariales.

(Guanoluisa, 2019) en su proyecto de investigación: “La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial los laureles de la ciudad de Riobamba año 2018 “. determinó la gestión administrativa en relación con el desempeño laboral en el centro comercial Los Laureles; utilizando métodos cuantitativos; como medio de medición; por tanto, el uso de métodos descriptivos, investigativos y explicativos; diseño no experimental; concluye que, sin una organización estructurada ni metas, se produce un efecto negativo en la administración, resultando en la ausencia de administración en los últimos años.

(Silva, 2018) graduado de la Universidad Nacional de Chimborazo, cuyo trabajo de investigación se tituló “La Gestión Administrativa de la Cooperativa Ecuador y sus efectos en su desarrollo organizacional en la ciudad de Riobamba en el período 2015-2016” Tuvo como propósito demostrar el impacto de la administración, los procesos y su importancia en el desarrollo de las organizaciones cooperativas en el Ecuador; en el transcurso del desarrollo de este trabajo, es posible identificar procesos de gestión de intervención como la planificación, organización, dirección y control que son fundamentales para alcanzar la excelencia empresarial. También se lograron buenos resultados en términos de calidad del servicio.

2.3.2 Antecedente Nacionales

(Alache, 2016) en su blog web: “Parthenon- Importancia del planeamiento Laboral en las empresas” Mencionó que ahora es más difícil para las empresas tratar de evadir obligaciones o utilizar medios

informales para reducir los "costos" laborales. Esto se debe a que el "antecedente" legal ha cambiado drásticamente desde la década de 1990, cuando existía la regulación de la flexibilidad y la precariedad laboral, y en la última década ha cambiado la tendencia hacia una mayor regulación y supervisión, por lo que este contexto ha llamado la atención de las empresas. a la necesidad de estructurar su negocio de acuerdo a su tamaño y necesidades. Por lo que sustenta que un plan de trabajo laboral, es entendido como una herramienta para crear lineamientos para la organización del trabajo en la empresa. Esto incluye implementar la selección de empleados, desarrollar estructuras de compensación, cumplir compromisos formales, evaluar el desempeño de los empleados y establecer medidas de reconocimiento

(Toyama, 2015) Socio del Área laboral Miranda & Amada Abogados: en su publicación web "Planeamiento Laboral indispensable ante la mayor fiscalización" nos explican que actualmente la introducción de costos significativos y circunstancias imprevistas deben tenerse en cuenta en el proceso de planificación, Sin embargo, también existen aspectos relacionados con la estabilidad laboral y los beneficios fiscales que pueden derivarse de determinados beneficios que se brindan a los empleados. Conocer y tener en cuenta todos estos factores en su plan es crucial en cualquier situación. Por ello sin duda, ahora es más rígido y complicado el cumplimiento de las obligaciones laborales. Pero eso no es todo. Lo que se constata es que eso está acompañado de mayores fiscalizaciones, controles y sanciones. Qué duda cabe, entonces, de que el planeamiento legal de temas laborales es hoy día fundamental. Por eso, si consideramos que la formalización tiene un costo, esta variable debe ser incluida en el plan anual que elabora la empresa, aconseja Orlando de las Casas, abogado de Forsyth Jorge Avendaño.

Según (Surichaqui, 2017) estudiante de la Universidad César Vallejo, autora de la tesis “Gestión Administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Essalud Grau 2016” tuvo como propósito de este estudio determinar la relación entre la gestión administrativa y los recursos humanos que influyen en la motivación de los trabajadores de laboratorio para el buen desenvolvimiento de las tareas, utilizando como herramienta que miden la confiabilidad de las variables la encuesta. Concluyo que el laboratorio debe mejorar su administración, promover la capacitación continua de los empleados con el fin de fortalecer las actividades en el trabajo realizado y garantizar una mejor producción y eficiencia laboral.

(Puntriano, 2018) en su publicación titulada: “Planeamiento Laboral”; abogado laboralista miembro de la sociedad peruana de derecho del trabajo y seguridad social considera que actualmente existe empresas que tratan de evadir ciertas obligaciones, aplicando ciertas estrategias como el aumento de ingresos que pueden ser satisfechas utilizando medidas que no afecten la legalidad de las normas como por ejemplo el concepto no remunerativo, ya que no tienen costos laborales, ya que no se incluyen en la base de otras prestaciones sociales de los trabajadores, ni tienen en cuenta la base imponible y las cotizaciones recaudadas. Salario del trabajador (ESSALUD, AFP y ONP), finalmente, Cree firmemente que la retención del talento exige el diseño de un planeamiento estratégico que contemple una serie de mecanismos que permitan armonizar los objetivos de ambas partes de la relación laboral y que el trabajador haga suyas las metas a las que su empleador apunta sin la necesidad de vulnerar sus derechos.

2.4 Definición de términos

2.4.1 Planeamiento Laboral

Según Percy Alache (2014) por su parte menciona que la planificación laboral es una herramienta que establece pautas para organizar el trabajo en una empresa. Esto incluye implementar políticas de recursos humanos, desarrollar estructuras de compensación, hacer cumplir las obligaciones formales, implementar evaluaciones de desempeño de los empleados y medidas de reconocimiento. (pág. 05)

2.4.2 Importancia de planeamiento laboral en las empresas

Es un hecho ya que las empresas muchas veces se niegan a aceptar sus obligaciones laborales como fuentes de gestión financiera principales de agenda para la toma de decisiones dentro las empresas ya que el empleo es el punto focal del programa de desarrollo gerencial. En la mayoría de los casos, las empresas obvian sus temas labórales y solo actúan cuando existe un conflicto que en ocasiones son difíciles de Contrólalo, pero esta forma de ver las cosas está cambiando en la actualidad Aunque puede haber una variedad de factores para determinan la satisfacción de los trabajadores, el salario es un elemento que suele ser una preocupación constante tanto para estos, que aspiran de manera legítima a mejorar su nivel de ingresos, como para los empleadores que deben mantener un equilibrio entre los ingresos de la actividad económica y los gastos de personal. Desafortunadamente estos dos intereses generalmente parecen controvertidos, lo que puede significar el origen de la posible situación de conflicto y de insatisfacción laboral. Sin embargo, ambos intereses son plenamente compatibles y pueden ser satisfechos mediante medidas de planificación salarial que, por un lado, incremente los ingresos de los empleados, al mismo tiempo que permita a los

empresarios optimizar los recursos destinados a este fin, sin generar costos salariales desproporcionadamente elevados

2.4.3 Planeación

(Luna, 2014)” es definido, Por ejemplo, como la fijación de, establecer metas, políticas, estrategias, programas, procedimientos, y presupuestos basados en pronósticos para que las organizaciones sociales tenga la base necesaria “

2.4.4 La estrategia

La estrategia puede entenderse como un conjunto de decisiones y criterios, donde uno de los objetivos institucionales es la elección. En otras palabras, la estrategia expresa su propósito general y establece un marco conceptual básico dentro del cual puede ser modificada y adaptada al contexto.

2.4.5 Planeamiento Estratégico

George Steiner (1983) comentó que la procedencia de la planificación estratégica se introdujo por primera vez en la década de 1950 en algunas de las empresas comerciales más grandes de la época, llamándolo sistema de planificación a largo plazo. Hasta ahora ha predominado la gestión y planificación operativa, que se enfoca en administrar ciertas áreas dentro de la unidad, resolviendo problemas de corto y largo plazo.

2.4.6 Características de la planificación

De acuerdo a (Barreiros, 2012) la planificación estratégica presenta las siguientes características:

- 1 contribuir al crecimiento de la organización proporcionando un mecanismo para el uso justo y objetivo de los recursos de la organización
2. reducir, pero no eliminar, el nivel de incertidumbre que la organización puede enfrentar en el futuro cercano
3. Guiar a la organización para abordar problemas emergentes con grandes esperanzas de éxito
4. Tener una visión para el futuro proporciona un plan estándar consistente para la organización
5. Adaptar la organización al entorno en el que reside.
6. Utilizar métodos científicos para tomar decisiones y rechazar métodos empíricos.
7. Reducir los factores de riesgo y aumentar las capacidades organizacionales.
8. Las decisiones se toman con base en hechos, no en suposiciones, sin ningún propósito real.
9. Fomentar la objetividad y la calidad entre los empleados y eliminar la espontaneidad.
10. Identifique los elementos (planes de trabajo e instructivos) que controlan los procesos en su organización.
11. Minimizar posibles incidencias.
12. Los gerentes tienen muchas opciones de decisión. (pág. 16)

2.4.7 Factores que influyen en la planificación estratégica

Entorno: Las organizaciones se encuentran en un entorno económico, político, tecnológico, cultural y social complejo. Este entorno siempre está cambiando y el nivel de complejidad varía entre organizaciones. Para solucionar este problema es muy importante el tipo de planificación estratégica de la organización.

Recursos: Este factor se refiere a la influencia interna de los procesos organizacionales. Para ello, se analizan las fortalezas y debilidades de la organización. Estas oportunidades están identificadas en el plan estratégico de la unidad para cada área.

Expectativas: El futuro es importante para la organización porque influye en las decisiones que los directores toman hoy. Asimismo, la cultura organizacional tiene un impacto significativo en la visión de futuro de los empleados.

Fundamentos: Las características anteriores, junto con el análisis continuo del estado de la organización, forman la base para la planificación estratégica. Esta relación entre el entorno, los recursos propios de la empresa y las expectativas de futuro permite moldear los objetivos de la organización

2.4.8 Etapas de la planificación estratégica

Es necesario considerar las siguientes etapas:

Formulación: Las prioridades futuras propuestas en esta etapa se pueden formular de la siguiente manera: misión, visión, valores, oportunidades y amenazas, fortalezas y debilidades, metas a largo plazo, estrategias alternativas y estrategias a seguir.

Implementación: En el enfoque estratégico, se define como un proceso analítico continuo para la toma de decisiones fundamentales en la institución, y se puede estructurar de la siguiente manera: metas anuales, políticas, incentivos a los empleados, asignación de recursos, cultura organizacional.

Control: Su finalidad es comprobar el funcionamiento del sistema de planificación en un período de tiempo adecuado y detectar y eliminar posibles errores o problemas. Luego ejecute la verificación del sistema nuevamente y ya está funcionando normalmente.

2.4.9 Gestión Financiera

Hanni y Aguilar (2017) definen la gestión financiera como la necesidad de recopilar información cuantitativa sobre los beneficios de la actividad económica para poder tomar decisiones sobre la posición financiera de la empresa de acuerdo con objetivos financieros garantizados para el desarrollo de la empresa”

Chapi y Ojeda (2017) consideran que las principales dimensiones determinantes de la gestión financiera son un conjunto que requiere una relación consistente con la oferta de efectivo y su movimiento, así como considerar la situación financiera de la empresa. una cuenta que esencialmente determina; Medios financieros, se refieren a todos aquellos aspectos o factores que pueden determinar los medios de financiación que requieren una decisión financiera sobre préstamos en forma de pagos al banco, empresa y en ocasiones socios. Las herramientas financieras se refieren a un conjunto de herramientas importantes que se utilizan a menudo para conocer la situación financiera y financiera para obtener una visión general de los activos y pasivos de la empresa y los ingresos y gastos y las provisiones a nivel financiero. Los indicadores financieros se basan en la medición económica y financiera de una empresa a través del conocimiento cuantitativo y representativo de la empresa, muchas veces, entre otras cosas, el nivel de liquidez, rentabilidad y endeudamiento, entre otros indicadores. (pág.358)

2.4.10 Mypes

Okpara y Wynn (2007) Argumentan que las pequeñas empresas son vistas como motores del crecimiento económico, la creación de empleo y la reducción de la pobreza en los países en desarrollo. Desde un punto de vista económico, el desarrollo de pequeñas y microempresas requerirá más mano de obra y creará más oportunidades de empleo. Además, aumenta su volumen de ventas, lo que significa mayores utilidades y contribuye así más a la formación del Producto Interno Bruto (PIB). (pág. 2)

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.2 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

El presente proyecto de investigación se ha realizado dentro del enfoque cuantitativo en el nivel descriptivo (cualitativo) porque los hechos ya ocurrieron y se describió el nivel de conocimiento del planeamiento estratégico laboral en el desempeño de la gestión financiera donde las MYPE del distrito de corrales formaron parte de la metodología de estudio. El Diseño de la Investigación es No experimental debido a que no se manipularon las variables durante el estudio, por lo que la pregunta de investigación se observó en su forma natural y se estudió en su contexto natural.

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis General

El planeamiento estratégico laboral tiene relevancia en la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales 2020-2021

3.4 Variables y Operacionalización

3.4.1 Variable independiente

3.4.1.1 Definición conceptual

El planeamiento laboral es una herramienta que permite establecer pautas para la organización del trabajo en una empresa. Esto incluye implementar políticas de contratación de empleados, diseñar estructuras salariales, cumplir con las obligaciones oficiales, evaluar el desempeño de los trabajadores y definir medidas de reconocimiento, capacitar constantemente a los empleados y tomar medidas para hacer frente a los despidos.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Independiente: Planeamiento estrategia laboral	Conocimiento laboral	Instrumentos de gestión de la empresa
	Responsabilidad Laboral	Competencias laborales
	Estrategias de Necesidades y mejora laboral	Nivel de capacitación laboral

3.4.2 Variable Dependiente

3.4.2.1 Definición conceptual

López, (2015) “Menciona que la gestión financiera resulta de la necesidad de brindar información estadística y los beneficios obtenidos por el ejercicio de la actividad económica para la toma de decisiones respecto a la situación financiera de una empresa, siguiendo sus objetivos financieros, que le permita crecer.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Dependiente: Gestión Financiera	Desempeño de la Gestión financiera	Nivel de repercusión e importancia.
	Eficiencia	Cumplimiento de las obligaciones laborales
	Control financiero	Estrategias de control

3.5 Población y Muestra

3.5.1 Población

Para la presente investigación, la población estuvo conformada por 30 micro y pequeños empresarios del distrito de corrales, provincia de tumbes y departamento de tumbes, las mismas que fueron obtenidas de la municipalidad distrital de corrales, mediante Oficio, de acuerdo al Anexo

3.5.2 Muestra

La muestra se tomó de la misma población ya que al ser pequeña estuvo representada por 30 micro y pequeños empresarios del distrito de Corrales, los mismo que fueron encuestados

3.6 Métodos, Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Métodos

hipotético-deductivo: es un sistema de procedimientos metodológicos que consistió en formular enunciados como hipótesis y Este método permitió extraer conclusiones a partir de la teoría existente sobre si planeamiento estratégico laboral es relevante en la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales

3.6.2 Técnicas de recolección de datos

Para obtener los datos que nos permitieron analizar el comportamiento de las variables objeto de estudio se utilizaron los siguientes métodos:

Encuesta: En función de la técnica la encuesta, recopiló la información de cada variable con el fin de obtener información de un gran número de empresas por igual para evitar sesgos que pudieran afectar la interpretación de los resultados, la misma que se aplicó un cuestionario a 30 micro y pequeños empresarios, en algunos casos fueron respondidas por los mismo empresario en otros por sus trabajadores autorizados por los empresarios, en el cual se ha estado precisando las interrogantes que mantienen efecto con el objetivo que persiguió la investigación de acuerdo con cada variables

3.6.3 Instrumentos de recolección de datos

Para el siguiente proyecto de investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

Guía de Encuesta. Esta guía Permitted indicar a los encuestados sobre el tema en estudio el mismo que se les abordó a los micro y pequeños empresarios, lo cual tuvo la finalidad de profundizar con mayor objetividad el efecto que busca la presente investigación.

Confiabilidad de los instrumentos: En este caso para calcular la confiabilidad del instrumento de medición. Principalmente se utilizó la prueba chi-cuadrado a un nivel de confiabilidad de 95%, además en los cuestionarios se aplicó un grado desde el 1 al 5.

Validez de los instrumentos: El procedimiento de validación se llevó a cabo con la participación de juicio de expertos y especialistas, los cuales permitieron la validación de los instrumentos de estudio, según formatos que consignaron los lineamientos de criterios a nivel de

variables, dimensiones, indicadores e ítems correspondientes.

3.6.4 Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron recolectados a través de dos encuestas, las mismas que contenían las variables en estudio, mediante la cual se obtuvo información, relevante, consistente, objetiva y clasificada de acuerdo a los indicadores estudiados. Además, se estuvo aplicando métodos descriptivos en la recopilación, organización, resumen y análisis y presentación de los datos obtenidos mediante la observación. con la información proveniente de la recopilación de datos se analizó estadísticamente reflejando los resultados necesarios en la determinación de la información relevante.

Asi mismo, según de la información obtenida, los resultados se presentaron en tablas porcentuales, utilizando la hoja de cálculo de Microsoft Excel. Este proceso se realizó de ordenadamente y sistemáticamente, con el fin de obtener resultados confiables. En la ejecución de la investigación se realizaron las siguientes acciones: Planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de las MYPE del Distrito de Corrales, 2020-2021, con la hoja de cálculo de Microsoft EXCEL, lo que permitió organizar las tablas de frecuencias, para obtener los valores descriptivos y luego se procedió a contrastar la hipótesis planteada mediante la prueba chi-cuadrado a un nivel de confiabilidad de 95%; para determinar si el planeamiento estratégico laboral influye significativamente, como instrumento en la gestión financiera de las MYPE, en el Distrito de Corrales.

3.6.5 Aspectos Éticos

En el presente estudio se respetó todos los derechos de autor, indicando para cada cita los parámetros y requisitos actuales de las normas APA y el nuevo reglamento de tesis aprobado para pregrado y posgrado de la universidad nacional de Tumbes; además Ciertos puntos fueron tomados en cuenta. Con la Confidencialidad de la información recabada, seguridad de la información y aplicación de herramientas con gran responsabilidad, teniendo en cuenta

Autonomía. Los encuestados respondieron de manera libres en todas las respuestas. De tal manera que no fueron manipulados.

Responsabilidad. Como investigador, fui responsable de los resultados de la investigación y desarrollo

Privacidad. Desde el comienzo de la aplicación de la encuesta, respetamos la privacidad de los ciudadanos que participaron en las encuestas.

Confidencialidad. Los datos recopilados de los encuestados en el distrito de corrales no serán divulgados de manera parcial o totalmente. ya que solo serán utilizados únicamente con fines de investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación de Resultados

4.1.1 Análisis Descriptivo

TABLA 1

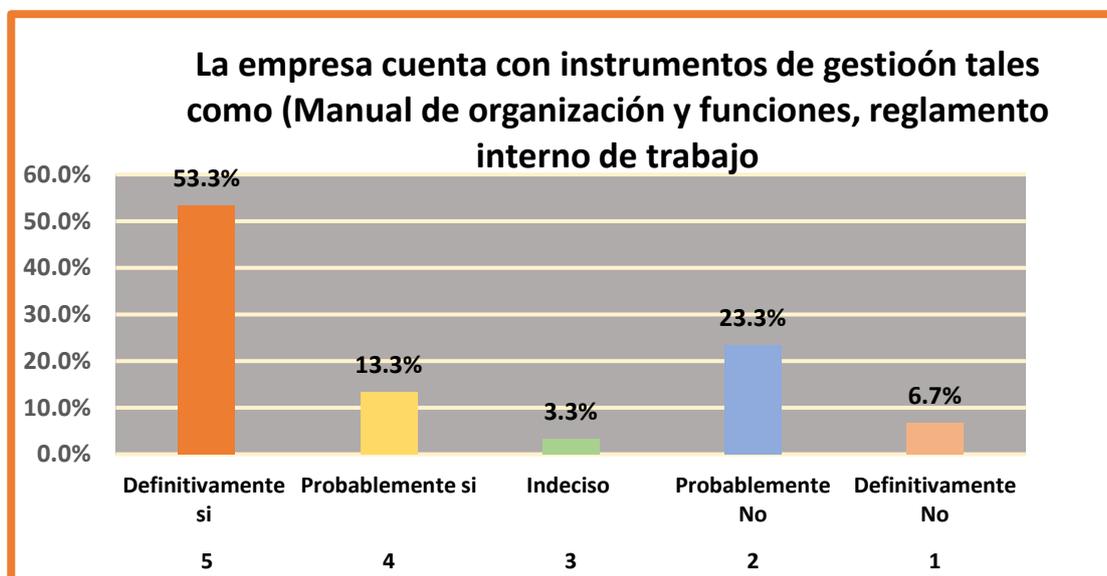
¿La empresa cuenta con instrumentos de gestión tales como Manual de organización y funciones, reglamento interno de trabajo?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	16	53.3%
4	Probablemente si	4	13.3%
3	Indeciso	1	3.3%
2	Probablemente No	7	23.3%
1	Definitivamente No	2	6.7%
TOTAL		30	100%

Nota. Elaboración propia.

FIGURA 1.

Instrumentos de gestión



INTERPRETACIÓN. Se evidenció en la figura 1 que; 02 Mypes definitivamente no cuentan con algún instrumento de gestión, lo cual representa un 6.7%; 07 mypes indicaron la opción probablemente no lo que significó un 23.3%; 1 mype precisó la opción indecisa que

denoto un 3.3% 4 mypes encuestadas señalaron que probablemente si cuentan con un instrumento de gestión que reflejo el 13.3% y 16 mypes afirmaron que definitivamente si cuentan con instrumentos de gestión con una representatividad del 53.3%.

TABLA 2

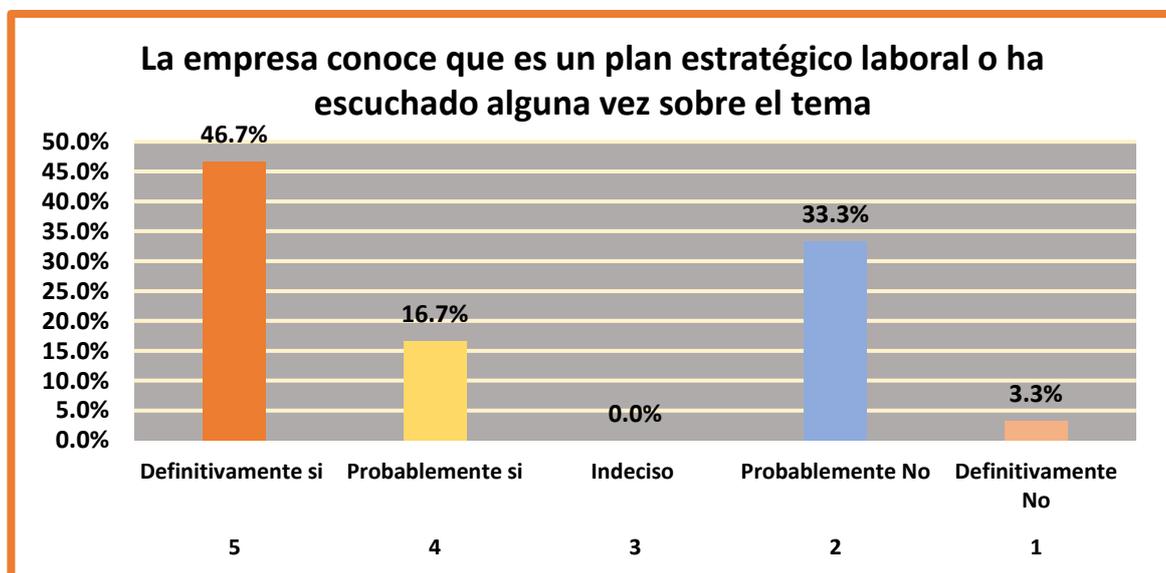
¿La empresa conoce que es un plan estratégico laboral o ha escuchado alguna vez sobre el tema?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	14	46.7%
4	Probablemente si	5	16.7%
3	Indeciso	0	0.0%
2	Probablemente No	10	33.3%
1	Definitivamente No	1	3.3%
TOTAL		30	100%

Nota. Elaboración propia.

FIGURA 2.

Conocimiento de plan estrategico



INTERPRETACIÓN: Se observó en la figura 2 que, para 01 mype definitivamente no ha escuchado ni conoce sobre un plan estratégico laboral , lo que significó un 3.3%; 10 encuestados señalaron indicaron que Probablemente no conocen sobre el tema lo cual refirió un 33.3%; 0 mypes están indecisas lo que representa el 0%; mientras que 05 mypes

probablemente si conocen sobre el tema el mismo que representa el 16.7%; por otra parte 14 mypes precisaron definitivamente si conocer sobre el tema lo que denotó el 46.7% de representatividad.

TABLA 3

¿Cuenta con un plan estratégico la empresa frente a conflictos laborales?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	13	43.3%
4	Probablemente si	1	3.3%
3	Indeciso	0	0.0%
2	Probablemente No	13	43.3%
1	Definitivamente No	3	10.0%
TOTAL		30	100%

Nota. Elaboración propia.

FIGURA 3.

Conocimiento de plan estrategico laboral



INTERPRETACIÓN : Se precisó en la figura 3 que, 03 definitivamente no cuentan con un plan estratégico frente a conflictos laborales , lo cual representó el 10%; 05 mypes por otra parte señalaron Probablemente no contar lo que fue equivalente al 43.3%; 0 mypes

se encuentra indecisos lo que representa el 0%,; mientras que 01 mype Probablemente si cuenta con un plan estratégico y 13 mypes evidenciaron que definitivamente si cuentan con un plan estratégico frente a conflictos laborales que señaló el 43.3% de representatividad

TABLA 4

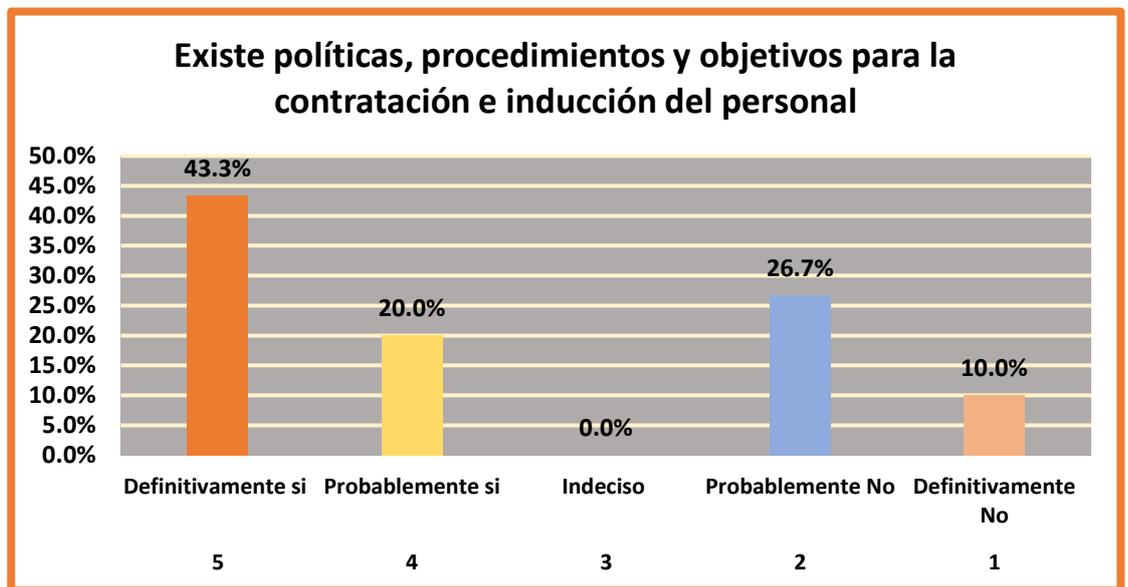
¿Existe políticas, procedimientos y objetivos para la contratación e inducción del personal?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	13	43.3%
4	Probablemente si	6	20.0%
3	Indeciso	0	0.0%
2	Probablemente No	8	26.7%
1	Definitivamente No	3	10.0%
TOTAL		30	100%

Nota. Elaboración propia.

FIGURA 4.

Políticas y objetivos en la contratación e induccion del personal



INTERPRETACIÓN Se evidenció en la figura 4 que, para 03 mypes encuestadas definitivamente no tienen políticas para la contratación ni inducción de su personal a lo que denotó el 10%; 08 mypes puntualizaron que probablemente lo que indicó el 26.7%; 06 mypes determinaron que probablemente si cuentan con políticas y objetivos en la contratación de

su personal, que expresó un 20.0%; finalmente 13 mypes señalaron que definitivamente si cuentan con políticas y objetivos tanto en la inducción como contratación de personal aseveraron un 43.3 % de representatividad

TABLA 5

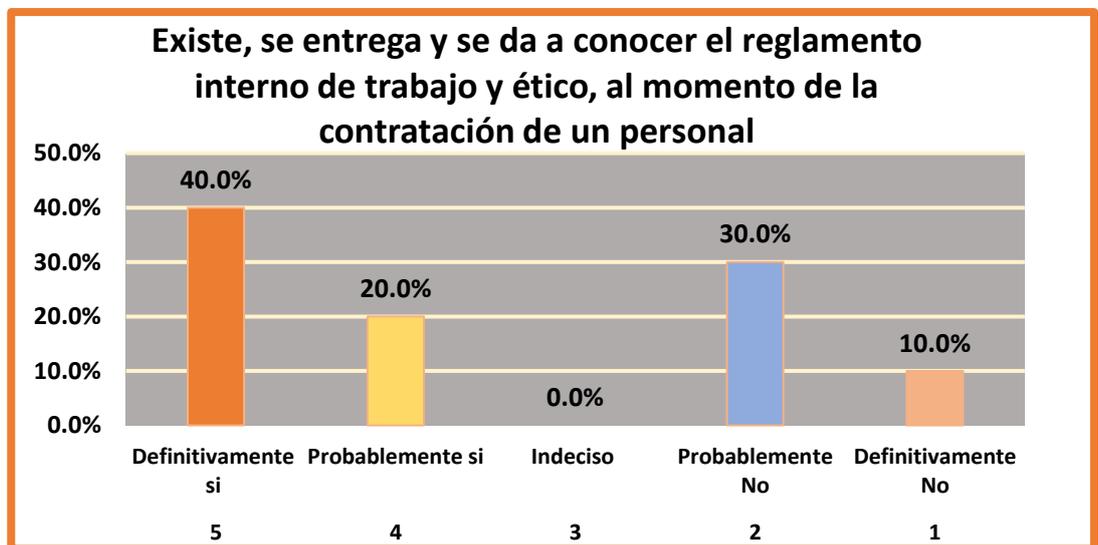
¿Existe, se entrega y se da a conocer el reglamento interno de trabajo y ético, al momento de la contratación de un personal?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	12	40.0%
4	Probablemente si	6	20.0%
3	Indeciso	0	0.0%
2	Probablemente No	9	30.0%
1	Definitivamente No	3	10.0%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia.

FIGURA 5.

Reglamento interno de trabajo y etico



INTERPRETACIÓN: Se observó en la figura 5 que, para 03 mypes encuestadas Definitivamente no se da a conocer el reglamento interno de trabajo, lo que significó un 10.0%; 09 mypes encuestadas señalaron la opción Probablemente no lo cual fue equivalente al 30.0% y 06 mypes encuestadas indicaron

Probablemente si , que expresó un 20.0%; finalmente 12 mypes indicaron que definitivamente si existe in entregan su reglamento interno de trabajo y ética al momento de la contratación de su personal lo que tiene una representatividad del 40.0%.

TABLA 6

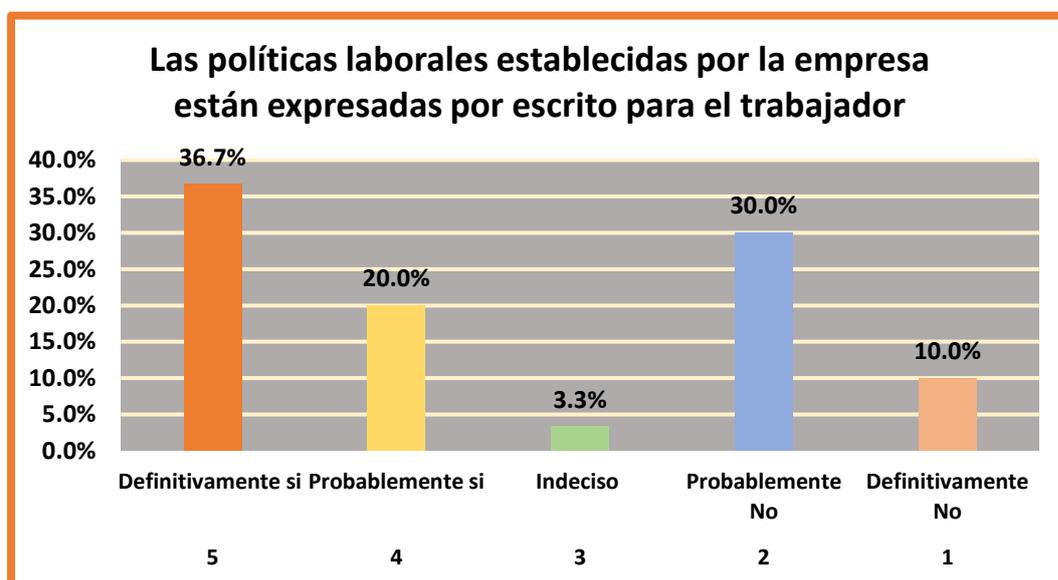
¿Las políticas laborales establecidas por la empresa están expresadas por escrito para el trabajador?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	11	36.7%
4	Probablemente si	6	20.0%
3	Indeciso	1	3.3%
2	Probablemente No	9	30.0%
1	Definitivamente No	3	10.0%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia.

FIGURA 6.

Políticas laborales expresas



INTERPRETACIÓN: Se observó en la figura 6 que, para 03 Mypes definitivamente no se encuentran las políticas expresas por escrito, lo que precisó un 10.0%; por otra parte 09 mypes indicaron que probablemente no lo cual denotó un 30.0% de representatividad; 01 mype expreso estar indeciso, lo que representa 3.3%, mientras que

06 mypes indicaron que probablemente sí, finalmente 11 mypes, definitivamente sí tienen sus políticas establecidas por escritos, lo representa un 36.7%.

TABLA 7

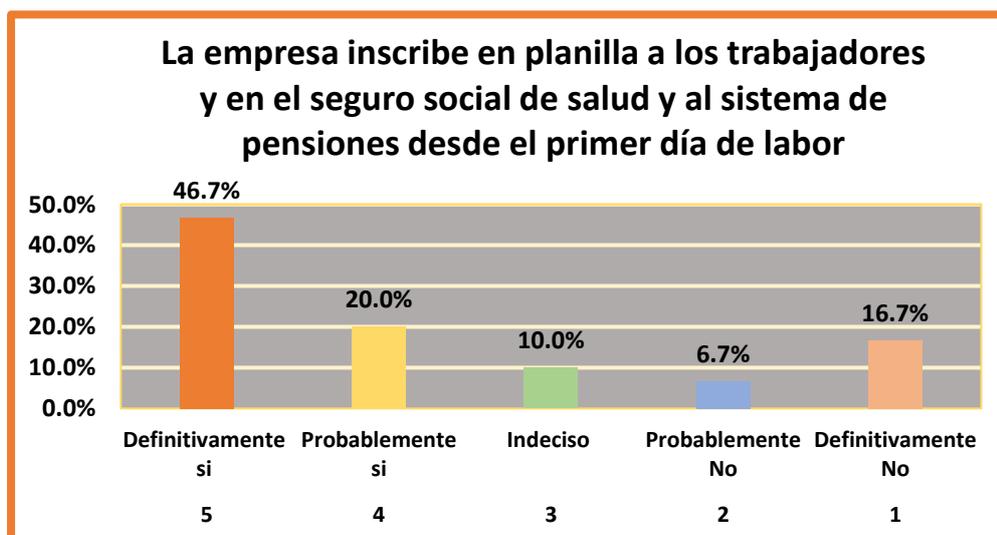
¿La empresa inscribe en planilla a los trabajadores y en el seguro social de salud y al sistema de pensiones desde el primer día de labor?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	14	46.7%
4	Probablemente si	6	20.0%
3	Indeciso	3	10.0%
2	Probablemente No	2	6.7%
1	Definitivamente No	5	16.7%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 7.

Inscripción en planilla y seguro social y sistema pensionario



INTERPRETACIÓN: Se evidenció en la figura 7 que, 05 mypes definitivamente no inscriben a sus trabajadores en planilla desde el primer día de iniciado labores, lo que reflejó un 16.7%; 02 mypes determinaron probablemente no que significó el 6.7%; 03 mypes encuestados detallaron estar indecisos, que precisó un 10.0%; 06 encuestados indicaron que probablemente sí que fue equivalente al

20.0% y 14 mypes encuestadas alegaron que definitivamente si inscriben a sus trabajadores desde el primer día de laborales, lo que refleja un 46.7% de representatividad.

TABLA 8

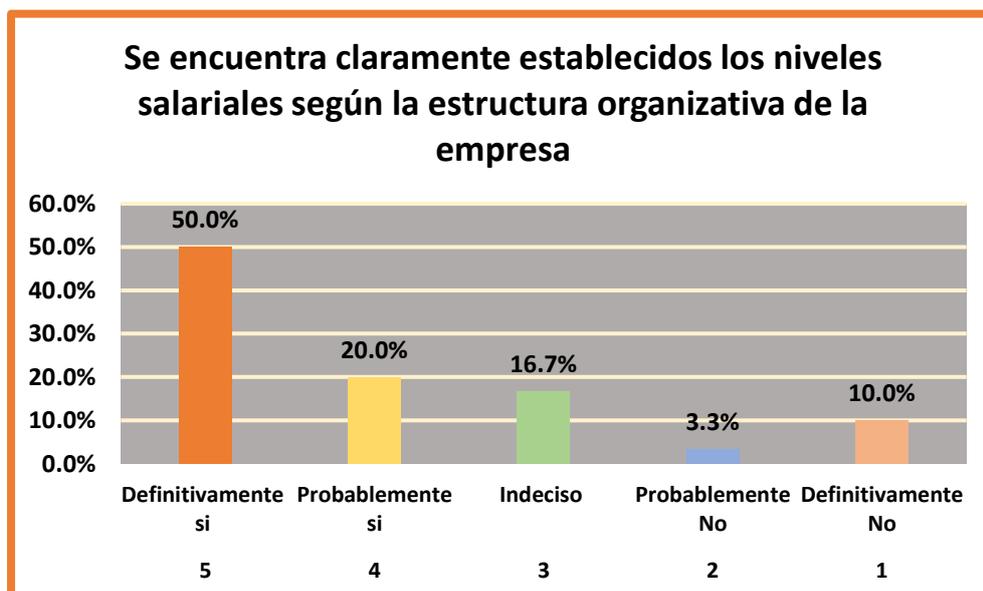
¿Se encuentra claramente establecidos los niveles salariales según la estructura organizativa de la empresa?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	15	50.0%
4	Probablemente si	6	20.0%
3	Indeciso	5	16.7%
2	Probablemente No	1	3.3%
1	Definitivamente No	3	10.0%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 8.

Niveles salarias



INTERPRETACIÓN: Se precisó en la figura 8 que, para 03 mypes definitivamente no se encuentra claramente establecidos los niveles salarias, lo cual representó el 10.0%; 01 mype señaló que probamente no casi que fue equivalente al 3.3%; 05 mypes encuestadas indicaron estar indecisos, que expresó un 16.7%, 06 mypes precisaron que probablemente si lo que significó un 20.0%

y 15 mypes evidenciaron que definitivamente si se encuentra establecidos los niveles salariales, lo que señaló el 50.0% de representatividad.

TABLA 9

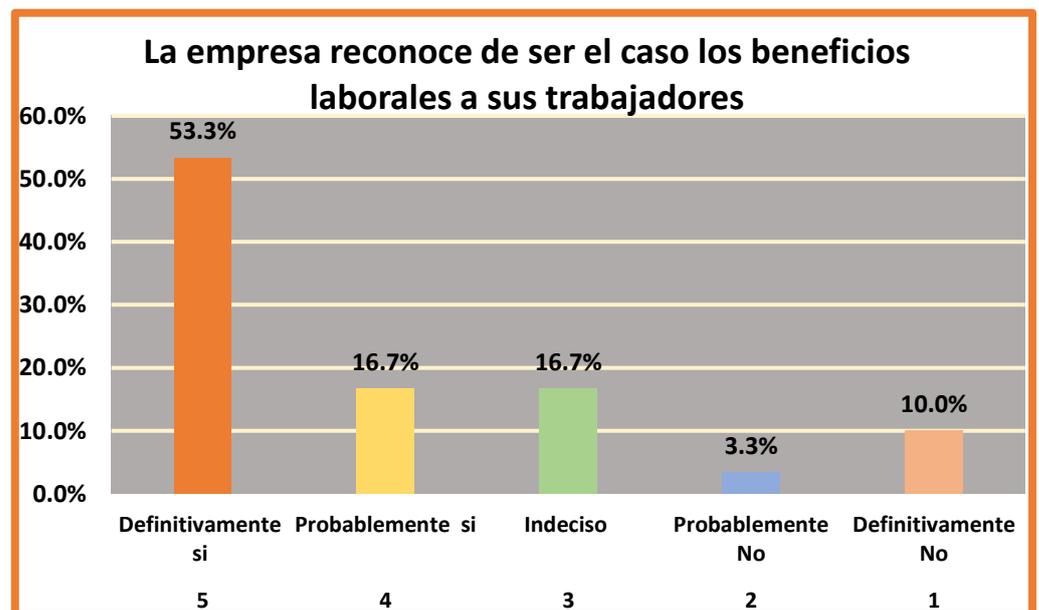
¿La empresa reconoce de ser el caso los beneficios laborales a sus trabajadores?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	16	53.3%
4	Probablemente si	5	16.7%
3	Indeciso	5	16.7%
2	Probablemente No	1	3.3%
1	Definitivamente No	3	10.0%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 9.

Beneficios laborales



INTERPRETACIÓN: Se evidenció en la figura 9 que, para 03 mypes definitivamente no reconocen de ser el caso los beneficios a sus trabajadores, lo que denotó el 10.0%; 01 mype puntualizo la opción probablemente no que indicó el 3.3%; 05 mypes determinaron estar indecisos, que expresó un 16.7%; 05 mypes señalaron probablemente sí que reflejó el 16.7% y 16 mypes

aseveraron que definitivamente si reconocer de ser el caso los beneficios a sus trabajadores con un 53.3% de representatividad.

TABLA 10

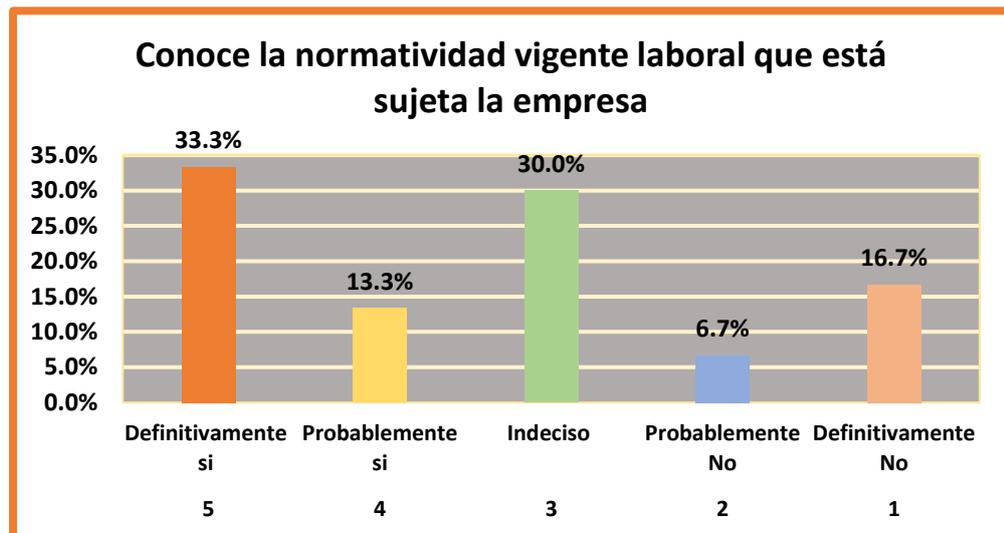
¿Conoce la normatividad vigente laboral que está sujeta la empresa?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	10	33.3%
4	Probablemente si	4	13.3%
3	Indeciso	9	30.0%
2	Probablemente No	2	6.7%
1	Definitivamente No	5	16.7%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 10.

Normatividad laboral



INTERPRETACIÓN: Se reflejó en la figura 10 que, 05 mypes definitivamente no la normatividad vigente laboral, lo que reveló el 16.7%; 02 mypes señalaron que probablemente no que demostró el 6.7%; 09 mypes estipularon estar indecisos, que indicó un 30.0%; 04 mypes refirieron probablemente sí que manifestó el 13.3% y 10 mypes puntualizaron que definitivamente si conocen la normatividad vigente labora a la que están sujetos con un 33.3% de representatividad.

TABLA 11

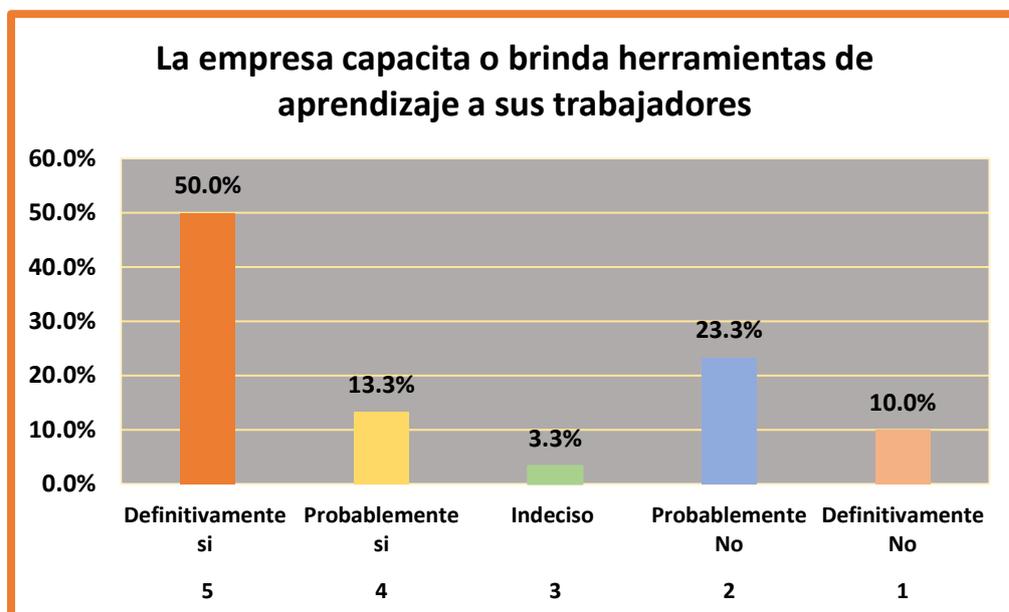
¿La empresa capacita o brinda herramientas de aprendizaje a sus trabajadores?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	15	50.0%
4	Probablemente si	4	13.3%
3	Indeciso	1	3.3%
2	Probablemente No	7	23.3%
1	Definitivamente No	3	10.0%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 11.

Capacitación y herramientas de aprendizaje



INTERPRETACIÓN: Se evidenció en la figura 11 que, para 03 mypes definitivamente no capacita ni brinda herramientas de aprendizaje a sus trabajadores, lo que significó el 10.0%; 07 mypes determinó probablemente no que precisó el 23.3%; 01 mype indico estar indeciso , que reflejó un 3.3%; 04 mypes puntualizaron probablemente sí que señaló el 13.3% y 15 mypes encuestadas revelaron que definitivamente si capacita y brindan herramientas de aprendizajes a sus trabajadores con un 50.0% de representatividad

TABLA 12

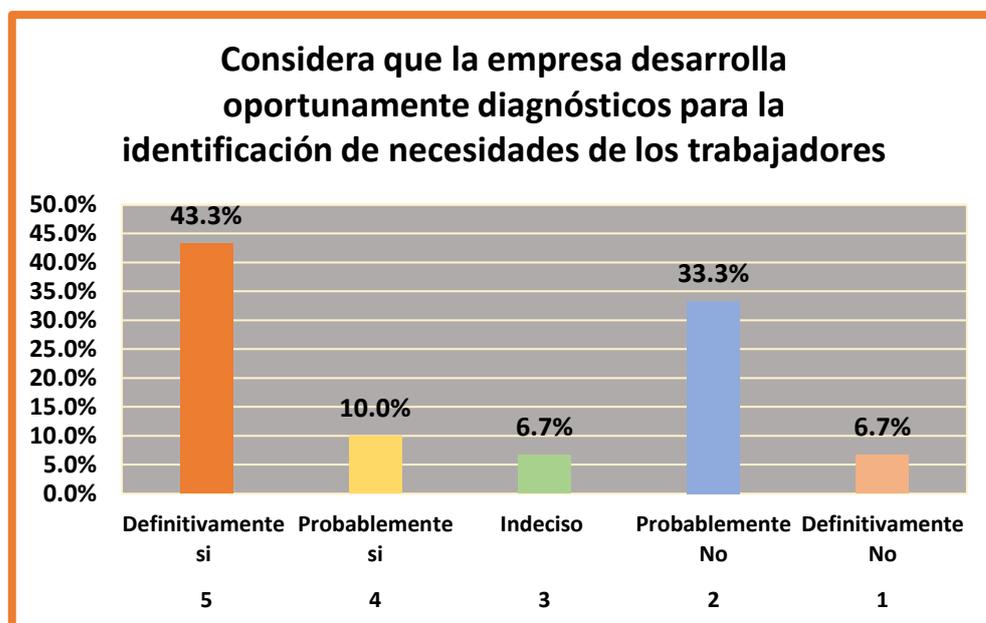
¿Considera que la empresa desarrolla oportunamente diagnósticos para la identificación de necesidades de los trabajadores?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	13	43.3%
4	Probablemente si	3	10.0%
3	Indeciso	2	6.7%
2	Probablemente No	10	33.3%
1	Definitivamente No	2	6.7%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 12.

Diagnósticos de necesidades



INTERPRETACIÓN: Se evidenció en la figura 12 que, para 02 mypes definitivamente no desarrollan diagnósticos para las necesidades de su personal, lo que representó el 6.7%; 10 mypes establecieron probablemente no que indicó el 33.3%; 02 mypes denotaron estar indecisas, que reflejó un 6.7%; 03 encuestados determinaron probablemente si que refirió el 10.0% y 13 mypes encuestadas afirmaron que definitivamente si desarrollan diagnósticos para identificar las necesidades de su personal con un 43.3% de representatividad.

TABLA 13

¿Tiene conocimiento la importancia de un plan de capacitaciones para la mejora del desempeño laboral?

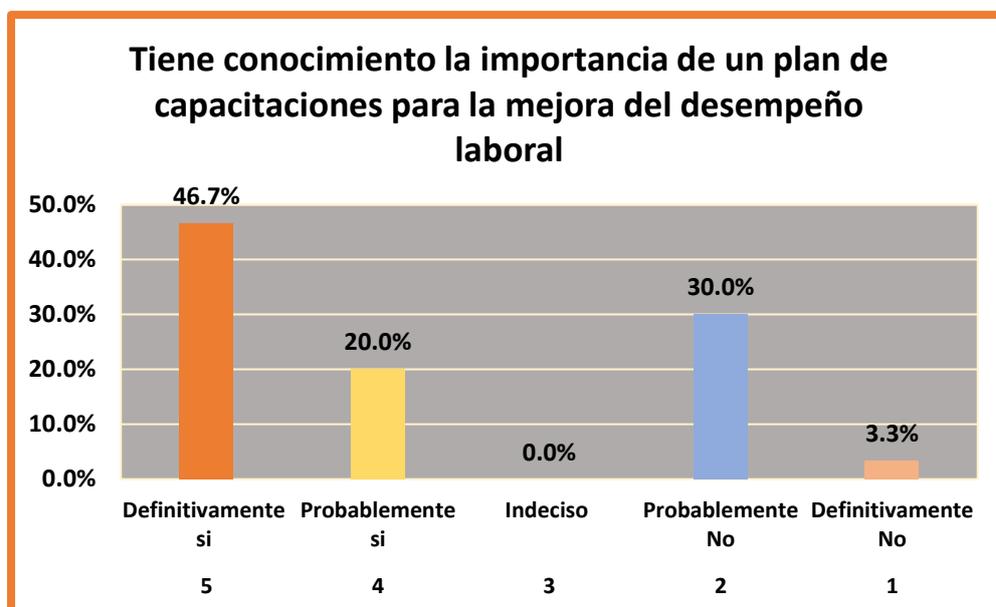
GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	14	46.7%
4	Probablemente si	6	20.0%
3	Indeciso	0	0.0%
2	Probablemente No	9	30.0%
1	Definitivamente No	1	3.3%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 13.

Plan

de capacitaciones para el desempeño laboral



INTERPRETACIÓN: Se observo en la figura 13 que, para 01 mypes definitivamente no tienen como conocimiento de la importancia de un plan de capacitaciones , lo que representó el 3.3%; 09 mypes establecieron probablemente no que indicó el 30.0%; 06 encuestados determinaron probablemente sí que refirió el 20.0% y 14 mypes encuestadas afirmaron que definitivamente si tienen conocimiento de la importancia de un plan de capacitaciones para la mejora del desempeño laboral con un 46.7% de representatividad.

TABLA 14

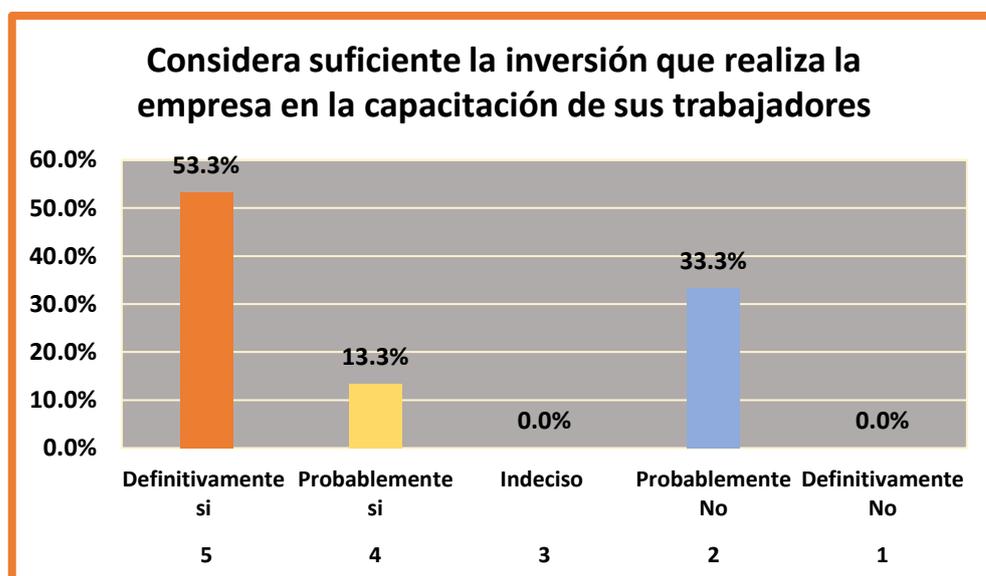
¿Considera suficiente la inversión que realiza la empresa en la capacitación de sus trabajadores?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	16	53.3%
4	Probablemente si	4	13.3%
3	Indeciso	0	0.0%
2	Probablemente No	10	33.3%
1	Definitivamente No	0	0.0%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 14.

Capacitación laboral



INTERPRETACIÓN: Se evidencio en la figura 14 que, para 10 mypes probablemente no consideran suficiente la inversión que realizan para la capacitación de su personal, lo que representó el 33.3%; 04 mypes establecieron probablemente si lo que representa un 13.3%; finalmente 16 mypes encuestadas afirmaron que definitivamente si consideran suficiente la inversión que realizan para la capacitación de sus trabajadores con un 53.3% de representatividad.

TABLA 15

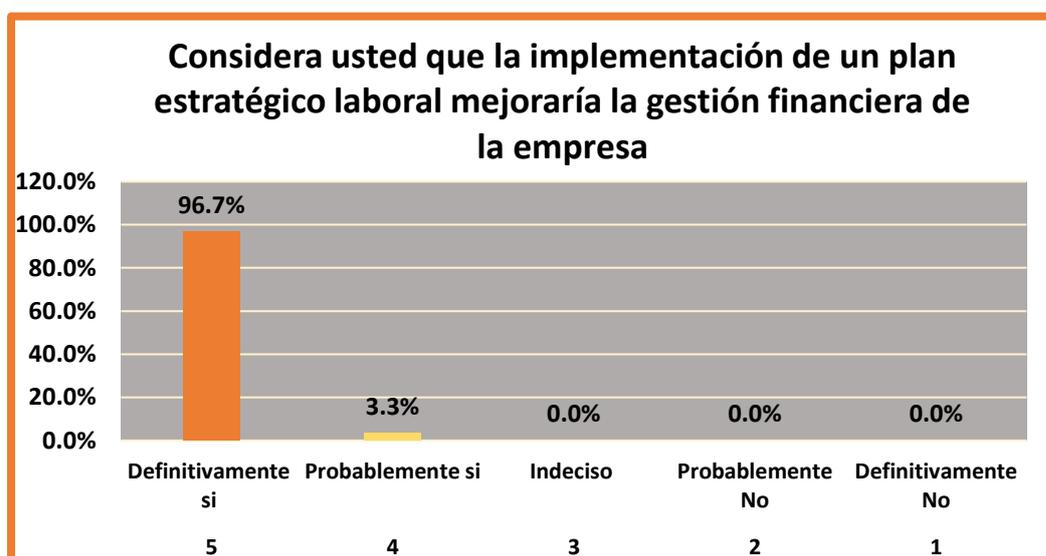
¿Considera usted que la implementación de un plan estratégico laboral mejoraría la gestión financiera de la empresa?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	29	96.7%
4	Probablemente si	1	3.3%
3	Indeciso	0	0.0%
2	Probablemente No	0	0.0%
1	Definitivamente No	0	0.0%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 15.

Implementación de un plan estratégico laboral



INTERPRETACIÓN: Se evidencio en la figura 15 que, para 01 mype probablemente si consideran que la implementación de un plan estratégico mejoraría la gestión financiera de la empresa lo que representó el 3.3%; finalmente 29 mypes encuestadas afirmaron que definitivamente si un plan estratégico mejoraría la gestión financiera de las empresas con un 96.7% de representatividad.

TABLA 16

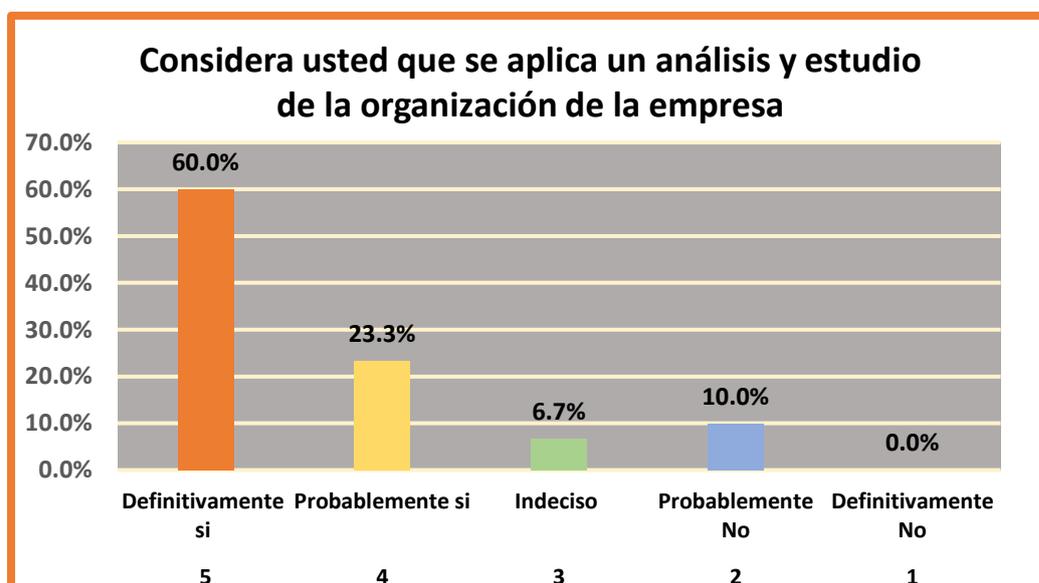
¿Considera usted que se aplica un análisis y estudio de la organización de la empresa?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	18	60.0%
4	Probablemente si	7	23.3%
3	Indeciso	2	6.7%
2	Probablemente No	3	10.0%
1	Definitivamente No	0	0.0%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 16.

Análisis y estudio de la organización de la empresa



INTERPRETACIÓN: Se evidencio en la figura 16 que, para 03 mypes probablemente no aplican un análisis y estudio de la organización de su empresa lo que representó el 10.0%; 02 mypes indicaron estar indecisos finalmente, lo que representa un 6.7%; mientras que 07 mypes señalaron que probablemente si representado por 23.3%, por otra parte 18 mypes encuestadas afirmaron que definitivamente si aplican un análisis y estudian la organización de su empresa con un 60.0% de representatividad.

TABLA 17

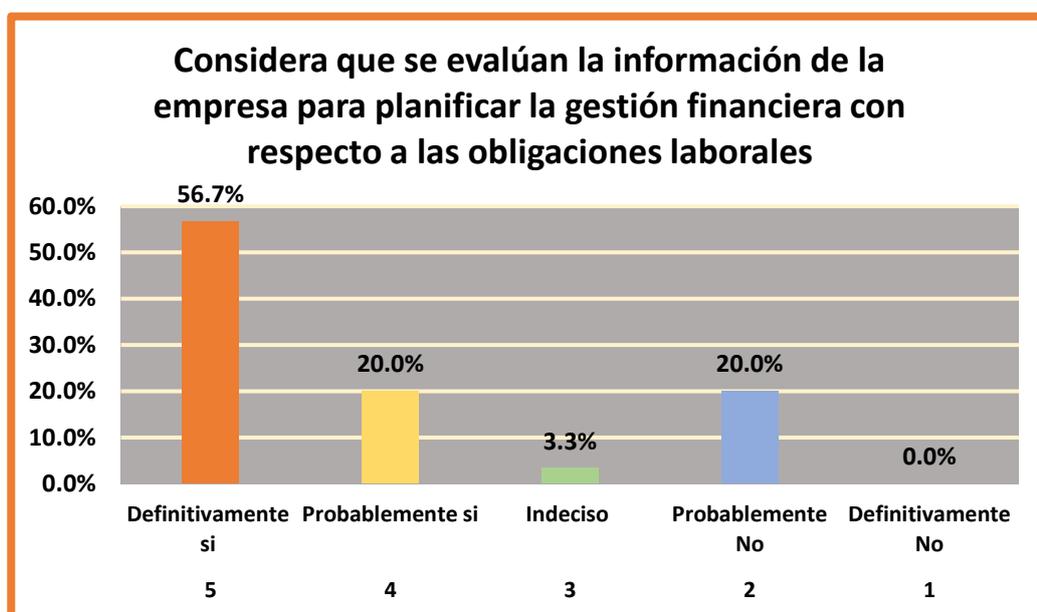
¿Considera que se evalúan la información de la empresa para planificar la gestión financiera con respecto a las obligaciones laborales?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	17	56.7%
4	Probablemente si	6	20.0%
3	Indeciso	1	3.3%
2	Probablemente No	6	20.0%
1	Definitivamente No	0	0.0%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 17.

Gestión financiera con respecto a las obligaciones laborales



INTERPRETACIÓN: Se evidenció en la figura 17 que, para 06 mypes probablemente no evalúan la información para planificar la gestión financiera con respecto a las obligaciones laborales, lo que significó el 20.0%; 01 mype indico estar indeciso que precisó el 3.3%; 06 mype indico que probablemente si , que reflejó un 20.0%; y 17 mypes encuestadas revelaron que definitivamente si evalúan la información para planificar la gestión financiero con respecto a las obligaciones laborales con un 56.7% de representatividad

TABLA 18

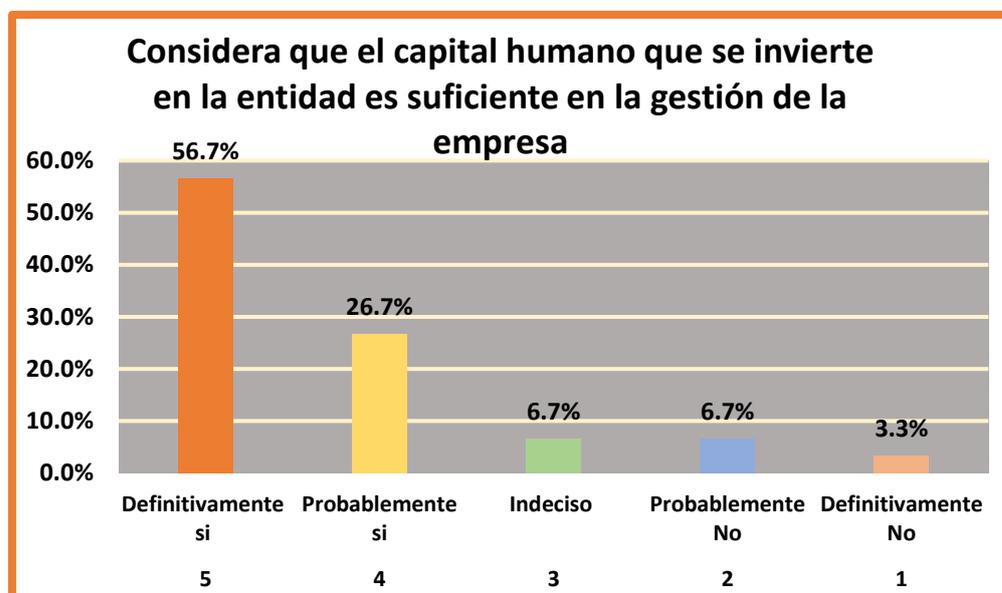
¿Considera que se evalúan la información de la empresa para planificar la gestión financiera con respecto a las obligaciones laborales?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	17	56.7%
4	Probablemente si	8	26.7%
3	Indeciso	2	6.7%
2	Probablemente No	2	6.7%
1	Definitivamente No	1	3.3%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 18.

Capital humano invertido



INTERPRETACIÓN: Se evidenció en la figura 18 que, para 01 mype definitivamente no consideran que el capital invertido es suficiente en la gestión de la empresa, lo que significó el 3.3%; 02 mypes indicaron que probablemente no que precisó el 6.7%; 01 mype precisaron estar indecisos, que reflejó un 6.7%; 08 mypes seleccionaron que probablemente si lo que denoto un 26.7%,y 17 mypes encuestadas revelaron que definitivamente si consideran suficiente el capital humano invertido es suficiente en la gestión de la empresa con un 56.7% de representatividad

TABLA 19

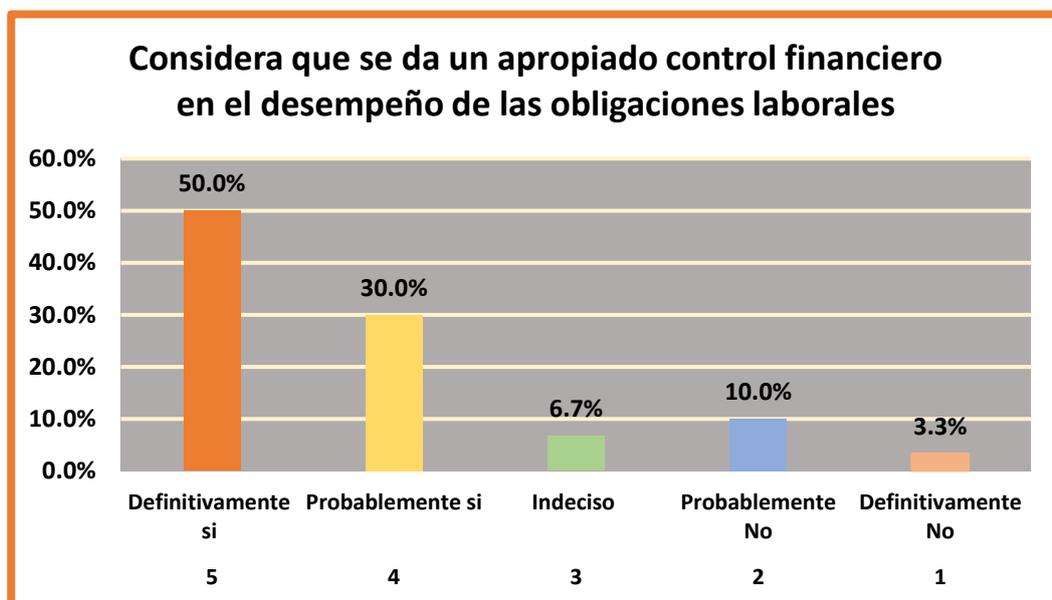
¿Considera que se da un apropiado control financiero en el desempeño de las obligaciones laborales?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	15	50.0%
4	Probablemente si	9	30.0%
3	Indeciso	2	6.7%
2	Probablemente No	3	10.0%
1	Definitivamente No	1	3.3%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 19.

Control financiero de las obligaciones laborales



INTERPRETACIÓN. Se evidenció en la figura 19 que; 01 Mype definitivamente no cuentan con un apropiado control financiero, lo cual representa un 3.3%; 03 mypes indicaron la opción probablemente no lo que significó un 10.0%; 02 mypes precisaron la opción indecisa que denoto un 6.7% 4 mypes encuestadas señalaron que probablemente si cuentan con un apropiado control financiero que reflejo el 30.0% y 15 mypes afirmaron que definitivamente si cuentan un apropiado control financiero en el desempeño de sus obligaciones laborales con una representatividad del 53.3%.

TABLA 20

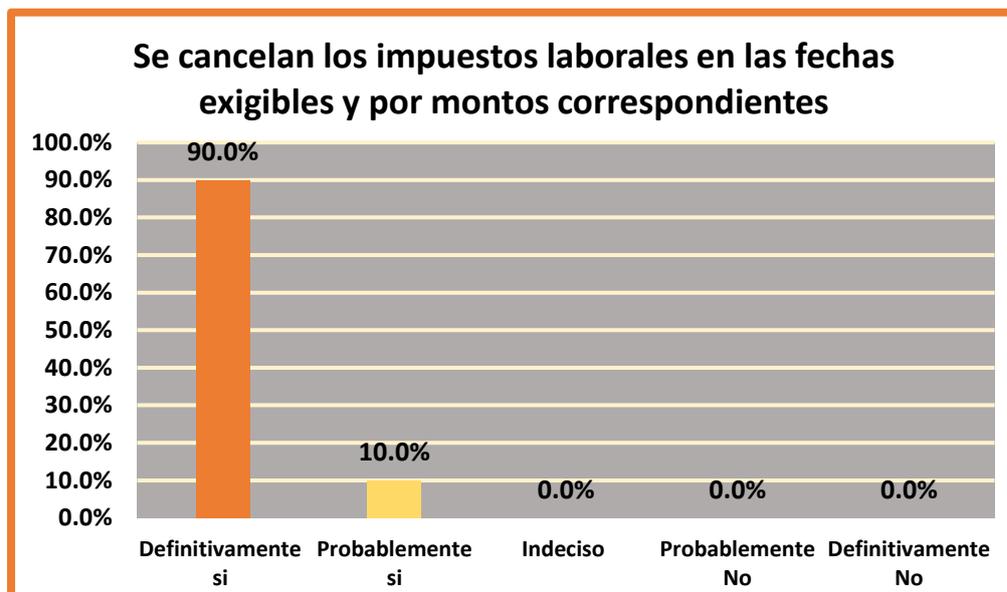
¿Se cancelan los impuestos laborales en las fechas exigibles y por montos correspondientes?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	27	90.0%
4	Probablemente si	3	10.0%
3	Indeciso	0	0.0%
2	Probablemente No	0	0.0%
1	Definitivamente No	0	0.0%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 20.

Impuestos Laborales



INTERPRETACIÓN. Se evidenció en la figura 20 que; 03 Mypes probablemente si cancelan los impuestos laborales en las fechas exigibles, lo cual representa un 10.0%; y finalmente 27 mypes afirmaron que definitivamente si cancelan sus impuestos laborales en las fechas exigibles y por los montos correspondientes con una representatividad del 90.0%.

TABLA 21

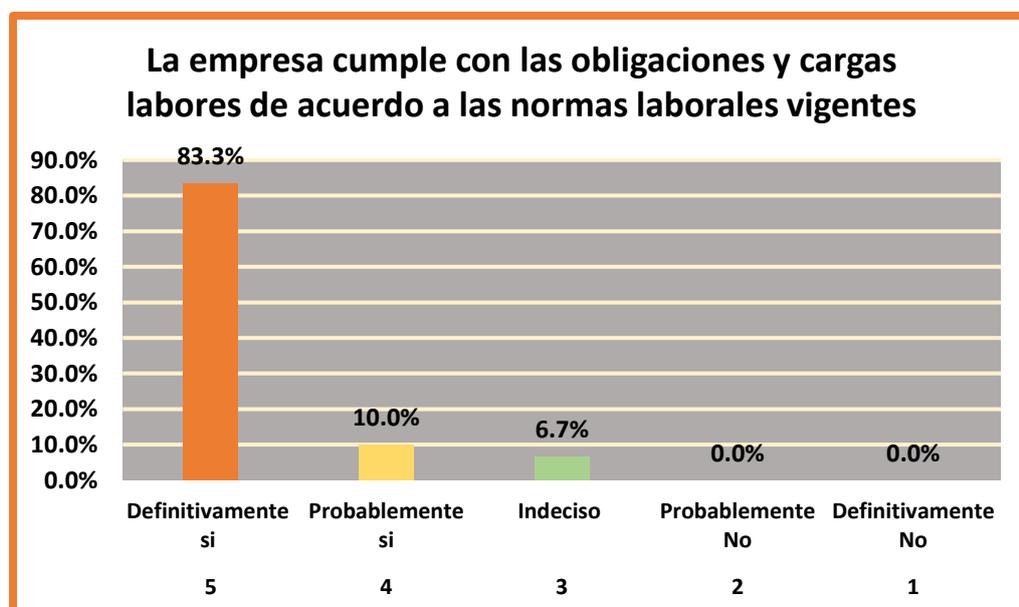
¿La empresa cumple con las obligaciones y cargas labores de acuerdo a las normas laborales vigentes?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	25	83.3%
4	Probablemente si	3	10.0%
3	Indeciso	2	6.7%
2	Probablemente No	0	0.0%
1	Definitivamente No	0	0.0%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 21.

Impuestos Laborales y normas laborales



INTERPRETACIÓN. Se evidenció en la figura 21 que; 02 Mypes indicaron estar indecisos, lo que representa un 6.7%; 03 mypes precisaron que probablemente si cancelan los impuestos laborales de acuerdo a las normas laborales vigentes, lo cual representa un 10.0%; y finalmente 25 mypes afirmaron que definitivamente si cancelan sus impuestos laborales de acuerdo a las normas laborales vigentes con una representatividad del 83.3%.

TABLA 22

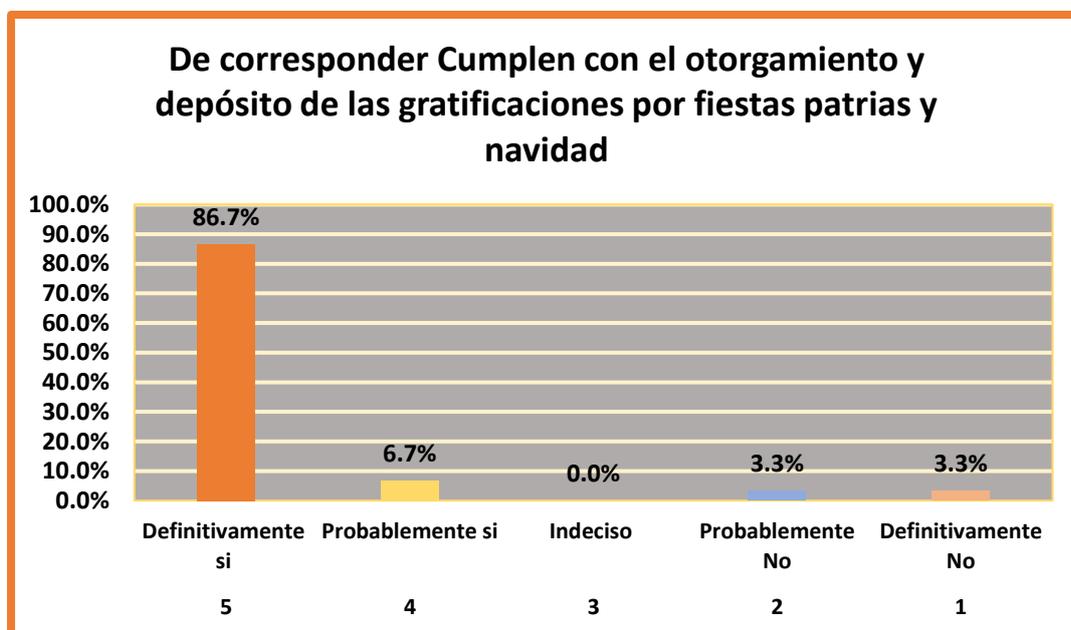
¿De corresponder Cumplen con el otorgamiento y depósito de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	26	86.7%
4	Probablemente si	2	6.7%
3	Indeciso	0	0.0%
2	Probablemente No	1	3.3%
1	Definitivamente No	1	3.3%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 22.

Gratificaciones



INTERPRETACIÓN. Se evidenció en la figura 22 que; 01 Mype indico que definitivamente no cumpliría de corresponder el depósito lo que representa un 3.3%; 01 mype precisaron que probablemente no cumpliría, lo cual representa un 3.3%; 02 mypes precisaron que probablemente si cumplirían, lo que representa un 6.7% y finalmente 26 mypes afirmaron que definitivamente si cumplirían con el depósito correspondiente, con una representatividad del 83.3%.

TABLA 23

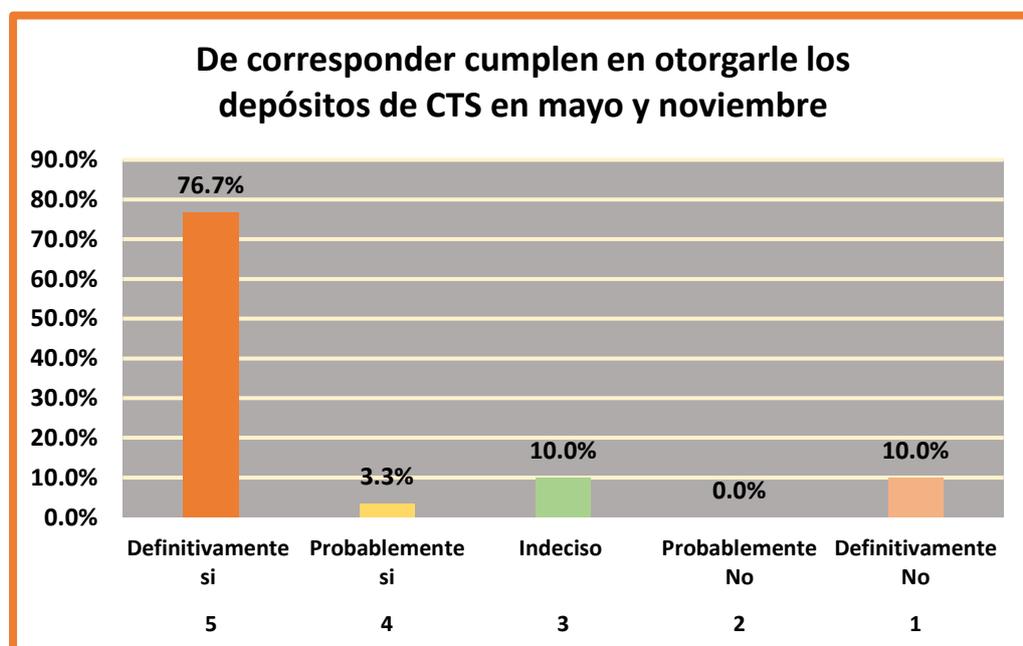
¿De corresponder Cumplen con el otorgamiento y depósito de las CTS en mayo y noviembre?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	23	76.7%
4	Probablemente si	1	3.3%
3	Indeciso	3	10.0%
2	Probablemente No	0	0.0%
1	Definitivamente No	3	10.0%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 23.

Compensación por tiempo de servicio



INTERPRETACIÓN. Se evidenció en la figura 23 que; 03 Mypes indicaron que definitivamente no cumpliría de corresponder el depósito lo que representa un 10.0%; 03 mype señalaron estar indecisas, lo que representa un 10.0; 01 mype probablemente si cumpliría, lo cual representa un 3.3%; y finalmente 23 mypes afirmaron que definitivamente si cumplirían con el depósito correspondiente, con una representatividad del 76.6%.

TABLA 24

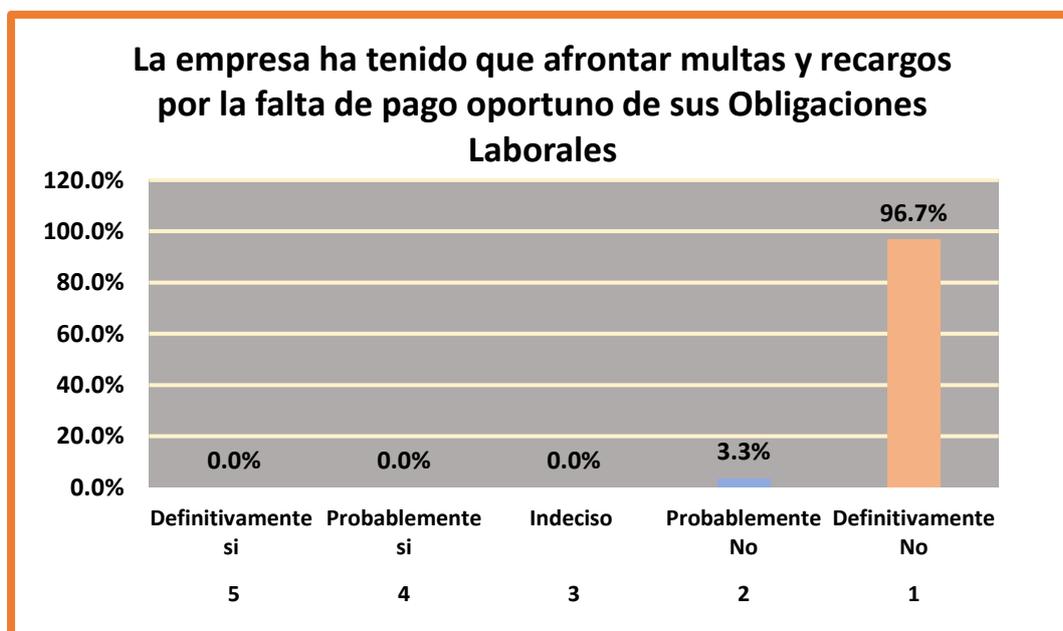
¿La empresa ha tenido que afrontar multas y recargos por la falta de pago oportuno de sus Obligaciones Laborales?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	0	0.0%
4	Probablemente si	0	0.0%
3	Indeciso	0	0.0%
2	Probablemente No	1	3.3%
1	Definitivamente No	29	96.7%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 24.

Multas laborales



INTERPRETACIÓN. Se evidenció en la figura 24 que; 29 Mypes indicaron que definitivamente no han tenido que afrontar multas y recargos por la falta de pago oportuno en sus obligaciones laborales, lo que representa un 96.7% y finalmente 01 mype afirmó que probablemente no, con una representatividad del 3.3%.

TABLA 25

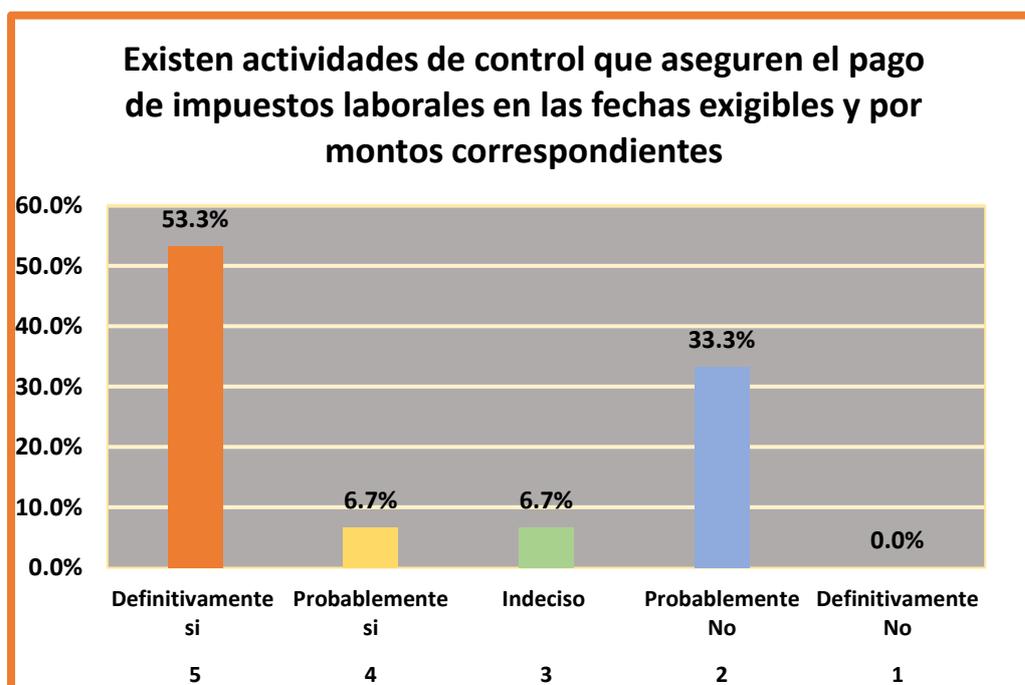
¿Existen actividades de control que aseguren el pago de impuestos laborales en las fechas exigibles y por montos correspondientes?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	16	53.3%
4	Probablemente si	2	6.7%
3	Indeciso	2	6.7%
2	Probablemente No	10	33.3%
1	Definitivamente No	0	0.0%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 25.

Actividades de control para el oportuno pago



INTERPRETACIÓN. Se evidenció en la figura 25 que; 10 Mypes indicaron que probablemente no tienen actividades de control, lo que representa un 33.3%, 02 mypes precisaron estar indecisos, con un 6.7%; 02 mypes probablemente si cuentan con actividades de control, lo que representa un 6.7% finalmente 16 mypes afirmaron definitivamente si cuentan con actividades de control que aseguran el pago de los impuestos laborales correspondientes, con una representatividad del 53.3%.

TABLA 26

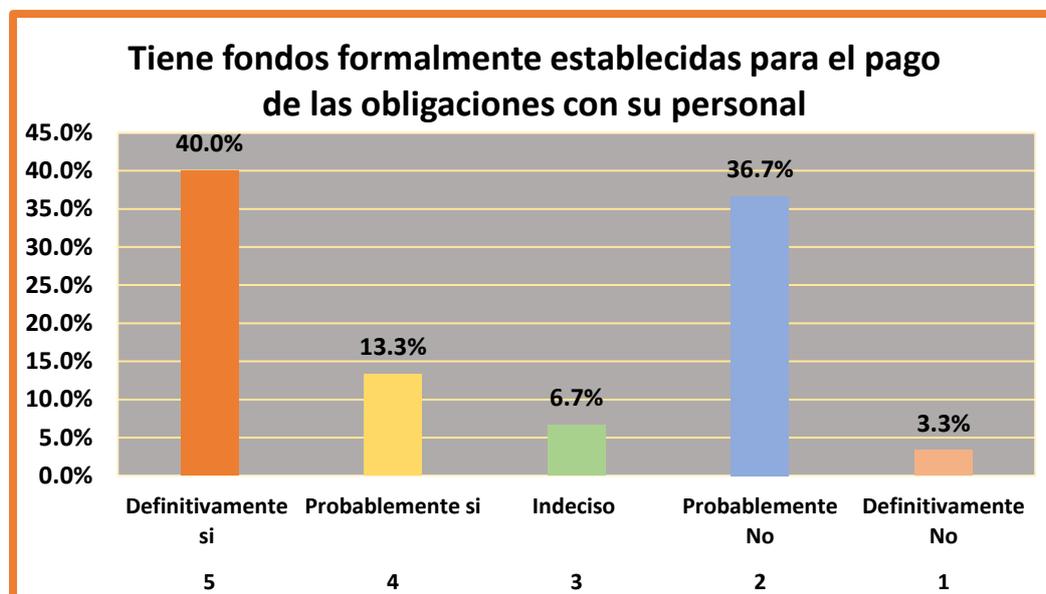
¿Tiene fondos formalmente establecidas para el pago de las obligaciones con su personal?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	12	40.0%
4	Probablemente si	4	13.3%
3	Indeciso	2	6.7%
2	Probablemente No	11	36.7%
1	Definitivamente No	1	3.3%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 26.

Fondos formalmente establecidos



INTERPRETACIÓN. Se evidenció en la figura 26 que; 01 Mype indico definitivamente no tiene fondos establecidos , lo que representa un 3.3%, 11 mypes precisaron que probablemente no, lo que detona un 36.7%; 02 mypes señalaron estar indecisos, con un 6.7%; 04 mypes probablemente si cuentan con fondos establecidos lo que representa un 13.3% finalmente 12 mypes afirmaron que definitivamente si cuentan con fondos formalmente establecido para el pago de obligaciones con su personal, con una representatividad del 40.0%.

TABLA 27

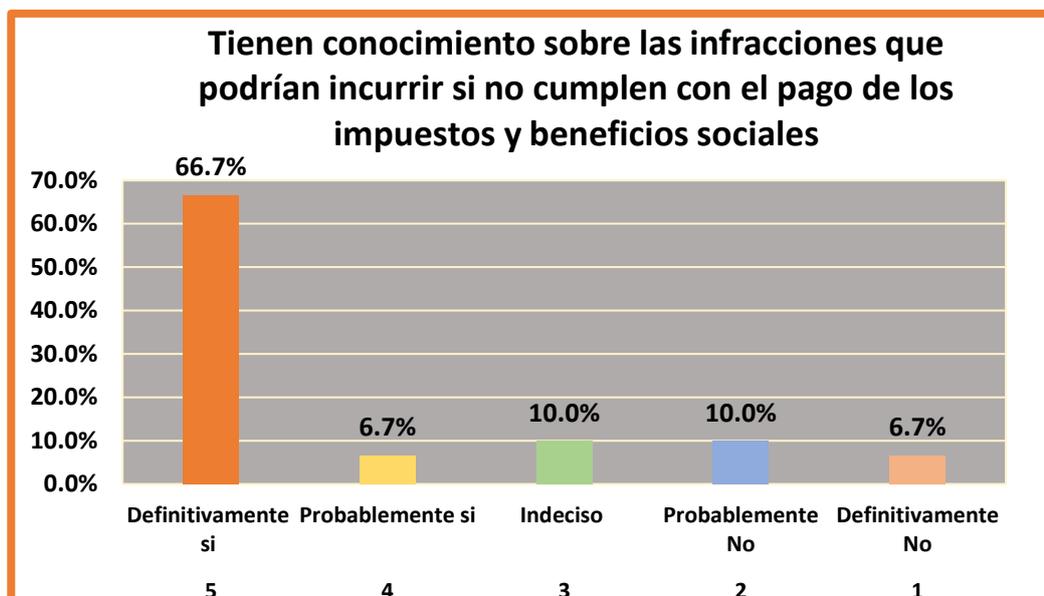
¿Tiene conocimiento sobre las infracciones que podrían incurrir si no cumplen con el pago de los impuestos y beneficios sociales?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	20	66.7%
4	Probablemente si	2	6.7%
3	Indeciso	3	10.0%
2	Probablemente No	3	10.0%
1	Definitivamente No	2	6.7%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 27.

Infracciones laborales



INTERPRETACIÓN. Se evidenció en la figura 27 que; 02 Mypes indicaron definitivamente no tienen conocimiento , lo que representa un 6.7%, 03 mypes precisaron que probablemente no, lo que detona un 10.0%; 03 mypes señalaron estar indecisos, con un 10.0%; 02 mypes probablemente si tenga conocimiento, lo que representa un 6.7% finalmente 20 mypes afirmaron que definitivamente si conocen sobre las infracciones que podrían incurrir si no cumple con el pago de los impuesto y beneficios laborales , con una representatividad del 66.7%.

TABLA 28

¿La empresa realiza en caso de errores una autoevaluación y subsanaciones de los mismo?

GRADO	REPSUESTAS	FRECUENCIA	%
5	Definitivamente si	21	70.0%
4	Probablemente si	5	16.7%
3	Indeciso	3	10.0%
2	Probablemente No	1	3.3%
1	Definitivamente No	0	0.0%
TOTAL		30	100.0%

Nota. Elaboración propia

FIGURA 28.

autoevaluación y subsanaciones de errores



INTERPRETACIÓN. Se evidenció en la figura 28 que, 01 mype probablemente no realiza un autoevaluación ni subsanación de errores 03, lo que representa 3.3%, 03 mypes señalo estar indecisos, con un 10.0%; 5 mypes probablemente si realizan una autoevaluación, lo que representa un 16.7% finalmente 21 mypes afirmaron que definitivamente si en caso de errores realizan una autoevaluación y subsanación de los mismos, con una representatividad del 70.0%.

4.1.2 Análisis del Chi cuadrado

Hipótesis General: El planeamiento estratégico laboral tiene relevancia en la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales 2020- 2021

Consideración

Plantear hipótesis

Ho: La V.1 No tiene relevancia sobre la V.2

H1: La V.1 tiene relevancia sobre la V.2

Nivel de confianza 95%

Importante

Sí $p > \alpha$, aceptar H0

Sí $p \leq \alpha$, aceptar H1

Por defecto el alfa es 0.05

TABLA 29

Prueba de chi cuadro

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,963 ^a	6	0.043	.043		
Razón de verosimilitud	14.150	6	0.028	.041		
Prueba exacta de Fisher	12.229			.017		
Asociación lineal por lineal	3,964 ^b	1	0.046	.056	.032	.015
N de casos válidos	30					

Interpretación: El siguiente cuadro podemos observar que el p-valor es menor que el alfa siendo este 0.04 en comparación del alfa que es 0.05 por consiguiente, hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis Ho, evidenciando así la relevancia que tiene el planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la mype del distrito de corrales

4.2 Discusión de resultados

Objetivo general: con respecto al objetivo mencionado evaluar la relevancia del planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de las MYPE del distrito de corrales 2020-2022, podemos determinar que mediante la prueba chi cuadrado relacionada al objetivo general, se puede afirmar que el planeamiento estratégico laboral si tiene relevancia sobre la gestión financiera de la mype del distrito de corrales, teniendo p este un valor de 0.04 por debajo del nivel de alfa que es 0.05, del mismo el resultado se puede reafirmar, que en la descripción descriptiva se evidencio; que para 01 mype probablemente si consideran que la implementación de un plan estratégico mejoraría la gestión financiera de la empresa lo que representó el 3.3%; finalmente 29 pymes encuestadas afirmaron que definitivamente si un plan estratégico mejoraría la gestión financiera de las empresas con un 96.7% de representatividad, lo cual nos indica que la relevancia del planeamiento estratégico laboral tiene un efecto positivo, muy fuerte y además significativo en la gestión financiera.

Al respecto (Jison, 2018) En su proyecto de investigación titulada: "Plan Estratégico para mejorar la Gestión Administrativa-financiera de la Mueblería Gapal del Cantón Cuenca, Provincia de Azuay, período 2017-2021" La investigación tuvo como objetivo evaluar a la Mueblería gapal a partir de la importancia de la planeación Estratégica a través de un conjunto de pasos a seguir para lograr sus objetivos estratégicos y con ello lograr la sostenibilidad en el tiempo, teniendo como muestra 30 compradores; llegando a la conclusión que las ventas de la empresa están disminuyeron debido a una mala gestión con sus trabajadores, y los temas laborales lo que se traduce en menores intereses y utilidades para los propietarios.

Objetivo específico 1: determinar el nivel de conocimiento del planeamiento estratégico laboral en el desempeño de la gestión financiera de la MYPE, de acuerdo a la Se evidencio que, para 01 mype definitivamente no ha escuchado ni conoce sobre un plane estratégico laboral , lo que significó un 3.3%; 10 encuestados señalaron indicaron

que Probablemente no conocen sobre el tema lo cual refirió un 33.3%; 0 mypes están indecisas lo que representa el 0%; mientras que 05 mypes probablemente si conocen sobre el tema el mismo que representa el 16.7%; por otra parte 14 mypes precisaron definitivamente si conocer sobre el tema lo que denotó el 46.7% de representatividad, con respecto a lo antes señalado y de acuerdo a la evidencia estadística poder afirmar que el nivel conocimiento de las mype aun es un poco significativo.

Objetivo específico 2: Determinar en qué medida la responsabilidad laboral resulta eficiente en el planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE, con respecto a la responsabilidad inscripción de planilla de los trabajadores Se evidenció en la figura 7 que, 05 mypes definitivamente no inscriben a sus trabajadores en planilla desde el primer día de iniciado labores, lo que reflejó un 16.7%; 02 mypes determinaron probablemente no que significó el 6.7%; 03 mypes encuestados detallaron estar indecisos, que precisó un 10.0%; 06 encuestados indicaron que probablemente sí que fue equivalente al 20.0% y 14 mypes encuestadas alegaron que definitivamente si, por otro lado, con respecto al nivel salarial Se precisó en la figura 8 que, para 03 mypes definitivamente no se encuentra claramente establecidos los niveles salariales, lo cual representó el 10.0%; 01 mype señaló que probablemente no casi que fue equivalente al 3.3%; 05 mypes encuestadas indicaron estar indecisos, que expresó un 16.7%, 06 mypes precisaron que probablemente si lo que significó un 20.0% y 15 mypes evidenciaron que definitivamente si se encuentra establecidos los niveles salariales, lo que señaló el 50.0% de representatividad, por su parte, con respecto a los beneficios laborales Se evidenció en la figura 9 que, para 03 mypes definitivamente no reconocen de ser el caso los beneficios a sus trabajadores, lo que denotó el 10.0%; 01 mype puntualizo la opción probablemente no que indicó el 3.3%; 05 mypes determinaron estar indecisos, que expresó un 16.7%; 05 mypes señalaron probablemente sí que reflejó el 16.7% y 16 mypes, así mismo en la responsabilidad de capacitaciones y herramientas de aprendizaje Se evidenció en la figura 11 que, para 03 mypes definitivamente no capacita ni brinda herramientas de

aprendizaje a sus trabajadores, lo que significó el 10.0%; 07 mypes determinó probablemente no que precisó el 23.3%; 01 mype indicó estar indeciso, que reflejó un 3.3%; 04 mypes puntualizaron probablemente sí que señaló el 13.3% y 15 mypes encuestadas revelaron que definitivamente si capacita y brindan herramientas de aprendizajes a sus trabajadores con un 50.0% de representatividad, finalmente Se evidenció en la figura 21 que; 02 Mypes indicaron estar indecisos, lo que representa un 6.7%; 03 mypes precisaron que probablemente si cancelan los impuestos laborales de acuerdo a las normas laborales vigentes, lo cual representa un 10.0%; y finalmente 25 mypes afirmaron que definitivamente si cancelan sus impuestos laborales de acuerdo a las normas laborales vigentes con una representatividad del 83.3%.

Por su parte (Puntriano, 2018) en su publicación titulada: “Planeamiento Laboral”; abogado laboralista miembro de la sociedad peruana de derecho del trabajo y seguridad social considera que actualmente existe empresas que tratan de evadir ciertas obligaciones, aplicando ciertas estrategias como el aumento de ingresos que pueden ser satisfechas utilizando medidas que no afecten la legalidad de las normas como por ejemplo el concepto no remunerativo, ya que no tienen costos laborales, ya que no se incluyen en la base de otras prestaciones sociales de los trabajadores, ni tienen en cuenta la base imponible y las cotizaciones recaudadas. Salario del trabajador (ESSALUD, AFP y ONP), finalmente, Cree firmemente que la retención del talento exige el diseño de un planeamiento estratégico que contemple una serie de mecanismos que permitan armonizar los objetivos de ambas partes de la relación laboral y que el trabajador haga suyas las metas a las que su empleador apunta sin la necesidad de vulnerar sus derechos.

Por otro lado (Toyama, 2015) Socio del Área laboral Miranda & Amada Abogados: en su publicación web “Planeamiento Laboral indispensable ante la mayor fiscalización” nos explican que actualmente la introducción de costos significativos y circunstancias imprevistas deben tenerse en cuenta en el proceso de planificación, Sin embargo,

también existen aspectos relacionados con la estabilidad laboral y los beneficios fiscales que pueden derivarse de determinados beneficios que se brindan a los empleados. Conocer y tener en cuenta todos estos factores en su plan es crucial en cualquier situación. Por ello sin duda, ahora es más rígido y complicado el cumplimiento de las obligaciones laborales. Pero eso no es todo. Lo que se constata es que eso está acompañado de mayores fiscalizaciones, controles y sanciones. Qué duda cabe, entonces, de que el planeamiento legal de temas laborales es hoy día fundamental. Por eso, si consideramos que la formalización tiene un costo, esta variable debe ser incluida en el plan anual que elabora la empresa, aconseja Orlando de las Casas, abogado de Forsyth Jorge Avendaño.

Objetivo específico 3: Determinar de qué manera las estrategias de necesidad mejora laboral del control financiero resulta relevante en el planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales 2020-2021, con respecto al objetivo en mención se pudo evidenciar en la figura 12 diagnóstico de necesidades que, para 02 mypes definitivamente no desarrollan diagnósticos para las necesidades de su personal, lo que representó el 6.7%; 10 mypes establecieron probablemente no que indicó el 33.3%; 02 mypes denotaron estar indecisas, que reflejó un 6.7%; 03 encuestados determinaron probablemente sí que refirió el 10.0% y 13 mypes encuestadas afirmaron que definitivamente si desarrollan diagnósticos para identificar las necesidades de su personal con un 13% de representatividad, por otra parte con respecto a la figura 18 capital humano invertido se evidencio que, para 01 mype definitivamente no consideran que el capital invertido es suficiente en la gestión de la empresa, lo que significó el 3.3%; 02 mypes indicaron que probablemente no que precisó el 6.7%; 01 mype precisaron estar indecisos, que reflejó un 6.7%; 08 mypes seleccionaron que probablemente si lo que denoto un 26.7%,y 17 mypes encuestadas revelaron que definitivamente si consideran suficiente el capital humano invertido es suficiente en la gestión de la empresa con un 56.7% de representatividad.

Según (Surichaqui, 2017) estudiante de la Universidad César Vallejo, autora de la tesis “Gestión Administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Essalud Grau 2016” tuvo como propósito de este estudio determinar la relación entre la gestión administrativa y los recursos humanos que influyen en la motivación de los trabajadores de laboratorio para el buen desenvolvimiento de las tareas, utilizando como herramienta que miden la confiabilidad de las variables la encuesta. Concluyo que el laboratorio debe mejorar su administración, promover la capacitación continua de los empleados con el fin de fortalecer las actividades en el trabajo realizado y garantizar una mejor producción y eficiencia laboral.

(jorge et al, 2019) en su artículo : Gerencia estratégica herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones” Definieron que la planificación y gestión estratégica es un método de identificación y solución de problemas, aunque no es algo fijo, sino un conjunto de conceptos, procesos, procedimientos, herramientas, técnicas y prácticas (estructura en el caso de los sistemas de gestión). gestión estratégica) debe formularse y adaptarse de forma selectiva y deliberada para ayudar a lograr los resultados deseados, y aunque existen varios enfoques comunes para ambos, los límites entre ellos no siempre son claros y, en la práctica, las estrategias de planificación y gestión a menudo se confunden. También comentaron que el pensamiento estratégico no se trata solo de hacer planes, va un paso más allá y permite cambiar los modelos mentales de quienes toman las decisiones empresariales

V. CONCLUSIONES

1. Se evidencia con la prueba de chi cuadrado, que se obtuvo un valor de $p = 0.04$ por lo que existe relación positiva relevante, además significativa en las variables planeamiento estratégico laboral para la gestión financiera de las mype del distrito de corrales 2020- 2021. Por tanto, se afirma que, mayor planificación laboral, surtirá efecto significativo en la gestión financiera de la mypes lo que permitirá mejores resultados en sus metas, el mismo que guarda relación con el objetivo general el cual buscaba evaluar la relevancia de planeamiento estratégico afirmando que el planeamiento estratégico laboral si tiene relevancia sobre la gestión financiera de la mype del distro de corrales.
2. Con relación del objetivo 1: podemos concluir que las mypes del distrito de corrales, por lo general definitivamente si conocen sobre el tema lo que denotó el 46.7% de representatividad, a comparación de aquellos que no conocen sobre el tema lo cual refirió un 33.3%,
3. Por otro lado, en el objetivo 2: con respecto en que mediada de responsabilidad laboral resulta eficiente en el planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE; podemos decir que si existe responsabilidad por parte de algunas mypes pero que no representa el total ya que existen otras que no presentan un buen nivel de responsabilidad,
4. Finalmente, en el objetivo 3, en relación de qué manera las estrategias de necesidad mejora laboral del control financiero resulta relevante en el planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales 2020-2021, es oportuno concluir que 13 mypes encuestadas afirmaron que definitivamente si desarrollan diagnósticos para identificar las necesidades de su personal con un 13% de representatividad

VI. RECOMENDACIONES

1. A la Municipalidad distrital de corrales, se sugiere establecer planes para sensibilizar y concientizar a las mypes del distrito en general a efectos de aumentar el grado de conocimiento en temas sociolaborales, en estas actividades debe participar la SUNAT, generando en ellos una cultura de cumplimiento en temas relacionados con las obligaciones laborales, de igual manera apoyándose de SUNAFIL, entidad responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral., con charlas de capacitación que fomenten el cumplimiento de las diferentes obligaciones laborales.
2. A las mypes del distrito de corrales que, se recomienda, capacitarse para poder cumplir con sus obligaciones, de tal manera que su planificación en temas laborales mejore, para así poder evitar en algún momento infracciones o multas, por las entidades correspondientes que lleven a perjudicar la gestión financiera de su entidad. esto incluye la implementación de políticas de personal, el desarrollo de estructuras de remuneración, el cumplimiento de las obligaciones formales, el inicio de medidas de evaluación y reconocimiento del desempeño de los empleados, la capacitación del personal para lograr la dirección correcta de la empresa.
3. A la universidad nacional de Tumbes, coordinar con las autoridades del distrito de corrales, para establecer permanentemente programas de promoción de capacitación laboral, organizando talleres que sean liderados los propios alumnos de la Facultad de ciencias Económicas, de tal manera que ellos también se involucren en nuevas investigaciones en relación al tema investigado.
4. A los futuros investigadores que sus investigaciones terminen siendo temas que ayuden a buscar una solución o ayudar mejorar los problemas encontrados teniendo finalmente un producto de su investigación.

VII. BIBLIOGRAFIA

- Alache, P. (28 de Diciembre de 2016). Parthenon. Obtenido de Parthenon: <https://www.parthenon.pe/esp/laboral/la-importancia-del-planeamiento-laboral-en-las-empresas-2/>
- Barreiros, A. (2012). PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA COMO UNA HERRAMIENTA DE GESTIÓN. (Tesis de Titulación). Universidad Central del Ecuador .
- Chiavenato, I. (2017). Planeación Estrategica. Fundamentos Y Aplicaciones (2017 ed.). MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Guanoluisa, M. (2019). La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial los los laureles de la ciudad de riombanba 2018. (Tesis para titulación). Universidad Nacional de Chimborazo, Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5804/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0026.pdf>
- Hanni, & Aguilar. (2017). Practicas de contabilidad. Mexico: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <http://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=5213543>.
- Jison, G. (2018). Plan estrategico para mejorar la gestión administrativa - financiera de la muebleria gapal del canton cuenca, provincia de azuay periodo 2017- 2021. (Tesis de titulación). Escuela Superior Politecnica de

Chimborazo, Cuenca. Obtenido de
<http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/8571/1/22T0442.pdf>

jorge et al, f. s. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. Universidad Católica de Cuenca, Ecuador. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/html/>

Parra et al 2020, P. S. (2020). Planificación estratégica administrativa para pymes en tiempos post Covid. Revista (INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024). doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1541>

Puntriano, r. (02 de mayo de 2018). El peruano Jurídica. Obtenido de Planeamiento laboral:
<https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/686/web/pagina03.html>

ROCA, A. M. (2013). Micro y Pequeña Empresa en el Peru. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/4126-Texto%20del%20art%C3%ADculo-15740-1-10-20130120%20(2).pdf

Silva, C. (2018). La gestión administrativa de la cooperativa ecuador y sus efectos en su desarrollo organizacional en la ciudad de riobamba 2015 - 2016. (Tesis para titulación). Universidad Nacional de Chimborazo, Chimborazo. Obtenido de
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4703/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2018-0010.pdf>

Solano et al, D. M. (2021). Planificación estratégica en empresas de servicios públicos domiciliarios de Riohacha, Colombia. Revista (Venezolana de Gerencia (RVG)). Obtenido de <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.48>

Surichaqui, E. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Essalud Grau 2016. (Tesis para maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16152/Estr ella_SE-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Toyama, j. (2015). Planeamiento legal laboral: Indispensable ante la mayor fiscalización. info capital humano. Obtenido de <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/planeamiento-legal-laboral-indispensable-ante-la-mayor-fiscalizacion/>

VIII. ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE del distrito de Corrales, 2020-2021			
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera el planeamiento estratégico laboral tiene relevancia en la gestión financiera de las MYPE del distrito de Corrales, 2020-2021?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿Cuál es el nivel de relevancia de no contar con un planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de las MYPE del distrito de corrales 2020-2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relevancia de contar con un planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de las MYPE del distrito de corrales 2020-2021?</p> <p>¿Cuál es la falta de medidas preventivas laborales en la gestión financiera de las MYPE del distrito de corrales 2021-2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>¿Evaluar la relevancia del planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de las MYPE del distrito de corrales 2020-2021?</p> <p>Objetivo específico</p> <p>¿Determinar el nivel de conocimiento del planeamiento estratégico laboral en el desempeño de la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales 2020-2021?</p> <p>¿Determinar en que medida la responsabilidad laboral resulta eficiente en el planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales 2020-2021?</p> <p>¿Determinar de que manera las estrategias de necesidad y mejora laboral del control financiero resulta relevante en el planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales 2020-2021?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>¿El planeamiento estratégico laboral tiene relevancia en la gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales 2020-2021?</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Planeamiento estrategia laboral</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Gestión financiera de la MYPE del distrito de corrales</p>

ANEXO 2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
V1: Planeamiento Estratégico Laboral	El planeamiento estratégico Laboral es una herramienta que permite establecer pautas para la organización del trabajo en una empresa. Esto incluye implementar políticas de contratación de empleados, diseñar estructuras salariales, cumplir con las obligaciones oficiales, evaluar el desempeño de los trabajadores y definir medidas de reconocimiento, capacitar constantemente a los empleados y tomar medidas para hacer frente a los despidos.	Medición de la influencia del planeamiento estratégico laboral a través de las dimensiones de conocimiento organizacional y educación Laboral, mediante el uso de un cuestionario que será aplicado a las MYPE del distrito de corrales	Conocimiento laboral	Instrumentos de gestión de la empresa	1 – 3	Cuestionario
			Responsabilidad Laboral	Competencias laborales	3 - 10	
			Estrategias de Necesidades y mejora laboral	Nivel de capacitación laboral	11 - 15	
V2: Gestión Financiera	la gestión financiera resulta de la necesidad de brindar información estadística y los beneficios obtenidos por el ejercicio de la actividad económica para la toma de decisiones respecto a la situación financiera de una empresa, siguiendo sus objetivos financieros, que le	Medición de la Gestión Financiera a través de las dimensiones de obligaciones tributarias mediante el uso de un cuestionario	Desempeño de la Gestión financiera	Nivel de repercusión e importancia.	1-4	

	permita crecer.	que será aplicado a las MYPE del distrito de corrales	Eficiencia	Cumplimiento de las obligaciones laborales	5-9	Cuestionario
			Control financiero	Estrategias de control	10-13	

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

(ENCUESTA N°01)

V1. PLANEAMIENTO ESTRATEGICO LABORAL

Nombre o Razón social

Numero de Ruc

Cargo en la empresa

Fecha de Aplicación

I. OBJETIVO

Estimado empleador, se ha diseñado la presente encuesta para evaluar su percepción sobre las variables relacionadas al estudio: **“Planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE del distrito de Corrales, 2020-2021”**. Estos datos serán de mucha importancia para conocer el grado de influencia sobre su conocimiento de las obligaciones laborales en la empresa y sobre todo cuán importante es tener un plan estratégico que permita mantener o mejorar la gestión financiera. Por lo que se le ruega responder las alternativas de manera imparcial y objetiva. Recuerde que el presente instrumento es anónimo

II. INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de preguntas las cuales debe leer y asignarle una calificación. Según la siguiente clave. Las respuestas que brinde serán de uso confidencial. Por su colaboración muchas gracias

GRADO	CALIFICACIÓN
5	Definitivamente Si
4	Probablemente Si
3	Indeciso
2	Probablemente No
1	Definitivamente No

Deberá marcar con una X la casilla que más se adecue a su opinión, únicamente deberá marcar una opción por respuesta

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LA EMPRESA						
1	La empresa cuenta con instrumentos de gestión tales como (Manual de organización y funciones, reglamento interno de trabajo)					
2	La empresa conoce que es un plan estratégico laboral o a escuchado alguna vez sobre el tema					
3	Cuenta con un plan estratégico la empresa frente a conflictos laborales					
COMPETENCIAS LABORALES						
4	¿Existe políticas, procedimientos y objetivos para la contratación e inducción del personal?					
5	¿Existe, se entrega y se da a conocer un reglamento interno de trabajo y ético, al momento de la contratación de un personal?					
6	¿Las políticas laborales establecidas por la empresa están expresadas por escrito para el trabajador?					
7	La empresa inscribe en planilla a los trabajadores y en el seguro social de salud y al sistema de pensiones desde el primer día de labor					
8	¿Se encuentra claramente establecidos los niveles salariales según la estructura organizativa de la empresa?					
9	La empresa reconoce de ser el caso los beneficios laborales a sus trabajadores					
10	Conoce la normatividad vigente laboral que está sujeta la empresa					
NIVEL DE CAPACITACIÓN LABORAL						
11	¿La empresa capacita o brinda herramientas de aprendizaje a sus trabajadores?					
12	¿Considera que la empresa desarrolla oportunamente diagnósticos para la identificación de necesidades de los trabajadores?					
13	¿Tiene conocimiento la importancia de un plan de capacitaciones para la mejora del desempeño laboral?					
14	¿Considera suficiente la inversión que realiza la empresa en la capacitación de sus trabajadores?					
15	¿Considera usted que la implementación de un plan estratégico laboral mejoraría la gestión financiera de la empresa?					

(ENCUESTA N°02)

V2. GESTION FINANCIERA

Nombre o Razón social

Numero de Ruc

Cargo en la empresa

Fecha de Aplicación

I. OBJETIVO

Estimado empleador, se ha diseñado la presente encuesta para evaluar su percepción sobre las variables relacionadas al estudio: **“Planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE del distrito de Corrales, 2020-2021”**. Estos datos serán de mucha importancia para conocer el grado de influencia sobre su conocimiento en las obligaciones laborales de su empresa y sobre todo cuán importante es tener un plan estratégico que permita mantener o mejorar la gestión financiera. Por lo que se le ruega responder las alternativas de manera imparcial y objetiva. Recuerde que el presente instrumento es anónimo

II. INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de preguntas las cuales debe leer y asignarle una calificación. Según la siguiente clave. Las respuestas que brinde serán de uso confidencial. Por su colaboración muchas gracias

GRADO	CALIFICACIÓN
5	Definitivamente SI
4	Probablemente Si
3	Indeciso
2	Probablemente No
1	Definitivamente No

Deberá marcar con una X la casilla que más se adecue a su opinión, únicamente deberá marcar una opción por respuesta.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
NIVEL DE REPERCUSIÓN E IMPORTANCIA						
1	¿Considera usted que se aplica un análisis y estudio de la organización de la empresa?					
2	¿Considera que se evalúan la información de la empresa para planificar la gestión financiera con respecto a las obligaciones laborales?					
3	¿Considera que el capital humano que se invierte en la entidad es suficiente en la gestión de la empresa?					
4	¿Considera que se da un apropiado control financiero en el desempeño de las obligaciones laborales?					
CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES						
5	¿se cancelan los impuestos laborales en las fechas exigibles y por montos correspondientes?					
6	¿La empresa cumple con las obligaciones y cargas labores de acuerdo a las normas laborales vigentes?					
7	¿De corresponder Cumplen con el otorgamiento y depósito de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad?					
8	¿De corresponder cumplen en otorgarle los depósitos de CTS en mayo y noviembre?					
9	¿La empresa ha tenido que afrontar multas y recargos por la falta de pago oportuno de sus Obligaciones Laborales?					
ESTRATEGIAS DE CONTROL						
11	¿Existen actividades de control que aseguren el pago de impuestos laborales en las fechas exigibles y por montos correspondientes?					
12	¿Tiene fondos formalmente establecidas para el pago de las obligaciones con su personal?					
13	¿Tienen conocimiento sobre las infracciones que podrían incurrir si no cumplen con el pago de los impuestos y beneficios sociales?					
14	¿la empresa realiza en caso de errores una autoevaluación y subsanaciones de los mismos?					

ANEXO 4. CERTIFICACIÓN PREVIA A LA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

Dr. **Julio Raul Mena Preciado**, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la facultad de Ciencia Económicas, de la Escuela Profesional de Contabilidad

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis denominado “Planeamiento estratégico laboral en la gestión financiera de la MYPE del distrito de Corrales, 2020-2021”, presentado por el Br. Jordhay Rahit Cisneros Pérez ha sido asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción en la Escuela de Contabilidad de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 09 de junio de 2023



Dr. Julio Raul Mena Preciado

Código ORCID N° 0000-0002-4988-6629

Asesor del Proyecto de Tesis

ANEXO 5. EVIDENCIA FOTOGRAFICAS

