



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y
FINANZAS

TESIS

**“LA ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES Y SU
INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA
TRANSLUCIANA EIRL EN EL PERIODO 2018”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORES:

Bach. LUNA BONIFACIO, JOANNA RUTH
Bach. MARQUEZ ANDRES, SIRCI VICTORIA

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Mg. RENATO JOSEPHE BAUTISTA ROJAS

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
Presidente

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Secretario

Dra. ANA CONSUELO TINEO MONTESINOS
Vocal

DEDICATORIA

Dedicamos todo el esfuerzo de esta investigación a Dios, que es el principio y fin de todo y sin él, nada es posible.

A nuestros padres porque siempre nos enseñaron a luchar por nuestros objetivos trazados y estuvieron en los momentos más difíciles.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por ser la fortaleza y guía en todos los momentos importantes de nuestras vidas.

A nuestra familia por su comprensión y confianza, valores que han sido pilares fundamentales en nuestra superación profesional.

Al profesor de tesis, quien nos brindó su confianza, apoyo y paciencia para la realización de la presente.

Agradecemos a la Empresa Transporte Luciana por las facilidades de información y documentos.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “**La administración de remuneraciones y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018**”, tuvo como objetivo: Conocer la administración de remuneraciones y su incidencia en la rentabilidad. La metodología que se empleó se encuentra en el tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo y diseño no experimental transversal. La población y muestra fue de 64 trabajadores. Las técnicas utilizadas en la presente investigación fueron la observación con su instrumento la guía de observación, el análisis documental con su instrumento las fichas bibliográficas, hemerográficas, de investigación y la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados evidencian que incide significativamente la administración de remuneraciones y la rentabilidad de la empresa TRANSLUCIANA EIRL. en el período 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.718, representando una muy buena asociación.

Palabras clave: la administración de remuneraciones, rentabilidad.

ABSTRACT

The present research work entitled: "Remuneration administration and its impact on the profitability of the translucian company eirl in the period 2018", had as objective: To know the administration of remunerations and its impact on profitability. The methodology used is found in the type of applied research, descriptive level and non-experimental cross-sectional design. The population and sample were 64 workers. The techniques used in the present research were the observation with its instrument the observation guide, the documentary analysis with its instrument the bibliographic, newspaper and research files and the survey with its instrument the questionnaire. The results show that the remuneration administration and profitability of the TRANSLUCIANA EIRL company have a significant impact in the 2018 period, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.718, representing a very good association.

Keywords: Compensation administration, profitability

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Planteamiento de problema	13
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Justificación del estudio	14
1.4. Objetivos de la investigación	14
1.4.1. Objetivo general.....	14
1.4.2. Objetivos específicos.....	14
II. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes de la investigación	15
2.1.1. Antecedentes nacionales	15
2.1.2. Antecedentes internacionales	18
2.2. Bases teóricas de las variables	21
2.2.1. Administración de remuneraciones	21
2.2.2. Rentabilidad.....	29
2.3. Definición de términos básicos	35
III. MARCO METODOLÓGICO	38
3.1. Hipótesis de la investigación.....	38

3.1.1.	Hipótesis general	38
3.1.2.	Hipótesis específicas	38
3.2.	Variables de estudio.....	38
3.2.1.	Definición conceptual.....	38
3.2.2.	Definición operacional	39
3.3.	Tipo y nivel de la investigación	39
3.3.1.	Tipo de Investigación.....	39
3.3.2.	Alcance o nivel.....	39
3.4.	Diseño de la investigación	39
3.5.	Población y muestra de estudio.....	40
3.5.1.	Población	40
3.5.2.	Muestra	40
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos	40
3.6.1.	Instrumentos de recolección de datos.....	40
3.7.	Métodos de análisis de datos	41
3.8.	Aspectos éticos	44
IV.	RESULTADOS	46
4.1.	Resultados descriptivos.....	46
4.2.	Contrastación de hipótesis.....	51
V.	DISCUSIÓN	55
5.1.	Análisis de discusión de resultados	55
VI.	CONCLUSIONES	57
VII.	RECOMENDACIONES	59
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
	ANEXOS	64
Anexo 1:	Matriz de consistencia.....	65
Anexo 2:	Matriz de operacionalización.....	67
Anexo 3:	Instrumentos.....	68
Anexo 4:	Validación de Instrumentos	71
Anexo 5:	Matriz de Datos	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Remuneración básica	46
Tabla 2.	Incentivo salarial	47
Tabla 3.	Prestaciones.....	48
Tabla 4.	Rentabilidad económica.....	49
Tabla 5.	Rentabilidad financiera.....	50
Tabla 6.	Administración de remuneraciones y rentabilidad.....	51
Tabla 7.	Remuneración básica y rentabilidad.....	52
Tabla 8.	El incentivo salarial y la rentabilidad.....	53
Tabla 9.	Prestaciones y la rentabilidad	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de la teoría clásica de la oferta y demanda de trabajo	22
Figura 2. Esquema de la teoría del poder de negociación	23
Figura 3. Teoría del fondo de salarios	24
Figura 4. Remuneración básica	46
Figura 5. Incentivo salarial	47
Figura 6. Prestaciones.....	48
Figura 7. Rentabilidad económica.....	49
Figura 8. Rentabilidad financiera.....	50

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación estudió la administración de remuneraciones y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL. en el período 2018 está estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo I, se tiene el problema de investigación: planteamiento del problema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos de la investigación.

En el capítulo II, contiene el marco teórico: antecedentes de la investigación, bases teorías de las variables y definición de términos básicos.

En el capítulo III, sujetan los métodos y materiales: Hipótesis de la investigación, variables de estudio, tipo y nivel de la investigación, diseño de la investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En el capítulo IV, se toma en cuenta los resultados medibles, con sus tablas particulares y figuras relacionadas.

En el capítulo V, se considera la discusión tomando en cuenta los resultados.

En el capítulo VI, llegamos a las conclusiones finales sobre los resultados.

En el capítulo VII, se consideran las recomendaciones.

Por último, las referencias bibliográficas y anexos como: matriz de consistencia, matriz de operacionalización, instrumentos, validación de instrumentos y matriz de datos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de problema

La Empresa TRANSLUCIANA EIRL, situada en la ciudad principal de la República del Perú, con su origen ha ayudado con la generación de empleos, generando también una inversión razonable que le ha permitido mantenerse en el mercado; en la coyuntura la deficiente gestión de la administración financiera ha causado que las decisiones que se toma no siempre son las apropiadas, consiguiendo con esto los recursos limitados que admitan mejorar y lograr una mayor rentabilidad, causando así el cumplimiento de los objetivos trazados por la gerencia, lo que ha impedido la culta expansión en el mercado.

La empresa está a la espera de alcanzar una recuperación económica y para lograr una adecuada gestión de la administración financiera la empresa TRANSLUCIANA EIRL deberá contar con un control de sus recursos financieros, evitando situaciones de iliquidez, para ello debe contar con una herramienta de apoyo que ayude al control y direccionamiento. La empresa TRANSLUCIANA EIRL al no contar con una adecuada gestión de la administración financiera, ha provocado una creciente inestabilidad financiera, por no aplicar indicadores financieros que faciliten la adecuada toma de decisiones, en cada una de sus áreas. Para ello, se formula el problema general.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cómo la administración de remuneraciones incide en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- PE 1. ¿Cómo la remuneración básica incide en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018?
- PE 2. ¿Cómo el incentivo salarial incide en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018?
- PE 3. ¿Cómo las prestaciones inciden en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018?

1.3. Justificación del estudio

- Esta tesis es conveniente, en la medida que sirve para mejorar la administración de remuneraciones, haciéndola más competitiva.
- Esta tesis tiene relevancia social, toda vez que mejorando la administración de remuneraciones incide en la rentabilidad de la empresa.
- Esta tesis tiene implicancia práctica, puesto que nos posibilitará entender las dos variables y de este modo plantear acciones para su mejora.
- El trabajo tiene utilidad metodológica, porque se obtendrá conclusiones que servirá como antecedentes para otras investigaciones.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

- OG. Conocer la administración de remuneraciones y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

- OE 1. Conocer la remuneración básica y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.
- OE 2. Conocer el incentivo salarial y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.
- OE 3. Conocer las prestaciones y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Vera (2016) **La tesis titulada:** “Aplicación del sistema costos por órdenes de trabajo y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa Industrial de Poliestireno, Nexpol S.A.C.”, en la ciudad de Lima – Perú 2016, la **organización** que lo fortaleció fue la Universidad Autónoma del Perú, cuyo **objetivo** es determinar la aplicación de costos por órdenes de trabajo que inciden en la rentabilidad de la empresa industrial de poliestireno, NEXPOL S.A.C. El **tipo** de investigación descriptiva y **diseño** transversal. La **población** estuvo compuesta por 50 personas entre: directorio, gerentes, jefes de área, personal administrativo de la empresa industrial de poliestireno, Nexpol S.A.C. Las **técnicas** utilizadas fueron las entrevistas, análisis documental, encuestas y observación. Los **instrumentos** fueron guía de entrevista, cuestionario, guía de análisis documental y guía de observación. Llega a la **conclusión** que: las actividades que realiza la empresa no se encuentran muy bien definidas debido a su alta rotación de personal, de acuerdo que el mejor sistema de costos para aplicar es el de órdenes de trabajo, ya que el área de producción se encuentra establecida al igual que las funciones de las personas que se encuentran en ella.

Medina & Mauricci (2014) **La tesis titulada:** “Factores que influyen en la rentabilidad por línea de negocio en la Clínica Sánchez Ferrer en el período 2009-2013”, en la ciudad de Trujillo – Perú 2014, la **organización** que lo fortaleció fue la Universidad Privada Antenor Orrego, cuyo **objetivo** es demostrar qué factores han influido más en la rentabilidad por Línea de Negocio en la Clínica Sánchez Ferrer durante el periodo 2009-2013. La **población** estuvo compuesta por la compilación de datos de los estados financieros de la Clínica Sánchez Ferrer durante el período-2013. La **técnica** utilizada fue el análisis de datos del número total de pacientes por línea de negocio y los **instrumentos** fueron los Fichas técnicas de datos de los factores de Clínica Sánchez Ferrer durante el periodo 2009-2013. Llega a la **conclusión** que, en cuanto a la hipótesis, encontramos que, de los factores

productivos, el que impacta en la rentabilidad es el capital humano representado por el número de trabajadores, en tanto que no encontramos evidencia estadística de impacto de las variaciones de activo fijo en la rentabilidad. Esta última evidencia la consideramos no concluyente. Asimismo, encontramos que la rentabilidad está asociado significativamente a su rezago previo, lo que nos da luces de que la rentabilidad depende del desempeño de la empresa en periodos previos, el mismo que intuimos debe estar asociado a una serie de variables internas y externas a la empresa, no contempladas en este estudio.

Estela & Hernandez (2019) **La tesis titulada:** "Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017", la **organización** que lo fortaleció fue la Universidad Nacional de San Martín, cuyo **objetivo** es determinar la relación del sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017. El **tipo** de investigación fue aplicada, **nivel** correlacional y **diseño** no experimental transversal. La **población** estuvo compuesta por 145 trabajadores de planilla y 91 por locación de servicio, haciendo un total de 236 trabajadores. La **muestra** fue de 146. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta e investigación documental. El **instrumento** fue el cuestionario de encuesta. Llega a la **conclusión** que, el sistema de compensación salarial se relaciona positivamente en un 97% con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A., sede Tarapoto. Lo cual indica que existe deficiencia en la estructura del sistema salarial, relacionado a salario base, incentivos salariales y prestaciones generando un deficiente desempeño laboral, esto influye directamente en el cumplimiento de objetivos organizaciones y productividad de la empresa. De acuerdo a la correlación Rho de Spearman, muestra que existe correlación positiva muy fuerte (0. 987**) entre estas dos variables y estadísticamente muy significativa en el nivel de 0.000 (menor del 0.01), es decir; la probabilidad de error es menor al 1%, en 146 casos correlacionados.

Barriga & Rendón (2016), **la tesis titulada:** "Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016". La **organización** fue la Universidad Católica San

Pablo, cuyo **objetivo** es analizar el impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa 2016. El **tipo** de investigación fue descriptivo – correlacional y causal – explicativa y el **diseño** no experimental. La **población** estuvo compuesta 54,095 y la muestra fue de 382 cabezas de familias pertenecientes al distrito de Arequipa. La **técnica** utilizada fue la encuesta. El **instrumento** fue el cuestionario. Llega a la **conclusión** que el 68% de familias del nivel socioeconómico C se consideran insatisfechas con la remuneración monetaria percibida actual porque no cubre las necesidades básicas de su hogar, es por eso que un aumento en dicha remuneración mejoraría su nivel de satisfacción laboral y por ende la calidad de vida de sus integrantes.

Mego (2016) **La tesis titulada:** Reestructuración de la remuneración y su efecto en la motivación de los asesores comerciales y resultados económicos en las tiendas de la empresa electrotiendas del Perú, de la provincia de Trujillo – primer semestre 2015. La **organización** fue la Universidad Privada Antenor Orrego, cuyo **objetivo** es demostrar que la reestructuración de la remuneración mejora la percepción esfuerzo – recompensa de los asesores comerciales mejorando su motivación y los resultados económicos de las tiendas de la empresa Electrotiendas del Perú SAC, de la provincia de Trujillo – Primer semestre 2015. El **tipo** de investigación fue aplicada y **diseño** pre-experimental. La **población** estuvo compuesta por 50 asesores comerciales. La **técnica** utilizada fue la encuesta. El **instrumento** fue el cuestionario. Llega a la **conclusión** que, la reestructuración de la remuneración mejoró positivamente la motivación de los asesores comerciales por cuanto ha mejorado la satisfacción en el trabajo, el 100% de colaboradores manifiesta que se siente respetado y medianamente respetado por sus esfuerzos en comparación al año anterior en donde 66% de colaboradores se mostraba poco satisfecho con esta afirmación, el 100% de los colaboradores siente que la empresa reconoce y medianamente reconoce su labor en comparación al año anterior en donde el 68% indicaba que la empresa no reconocía su labor y el 100% de colaboradores se siente motivado y medianamente motivado por la actividad que realiza en comparación al año anterior en donde el 42% de los colaboradores indicaban estar poco motivados.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Vanessa (2017), **la tesis titulada:** Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016. La organización fue la Universidad Tecnológica Equinoccial, cuyo **objetivo** es determinar la incidencia del salario emocional en la satisfacción de las gerentes de zona en la venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer período 2016. La **población** estuvo compuesta por todos los estudiantes de la facultad de ciencias empresariales de la ULACIT, y la muestra son todos los estudiantes que laboran en empresas transnacionales, que son 50. La **técnica** utilizada fue la encuesta. El **instrumento** fue el cuestionario. Llega a la **conclusión** que, según el objetivo que se planteó para esta investigación, sobre los principales motivantes emocionales que tienen las gerentes de zona por parte de la empresa, se analizó que las gerentes de zona tienen bienestar y acogida con los beneficios, condiciones, y trato que tienen por parte de la empresa, dando así los siguientes resultados, el 68% está de acuerdo en que la cuponera Belcorp contribuye a su salario emocional al brindarle flexibilidad de tiempo familiar, social y personal, esto quiere decir que al tener tiempo para ellas permite que su estado de ánimo, sus emociones estén siendo enriquecidas, motivando a una mejor actitud ante sus funciones y nuevos objetivos, de igual manera el 56% están de acuerdo y el 30 % están totalmente de acuerdo en que la atención y preocupación que tenga su jefe para su bienestar familiar contribuye a su salario emocional, por lo que este punto también forma parte importante para la gerente de zona, ya que parte de su estabilidad emocional es el cuidado y atención a su familia, al tener el apoyo de su jefe en este aspecto, garantiza su salario emocional, en cuanto al trato que reciben las gerentes de zona tanto por parte de su jefe como de sus compañeras el 50% están de acuerdo y el 44% está totalmente de acuerdo en que en su equipo de trabajo el compañerismo y buena relación entre sus compañeras contribuye a su salario emocional, debido a que existe un buen trabajo en equipo, por lo que se sienten apoyadas y seguras de alcanzar nuevos objetivos, de igual manera con el trato por parte de su jefe, el 62% están de acuerdo y el 30 % está totalmente de acuerdo que al tener una buena relación, basada en la confianza con su jefe,

incrementa su salario emocional, factor importante para que las gerentes de zona se sientan estables y motivadas por trabajar en su equipo y lograr nuevos objetivos. Ante lo mencionado anteriormente se puede concluir que existen diferentes factores que motivan emocionalmente a las gerentes de zona por parte de la empresa, concordando con el objetivo planteado para esta investigación.

Andrade (2011), **la tesis titulada:** La producción y la rentabilidad de la empresa de Construcciones y Hormigones "ECOHORMIGONES" Cía. Ltda, en el año 2010. La **organización** fue la Universidad Técnica de Ambato, cuyo **objetivo** es estudiar el impacto que tiene la producción en la rentabilidad de la empresa de Construcciones y Hormigones "ECOHORMIGONES" Cía. Ltda. La investigación tendrá la **modalidad** bibliográfica-documental. El nivel es exploratorio, descriptivo y asociación de variables. La **población** estuvo compuesta por 55 trabajadores del personal administrativo y de producción y la **muestra** 48. Llega a la **conclusión** que, existen fallas en el control del uso del material por parte del encargado, así como la excesiva producción que originan los desperdicios de éste, dando a conocer que no hay un manejo adecuado del material en el momento de la producción, también por la falta de mano de obra, materia prima, maquinaria y recursos económicos, debiendo mejorar estos factores ya que son muy importantes para la producción y para el crecimiento de la rentabilidad de la empresa.

Garcés (2019), **la tesis titulada:** La gestión financiera y la rentabilidad de la empresa de servicios turísticos "Hostería Arrayan y Piedra" de la ciudad de Macas - Ecuador periodo 2015 – 2018. La **organización** fue la Universidad Nacional de Chimborazo, cuyo objetivo es evaluar la Gestión Financiera y la rentabilidad de la empresa de servicios turísticos Hostería Arrayán y Piedra de la ciudad de Macas – Ecuador período 2015 - 2018. El **método** es analítico – sintético, **tipo** de investigación fue descriptiva y **diseño** no experimental. La **población** estuvo compuesta por 8 documentos del balance general y el estado de resultados y 2 personas de los directivos de la empresa. Las **técnicas** utilizadas fueron la entrevista y la observación. Los **instrumentos** fueron la guía de entrevista y la guía de observación. Llega a la conclusión que, el diagnóstico de la situación económica y financiera de la Hostería Arrayan y Piedra deja al descubierto importantes problemas, empezando con desequilibrios en la estructura de inversión y

financiamiento, que según el análisis vertical al Balance General existe una alta concentración en activos no corrientes, financiados en su gran mayoría por deuda, y el análisis vertical al Estado de Resultados denota una alta concentración de gastos no operacionales; agravado con bajos niveles de liquidez, baja efectividad en la utilización de los activos y altos niveles de endeudamiento, evidenciando que, las utilidades percibidas por la empresa en el periodo 2015 – 2018 en comparación con la inversión no son suficientes para considerarla rentable; y además, estos altos niveles de endeudamiento han provocado que gran parte de las utilidades, se hayan destinado para cubrir intereses de obligaciones con terceros.

Merchan (2016), **la tesis titulada:** "Factores que inciden en los sueldos de los profesionales de las Tics en Loja año 2015". La **organización** fue la Universidad Guayaquil, cuyo **objetivo** es que son los factores más importantes que determinan el sueldo o salario a los profesionales en las áreas de las Tics en la ciudad de Loja. La investigación tiene un **enfoque** cuali-cuantitativo con un alcance descriptivo y correlacional y el **método** fue deductivo-inductivo. La **población** estuvo compuesta por 1114 profesionales del área de las TICs en Loja. La **muestra** fue 286. Llega a la **conclusión** que, la aplicación de las encuestas permitió conocer los factores más importantes como: experiencia, o tipo y cantidad de certificaciones, que actualmente se encuentran determinando el sueldo de los profesionales del área de las TICs en la ciudad de Loja. De ello, se puede concluir que la remuneración de estos profesionales no sigue ninguna política de contratación generalizada. En cuanto a la remuneración de los profesionales del área de las TICs, el asignado con mayor frecuencia se ubica en los rangos entre 1000 dólares y 1500 dólares con un 37.6% del total de encuestados, seguido por el rango entre salario básico y 1000 dólares con el 30.8%, lo cual se puede considerar como un sueldo cómodo respecto del ingreso promedio y gastos promedios en país, según estadísticas del INEC, no obstante si se considera los profesionales que perciben sueldos en rangos menores se puede notar que la mayor parte de profesionales perciben un sueldo bajo mensualmente.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Administración de remuneraciones

a) Definiciones de la administración

Yopo (1970) La administración es un “proceso por medio del cual personas y colectividades, como también categorías de ellos, pueden juntarse para cumplir o llenar las obligaciones impuestas por la decisión de una autoridad legítima”. (p. 52)

Shaw como se citó en Yopo (1970) expresa que la administración es “una función, un conjunto de tareas o actividades, compartidas por toda persona en una empresa”. (p. 52)

b) Definición de remuneración

Millán (2003) Es el pago directo y exigible de la prestación profesional que se deduce del contrato de trabajo, por ende, es cualquier percepción económica, en dinero o en especie, que se genere por razón de la relación laboral, con carácter fijo, periódico, o cuando concurren las circunstancias que generan el derecho a su devengado.

c) Definición de la administración de remuneraciones

Vadillo (2005) Se relaciona con la administración del personal al interior de una empresa, tomando su proceso desde la planeación de personal y el recurso humano, hasta el entrenamiento y evaluación del desempeño.

2.2.1.1. Teorías científicas

2.2.1.2.1 Teoría clásica de los salarios

Urquijo & Bonilla (2008) El autor de esta teoría es David Ricardo donde manifiesta que el salario era la remuneración del trabajo. Al obrero se le paga por su trabajo y este trabajo equivale a lo que el trabajador necesita para poder sobrevivir.

También dice que la oferta y demanda del trabajo en un mercado competitivo, llegan a un justo equilibrio (P), que marca el cruce de la curva del

salario dominante (S) para una fuerza laboral (T) que expresa el número de trabajadores.

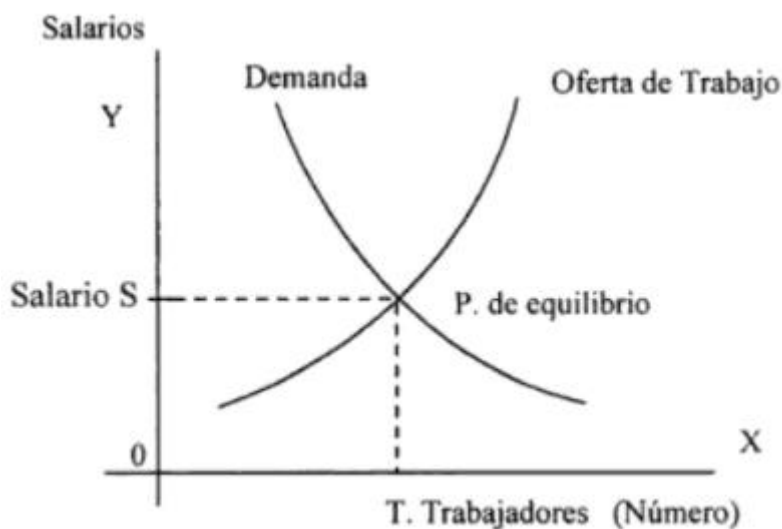


Figura 1. Esquema de la teoría clásica de la oferta y demanda de trabajo

2.2.1.1.2. Teoría del nivel de subsistencia

Pernaut & Ortiz (2008) El autor de esta teoría fue David Ricardo y manifiesta lo siguiente:

El precio natural del trabajo dice Ricardo, es aquel que permite a los trabajadores, uno con otro, subsistir y perpetuar su propia raza, sin aumento ni disminución. Dejo la puerta abierta para que el nivel de subsistencia no fuera el puramente fisiológico, sino también psicológico, y por lo mismo, algo convencional, dependiente de las apetencias o exigencias de las clases trabajadoras. Insiste en el aspecto oferta de trabajo como principal determinante del salario, pues juega con el aumento o disminución de la población trabajadora para fijar los salarios en torno al nivel de subsistencia. (pp 323-324)

2.2.1.1.3. Teoría del poder de negociación

Urquijo & Bonilla (2008) Paul Samuelson sostiene que este juego de presiones se ha institucionalizado de tal forma que priva en el mismo la racionalidad económica, ya que ambas partes acuden a la mesa de negociación con una visión documentada y sólida de la situación economía general y de la empresa, discutiendo sus argumentos con datos estadísticos, estimaciones, proyecciones, etc. Todo lo cual garantiza la búsqueda objetivo de acuerdos negociados o lo que hoy se conoce como la concertación social.

En contraste con la teoría clásica de la fijación de los sueldos y salarios (a macro nivel), que dejaba la búsqueda del equilibrio a una especie de juego de azar, la teoría del poder de negociación subraya la racionalidad de la negociación de acuerdos, como un mejor camino para lograr el equilibrio del mercado.

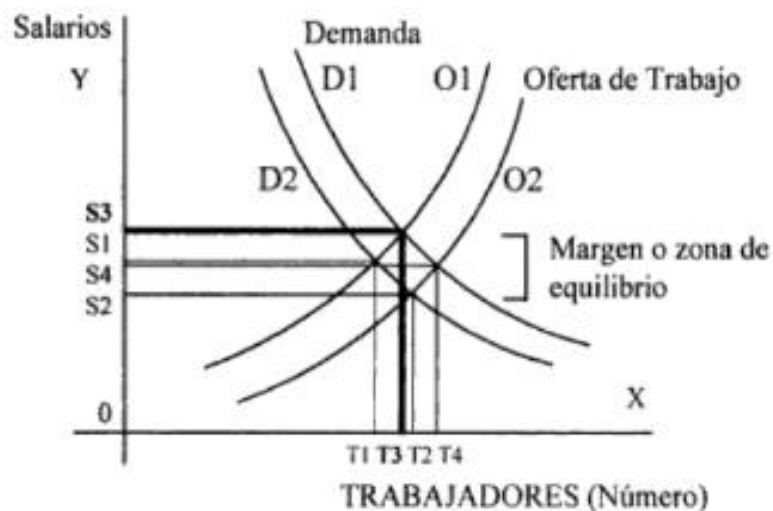


Figura 2. Esquema de la teoría del poder de negociación

Se plantean algunas situaciones:

- a) Bastante alto nivel de los salarios (S1), con reducción sensible de la fuerza laboral (T1), lo que implica incremento del desempleo, algo un tanto difícil de aceptar por los asalariados.

- b) Mínimo nivel de salarios de los salarios (S2), con aumento de la fuerza laboral empleable, lo que implica disminución del desempleo.
- c) Máximo incremento de los salarios (S3), manteniendo un crecimiento natural de la fuerza laboral (T3), lo que representa un cierto equilibrio (salario-empleo).
- d) Menor incremento de los salarios (S4), con el mayor crecimiento de la fuerza laboral (T4), buena alternativa cuando se desea dar prioridad al empleo, pero nada fácil de ser aceptada por los trabajadores.

2.2.1.1.4. Teoría del fondo de salarios

Pernaut & Ortiz (2008) El autor de esta teoría fue John Stuart, la cual expresa que los salarios dependen de la rentabilidad generada por la producción. Los sueldos dependen de la oferta y la demanda. Se divide el fondo de salarios en el número de empleados. Se presentan tres premisas:

- La actividad está limitada por el capital.
- El capital es resultado del ahorro.
- El capital termina por ser consumido.

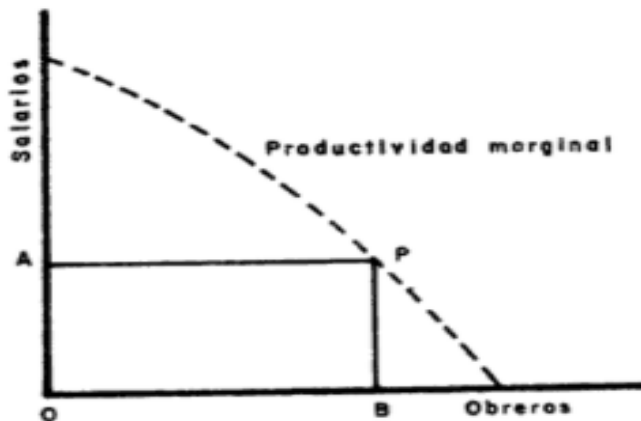


Figura 3. Teoría del fondo de salarios

Tiene en efecto, interés el empresario en ir contratando obreros en tanto le reportan más o exactamente lo que le cuestan, o sea, debe extenderse en la contrata de obreros hasta que se cruce la curva de ingreso margino (productividad

marginal monetaria) y la de costo marginal (salarios, pues por tratarse de una situación de competencia perfecta, el salario, o costo medio, es igual costo marginal.

En total, pagará en salarios lo que paga al último (PB), multiplicado por el número de obreros contratados (OB), o sea toda el área (OAPB). La diferencia entre esta área y la integral definida bajo la curva de productividad marginal es lo que le queda para remunerarse a sí y pagar a los otros factores de producción.

2.2.1.2. Dimensiones e indicadores

2.2.1.2.1. Dimensión Remuneración básica

La remuneración básica es una remuneración principal percibida por un trabajador como pago por la prestación de sus servicios, la cual es realizada en forma personal y bajo subordinación. Asimismo, es una remuneración regular, porque es percibida habitualmente por un trabajador, aun cuando su importe puede variar en determinadas oportunidades por motivo de incrementos. (Laboral, 2017)

Indicadores

- **Sueldo:** Es la remuneración o paga fija que percibe una persona por parte de un empleador por el desempeño de un cargo o servicio durante un tiempo determinado, como tal, es una cantidad fija previamente acordada por ambas partes que es pagada periódicamente al trabajador bien de manera semanal, quincenal o mensual.
- **Salario:** Es la paga o retribución monetaria que un trabajador recibe a cambio de sus servicios, a diferencia del sueldo, el salario es calculado con base en día u horas de trabajo. De modo que es fijado por unidad de tiempo. Variará del tiempo trabajado, por ejemplo, los vendedores de ropa que les pagan por día.

2.2.1.2.2. Dimensión incentivo salarial

Opere (2020) manifiesta que el incentivo salarial “es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción”.

Indicadores

- **Bonificación:** es un rasgo económico en donde pueden pasar 2 cosas: Primero descuento de un monto que debe abonar a un cliente o trabajador y segundo aumento de una cantidad que debe cobrar.
- **Participación en los resultados:** es la distribución de las utilidades de la empresa en los trabajadores.

2.2.1.2.3. Dimensión prestaciones

Es la aglomeración de servicios y beneficios que la empresa le ofrece al trabajador por la retribución de trabajar allí; adicional al sueldo y a los incentivos salariales como, por ejemplo: vacaciones, seguros de vida, descuentos en compras, capacitaciones en cursos, entre otros. (Ucha, 2009)

Indicadores

- **Seguro de vida:** es un contrato en el que uno paga una prima para cuatro cosas: fallecimiento, invalidez, enfermedad terminal y retiro y la familia recibe una suma asegurada que estableciste desde el principio del contrato.
- **Seguro de salud:** es un contrato que cubre la asistencia médica de la posibilidad de padecer una enfermedad al inicio de la póliza, uno define las características, prestaciones y límites del asegurado.

2.2.1.3. Importancia

Vadillo (2005) La importancia de la administración de remuneraciones es que contribuye a ciertos comportamientos de los trabajadores que pueden mostrar en el día a día en la empresa, como, por ejemplo:

- Desmotivación laboral
- Alta rotación del personal
- Reclutamiento de manera errónea de profesional competente
- La rotación de personal se incrementa, normalmente empezando por los mejores.
- La imagen corporativa se deteriora

2.2.1.4. Clases de remuneraciones

- Salario base: es la retribución mínima que corresponde a la prestación derivada del contrato de acuerdo al tiempo de trabajo.
- Complementos personales: experiencia, antigüedad, idiomas, títulos.
- Complementos de puestos o funcionales: las funciones que tiene que ser dentro de la empresa.
- Complementos por cantidad o calidad de trabajo: la cantidad de trabajo que hará en la empresa.

a) Equidad interna

Vadillo (2005) Es uno de los temas centrales de una estrategia de remuneración, la equidad está relacionada con la justicia en la asignación de esa remuneración.

Dentro de las principales causas de inequidad podemos señalar:

- Administración de remuneraciones
- Valoración de méritos
- Nepotismo
- Discriminación por género
- Discriminación por edad
- Discriminación por nacionalidad
- Presiones de jefes y empleados

b) Políticas

Vadillo (2005) En cuanto a incrementos de sueldo, las políticas normalmente regulan tres tipos de aumentos:

- Méritos: series de acciones que se han sostenido en el tiempo, lo que habla de constancia y fiabilidad del trabajador y ante ello habrá un incremento periódico.
- Ajuste: sucede cuando el sueldo que le ofreces al trabajador está debajo del sueldo mínimo del mercado.
- Promoción: cuando ascienden de un cargo a otro, es decir, el trabajador pasa del nivel operativo al nivel táctico, o del nivel táctico al nivel estratégico de la empresa.

c) Funciones de la organización de la unidad de remuneración

- Selección y contratación de profesional cualificado
- Retención de personal valioso
- Planes de igualdad de género
- Motivar al trabajador en su desempeño
- Controlar costos laborales
- Mejorar la productividad administrativa

d) Constitución de la República del Perú

En el artículo N.º 24 de nuestra carta magna manifiesta que todo trabajador tiene derecho a una remuneración que se dé equitativamente y suficiente para que él y su familia que es el soporte moral de todo trabajador vivan felices.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

e) Ubicación de la remuneración en el contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el empleador y el trabajador, ambos reciben una remuneración y ambos cumplen deberes y obligaciones. Así, los elementos que configuran la relación laboral encontramos la prestación personal de servicios, la remuneración percibida como contrapartida de los servicios del trabajador, y la subordinación, es decir, el vínculo jurídico de sujeción que ostenta

el empleador para direccionar los recursos humanos que le son puestos a disposición.

La remuneración no es sólo, entonces, elemento que se presenta en el desenvolvimiento del contrato de trabajo, sino también derecho con contenido constitucional.

2.2.2. Rentabilidad

2.2.2.1. Definición de la rentabilidad

Gitman (2020) como se citó en (Solís, y otros, 2016) dice que la rentabilidad está relacionada con la toma de decisiones relativas al tamaño y composición de los activos, al nivel y estructura de la financiación y a la política de los dividendos.

De esta definición podemos expresar que la rentabilidad es lo que rinde una inversión o sea es la ganancia que obtienes al hacer una inversión y que resulta de comparar tu utilidad con lo que hayas invertido.

2.2.2.2. Elementos

Básicamente se considera dos y éstos, son:

- Precio de venta: precio de costo más la ganancia.
- Precio de costo: es el sacrificio que hay que hacer para fabricar y vender ese producto.

2.2.2.3. Consecuencias de los elementos

- Con resultados positivos, quiere decir que la empresa está utilizando bien la eficiencia de un producto a lo largo del tiempo.
- Con resultados negativos, en cambio, quiere decir que la empresa no está utilizando bien la eficiencia de un producto a lo largo del tiempo.

2.2.2.4. Estrategias de rentabilidad

- 1) Ampliar el alcance del producto y el mercado: una empresa produce y vende productos y/o servicios ya sabiendo quienes son sus clientes, pero deberían

de crear nichos, es decir, establecer en un lugar donde no haya ese producto.

- 2) Modificar las bases de la diferenciación: mejorando las características físicas del producto, capacitando al personal, ya que nadie puede copiar a una persona y sobre todo la imagen que vende.
- 3) Aplicar las capacidades básicas en otras oportunidades de negocio: no solamente enfocarse en un rubro, sino también en otros rubros para llegar a más clientes y tener más ganancia.
- 4) Reutilizar activos estratégicos: en vez de tercerizar un servicio, la empresa debería tener una fábrica o almacén para guardar sus productos con la idea de reducir costos.
- 5) Modificar la ejecución y el apoyo: es importante saber que canales de distribución tenemos que elegir para que el producto llegue al cliente y también resolver cuanto antes sus interrogantes.
- 6) Aprovechar la información sobre los clientes: es importante aplicar cuestionarios a los clientes que adquieren nuestro producto para saber qué cosas estamos haciendo bien y que cosas no para mejorar.
- 7) Crear y aprovechar la comunidad con los clientes: promover la lealtad para que los consumidores se vuelvan clientes a tu producto.

2.2.2.5. Importancia

De Benavides (2012) Plantea la pregunta cual es mejor: que una empresa tenga liquidez o rentabilidad, y ambas son importantes porque la primera habla de la capacidad que tiene la empresa para afrontar sus obligaciones a corto y largo plazo y la segunda es la medida de la productividad de los fondos del negocio. Por ende, para saber afrontar una crisis en la empresa debemos aumentar el volumen de ventas y reducir costos.

2.2.2.6. Teorías científicas

2.2.2.6.1. Teoría de la preferencia por la liquidez

Gitman & Joehnk (2005) Keynes autor de esta teoría profiere que el dinero y el resto de activos financieros (contratos) proveen conexiones intemporales entre el presente y futuro. La existencia del dinero y contratos para organizar la producción en un mundo donde el futuro es incierto es la base de nuestro actual sistema monetario y una característica fundamental de las economías capitalistas.

Es decir, debido al diferencial de riesgo real o nominal entre los títulos de deuda a largo y corto plazo, los inversores racionales preferirán las obligaciones a corto plazo, menos arriesgadas, a pesar de que puedan estar motivados, a través de mayores tipos de interés a invertir en los bonos más largos.

2.2.2.6.2. Teoría de la segmentación de los mercados

Gitman & Joehnk (2005), sugiere que el mercado de deuda esta segmentado en función de las preferencias por el vencimiento en distintos tipos de instituciones financieras e inversores. De acuerdo con esta teoría, la curva de rendimientos cambia según la oferta y la demanda de fondos de cada segmento de vencimiento determina su propio tipo de interés. El equilibrio entre las instituciones financieras que ofrecen los fondos para los vencimientos a corto plazo (bancos), y quienes piden prestados esos fondos a corto plazo (empresas con necesidades estacionales) establece los tipos de interés en el mercado a corto plazo.

2.2.2.7. Dimensiones e indicadores

2.2.2.7.1. Dimensión rentabilidad económica

Sánchez, A. (1994), la rentabilidad económica tiene por objetivo medir la eficacia de la empresa en la utilización de sus inversiones, comparando un indicador de beneficio que el activo neto total, como variable descriptiva de los medios disponibles por la empresa para conseguir aquellos indicadores de beneficios.

A continuación, se propone la fórmula:

$$RE = \frac{RN}{AT}$$

Donde RE (Rentabilidad económica), RN (Resultado neto contable) y AT (Activos totales).

Podemos aportar que esta rentabilidad también es llamada ROI, que es un parámetro muy simple que nos permite determinar qué tan positiva puede ser una inversión, mientras más alto sea el valor del ROI es más beneficiosa para la empresa, mientras tanto si el ROI es negativo, quiere decir estamos invirtiendo en una actividad que nos genera pérdida.

Indicadores

- **Beneficio económico:** es la diferencia entre el ingreso total menos el coste total de recursos utilizados.
- **Activo total:** comprende los activos corrientes y los activos no corrientes de una empresa.
- **Eficacia:** es cumplir con los objetivos propuestos previamente.

2.2.2.7.2. Rentabilidad financiera

Sánchez A. (1994), la doctrina del análisis contable guarda una notable uniformidad a la hora de definir la rentabilidad financiera, generalmente aceptada como un indicador de la capacidad de la empresa para crear riqueza a favor de sus accionistas, por esta razón se menciona la siguiente fórmula:

$$RF = \frac{BN}{RP}$$

Donde RF (Rentabilidad financiera), BN (Beneficios netos) y RP (Recursos propios).

Podemos afirmar que esta rentabilidad también es llamada ROE, y es un indicador financiero que muestra la rentabilidad obtenida por las inversiones de la

compañía en un determinado período, es decir, de todo lo que tengo invertido en una empresa que tanto sea el retorno a mí, al final de un año.

Indicadores

- **Beneficio neto:** es el beneficio bruto menos impuestos, interés, depreciación y gastos generales.
- **Fondos propios:** es el dinero que aportará el negocio sea del empresario o ventas cobradas no exigibles.
- **Beneficio:** recibir algo satisfactorio.

2.2.2.8. Indicadores de rentabilidad

Permiten analizar la rentabilidad de la empresa en el contexto de las inversiones que realiza para obtenerlas o del nivel de ventas que posee. Los más empleados son los siguientes:

- **ROS** – Resultado sobre ventas (margen neto)

Definición. Este indicador es el más observado por los accionistas o dueños de la empresa puesto que relaciona el resultado del ejercicio con los ingresos.

$$\frac{\text{Resultado del ejercicio}}{\text{Ingresos por ventas}}$$

Interpretación. El resultado de ello es en porcentaje y mientras más alto sea el índice quiere decir, cuanto del total de las ventas se termina convirtiendo en utilidad neta.

- **Margen bruto**

Definición. Este indicador nos permite determinar cuánto de dinero hemos ganado luego de descontar los costos de la operación.

$$\frac{\text{Ingresos por ventas} - \text{costo de ventas}}{\text{Ingresos por ventas}}$$

Interpretación. El resultado de ello es en porcentaje y mientras más alto sea el índice quiere decir, que se está vendiendo más y también, se está reduciendo el costo de venta.

- ROE - Resultado sobre patrimonio

Definición. Este indicador habla sobre el retorno del patrimonio, es decir el porcentaje de ganancias respecto al dinero aportado por los accionistas de la empresa.

Resultado del ejercicio

Patrimonio promedio

Interpretación. El resultado de ello es en porcentaje y mientras sea superior a 5%, será mayor la rentabilidad que la empresa puede llegar a tener en función de los recursos propios que emplea para su financiación.

- ROA - Resultado sobre activos

Definición. Este indicador permite conocer si los activos que tiene la empresa están aportando o no a las utilidades que tienen en la empresa.

Resultado operacional x (1-T)

Activos promedio

Interpretación. El resultado de ello es en porcentaje y mientras sea superior a 5%, será mejor para los inversores, porque significará que la empresa es capaz de generar más dinero con menos inversión.

- ROIC - Resultado sobre capital invertido

Definición. Este indicador permite saber el retorno que genera la operación sobre los activos invertidos.

Resultado operacional x (1-T)

Activos – Activos Prescindibles

Interpretación. El resultado de ello es en porcentaje y mientras sea superior a 5%, mayor será la situación más próspera para la empresa y sus accionistas, ya que permite medir la rentabilidad del patrimonio propiedad de los accionistas.

– **EVA** - Valor económico agregado

Definición. Este indicador es el importe que queda una vez que se han atendido todos los gastos.

UODI – Capital empleado con costo x costo de capital

Interpretación. Un EVA positivo indica que la empresa está generándoles mayores rendimientos a los accionistas de lo que cuesta el capital, mientras que uno negativo indica que los rendimientos son menores a lo que cuesta generarlos.

2.2.2.9. Rentabilidad y riesgo

La mayoría de empresas quieren lograr una mayor rentabilidad, pero a un menor riesgo y eso no existe porque ninguna inversión en el mundo te dará 100% de rentabilidad y 0% de riesgo. Por ejemplo, yo ahorro dinero en mi billetera, pero no genera interés, pero si decido meterlo en una caja, me generará un porcentaje de interés, pero si fracasa, se quedan con mi dinero y mientras que en el banco puedo ingresarlo como ahorros, generará el mínimo de interés a comparación de una caja.

2.3. Definición de términos básicos

Activo total. Es la parte del balance que recoge los saldos deudores de las cuentas, representando en unidades monetarias, lo que la empresa posee, o bien el empleo que se ha dado al conjunto de recursos financieros que figuran en el pasivo del balance.

Administración. Significa planear, organizar, dirigir y controlar recursos de una empresa para lograr los objetivos preestablecidos juntos con la misión, visión y valores.

Beneficios. Mejora que experimenta una persona o una cosa gracias a algo que se le hace o se le da.

Beneficio económico. Ganancia económica que se obtiene de un negocio, inversión u otra actividad mercantil.

Beneficio neto. Es un término existente en contabilidad que se refiere a la diferencia entre ingresos y gastos de cualquier empresa en un período determinado.

Bonificación. Cantidad de dinero añadida a lo que una persona debe cobrar.

Control. Examen u observación cuidadosa que sirve para hacer una comprobación.

Eficacia. Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.

Empresa. Son organizaciones encargadas de la elaboración de productos sea un bien y/o servicio a cambio de dinero para la satisfacción del cliente.

Fuentes de financiamiento. Son aquellas instituciones o entidades tanto públicas como privadas, a las que podemos acudir en búsqueda de fondos para un fin concreto.

Fondos propios. Son la parte del capital de una compañía que pertenece a los propietarios.

Gastos. Es un egreso o salida de dinero que una persona o empresa debe pagar para acreditar su derecho sobre un artículo o a recibir un servicio.

Liquidez. Capacidad de un bien de ser fácilmente transformado en dinero efectivo.

Manejo del dinero. Administración de tu dinero.

Remuneración básica. Es la remuneración fija que recibe de manera mensual un trabajador como contraprestación del servicio o labor profesional que presta a una compañía o a una entidad pública.

Incidencia. Significa que una causa trae consigo un efecto, en este caso se busca la relación entre la administración de numeración y la rentabilidad.

Ingresos. Cantidad de dinero ganada o recaudada.

Participación en los resultados. Estimular la motivación del equipo, mejorar los ingresos de los empleados, alinear el compromiso de los empleados con las metas de la empresa e involucrar al equipo en los procesos de reducción de costos y búsqueda de la eficiencia.

Prestaciones. Suele referirse al conjunto de servicios y beneficios que las instituciones, públicas o privadas, tienen la obligación legal de brindarle a sus trabajadores.

Recursos. Conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad o para llevar a cabo una empresa.

Remuneración básica. Es la remuneración fija que recibe de manera mensual un trabajador como contraprestación del servicio o labor profesional que presta a una compañía o a una entidad pública.

Remuneraciones. Son contraprestaciones en dinero que recibe el trabajador de parte del empleador por causa del contrato de trabajo.

Rentabilidad. Es el porcentaje de ganancia que se obtiene a partir de nuestro dinero.

Rentabilidad económica. Es el beneficio que obtiene una empresa por las inversiones realizadas.

Rentabilidad financiera. Mide la capacidad que posee la empresa de generar ingresos a partir de sus fondos.

Salario. Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.

Seguro de salud. Es un contrato entre la persona y la compañía de seguros en donde la persona compra un plan y la compañía accede a cubrir parte de los gastos médicos.

Seguro de vida. Es contratado para proteger económicamente a las personas que dependan de ti en caso de tu fallecimiento.

Sueldo. Dinero que, en concepto de paga, recibe regularmente una persona de la empresa o entidad para la que trabaja.

Viabilidad. Es un análisis que tiene por finalidad conocer la probabilidad que existe de poder llevar a cabo un proyecto con éxito.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. Si incide significativamente la administración de remuneraciones en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. Si incide significativamente la remuneración básica en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

HE 2. Si incide significativamente el incentivo salarial en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

HE 3. Si incide significativamente las prestaciones en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Administración de remuneraciones

Fondo Monetario Internacional (1993) la administración de remuneraciones “comprende sueldos, salarios y otras prestaciones, en efectivo o en especie”. (p. 71)

Rentabilidad

La rentabilidad es la relación que existe entre la utilidad y la inversión necesaria para lograrla, ya que mide tanto la efectividad de la gerencia de una empresa. (Zamora, 2008)

3.2.2. Definición operacional

La administración de remuneraciones se operacionaliza de la siguiente manera:

- Remuneración básica
- Incentivo salarial
- Prestaciones

La Rentabilidad se operacionaliza de la siguiente manera:

- Rentabilidad económica
- Rentabilidad financiera

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de Investigación

La investigación por su naturaleza corresponde a una Investigación de tipo Aplicada, porque tiene como finalidad la resolución de problemas prácticos.

3.3.2. Alcance o nivel

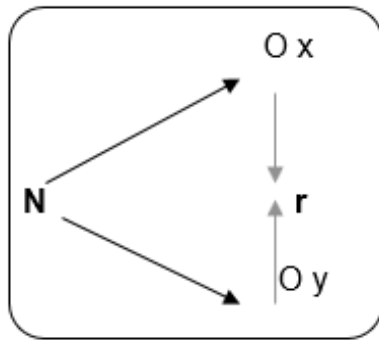
El alcance de esta investigación fue descriptivo.

3.4. Diseño de la investigación

Es una investigación No Experimental transversal de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Diseño No Experimental, porque implica la observación del hecho en su condición natural, sin intervención del investigador. Sólo se describe y se analiza su incidencia e interrelación de las variables en un momento dado

Así mismo es Transversal (o transeccional), porque la recolección de los datos se realizará en un solo momento haciendo un corte en el tiempo y se evaluará en base a ello la investigación, sin evaluar la evolución futura del problema que pueda tener la relación entre las variables de estudio.



Denotación:

- N = Población
- Ox = Observación a la variable independiente.
- Oy = Observación a la variable dependiente.]
- r = Relación entre variables

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

El universo poblacional estuvo conformado por 64 trabajadores de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

3.5.2. Muestra

La muestra fue censal, por ende, toda la población se consideró dentro del estudio.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

- Observación
- Análisis documental
- Encuesta

3.6.1. Instrumentos de recolección de datos

- Guía de observación
- Fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación
- Cuestionario

3.7. Métodos de análisis de datos

Se completó utilizando el paquete medible SPSS25.0 que continuó, para lograr el manejo, el examen y la traducción de los cuadros y las cifras de hechos, para lograr los resultados y tener los fines, infiriendo los objetivos y las especulaciones que fueron el último elemento de investigación.

Recolección y análisis de datos: Breve descripción

Una elección y aplicación de una variedad de estrategias de examen y surtido de información es básica en una amplia gama de evaluaciones.

Esta fusión muestra un resumen de los problemas identificados con la decisión y la utilización de estrategias para evaluaciones de balance, es decir, evaluaciones que brindan datos sobre los impactos normales y espontáneos de larga distancia creados por proyectos o arreglos.

Planificación de la recolección y el análisis de datos

En un mundo perfecto con la contribución de los socios principales; a veces, las preguntas clave de evaluación son recomendadas por un marco de evaluación o una estructura de evaluación recientemente desarrollada.

Las respuestas a las preguntas clave de la evaluación, prestando poca atención a cómo se hacen, deben garantizar que se cumpla la motivación detrás de la evaluación.

Tener un conjunto concurrente de preguntas clave de evaluación da instrucciones sobre qué información recopilar, cómo examinar la información y cómo dar cuenta de los descubrimientos de la evaluación.

Análisis estadístico: función y objetivos

Una cualidad básica de la sociedad es la plenitud de los datos accesibles. El individuo se siente constantemente asaltado por la información de que debería descubrir cómo leer y descifrar básicamente.

El suplente de la realidad social debe, de esta manera, tener la opción de completar estas dos capacidades con datos, al igual que detalla las consultas

adecuadas y significativas y crea la información que fomenta las respuestas adecuadas.

Para decirlo claramente, es importante descubrir cómo utilizar las técnicas para hacer que las inferencias dependan de la información.

Insights es, en este momento, un instrumento excepcionalmente valioso que nos permite lograr una información más destacada y la comprensión de problemas genuinos.

Muy bien se puede afirmar, en este sentido, que el objetivo de la investigación objetiva es encontrar los fines que pueden extraerse de la información y presentarlos de una manera básica y clara.

Trabajando con spss

El programa SPSS (paquete de hechos aplicado a las sociologías) establece un programa medido que actualiza una amplia variedad de temas de hecho organizados en el campo de las sociologías durante más de 30 años.

A partir de ahora, cubre prácticamente todas las necesidades de la figura cuantificable de analistas y expertos, en el campo de las sociologías, pero además de los campos humanos y biomédicos y, cuando todo está dicho, en cualquier campo de movimiento en el que el tratamiento factual de datos.

Descripción

El paquete SPSS es un programa ajustado a la condición de WINDOWS con el cual el mejor enfoque para ejecutarlo es a través de ventanas en las que se muestran menús, de los cuales puede elegir varias alternativas, etc. posteriormente, es a través de una situación gráfica desde la cual se resuelven los problemas, y no a través de instrucciones (a pesar del hecho de que también debería ser posible en este sentido) como se hizo antes en los paquetes medibles más normales.

Por lo que hemos declarado recientemente, el mejor enfoque para comenzar la ejecución del programa SPSS es hacer clic dos veces con el mouse ("clic" lo utilizamos como una palabra equivalente para "hacer clic" con el botón principal del

mouse) en el SPSS símbolo que se parece al de la Figura 1 y que generalmente se encuentra en el área de trabajo como una conexión o en el menú de inicio dentro del segmento de los primeros recados que el cliente de SPSS debe hacer para encontrar la situación del símbolo y ajustarlo tal como preferiría, entonces el pasaje al programa es simple.

Menús de la ventana principal de SPSS

Archivo. Todas las funciones que se pueden hacer con archivos: Abrir, cerrar, guardar, importar, exportar, imprimir, etc.

Edición. Realiza todas las funciones típicas de la edición como son: cortar, copiar, eliminar, buscar, reemplazar, etc.

Ver. Permite controlar la forma en la que se ve la pantalla principal, controlando las barras que aparecen en ella, así como la forma en la que se presentan los datos.

Datos. Contiene el conjunto de acciones que se pueden llevar a cabo con los datos: definir propiedades de las variables, seleccionar casos, ordenar casos y muchas más.

Transformas. Permite realizar cualquier función conducente a crear nuevas variables a partir de otras existentes o no: transformar, recodificar, asignar rangos, etc.

Analizar. Acceso al conjunto de programas de SPSS, que van desde la generación de una tabla de frecuencias a análisis multivalentes complejos.

Gráficos. Acceso al conjunto de gráficos estadísticos que van desde un simple histograma al dibujo de una curva ROC.

Utilidades. Acceso a la descripción de las variables del fichero activo, creación de grupos de variables, así como edición de los menús.

Ventana. Acceso rápido a las ventanas de datos, de resultados, de sintaxis.

3.8. Aspectos éticos

Valor social o científico. El examen propone una intercesión que promueve mejoras en las condiciones de vida y prosperidad de la población que mejora la información que abre puertas abiertas para sobrevivir u ocuparse de los problemas de la administración de remuneraciones y rentabilidad en los trabajadores de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL, a pesar del hecho de que no es rápido, sin embargo, es el procedimiento. Este es un prerrequisito moral y garantiza que las personas no se enfrentan a peligros u hostilidades sin la posibilidad de algún beneficio cercano o social.

Validez científica. Los resultados que descubriremos en este momento son confiables, por lo que tenemos una mirada maestra a los consultores con información lógica humanista que nos instruyó para crear instrumentos sólidos que se apliquen en un ejemplo suficiente adquirido experimentalmente con investigaciones de individuos que es en sí mismo una pauta moral.

La búsqueda de la legitimidad lógica establece la obligación de proponer:

- a) Una estrategia de examen predecible con el problema y la necesidad social, con la determinación de los jóvenes, los instrumentos y las conexiones creadas por el analista con los individuos.
- b) Un sistema hipotético adecuado que dependa de fuentes narrativas y de datos; aplicar las pautas de la APA.
- c) Un lenguaje cauteloso utilizado para transmitir el informe; Esto debería tener la opción de reflejar el procedimiento de exploración y desarrollar cualidades lógicas en su estilo y estructura.
- d) Alto nivel de correspondencia entre la verdad mental, social o social de los trabajadores investigados con respecto a la organización de la compensación y el beneficio.

Selección adecuada de las unidades de observación. Las selecciones de los trabajadores del estudio fueron elegidos por razones relacionadas con las mismas características para que la muestra sea representativa. Una selección adecuada de la unidad de observación serán todos los trabajadores de la Empresa

TRANSLUCIANA EIRL requiere que sea la ciencia y no la vulnerabilidad, o sea, el estigma social, La selección de trabajadores debe considerar la inclusión de aquellos que pueden beneficiarse de un resultado positivo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1.
Remuneración básica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	6,25	6,25
	Medio	51	79,69	85,94
	Alto	9	14,06	100,0
	Total	64	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL.

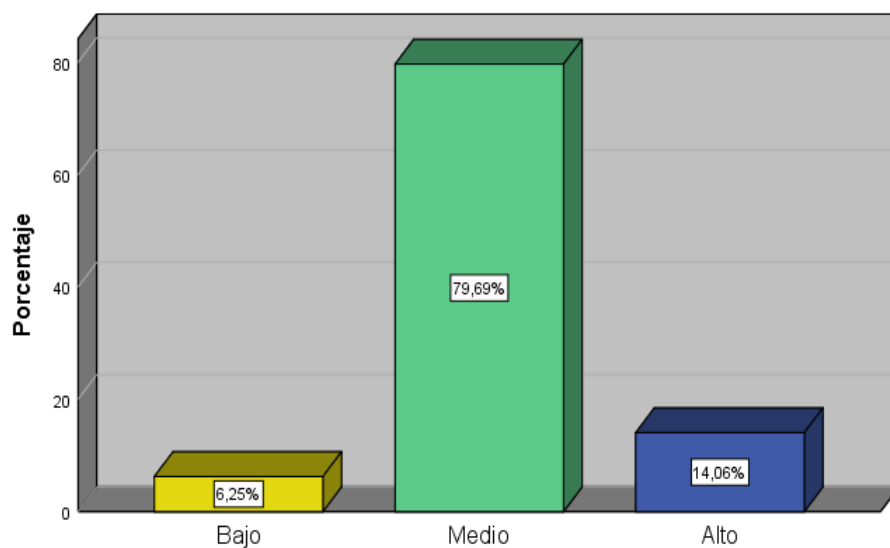


Figura 4. Remuneración básica

De la figura 4, un 79,69% de trabajadores de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL presentan un nivel medio en la dimensión remuneración básica, un 14,06% muestran un nivel alto y un 6,25% evidencian un nivel bajo.

Tabla 2.
Incentivo salarial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	2	3,13	3,13	3,13
	Medio	53	82,81	82,81	85,94
	Alto	9	14,06	14,06	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL.

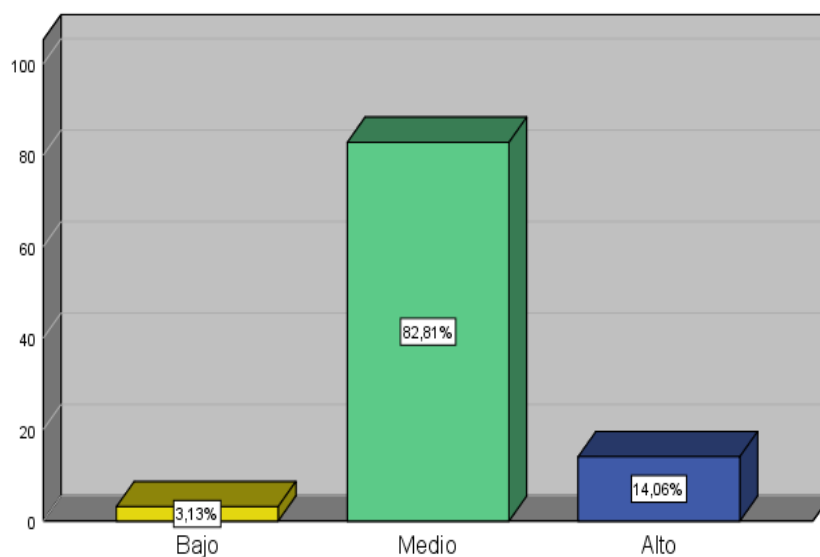


Figura 5. Incentivo salarial

De la figura 5, un 82,81% de trabajadores de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL presentan un nivel medio en la dimensión incentivo salarial, un 14,06% muestran un nivel alto y un 3,13% evidencian un nivel bajo.

Tabla 3.
Prestaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	9	14,06	14,06	14,06
	Medio	46	71,88	71,88	85,94
	Alto	9	14,06	14,06	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL.

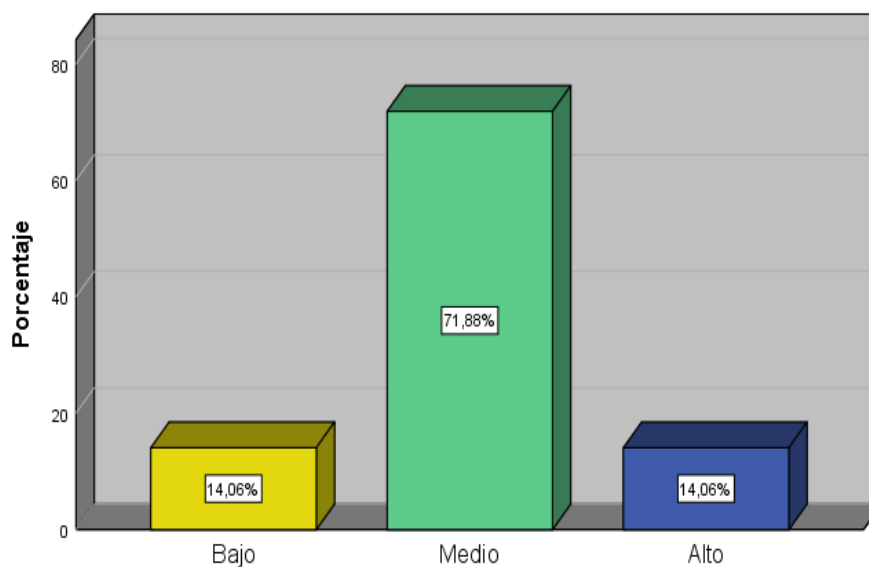


Figura 6. Prestaciones

De la figura 6, un 71,88% de trabajadores de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL presentan un nivel medio en la dimensión prestaciones, un 14,06% muestran un nivel alto y un 14,06% evidencian un nivel bajo.

Tabla 4.
Rentabilidad económica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	16	25,0	25,0	25,0
	Medio	41	64,06	64,06	89,06
	Alto	7	10,94	10,94	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL.

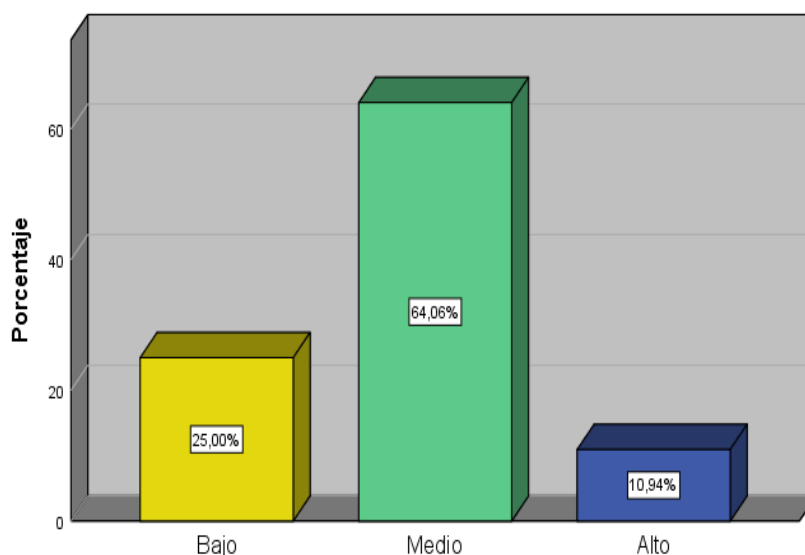


Figura 7. Rentabilidad económica

De la figura 7, un 64,06% de trabajadores de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL presentan un nivel medio en la dimensión rentabilidad económica, un 25,00% muestran un nivel bajo y un 10,94% evidencian un nivel alto.

Tabla 5.
Rentabilidad financiera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	21	32,81	32,81	32,81
	Medio	36	56,25	56,25	89,06
	Alto	7	10,94	10,94	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL.

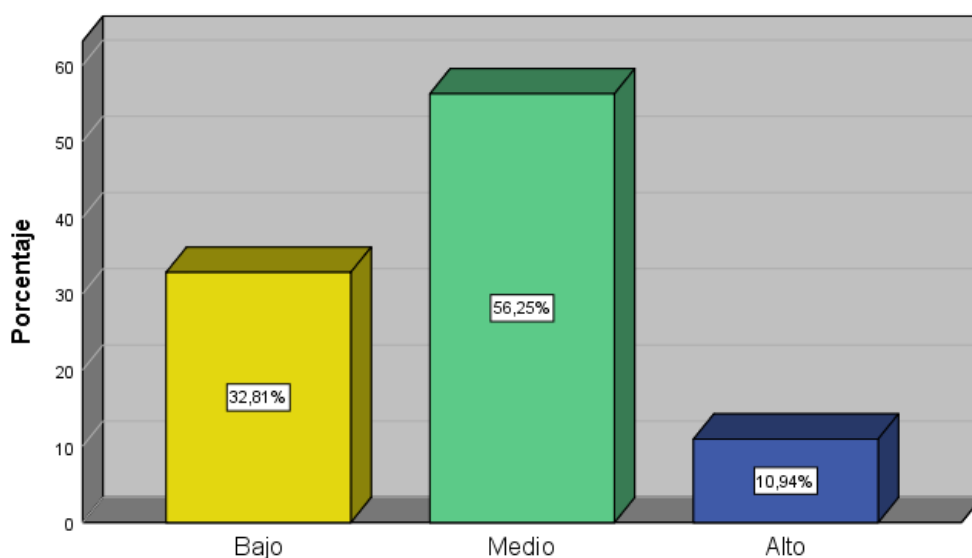


Figura 8. Rentabilidad financiera

De la figura 8, un 56,25% de trabajadores de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL presentan un nivel medio en la dimensión rentabilidad financiera, un 32,81% muestran un nivel bajo y un 10,94% evidencian un nivel alto.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Incide significativamente la administración de remuneraciones en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

H₀: No incide significativamente entre la administración de remuneraciones en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

Tabla 6.
Administración de remuneraciones y rentabilidad

			Administración de remuneraciones	Rentabilidad
Rho de Spearman	Administración de remuneraciones	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Rentabilidad	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

Como se muestra en la tabla 6 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,718$, con una $p=0,000$ ($p<0,05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se evidencia que existe relación significativa entre la administración de remuneraciones y la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

Hipótesis específica 1

H1: Incide significativamente la remuneración básica en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

H₀: No incide significativamente la remuneración básica en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

Tabla 7.
Remuneración básica y rentabilidad

			Remuneración básica	Rentabilidad
Rho de Spearman	Remuneración básica	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rentabilidad	N	64	64
		Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

Como se muestra en la tabla 7 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,718$, con una $p=0,000$ ($p<0,05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se evidencia que existe relación significativa entre la remuneración básica y la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

Hipótesis específica 2

H2: Incide significativamente el incentivo salarial en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

H₀: No incide significativamente el incentivo salarial en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

Tabla 8.

El incentivo salarial y la rentabilidad

			Incentivo Salarial	Rentabilidad
Rho de Spearman	Incentivo salarial	Coeficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Rentabilidad	Coeficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

Como se muestra en la tabla 8 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,666$, con una $p=0,000$ ($p<0,05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se evidencia que existe relación significativa entre el incentivo salarial y la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

Hipótesis específica 3

H3: Incide significativamente las prestaciones en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

H₀: No incide significativamente las prestaciones en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

Tabla 9.
Prestaciones y la rentabilidad

			Incentivo Salarial	Rentabilidad
Rho de Spearman	Incentivo salarial	Coeficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Rentabilidad	Coeficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

Como se muestra en la tabla 8 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,666$, con una $p=0,000$ ($p<0,05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se evidencia que existe relación significativa entre el incentivo salarial y la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

Medina & Mauricci (2014) en su tesis titulada “Factores que influyen en la rentabilidad por línea de negocio en la Clínica Sánchez Ferrer en el período 2009-2013, llega a la conclusión que, de los factores productivos, el que impacta en la rentabilidad es el capital humano, Esta conclusión en relación a la presente tesis se concuerda puesto que la encuesta fue aplicada a ellos.

Estela & Hernande (2019) en su tesis titulada “Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017”, llega a la conclusión que existe una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables (0.987). Esta conclusión en relación a la presente tesis, se utilizó como segunda variable rentabilidad en vez del desempeño laboral y se relacionó en 0.718.

Barriga & Rendó (2016) en su tesis titulada “Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa. 2016”, Llega a la conclusión que el 68% de familias del nivel socioeconómico C se consideran insatisfechas con la remuneración monetaria percibida actual porque no cubre las necesidades básicas de su hogar. Esta conclusión en relación a la presente tesis no coincide dado que a la dimensión remuneración básico el 6.25% está inconforme con su remuneración.

Merchan (2016) en su tesis titulada “Factores que inciden en los sueldos de los profesionales de las Tics en loja año 2015”, Llega a la conclusión que los factores más importantes del sueldo fueron la experiencia, o tipo y cantidad de certificaciones. Esta conclusión en relación a la presente tesis no coincide con esos factores, dado que se consideró como dimensiones a la remuneración básica, incentivo salarial y prestaciones para evaluar la remuneración de los trabajadores.

Garcés (2019) en su tesis titulada La gestión financiera y la rentabilidad de la empresa de servicios turísticos “Hostería Arrayan y Piedra” de la ciudad de Macas – Ecuador periodo 2015-2018, Llega a la conclusión que hay desequilibrios en la estructura de inversión y financiamiento, que según el análisis vertical al

Balance General existe una alta concentración en activos no corrientes, financiados en su gran mayoría por deuda, y el análisis vertical al estado de resultados denota una alta concentración de gastos no operacionales; agravado con bajos niveles de liquidez, baja efectividad en la utilización de los activos y altos niveles de endeudamiento. Esta conclusión en relación a la presente tesis se observa a través de la dimensión rentabilidad económica que el 25% manifiesta que la rentabilidad de la empresa no les beneficia y no conocen los activos totales y la dimensión rentabilidad financiera, el 32.81% dice que la empresa no cuenta con fondos propios, más bien se desarrolla con fondos ajenos.

VI. CONCLUSIONES

De las pruebas realizadas podemos concluir:

- Primera:** Existe relación significativa entre la administración de remuneraciones y la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018. Por ende, es importante que se tenga claro una política de remuneraciones ya que ésta tendrá repercusión en las ganancias de la empresa.
- Segunda:** Existe relación significativa entre la remuneración básica y la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018, teniendo en cuentas los indicadores remuneración y salario.
- Tercera:** Con respecto a la dimensión remuneración básica, se observa que en parte los trabajadores están contentos con su remuneración y salario que reciben, pero que puedan mejorar de acuerdo a la calidad y cantidad del trabajo que realiza dentro de la empresa.
- Cuarta:** Existe relación significativa entre el incentivo salarial y la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018, teniendo en cuentas los indicadores bonificación y participación de resultados
- Quinta:** Con respecto a la dimensión incentivo salarial, se observa que en parte los trabajadores están contentos con la bonificación que reciben de manera adicional a su remuneración básica, a la vez tienen posibilidades de participar en los logros de la empresa en relación a sus objetivos.
- Sexta:** Existe relación significativa entre las prestaciones y la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el período 2018, teniendo en cuentas los indicadores seguros de vida y de salud.
- Sétima:** Con respecto a las prestaciones, se observa que en parte los trabajadores están contentos con el seguro de vida y salud que la empresa le brinda al trabajador cambio de un porcentaje de su remuneración básica.

Octava: Con respecto a la remuneración económica, se observa que en parte los trabajadores están contentos con el beneficio económico logrado por la empresa y la eficacia que esta tiene en la consecución de logros de objetivos

Novena: Con respecto a la remuneración financiera, se observa que en parte los trabajadores están contentos con el beneficio neto de la empresa, es decir del beneficio total que se obtiene, se tiene que cumplir con los gastos operativos y el restante es ello.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se debe implementar políticas salariales en la empresa, dado que es importante tener trabajadores altamente preparados y capacitados para que ayuden a contribuir al logro de objetivos encomendados, como: la remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones.
- Segunda:** La remuneración básica debe ser considerada como la parte fundamental para atraer y retener al trabajador, por ende, se debería brindar aparte de la remuneración y salario, comisiones por logros obtenidos y horas extras.
- Tercera:** La empresa debe tener en cuenta que la remuneración que se le paga al trabajador debe de estar por encima de la remuneración mínima vital, cumpliendo así con la ley y plasmarlo en un contrato para que el trabajador sienta formalidad.
- Cuarta:** El incentivo salarial es un estímulo que la empresa brinda al trabajador para que éste repercuta en su desempeño laboral. Son cubiertas por el dinero, por ende, debería de practicarse en la empresa como parte de la cultura, pero no en exceso, porque causa déficit en la empresa.
- Quinta:** La empresa debería de tomar en cuenta estas bonificaciones que se le darían al trabajador: por su cumpleaños, por día del trabajador, por aniversario de la empresa, por navidad y porque durante todo el año ha demostrado el empeño laboral.
- Sexta:** La empresa tiene que dejar en claro cuáles son las prestaciones por puesto, que éste por escrito y comunicado a la persona desde que ingresa a la empresa y que también se tenga evidencia la firma de la otra parte para que ambos den el visto bueno.
- Sétima:** La empresa debería de informar todos los beneficios que tiene el trabajador cuando fallecen y tienen accidentes dentro de la empresa. Por ejemplo, cuando el trabajador fallece, la empresa le brinda 16 remuneraciones y cuando sufre accidente 32 remuneraciones.

Octava: La empresa debería de tener más ingresos a través del incremento de servicios que ofrecen, con el objetivo de que la inversión que se ha hecho en la empresa tenga beneficios que es lo que todo empresario desea lograr y es signo de que las cosas se están haciendo bien.

Novena: La empresa debería de mejorar la capacidad que ésta tiene en remunerar a sus accionistas, teniendo más utilidades neta y más ventas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

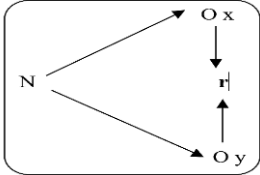
- Andrade, C. (2011). La producción y la rentabilidad de la empresa de Construcciones y Hormigones "ECOHORMIGONES" Cía. Ltda, en el año 2010. *(tesis de Título)*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Barriga, A., & Rendón, A. (2016). "Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016". *(tesis de Título)*. Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.
- Estela, C., & Hernandez, S. (2019). Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017. *(tesis de Título)*. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.
- Fondo Monetario Internacional. (1993). *Manual de balanza de pagos*. Washington: Fondo Monetario Internacional.
- Garcés, K. (2019). La gestión financiera y la rentabilidad de la empresa de servicios turísticos "Hostería Arrayan y Piedra" de la ciudad de Macas - Ecuador periodo 2015 - 2018. *(tesis de Título)*. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.
- Gitman, L., & Joehnk, M. (2005). *Fundamentos de inversión*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Laboral, G. (22 de Setiembre de 2017). *Conceptos que forman parte de la Remuneración Ordinaria*. Obtenido de Laboral tus derechos al día: <http://gacetalaboral.com/conceptos-forman-parte-la-remuneracion-ordinaria/>
- Mego, G. (2016). Reestructuración de la remuneración y su efecto en la motivación de los asesores comerciales y resultados económicos en las tiendas de la empresa electrotiendas del Perú, de la provincia de Trujillo – primer semestre 2015. *(tesis de Maestría)*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

- Merchan, R. (2016). "Factores que inciden en los sueldos de los profesionales de las Tics en Loja año 2015". (*tesis de Titulación Especial*). Universidad Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Millán, J. (2003). *Cómo presupuestar y controlar los costes de personal*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Opere, M. (2 de Julio de 2020). *INCENTIVOS. ¿QUÉ SON LOS INCENTIVOS? – TIPOS DE INCENTIVOS Y USOS ADECUADOS*. Obtenido de P&A Group: <https://blog.grupo-pya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion/#:~:text=Como%20lo%20define%20el%20trabajo,m%C3%A1s%20calidad%2C%20m%C3%A1s%20cantidad%2C%20menos>
- Pernaut, M., & Ortiz, E. (2008). *Introducción a la teoría económica* (Cuarta ed.). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Saco, M. (2012). *Teoría de las remuneraciones*. Obtenido de SCRIBD: <https://es.scribd.com/doc/105991879/Teoria-de-La-Remuneracion>
- Sánchez, A. (1994). La rentabilidad económica y financiera de la gran empresa española. Análisis de los factores determinantes. *Española de Financiación y Contabilidad*, XXIV(78), 159-179.
- Sánchez, J. (2002). *Análisis de rentabilidad de la empresa*. Obtenido de Análisis contable: <http://ciberconta.unizar.es/leccion/anarenta/analisisR.pdf>
- Scoble, R. (4 de Julio de 2019). *Diez por ciento de los trabajadores recibe casi la mitad de la remuneración mundial*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_712261/lang--es/index.htm
- Solís, M., Méndez, S., Moctezuma, A., Novela, R., Martínez, E., & Amaya, G. (2016). LA IMPORTANCIA DE LA LIQUIDEZ, RENTABILIDAD, INVERSIÓN Y TOMA DE DECISIONES EN LA GESTIÓN FINANCIERA EMPRESARIAL PARA LA OBTENCIÓN DE RECURSOS EN LA INDUSTRIA DE LA PESCA DE PELÁGICOS MENORES EN ENSENADA, B.C. *Universidad Autónoma de Baja California*, 1-24.

- Ucha, F. (Setiembre de 2009). *Definición de Prestaciones*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/social/prestaciones.php>
- Urquijo, J., & Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo. Manual para la gestión de sueldos y salarios* (Primera ed.). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Vadillo, S. (2005). *Administración de Remuneraciones*. México D.F: LIMUSA S.A.
- Vanessa, A. (2017). Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa de venta directa por catalogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016. (*tesis de Maestría*). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador.
- Vargas, J. (27 de Mayo de 2019). *La histórica lucha por las 8 horas*. Obtenido de El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia.aspx?id=77983>
- Vera, J. (2016). “Aplicación del sistema costos por órdenes de trabajo y su incidencia en la rentabilidad de la empresa industrial de poliestireno, nexpol s.a.c. (*tesis de Título*). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Yopo, B. (1970). *Organización y administración universitarias*. Buenos Aires: Biblioteca Conmemorativa Orton.
- Zamora, A. (2008). *Rentabilidad y Ventaja Comparativa: Un Análisis de los Sistemas de Producción de Guayaba en el Estado de Michoacán*. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Morelia, México.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MARCO METODOLÓGICO
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo la administración de remuneraciones incide en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el periodo 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Conocer la administración de remuneraciones y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el periodo 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Si incide significativamente la administración de remuneraciones en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el periodo 2018.</p>	<p>(X)</p> <p>Administración de remuneraciones</p>	<p>X.1. Remuneración Básica</p> <p>X.2. Incentivo Salarial</p> <p>X.3. Prestaciones</p>	<p>X.1.1 Sueldo X.1.2 Salario</p> <p>X.2.1 Bonificación X.2.2 Participación en los Resultados</p> <p>X.3.1 Seguro de Vida X.3.2 Seguro de Salud</p>	<p>Tipo: Investigación Aplicada</p> <p>Alcance o nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental transversal</p> 
<p><u>Problemas Específicos</u></p> <p>1) ¿Cómo la remuneración básica incide en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el periodo 2018?</p> <p>2) ¿Cómo el incentivo salarial incide en la rentabilidad de la Empresa</p>	<p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>1) Conocer la remuneración básica y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el periodo 2018.</p> <p>2) Conocer el incentivo salarial y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa</p>	<p><u>Hipótesis Específicas</u></p> <p>1) Si incide significativamente la remuneración básica en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el periodo 2018.</p> <p>2) Si incide significativamente el incentivo salarial en la rentabilidad de la Empresa</p>	<p>(Y)</p> <p>Rentabilidad</p>	<p>Y.1. Rentabilidad económica</p> <p>Y.2. Rentabilidad financiera</p>	<p>Y.1.1 Beneficio económico Y.1.2 Activo total Y.1.3 Eficacia</p> <p>Y.2.1 Beneficio neto Y.2.2 Fondos propios Y.2.3 Beneficios</p>	<p>Población y muestra: 64 personas</p> <p>Técnicas para acopio de datos: La observación Análisis documental Cuestionario</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Guía de observación no intencional Fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación</p>

<p>TRANSLUCIANA EIRL en el periodo 2018?</p> <p>3) ¿Cómo la prestación incide en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el periodo 2018?</p>	<p>TRANSLUCIANA EIRL en el periodo 2018.</p> <p>3) Conocer la prestación y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el periodo 2018.</p>	<p>TRANSLUCIANA EIRL en el periodo 2018.</p> <p>3) Si incide significativamente la prestación en la rentabilidad de la Empresa TRANSLUCIANA EIRL en el periodo 2018.</p>				<p>Encuesta</p> <p>Para el procesamiento de datos: Consistencia, codificación, tabulación de datos</p> <p>Técnicas para el análisis e interpretación de datos Paquete estadístico SPSS 25.0 Estadística descriptiva para cada variable.</p> <p>Para presentación de datos: Tablas y figuras estadísticas</p>
--	---	--	--	--	--	---

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>(X)</p> <p>Administración de remuneraciones</p>	<p>X.1. Remuneración básica</p> <p>X.2. Incentivo salarial</p> <p>X.3. Prestaciones</p>	<p>X.1.1 Sueldo</p> <p>X.1.2 Salario</p> <p>X.2.1 Bonificación</p> <p>X.2.2 Participación en los Resultados</p> <p>X.3.1 Seguro de Vida</p> <p>X.3.2 Seguro de Salud</p>
<p>(Y)</p> <p>Rentabilidad</p>	<p>Y.1. Rentabilidad económica</p> <p>Y.2. Rentabilidad financiera</p>	<p>Y.1.1 Beneficio económico</p> <p>Y.1.2 Activo total</p> <p>Y.1.3 Eficacia</p> <p>Y.2.1 Beneficio neto</p> <p>Y.2.2 Fondos propios</p> <p>Y.2.3 Beneficios</p>

Anexo 3: Instrumentos



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

Estimado usuario Anticipamos su cooperación reaccionando con obligación y autenticidad, esta encuesta. Es refrescante no dejar ninguna pregunta sin respuesta.

El objetivo es recopilar información, para conocer la administración de remuneraciones y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa **TRANSLUCIANA EIRL en el periodo 2018.**

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.

Escala valorativa.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable independiente: Administración						
De remuneraciones						
N°	Dimensión 1: Remuneración Básica	(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
1	¿Está conforme con una remuneración básica en la empresa que trabaja?					
2	¿Está conforme con su salario en su centro de trabajo?					
	Dimensión 2: Incentivo Salarial	(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
3	¿Le motiva económicamente para premiar su trabajo?					
4	¿Participa para mejorar la producción en la empresa?					
	Dimensión 3: Prestaciones	(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
5	¿Está conforme con el seguro complementario de trabajo de riesgo que respalda la empresa?					
6	¿Cuanta con un seguro de salud confiable la empresa?					

Variable dependiente: Rentabilidad						
Dimensión 1: Rentabilidad económica		(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
7	¿La rentabilidad de la empresa le beneficia económicamente?					
8	¿Conoce los activos totales de la empresa para mejorar la rentabilidad?					
9	¿La rentabilidad económica de la empresa en su opinión es eficaz?					
Dimensión 2: Rentabilidad financiera		(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
10	¿La rentabilidad económica genera beneficios netos a la empresa					
11	¿La empresa cuenta con fondos propios?					
12	¿La empresa se desarrolla con fondos ajenos?					
13	¿La rentabilidad económica de la empresa beneficia directamente al trabajador para mejorar su calidad de vida?					

Anexo 4: Validación de Instrumentos

NOMBRE DEL INVESTIGADOR	Luna Bonifacio, Joanna Marquez Andres, Sirci
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	LA ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA TRANSLUCIANA EIRL EN EL PERIODO 2018.
ESCUELA PROFESIONAL	Contabilidad y Finanzas

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	ESCALA DE ESTIMACIÓN	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
1.1 Describe el objeto de estudio y su ubicación acompañando las evidencias y si fuera el caso las correspondientes fuentes que sustentan la existencia del fenómeno materia de investigación		
	1 2 3 4 5	
1.2. Define con precisión el problema, siendo de interés y formulación de preguntas de investigación.		
	1 2 3 4 5	
1.3. Objetivos de la investigación. 1.3.1. Existe coherencia y pertinencia con los fundamentos y antecedentes. 1.3.2. Son viables y medibles. 1.3.3. Están claramente diferenciados los objetivos generales de los específicos.		

1.3.4. Su formulación facilita la comprensión del alcance del trabajo de investigación.		
	1 2 3 4 5	
1.4. Justificación de la investigación. 1.4.1. Se establece con claridad los alcances del problema de investigación. 1.4.2. Considera los aportes que se obtendrán de la investigación.		
	1 2 3 4 5	
2. MARCO TEÓRICO		
2.1. Antecedentes. 2.1.1. Enuncia los antecedentes internacionales y nacionales con precisión y fuentes confiables. 2.1.2. Considera en forma precisa, secuencial las bases teóricas de la investigación y guarda relación con las variables. 2.1.3. Enuncia el marco conceptual, coherente y sistematizado		
	1 2 3 4 5	
2.2. Hipótesis. 2.2.1. Define la hipótesis del trabajo o supuesto. 2.2.2. Existe relación entre estas y los objetivos.		
	1 2 3 4 5	
2.3. Variables. 2.3.1. Identifica y clasifica las variables de investigación.		

2.3.2. Las variables guardan relación con el problema de investigación.		
	1 2 3 4 5	
3. METODOLOGÍA		
3.1. Método - diseño. 3.1.1. Selecciona el método, tipo, nivel de investigación en forma apropiada. 3.1.2. El diseño de estudio es pertinente para la investigación, secuencial las bases teóricas de la investigación. 3.1.3. Se describe a la población de estudio. 3.1.4. Se establece el tamaño de la muestra y los criterios de selección.		
	1 2 3 4 5	
3.2. Técnicas, instrumentos y procesamiento de datos. 3.2.1. Detalla las técnicas a utilizar en la investigación. 3.2.2. Describe los instrumentos a emplear. 3.2.3. Anexa los instrumentos. 3.2.4. Explica las formas sistematizadas de las técnicas del procesamiento de datos de la investigación.		
	1 2 3 4 5	
4. RESULTADOS		
4.1. Los resultados responden a los objetivos de la investigación		

4.2. Los resultados son precisos y claros		
4.3. Se encuentran estructurados en tablas, gráficos u otros		
	1 2 3 4 5	
5. DISCUSIÓN		
5.1. La redacción tiene sintaxis y orden lógico de expresión		
5.2. En la discusión el autor utiliza los datos de los antecedentes considerados en el trabajo de investigación.		
5.3. La discusión es pertinente de acuerdo a los resultados		
	1 2 3 4 5	
6. CONCLUSIONES		
6.1. Responde a los objetivos de la investigación	1	
6.2. Es clara, precisa y pertinente		
	1 2 3 4 5	
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		
7.1. La bibliografía es actualizada y relevante.	1	
7.2. Utiliza adecuadamente las normas de Vancouver en la redacción del proyecto de la investigación.		
	1 2 3 4 5	

ESCALA DE CALIFICACIÓN:

1 – 2: Sí Cumple.

3: Cumple Parcialmente.

4: No Cumple.

5: No Aplica (Según el tipo de estudio).

A handwritten signature in black ink, reading "Renatto Josephe Bautista Rojas". The signature is written in a cursive style and is underlined with a single horizontal line.

Mg. Renatto Josephe Bautista Rojas

Nombres y Apellidos del asesor (a)

Lima, 22 de octubre del 2020

FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: “LA ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA

Investigador: **Bach. Joanna Ruth Luna Bonifacio**

Investigador: **Bach. Sirci Victoria Marquez Andres**

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario de encuestas respecto a **“LA ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA TRANSLUCIANA EIRL EN EL PERIODO 2018”**

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 dónde:

1= Muy Deficiente	2= Deficiente	3= Regular	4= Bueno	5 = Muy bueno
-------------------	---------------	------------	----------	---------------

CUESTIONARIO

TÍTULO DE TESIS: LA ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA TRANSLUCIANA EIRL EN EL PERIODO 2018

GESTION FINANCIERA

	ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN BÁSICA					
1	¿Está conforme con una remuneración básica en la empresa que trabaja?					
2	¿Está conforme con su salario en su centro de trabajo?					
	DIMENSIÓN 2: INCENTIVO SALARIAL					
3	¿Le motiva económicamente para premiar su trabajo?					
4	¿Participa para mejorar la producción en la empresa?					
	DIMENSIÓN 3: PRESTACIONES					
5	¿Esta conforme con el seguro complementario de trabajo de riesgo que respalda la empresa?					
6	¿Cuanta con un seguro de salud confiable la empresa?					
	RENTABILIDAD					
	DIMENSIÓN 1: RENTABILIDAD ECONÓMICA					
7	¿La rentabilidad de la empresa le beneficia económicamente?					
8	¿Conoce los activos totales de la empresa para mejorar la rentabilidad?					
9	¿La rentabilidad económica de la empresa en su opinión es eficaz?					
	DIMENSIÓN 2: RENTABILIDAD FINANCIERA					
10	¿La rentabilidad económica genera beneficios netos a la empresa?					
11	¿La empresa cuenta con fondos propios?					
12	¿La empresa se desarrolla con fondos ajenos?					
13	¿La empresa económica de la empresa beneficia directamente al trabajador para mejorar su calidad de vida?					

RECOMENDACIONES:

.....
.....
.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN

1

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente

b) Baja

c) Regular

d) Buena

e) Muy buena

Nombres Apellidos: GUILLERMO, ROMERO AGUILAR

DNI N°: 16175701

Teléfono/Celular: 940 874 120

Dirección domiciliaria: Jr Iquitos 320

Título: Contador

Profesional: Contador Publico

Grado:

Académico: Contador Público Colegiado

Mención:



Lugar y fecha: Lurigancho, 20 de Octubre del 2020.

PROMEDIO DE VALORACIÓN

1

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres Apellidos: CESAR MAXIMO, ROMERO AGUILAR

DNI N°: 16167223

Teléfono/Celular: 987 254 114

Dirección domiciliaria: Jr Iquitos 320

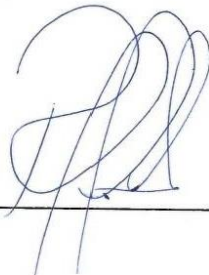
Título: Contador

Profesional: Contador Publico

Grado:

Académico: Contador Público Colegiado

Mención:



A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a horizontal line at the bottom, positioned above a solid horizontal line.

Lugar y fecha: Lurigancho, 20 de Octubre del 2020.

Anexo 5: Matriz de Datos

N	ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES													
	Remuneracion basica				Incentivo salarial				Prestaciones				ST1	X
	1	2	S1	D1	3	4	S2	D2	5	6	S3	D3		
1	1	5	6	Medio	5	1	6	Medio	4	3	7	Medio	19	Medio
2	5	5	10	Alto	5	4	9	Alto	4	5	9	Alto	28	Alto
3	3	4	7	Medio	4	3	7	Medio	4	2	6	Medio	20	Medio
4	4	3	7	Medio	2	4	6	Medio	2	3	5	Bajo	18	Medio
5	2	5	7	Medio	5	1	6	Medio	5	1	6	Medio	19	Medio
6	3	4	7	Medio	4	2	6	Medio	3	3	6	Medio	19	Medio
7	2	5	7	Medio	4	4	8	Medio	5	1	6	Medio	21	Medio
8	1	5	6	Medio	5	2	7	Medio	5	3	8	Medio	21	Medio
9	4	4	8	Medio	4	3	7	Medio	3	3	6	Medio	21	Medio
10	2	2	4	Bajo	2	4	6	Medio	2	1	3	Bajo	13	Bajo
11	5	1	6	Medio	3	5	8	Medio	3	3	6	Medio	20	Medio
12	4	4	8	Medio	4	4	8	Medio	3	3	6	Medio	22	Medio
13	5	5	10	Alto	4	5	9	Alto	5	4	9	Alto	28	Alto
14	3	5	8	Medio	3	3	6	Medio	1	3	4	Bajo	18	Medio
15	3	3	6	Medio	3	5	8	Medio	3	3	6	Medio	20	Medio
16	3	4	7	Medio	4	4	8	Medio	4	2	6	Medio	21	Medio
17	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	3	4	7	Medio	19	Medio
18	5	3	8	Medio	3	4	7	Medio	5	3	8	Medio	23	Medio
19	3	4	7	Medio	4	3	7	Medio	5	2	7	Medio	21	Medio

20	1	5	6	Medio	2	4	6	Medio	5	1	6	Medio	18	Medio
21	5	1	6	Medio	3	5	8	Medio	5	2	7	Medio	21	Medio
22	1	2	3	Bajo	2	1	3	Bajo	1	1	2	Bajo	8	Bajo
23	2	4	6	Medio	2	4	6	Medio	2	4	6	Medio	18	Medio
24	4	5	9	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	29	Alto
25	4	3	7	Medio	4	4	8	Medio	3	3	6	Medio	21	Medio
26	3	4	7	Medio	4	4	8	Medio	4	2	6	Medio	21	Medio
27	2	5	7	Medio	5	2	7	Medio	5	1	6	Medio	20	Medio
28	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	30	Alto
29	1	5	6	Medio	5	1	6	Medio	4	3	7	Medio	19	Medio
30	5	5	10	Alto	5	4	9	Alto	4	5	9	Alto	28	Alto
31	3	4	7	Medio	4	3	7	Medio	4	2	6	Medio	20	Medio
32	4	3	7	Medio	2	4	6	Medio	2	3	5	Bajo	18	Medio
33	2	5	7	Medio	5	1	6	Medio	5	1	6	Medio	19	Medio
34	3	4	7	Medio	4	2	6	Medio	3	3	6	Medio	19	Medio
35	2	5	7	Medio	4	4	8	Medio	5	1	6	Medio	21	Medio
36	1	5	6	Medio	5	2	7	Medio	5	3	8	Medio	21	Medio
37	4	4	8	Medio	4	3	7	Medio	3	3	6	Medio	21	Medio
38	2	2	4	Bajo	2	4	6	Medio	2	1	3	Bajo	13	Bajo
39	5	1	6	Medio	3	5	8	Medio	3	3	6	Medio	20	Medio
40	4	4	8	Medio	4	4	8	Medio	3	3	6	Medio	22	Medio
41	5	5	10	Alto	4	5	9	Alto	5	4	9	Alto	28	Alto
42	3	5	8	Medio	3	3	6	Medio	1	3	4	Bajo	18	Medio

43	3	3	6	Medio	3	5	8	Medio	3	3	6	Medio	20	Medio
44	3	4	7	Medio	4	4	8	Medio	4	2	6	Medio	21	Medio
45	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	3	4	7	Medio	19	Medio
46	5	3	8	Medio	3	4	7	Medio	5	3	8	Medio	23	Medio
47	3	4	7	Medio	4	3	7	Medio	5	2	7	Medio	21	Medio
48	1	5	6	Medio	2	4	6	Medio	5	1	6	Medio	18	Medio
49	5	1	6	Medio	3	5	8	Medio	5	2	7	Medio	21	Medio
50	5	3	8	Medio	3	4	7	Medio	5	3	8	Medio	23	Medio
51	3	4	7	Medio	4	3	7	Medio	5	2	7	Medio	21	Medio
52	1	5	6	Medio	2	4	6	Medio	5	1	6	Medio	18	Medio
53	5	1	6	Medio	3	5	8	Medio	5	2	7	Medio	21	Medio
54	1	2	3	Bajo	2	1	3	Bajo	1	1	2	Bajo	8	Bajo
55	2	4	6	Medio	2	4	6	Medio	2	4	6	Medio	18	Medio
56	4	5	9	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	29	Alto
57	4	3	7	Medio	4	4	8	Medio	3	3	6	Medio	21	Medio
58	3	4	7	Medio	4	4	8	Medio	4	2	6	Medio	21	Medio
59	2	5	7	Medio	5	2	7	Medio	5	1	6	Medio	20	Medio
60	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	30	Alto
61	1	5	6	Medio	5	1	6	Medio	4	3	7	Medio	19	Medio
62	5	5	10	Alto	5	4	9	Alto	4	5	9	Alto	28	Alto
63	3	4	7	Medio	4	3	7	Medio	4	2	6	Medio	20	Medio
64	4	3	7	Medio	2	4	6	Medio	2	3	5	Bajo	18	Medio

N	Rentabilidad											
	Tipo de riego					Humedad del suelo					ST2	Y
	7	8	9	S1	D1	10	11	12	S2	D2		
1	4	3	3	10	Medio	3	2	3	8	Medio	18	Medio
2	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	30	Alto
3	3	2	4	9	Medio	2	2	3	7	Bajo	16	Medio
4	2	3	3	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	15	Medio
5	1	4	2	7	Bajo	5	3	2	10	Medio	17	Medio
6	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	11	Bajo
7	3	2	5	10	Medio	3	3	3	9	Medio	19	Medio
8	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	16	Medio
9	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	16	Medio
10	2	2	3	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	10	Bajo
11	3	2	1	6	Bajo	3	2	4	9	Medio	15	Medio
12	4	3	3	10	Medio	3	2	3	8	Medio	18	Medio
13	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	30	Alto
14	3	2	4	9	Medio	2	2	3	7	Bajo	16	Medio
15	2	3	3	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	15	Medio
16	1	4	2	7	Bajo	5	3	2	10	Medio	17	Medio
17	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	11	Bajo
18	3	2	5	10	Medio	3	3	3	9	Medio	19	Medio
19	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	16	Medio
20	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	11	Bajo

21	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	16	Medio
22	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	11	Bajo
23	5	1	2	8	Medio	2	3	3	8	Medio	16	Medio
24	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	30	Alto
25	2	3	2	7	Bajo	3	3	2	8	Medio	15	Medio
26	3	5	3	11	Medio	1	4	4	9	Medio	20	Medio
27	1	2	3	6	Bajo	3	2	3	8	Medio	14	Bajo
28	3	4	5	12	Medio	4	3	4	11	Medio	23	Medio
29	4	3	3	10	Medio	3	2	3	8	Medio	18	Medio
30	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	30	Alto
31	3	2	4	9	Medio	2	2	3	7	Bajo	16	Medio
32	2	3	3	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	15	Medio
33	1	4	2	7	Bajo	5	3	2	10	Medio	17	Medio
34	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	11	Bajo
35	3	2	5	10	Medio	3	3	3	9	Medio	19	Medio
36	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	16	Medio
37	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	16	Medio
38	2	2	3	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	10	Bajo
39	3	2	1	6	Bajo	3	2	4	9	Medio	15	Medio
40	4	3	3	10	Medio	3	2	3	8	Medio	18	Medio
41	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	30	Alto
42	3	2	4	9	Medio	2	2	3	7	Bajo	16	Medio
43	2	3	3	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	15	Medio

44	1	4	2	7	Bajo	5	3	2	10	Medio	17	Medio
45	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	11	Bajo
46	3	2	5	10	Medio	3	3	3	9	Medio	19	Medio
47	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	16	Medio
48	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	11	Bajo
49	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	16	Medio
50	3	2	5	10	Medio	3	3	3	9	Medio	19	Medio
51	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	16	Medio
52	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	11	Bajo
53	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	16	Medio
54	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	11	Bajo
55	5	1	2	8	Medio	2	3	3	8	Medio	16	Medio
56	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	30	Alto
57	2	3	2	7	Bajo	3	3	2	8	Medio	15	Medio
58	3	5	3	11	Medio	1	4	4	9	Medio	20	Medio
59	1	2	3	6	Bajo	3	2	3	8	Medio	14	Bajo
60	3	4	5	12	Medio	4	3	4	11	Medio	23	Medio
61	4	3	3	10	Medio	3	2	3	8	Medio	18	Medio
62	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	30	Alto
63	3	2	4	9	Medio	2	2	3	7	Bajo	16	Medio
64	2	3	3	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	15	Medio