



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR EL
CONTROL DEL ÁREA DE PERSONAL EN AGRÍCOLA
CERRO PRIETO SAC MOCUPE 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Caceda Romero, Jorge Luis

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6040-538X>

Asesor:

Dra. Angulo Argomedo María Ysabel,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7156-8192>

Línea de Investigación

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

TESIS
ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR EL CONTROL DEL
ÁREA DE PERSONAL EN AGRÍCOLA CERRO PRIETO SAC
MOCUPE 2019

Asesor (a): Dr. Angulo Argomedo María Ysabel,

Presidente (a): Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando

Secretario (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR EL CONTROL DEL ÁREA DE PERSONAL EN AGRÍCOLA CERRO PRIETO SAC MOCUPE 2019

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Caceda Romero, Jorge Luis	DNI N°43678397	

Pimentel, 25 de setiembre de 2023

Dedicatoria

A mis hijas, Thais, Ghia y Catalina

A mi esposa Jessica

Agradecimiento

Para mi familia, por brindarme todo su apoyo a lo largo de mi carrera y que apostaron por mi crecimiento profesional.

Resumen

La investigación se encargó de identificar y establecer las estrategias de gestión que permita mejorar el control en área de personal en agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019. Mediante un estudio de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental. La población fueron un total de 224 trabajadores y la muestra se eligió a 140 a quienes se aplicó dos cuestionarios de encuestas. Los resultados indican que las dimensiones del control del área de personal se encuentran en un nivel regular como la evaluación del desempeño porque el 61,4% no se evalúa el cumplimiento de las metas, la disciplina laboral el 44,3% a veces cumple con las normas, al 63.6% del personal no le solucionan de inmediato cuando realiza un reclamo. Concluye que las estrategias se enfocan en mejorar el control del personal, ya que se buscó mejorar la capacidad mediante capacitación y desarrollo profesional.

Palabras claves: Estrategias de gestión, control del área del personal, competencia, desempeño.

Abstract

The research was responsible for identifying and establishing management strategies that allow improving control in the area of personnel in agricultural Cerro Prieto SAC Mocupe 2019. Through a descriptive study of quantitative approach, with a non-experimental design. The population was a total of 224 workers and the sample was chosen to 140 to whom two questionnaires of surveys were applied. The results indicate that the dimensions of the control of the personnel area are at a regular level such as performance evaluation because 61.4% do not evaluate the fulfillment of the goals, labor discipline 44.3% sometimes meets the rules, 63.6% of staff do not solve immediately when you make a claim. It concludes that the strategies are focused on improving the control of personnel, since it was sought to improve capacity through training and professional development.

Keywords: Management strategies, personnel area control, competence, performance.

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Índice	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema.....	28
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	29
1.7.1. Objetivo General.....	29
1.7.2. Objetivo Específico.....	29
II. MATERIAL Y MÉTODOS	30
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	30
2.2. Población y muestra.....	31
2.3. Variables, Operacionalización.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5. Procedimientos de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos.....	39
2.7. Criterios de Rigor científico.....	40
III. RESULTADOS	41
3.1. Tablas y Figuras	41
3.2. Discusión de resultados	49
3.3. Aporte científico	51
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	632
Referencias	654
Anexos	709

Índice de tablas

Tabla 1 Población de la Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe	31
Tabla 2 Operacionalización de variables	34
Tabla 3 Criterios éticos de la investigación	40
Tabla 4 Distribución de la evaluación del desempeño del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.....	41
Tabla 5 Distribución de la disciplina laboral del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.....	42
Tabla 6 Distribución del manejo de reclamos del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.....	43
Tabla 7 Distribución de la auditoría del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019	44
Tabla 8 Estrategias de la dimensión relaciones humanas	45
Tabla 9 Estrategias de la dimensión sistema abierto	46
Tabla 10 Estrategias de la dimensión proceso interno.....	47
Tabla 11 Estrategias de la dimensión meta racional.....	48
Tabla 12 Identificación de propuestas	57
Tabla 13 Plan de acción (Propuesta).....	58
Tabla 1 Beneficio de la propuesta.....	60
Tabla 15 Instrumento para evaluar el plan propuesto.....	61

Índice de figuras

Figura 1 Estrategias de la gestión del personal.....	23
Figura 2 Distribución de la evaluación del desempeño del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019	41
Figura 3 Distribución de la disciplina laboral del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.....	42
Figura 4 Distribución del manejo de reclamos del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.....	43
Figura 5 Distribución de la auditoria del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019	44
Figura 6 Estrategias de la dimensión relaciones humanas.....	45
Figura 7 Estrategias de la dimensión sistema abierto	46
Figura 8 Estrategias de la dimensión proceso interno.....	47
Figura 9 Estrategias de la dimensión meta racional	48

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Hoy en día el mantener una gestión que se atienda a las necesidades de las empresas es de vital importancia a nivel mundial y el Perú no es ajeno a este problema, ya que muchas veces la gestión suele ser realizada por personas poco calificadas para asumir la difícil tarea de poder planificar y controlar tanto los recursos de las empresas, así como organizar adecuadamente a los colaboradores. Así mismo las entidades públicas han sido víctimas de gestiones con resultados deplorables llegando incluso a tener un clima laboral en anarquía.

Contexto Internacional

Bomi Group (2018). Publicó por medio de su página en Brasil nos dice que, el Sistema de Gestión de Calidad de Bomi Group de Brasil está certificado para la prestación de servicios de almacenamiento, administración, distribución y transporte, incluido el transporte a temperatura controlada de equipos médicos, farmacéuticos, suplementos alimenticios y productos para la salud en general, incluido el servicio de consultoría logística especializada y procedimientos ad hoc, como Servicios de re-etiquetado, re-ensado, ensamble de kits y la gestión de inventarios de stock en consignación en hospitales.

Torres (2017). En una entrevista realizada por el portal web Ferrovial en Chile, nos comentó que, la gestión de la seguridad y la salud de los trabajadores son concluyente en el trabajo. Por ello se deberá seguir muy de cerca las necesidades de la obra y vigilar diariamente el desarrollo de las medidas implantadas. Es un orgullo adquirir los reconocimientos de empresas como IST y METRO. En los más de 22 años que Ferrovial Agroman empresa para la cual lleva asumiendo el puesto de director, se ha construido más de 700 kilómetros de autopistas de peaje, 12 kilómetros de túneles y 16 estaciones de la red de metro de Santiago de Chile, y obras de edificación por valor superior a los 100 millones de dólares.

Neupert (2016). En una entrevista para el Portal Minero en Chile, nos dice que, al interior de las empresas es de mucha importancia que se llega implementar

la gestión, dado que estamos en un mundo globalizado, siempre habrá algún factor que te empujará fuera del mercado. Entonces hay que ser muy ágil porque el mercado cambia más rápido que la organización. Asimismo, uno de los principales pilares de la gestión sostenible del cambio está relacionado con la definición de las personas que lideran el cambio, la definición del equipo y luego la implementación de un programa de aprendizaje, desarrollo, empoderamiento y capacitación.

Contexto Nacional

Macera (2018). En una publicación para el diario El comercio en Lima, nos comentó que, la presión sindical y las huelgas, las deudas no cobradas de millonarios y las leyes de movimiento de gastos están minando la estabilidad financiera de ESSALUD, ya que los problemas de gobernabilidad, transparencia en las contrataciones, corrupción interna y políticas para mejorar la infraestructura y los servicios son verdaderamente problemáticos. No hay la transparencia que toda actividad pública merece. Otros factores que han desestabilizado la base tributaria de Essalud tienen una larga historia y atacan la estructura desde tres frentes: leyes aprobadas por el Congreso a través de iniciativas de gasto, huelgas y presiones sindicales, y diferentes tasas de cotización en ciertas industrias.

Barrenechea (2018). En su publicación para el diario RPP en Lima, nos mencionó que, la conducción del alcalde Luis Castañeda ha realizado varias obras de ampliación de carriles en Benavides, Javier Prado, La Molina y otros. Una de las medidas a corto plazo que podría tomar el alcalde electo Muñoz es la gestión del tráfico, según expertos en transporte de la ciudad. En ese sentido, afirmó que las prioridades deben ser la implantación de semáforos, control de giros a la izquierda, mejoramiento de intersecciones y educación vial.

Andina (2018). En una publicación de su portal web en Lima, nos comentó que, La Contraloría General de la República identificó una serie de áreas de mejora en nueve instituciones educativas públicas de la región de Lambayeque, incluyendo procesos de matrícula, herramientas de gestión institucional e infraestructura, equipamiento y servicios. La conformación del Consejo Institucional de Educación, Consejo de Consejería y Convivencia Escolar y profesionales de la psicología han afectado la vigilancia cívica del consejo de educación, el desempeño de las labores

de consejería y la prevención de casos de acoso y violencia estudiantil respectivamente.

Contexto Local

La presente investigación tomó como fenómeno de estudio a la empresa Agrícola Cerro Prieto SA, cuyo fundo se encuentra ubicada en Panamericana Norte Km 733 Pacanga Chepen La Libertad Perú, la cual se encarga de producir frutos frescos tales como Paltas, Arándanos, Espárragos y uvas, se cuenta con más de 4500 hectáreas de tierras, así como también con infraestructura y equipos de última generación. Con el paso de los años esta empresa se ha venido posicionando, sin embargo, ante el crecimiento con el cual aumenta la complejidad de la empresa, lo mismo sucede con la gestión del personal, ya que se hace más difícil verificar el cumplimiento de los horarios de trabajo, funciones establecidas, tardanzas, ausentismo, la cual se complica más por la falta de estrategias de gestión adecuadas. Motivo por el cual se origina el estudio, porque de continuar la empresa con esta situación, peligra su productividad, satisfacción del personal y el desempeño laboral.

1.2. Trabajos previos

Contexto Internacional

Saavedra (2018). En su tesis de investigación denominada: "*Sistema de control de Gestión gendarmería de Chile*". Para optar el título profesional de magister en control de gestión presentado en la universidad de Chile. La problemática es que la Garmenderia de Chile carece de muchos sistemas logísticos de manera que esta se encuentra en problemas de liquidez, es por ello que el objetivo general es elaborar y proponer un sistema de control de gestión. La metodología es descriptiva, con un apoblacion de 300 trabajadores a los cuales se les realizó un cuestionario. Se concluyó que, debido a la limitación que la dependencia ofrece solo dos tableros de control, es necesario optar por adecuar el funcionamiento de las dos unidades estratégicas, enfocándose en la tutela y atención de la población necesitada, como las personas privadas de libertad que están interesadas en Se invita a que la ejecución de este trabajo se extienda a

quienes se ven obligados a adoptar medidas alternativas, y para quienes ya se han graduado.

Flores (2015). En su tesis de investigación denominada: *“Estrategias financieras aplicadas al proceso de sostenibilidad y crecimiento de la pyme del sector comercio del municipio Santiago Mariño del estado Aragua”*. Para optar el título de magister en administración de empresas presentado en la universidad de Carabobo en Colombia. El problema en el que se enfoca la investigación es que se desconocen las estrategias financieras utilizadas para el proceso de desarrollo sostenible y crecimiento de las PYMES del sector comercial de la ciudad, por lo que el objetivo principal fue evaluar las estrategias financieras utilizadas para el proceso de desarrollo sostenible. desarrollo y Pymes en Aragua. El crecimiento del sector comercial en la ciudad de Santiago Marinho. La metodología empleada fue una descriptiva no experimental, con una población de 15 PYMES a los cuales se les realizó una encuesta. Se concluye, que se diagnosticó el estado actual del proceso de planificación financiera relacionado con el proceso de sostenibilidad y crecimiento de las PYMES del sector comercial ubicadas en el municipio de Santiago Marino del Estado, evidenciando que el proceso de planificación no tiene en cuenta la etapa de planificación anterior PYMES, indicando que los procesos financieros no fueron desarrollados teniendo en cuenta los supuestos de planificación

Borges et al. (2017). Realizaron la investigación titulada, *“Control interno en las organizaciones hospitalarias brasileñas: un análisis teórico”*. Este estudio tiene como objetivo analizar la importancia del control interno en las organizaciones hospitalarias brasileñas. Los métodos utilizados fueron revisiones bibliográficas, investigación de diversos autores en bibliografías y fuentes electrónicas. Los resultados se enfocan en la descripción de estructuras y procedimientos organizacionales hospitalarios y pretenden brindar una perspectiva teórica sobre los beneficios e importancia de su aplicación. Los resultados obtenidos permitieron enfatizar la importancia del control como paso en el proceso administrativo, entendiendo que tanto los hospitales públicos como privados deben utilizar y administrar sus recursos de manera efectiva para brindar servicios de calidad a los pacientes que serán bien administrados.

Cardona et al.(2018) en su investigación *“Estrategias de Gestión del Talento de la Asociación Yuquera de Colfeyuca, Sucre, Colombia”*. El problema que viene afectando a la asociación es la falta de estrategias por parte de los trabajadores para poder realizar todas las gestiones, por eso el propósito es identificar la estrategia de gestión del talento que actualmente desarrolla la Asociación Yuquero en la provincia de Sucre, Colombia. La investigación es de tipo cuantitativa, con un diseño no experimental, la población y muestra lo conforma 10 asociaciones, la técnica empleada es la encuesta. Se obtuvo como resultado que la gestión participativa, el 40% de las asociaciones cree que los empleados tienen acceso a la información de la empresa y el 60% de los trabajadores mencionan que no cuentan con el apoyo de la empresa.

. Sin embargo, un sorprendente 60% sintió que nunca antes había enfrentado este problema. En conclusión, es muy probable que estas asociaciones realicen cambios en la gestión de recursos humanos (HRM) ya que pretenden mejorar, quiere decir que el cambio los une para administrar la capacitación y los recursos para promover el crecimiento sindical.

Ramírez et al. (2020) en su trabajo investigativo *“Dirección estratégica de la gestión de recursos humanos en la industria minera en Venezuela, Colombia y Chile”*. El problema que tiene es la carencia de etapas de la gerencia estratégica para gestionar las contrataciones de trabajadores del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile, tiene como objetivo realizar aportes que incidan positivamente en el desempeño de la gestión de la empresa. La investigación es de tipo descriptivo, con un diseño no experimental- transversal, la técnica empleada es la encuesta y su instrumento es el cuestionario, su muestra es de 55 gerentes. Los resultados no mostraron diferencias significativas entre las fases de la gestión estratégica y se consideraron moderados. Se concluye, que la gestión estratégica de la gestión de recursos humanos aumenta la ventaja competitiva sostenible, porque los empleados propios del sector físico son creadores de valor estratégico gracias a sus competencias en una organización que responde a las demandas del entorno.

Contexto Nacional

Correa (2021). En su tesis *“Estrategias de gestión administrativas para el mejoramiento del control del personal interno de la empresa Inversiones NJS EIRL, Chiclayo-2019”*. La empresa tiene algunos problemas de organización, planificación, lo que están afectando al control administrativo, es por eso que su propósito general es la proposición de estrategias de gestión que ayudaran con el mejoramiento de control del personal interno. El estudio tiene un tipo de investigación descriptiva-propositiva, con un diseño no experimental, la técnica que se aplicó fue la encuesta que fueron aplicadas tan solo a trabajadores administrativos. Como resultado se obtuvo que existe un nivel alto de control de la empresa, los trabajadores creen que existen algunas métricas para evaluar y medir el desempeño del personal, asimismo ayudará para medir la cantidad de productos vendidos. Aunque los controles internos eran adecuados, la evaluación comparativa entre el desempeño y los modelos se consideró insuficiente y no se realizó formalmente. Se concluye, que Inversiones NJS E.I.R.L tiene un alto nivel de administración, ya que el 70% de los socios reconoció que el nivel de actividades de administración es alto. Me parece que las tareas de control se consideran irrelevantes para el negocio de la empresa y algunos empleados dicen que no se toman medidas correctivas para garantizar que se cumplan las metas de la empresa.

Ruiz et al. (2020) en su investigación *“mejora del control interno para selección de personal en logística en la UGEL San Martín 2020”*, el problema al que se enfrenta la Ugel es no tienen un buen control en las contrataciones del personal del área de logística, es por ello que el objetivo es identificar los patrones de control interno para mejorar la dotación de contrataciones del personal de logística UGEL San Martín 2020. El estudio es de tipo básica, con enfoque cuantitativo, con su diseño no experimental-descriptivo-transversal, el instrumento es el cuestionario, la técnica es la encuesta, su población 60 trabajadores de logística. Se obtuvo que de los 60 trabajadores, el 58,3% casi siempre realiza actividades de prevención y monitoreo, el 50% siempre están realizando seguimiento a los resultados y el 33,3% están comprometidos con las mejoras. En conclusión, se llegó a determinar que necesitan urgente adecuar un control interno para mejorar las contrataciones con el Estado debido a que el personal en muchas veces omiten todos los

procedimientos, asimismo, no existe una evaluación acerca del planeamiento administrativo, donde los indicadores se incumplen en un 60%.

López (2019). Es su investigación titulada *“propuesta estratégica de control interno para mejorar las gestiones administrativas en el área de tesorería de la Dirección Regional Agraria Amazonas, periodo 2016”*. El problema que tiene es que algunos de los trabajadores no cumplieron con las rendiciones de viáticos y una mala administración en la caja fuerte, por eso que se propusieron estrategias que ayuden a mejorar la gestión de administración que realiza el área de tesorería. El estudio es de tipo descriptivo y su diseño es no experimental-propositiva, la muestra fueron 3 colaboradores de tesorería. Se determinó que en el área de tesorería existen diversas ineficiencias, como son: desmotivación y mal desempeño en los fondos que maneja el área, estos problemas surgen porque no se establecen medidas de control y seguimiento en el área. Para concluir, las estrategias de control interno se elaboró de acuerdo con los componentes del plan de control interno con el fin de mejorar el área tesorería y capacitar al personal de esta área para aumentar su conocimiento y capacidad de informar sobre la actividad relacionada con el dinero y cómo se puede utilizar para distintos proyectos.

Ezcurra et al. (2018). En su tesis titulada, *“Estrategias del uso de las TIC y la gestión de conocimientos de los docentes de educación primaria de la institución educativa José Abelardo Quiñones, de la ciudad de Pucallpa 2018”*. Para optar el grado académico de maestra en Administración de educación presentado en la Universidad Cesar Vallejo sede Lima. La problemática es que muchos docentes tienen poco conocimiento de las TIC, ya sea por desconocimiento, falta de interés o simplemente resistencia al cambio, por lo que el objetivo principal es determinar el nivel de compromiso con las estrategias de uso de las TIC y la gestión del conocimiento. I.E.E. Maestro de primaria José Abelardo Quiñones, Pucallpa, 2018. El método empleado en la investigación es descriptivo correlacional, con una población de 60 docentes a los cuales se les aplicó una encuesta. Se concluyó que, en cuanto más se utilicen las estrategias, los profesores tendrán un alto nivel de conocimientos en las TIC.

Vega (2018). En su tesis denominada, *“Estrategias de promoción y gestión de ventas en la empresa Bicolor SAC Piura 2018”*. Para optar el título profesional

de licenciado en administración presentado en la universidad Cesar Vallejo de Lima. La problemática en la que se centra la indagación muestra una pérdida continua de clientes y como resultado una caída significativa en las ventas. Las empresas competidoras tienen más influencia en las ferreterías y en los compradores finales, negándoles la fidelización de los clientes, por lo que el objetivo principal fue determinar la relación entre la estrategia de promoción y la gestión de ventas de Bicolor Sociedad Anónima Cerrada, Piura, 2018. El método se establece mediante métodos hipotético-deductivos y cuantitativos, el nivel es de correlación descriptivo, el tipo de investigación utilizado es aplicativo y el diseño es transversal no experimental. Además, se realizó un censo de 100 ferreterías en Piura y se utilizaron métodos de encuesta. Se concluye que si existe una relación entre la estrategia de promoción y la gestión de ventas en la Empresa de Solventes Bicolor S.A.C., Piura, 2018, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,882 y la significancia es de 0,00, lo que significa que la relación es positiva y muy fuerte.

Contexto Regional

Collazos et al. (2015). En su tesis titulada, *“Estrategias de gestión de almacenes para la optimización de costos de la empresa embotelladora CALIN SAC CHICLAYO”*. Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración presentado en la universidad Señor de Sipán en Pimentel. El propósito del estudio es desarrollar estrategias de gestión de inventario para optimizar los costos de inventario de la empresa. El método de investigación utilizado fue de tipo mixto aplicado, con un diseño pre-experimental, con una muestra aleatoria de 25 empleados y directivos de la empresa investigada. Las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación son encuestas y cuestionarios. De los resultados se puede apreciar que el conocimiento y aplicación de los empleados y gerentes de la empresa para cada proceso de gestión de almacenes es bajo, con una brecha de demanda del 71% en el pre test y un promedio de 1,93 en los talleres encuestados, la diferencia disminuyó al 29% y la diferencia media aumentó a 2,63.

Iglesias (2016). En su tesis titulada, *“Diseño de estrategia de gestión de personal para incrementar el compromiso organizacional de los trabajadores a tiempo completo de la universidad Señor de sipan”*. Para optar el grado académico de maestro en gestión del talento humano presentado en la universidad Señor de

Sipan en Pimentel. La problemática de la investigación es la falta de una estructura organizacional que permita a los asociados aumentar la productividad y la satisfacción, el propósito de este estudio fue desarrollar una estrategia de gestión de recursos humanos para aumentar el compromiso organizacional entre los empleados de tiempo completo en la Universidad Señor de Sipan. No está destinado a fines experimentales., contando con todo el plantel educativo a los que se les hizo una encuesta. Se concluyó que, el compromiso organizacional de los empleados de tiempo completo de la Universidad Señor de Sipan se considera suficiente, ya que el 74% de ellos se dedican a la institución.

Castañeda et al. (2016). En su tesis titulada, *“La Gestión administrativa y su relación con el Nivel de Satisfacción de los Estudiantes en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015”*. Para optar el título de licenciado en administración pública presentado en la universidad Señor de Sipán Pimentel. El problema fue orientado a establecer la relación entre la gestión administrativa y el nivel de satisfacción o la percepción del servicio en el nivel educativo que recibe el estudiante, como objetivo general determinar la relación entre la gestión y la satisfacción de los estudiantes, contrastando la hipótesis de que existe una relación entre la gestión y la satisfacción de los estudiantes, concluyeron que el 79% de las E.P.G gerencia respecto a la administración, los empleados dicen que no entienden la visión, la misión. y las metas de la organización, el 80% de los empleados manifiesta que no cuenta con los recursos necesarios y la organización necesita actualizar la estructura organizacional actual, el 53% dice que se encuentra implementada, el 64% implementa la gestión burocrática, en cuanto al control priorizan criterios de volumen y coste sin corregir errores ni adoptar estrategias que mejoren el servicio.

Chamba (2020) en su tesis *“Control interno para mejorar la gestión comercial de la empresa Maestro S.A filial Chiclayo”*. El problema que está sucediendo es la mala gestión comercial no se lleva un control de acuerdo a lo que está establecido, debido a lo mencionado se planteó como objetivo determinar como influye en la gestión comercial el control interno de la empresa Maestro S.A-Chiclayo. La metodología empleada es de tipo cuantitativo-descriptivo, con un diseño no experimental, la técnica empleada es la encuesta ,el instrumento es el cuestionario.

Se llegó a determinar que el 49% de las personas encuestadas casi siempre se identifican los riesgos externos e internos y el 47% hace reflejar que si existen problemas poder identificar los riesgos debido a que no emplean los mecanismos adecuados. Se concluyó, que en Maestro si se tiene una cultura acerca del control interno pero no se practica constantemente.

Castro (2021) en su tesis *“Sistema de control interno operativo para mejorar la gestión administrativa en la empresa Burga & Asesores Asociados SCRL, Chiclayo 2018”*. Las deficiencias que tiene la empresa es la carencias de procesos de control debido a que no tienen establecidos normas y políticas el objetivo fue llegar a elaborar un sistema para controlar las gestiones de administración. La metodología empleada es de tipo descriptiva-propositiva, con un enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental-transversal, su población y muestra lo conforman 16 trabajadores, la técnica utilizada es la encuesta. se determinó que, el 13% no está de acuerdo, el 50% se muestra indiferente, el 13% de acuerdo y el 25% completamente de acuerdo en que la empresa monitorea periódicamente el desempeño de las funciones de los empleados. Se concluyó, que la empresa carece de personal que se encargue de la supervisión periódica de cada función asignada a los asociados.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Ruiz et al. (2019) el control del personal se puede realizar al considerar las siguientes medidas:

Establecer controles para realizar las funciones y tareas asignadas a los empleados para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la empresa, en caso de no estar sucediendo se debe identificar las causas para mejor dicha situación.

Llevar un control disciplinario a fin de verificar que el personal cumple con sus obligaciones de la relación

Establecer control de incidencias laborales, como incapacidad temporal, paternidad, vacaciones, huelgas, etc.

Contar con listado de tareas

Control de cumplimiento del horario o jornada laboral.

Retrasos y ausencias reiteradas.

Reducir horas de improductividad y pagadas.

Ramírez et al. (2018), en un artículo sobre gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas, El propósito de este artículo sustenta la gestión del talento humano mediante Cuesta (2015); García et al. (2017); Bolet (2016); Ramírez (2018); Sánchez (2018), y Ramírez et al. (2018). Concluyendo que la gestión del talento humano como estrategia organizacional, aouesta por la dirección estratégica y sus procesos fundamentales, ya que planifican y autorregulan su sistema, para el logro de los objetivos.

1.3.1. Estrategia de gestión

Definición de estrategia de gestión

Fred (2003), la estrategia es una herramienta de gestión que promueve procedimientos y técnicas basados en la ciencia, utilizados de forma interativa y transversal, que promueven la interacción positiva de la organización con el entorno que promueve la eficacia de la satisfacción de las necesidades objetivo. grupo de actividades.

Definición de gestión

Roque (2016) explica que la gestión como “conjunto de acciones encaminadas a lograr objetivos en una institución mediante el cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar” (p. 35).

Trindade et al. (2015) la gestión del personal en la actualidad, cambio de ser sólo una parte sólo operativa a una capacidad que busca contribuir significativamente con el alcance de los objetivos organizacionales estratégicos que abarca una perspectiva macro y la instalación del concepto de gestión estratégica de personas (p. 571).

Proceso de gestión

Restrepo (2009) en su libro no se especifica el concepto y el alcance de la gestión técnica: los procesos de gestión generalmente se consideran integrados en las funciones básicas de la gestión. En el proceso de gestión tradicional, las funciones de planificación, organización y control se identifican e interconectan a través de la función de gestión. El plan define los resultados que la organización quiere lograr, la organización indica cómo se lograrán los resultados planificados y los controles verifican que se logren los resultados planificados.

Estrategia de gestión del personal

Trindade et al. (2015) la estrategia de gestión de personas se refiere a la orientación de la organización en la gestión del factor humano, que busca cohesión al conjunto de prácticas para alcanzar los objetivos, comprende el involucramiento, la seguridad o la mejora de los canales de comunicación en la fuerza de trabajo personas (p. 571).

La estrategia, consiste en “designar el proceso que conduce a un fin deseable” (Freedman, 2016, p. 5).

Mientras, la gestión, “involucra tres actividades esenciales para las organizaciones: la planeación, el control y la toma de decisiones, es decir, el proceso de elegir entre dos o más alternativas o cursos de acción” (Hernández, 2017, p. 112).

Modelo para la gestión de personas

Modelo propuesto por Cameron et al. (2006), citado por Trindade et al. (2015). Que se basa en diferentes abordajes de la gestión de personas en las organizaciones. Que incluye la cultura organizacional, liderazgo, efectividad organizacional, gestión de la calidad y gestión de persona, agrupado en cuatro conjuntos de valores que pertenecen a dos dimensiones: uno es la estructura organizacional, que puede enfatizar la flexibilidad y el dinamismo o la estabilidad, el orden y el control; el otro es el ambiente interno, integración y unidad versus el ambiente externo, diferenciación y competencia. Al final dan origen a cuatro cuadrantes para la gestión de personas.

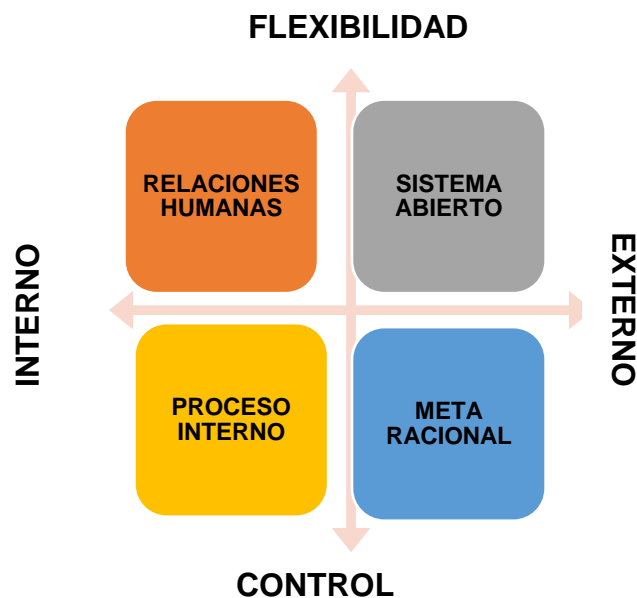
Campuzano et al. (2016) define la gestión del talento humano como “procesos de gestión humana que se realizan en las organizaciones nacionales e internacionales, esto puede ser constatado no sólo en la gran diversidad de tendencias que se yuxtaponen en las prácticas administrativas, sino en la ausencia de reflexión en su aplicación” (p. 440).

Dimensiones de las estrategias de gestión del personal

Dentro de las dimensiones de las estrategias de la gestión del personal se considera el propuesto por Cameron et al. (2006), citado por Trindade et al. (2015):

Figura 1

Estrategias de la gestión del personal



Nota: Cameron et al., (2006)

Trindade et al. (2015) el modelo de relaciones humanas, existe alta flexibilidad y el foco interno. Resalta el trabajo en equipo y el compromiso de los empleados y cree un sólido sistema de valores que promueva la imagen de la empresa. Busca sustentar la alta moral, basada en relaciones amigables y casi familiares, también busca el desarrollo de temas profesionales y personales de los trabajadores. Busca igualdad de oportunidades, participación y compromiso, la motivación se basa en el empoderamiento, el desarrollo y la comunicación (p. 575-576).

Trindade et al. (2015) el modelo sistema abierto, Existe flexibilidad y el foco es externo. Se encargan de iniciativas innovadoras y el desarrollo de nuevos servicios para el empleado, provoca el uso de las ideas, la creatividad y el espíritu empresarial y la asunción de riesgos de los empleados, y busca crear una visión para el futuro de la organización. El éxito se define en función de la flexibilidad y la adaptación al cambio (p. 576).

Trindade et al. (2015) el modelo de proceso interno, Existe control y el foco es interno. Busca la estandarización de los procesos, el manejo de la información y el mantenimiento de la estabilidad y los niveles, mejorar los procesos, las reglas y el análisis del trabajo a través de la reprogramación y otros métodos, y promover el trabajo de los recursos humanos (p. 576).

Trindade et al. (2015) el modelo de meta racional, Alto control y tiene foco externo. La orientación es hacia los resultados. Busca la planificación, el establecimiento de objetivos, el logro de objetivos medibles y las tareas y objetivos para la productividad y la competitividad. Es responsable de convertirse en un socio estratégico alineando sus políticas con la estrategia comercial. Utilización de herramientas como modelos de desempeño y la relación entre evaluación y recompensa. Rentabilidad, eficiencia, productividad, reputación y competitividad son los criterios de éxito (p. 576-577).

1.3.2. Control del personal

Definición de control del personal

Un conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor selección, educación y organización de los servidores de una organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros. (Rodríguez, 2012)

Se denomina control al área de personal al “control de los procesos de reclutamiento, capacitación y administración, así como el sistema de evaluación de desempeño para enfocar esfuerzos de desarrollo, retención y capacitación del personal de acuerdo con el inventario de las capacidades de las personas” (Aguayo, 2005, p. 1).

Con respecto al control del personal, es la auditoria de personal que comprueba el desarrollo de cada una de las funciones, a fin de replantear los objetivos, políticas, normas, procedimientos y presupuestos de personal (Castillo, 2012, p. 276).

“Consiste en el proceso de medición de los resultados que se está logrando para compararlo con lo planeado, a fin de aplicar medidas correctivas que sean necesaria, cuando hay desviación negativa entre lo que se alcanza y lo planificado” (Castillo, 2012, p. 275).

Definición de control

Münch (2017) en su libro Fundamentos Administrativos describe el proceso de determinación de lo que se está haciendo para determinar las acciones correctivas necesarias para evitar desviaciones del plan.

Dimensiones del control del área del personal

Castillo (2012), indica que como parte del control del personal implica los siguientes subsistemas:

Evaluación del desempeño

La disciplina laboral

Manejo de reclamos

Auditoria del personal (p. 276)

Se entiende como la evaluación del desempeño, es el proceso del Juzgamiento periódico de la calidad del trabajo, potencial laboral de los integrantes de una empresa (p. 278).

Chiavenato (2011), el proceso de evaluación de desempeño permite dar solución a problemas de integración del trabajador a la organización o al cargo que ocupa actualmente, de la falta de aprovechamiento de potenciales mayores que los exigidos para el cargo. Además, de una mejor comunicación, planificación del trabajo y organización basada en las fortalezas y debilidades descubiertas, proporciona un recurso eficaz para las organizaciones con aumentos salariales basados en el desempeño, distribución de bonificaciones y despidos.

Farné ,(2012),la calidad del trabajo se puede definir como la satisfacción de las necesidades más importantes de los empleados, ya que se refiere a los recursos que emplean para realizar sus actividades y generar resultados positivos de todas las personas que aportan al trabajo. Evalúa el nivel de bienestar y desarrollo de los recursos humanos resultante de estas condiciones basado en la percepción de que los empleados de la organización están satisfechos o insatisfechos con su ambiente de trabajo,como en el caso negativo, generalmente afecta el optimo desempeño de la entidad. Existe 9 consejos para tener una buena calidad laboral:

- Ambiente o clima laboral.
- Cultura organizacional,relaciones y cooperación.
- Formación y desarrollo
- Compensación y Premios
- Adecuado espacio para realizar las actividades.
- Satisfacción laboral y seguridad en el trabajo
- Independencia del trabajo
- suficientes recursos

Castillo (2006), el potencial laboral es el nivel de trabajo que una persona puede realizar cómodamente en el desarrollo de sus actividades al demostrar sus conocimientos y las destrezas que tiene para realizar sus funciones encomendadas,para poder cumplir con todos sus objetivos optimamente y transmitir el compromiso con sus tareas y con la organización donde labora.

Procedimientos para la evaluación o medición del potencial:

- ✓ Elaboración de una escala de referencia.
- ✓ Medición del nivel de potencial de los trabajadores en la periodo actual .
- ✓ Análisis de los datos recopilados..

Regalado et al. (2011),la relación con el cliente son las estrategias que permiten determinar como se logrará la adquisición,retención o como hacer crecer la base de los clientes. Su finalidad principal es segmentar y personalizar el mensaje y propuesta de valor a través de los distintos medios o canales existentes. Para ello existen diversos tips para lograr atraer más clientes.

- Al momento de comunicarse siempre se debe hablar de "nosotros"
- No iniciar la conversación tuteando sino tener una charla formal.
- Nada de apodosos llamar por su nombre.
- Prestar atención incluso si se está ocupado con más clientes.
- Crear expectativas positivas.
- Intentar tener un acuerdo y brindar un número telefónico.
- No cortar la conversación cuando está dando su punto de vista.

En cambio la disciplina laboral, se denomina a una serie de actividades destinadas a garantizar que todos los miembros se adhieran a las políticas, normas y reglamentos de la empresa. (p. 292).191.09

Gárate et al. (2008)Cumplimiento de normas es la responsabilidad que tiene la empresa de velar por el cumplimiento de la normativa aplicable a sus negocios y operaciones. En resumen, el cumplimiento de las normas se rige en base de la ley.

Gonzales et al. (1959)Cumplimiento de horarios es una de las reglas más importantes en las entidades. La puntualidad determina la responsabilidad de cada trabajador y habla de su personalidad.

Manejo de reclamos, es una manifestación formal de conflicto y ocurre cuando los socios sienten que sus intereses se ven afectados por las acciones u omisiones de los directores u otros miembros de la empresa (p. 305).

Formalidad de solución de conflictos, es el proceso de resolución de disputas entre ambas partes involucradas, incluye todos los medios de resolución de disputas y resolución fuera del área adversaria. (Barrientos, 2014)

Existe 7 tipos de procedimientos para resolver conflictos.

- Comprender el conflicto.
- Ponerse en contacto con la oposición.
- Considerar posibles soluciones.
- Elejir la mejor solución.
- Utilizar a un tercero como intermediario.
- Explora las alternativas.
- Afrontamiento de situaciones estresantes y estrategias de estrés.

Sanciones disciplinarias, son las llamadas de atención y suspensión sin goce de sueldo y, en cuestiones más graves, despido. En el caso de esta última sanción, las reglas del mercado laboral son amplias; no hay mayor desarrollo en las dos primeras leyes. De hecho, imponer reprimendas y suspensiones a los empleadores en circunstancias específicas requiere mucho sentido común y sensatez. (Carcelén, 2001)

Existen 2 tipos de sanciones:

- Sanciones alternativas: Esto significa que se establece una alternativa a las sanciones tradicionales.
- Sanciones Complementarias: En lugar de reemplazar las sanciones tradicionales, se imputan como complementarias.

Auditoría de personal, una serie de actividades planificadas y ejecutadas sistemáticamente para examinar, analizar, evaluar y mejorar las funciones del personal. Se basa en estadístico como: rotación del personal, accidentabilidad, quejas, tiempo y costo de entrenamiento, ausentismo, sanciones (p. 325).

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera las estrategias de gestión mejorarán el control del área de personal en Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación Metodológica:

Desde un punto de vista científico, la investigación es importante porque respaldará investigaciones futuras y proporcionará a los investigadores información relevante de los empleados de Agrícola Cerro Prieto SAC. Además, nos ayudará a realizar estudios de recolección de datos con instrumentos para poder evaluar y desarrollar recomendaciones para estrategias de manejo.

Justificación Social:

Se busca que los resultados obtenidos ayuden a otros investigadores con el mismo problema, como las que fueron proponiendo estrategias para mejorar el

campo de RRHH. Esto nuevamente beneficiará tanto a la empresa como a los empleados, ya que se esfuerza no solo por lograr la mejor administración posible, sino también por mejorar su imagen brindando mejores servicios y logrando los objetivos de la empresa.

Justificación Teórico:

Permitirá realizar un estudio sobre la situación actual del área del personal de la agrícola Cerro prieto y así poder plantear estrategias que permitan la mejora del personal. El propósito de la investigación es innovar el campo de investigación y por lo tanto será un balance o estado de la cuestión sobre la pregunta de investigación y será una herramienta para refutar otros hallazgos de investigación o extender modelos teóricos.

Las limitaciones se presentan en la poca disponibilidad del personal, por encontrarse en su jornada laboral, lo cual se tuvo que buscar el mejor tiempo para recopilar la información.

1.6. Hipótesis

La propuesta de Estrategia de gestión mejorará el control del área de personal en Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Proponer estrategias de Gestión que permitan mejorar el control en área de personal en agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.

1.7.2. Objetivo Específico

- Analizar el control del área de personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.
- Identificar las estrategias de gestión en el área de personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.
- Elaborar estrategias de gestión para mejorar el área de personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Descriptiva

La investigación fue de tipo descriptiva porque se realizó la descripción de las variables estrategias de Gestión y Control del área del personal. Una investigación descriptiva es aquella que “busca especificar los rasgos, características y propiedades resaltantes del objeto de estudio de la investigación”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 74).

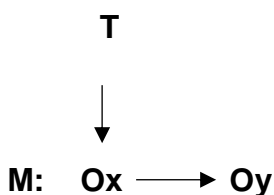
Según el enfoque fue cuantitativa, porque “utilizó la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 4).

2.1.2. Diseño de investigación

No experimental

Según Hernández et al. (2014), la investigación no experimental, se realiza de manera liberada la manipulación de la variable, cuando se realizó el análisis del estudio de sondeo porque puede permanecer en el contexto tal y como es.

Entonces el diseño del estudio se representa el siguiente esquema:



Donde:

O: Muestra en observación

X: (V.I) Estrategias de Gestión

Y: (V.D) Control del área del personal

T: Teoría

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Ñaupas et al. (2013), en su libro Metodología para la Investigación y Disertación Científica, describen que el primer paso para un buen muestreo es definir la población o universo, denotado por la letra mayúscula (N) en las operaciones estadísticas. El universo en las ciencias naturales es una colección de objetos, hechos y eventos que serán estudiados usando varios métodos analíticos, en la empresa Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe, cuenta con un total de 224 trabajadores.

Tabla 2

Población de la Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe

Área	Total
Almacén	14
Análisis y operaciones	1
Asesoría legal	2
Comercial	4
Contabilidad	11
Gestión humana	46
Investigación y desarrollo	1
Laboratorio	2
Logística	6
Maquinaria	4
Planeamiento y costos	8
Planta – administrativos	1
Planta – calidad	13
Planta – mantenimiento	13
Planta – producción	19
Planta – proyectos	4
Producción agrícola	2
Producción arándano	9
Producción esparrago	6
Producción palto	11
Producción riego	7
Producción uva	10
Producción y planificación comercial	2
Seguridad patrimonial	7
Servicios generales	2
Sistemas de gestión	6
Tesorería y finanzas	2
Tecnología de la información	10
Total	224

Nota: Empresa

2.2.2. Muestra

Ñaupas et al. (2013) en su libro Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. La tercera edición describe las muestras como subconjuntos, partes de un universo o una población seleccionada de varias maneras, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si coincide con las características del universo de individuos.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

La población se consideró un total de 224 trabajadores, a un nivel de confianza del 95%, probabilidad de que el resultado sea favorable 50% y sea desfavorable el 50% y un margen de error del 5%.

$$n = \frac{224 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (224 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n= 140 colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe

2.3. Variables, Operacionalización.

2.3.1. Conceptualización de variables

Variable Independiente:

Estrategias de Gestión

Trindade et al. (2015) la estrategia de gestión de personas se refiere a la orientación de la organización en la gestión del factor humano, que busca cohesión al conjunto de prácticas para alcanzar los objetivos, comprende el involucramiento, la seguridad o la mejora de los canales de comunicación en la fuerza de trabajo personas (p. 571).

Variable Dependiente:

Control del área del personal

Un conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor selección, educación y organización de los servidores de una organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros. (Rodríguez, 2012).

2.3.2. Operacionalización

Tabla 3

Operacionalización de variables

Variable Independiente	Dimensiones	Definición	Indicadores	Items	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Estrategias de gestión	Relaciones humanas	Enfatiza el trabajo en equipo y la participación de los empleados, desarrollando un fuerte sistema de valores que contribuye a la imagen de la empresa. Busca sustentar la alta moral, basada en relaciones amigables y casi familiares (Trindade, Galvão, & Freire, 2015, p. 575-576).	Ambiente de trabajo	¿Se promueve un buen ambiente de trabajo en la Agrícola Cerro prieto SAC Mocupe?	Encuesta - cuestionario
			Liderazgo	¿En la empresa se invierte en capacitaciones para el desarrollo de gestores y líderes?	
			Compromiso laboral	¿Se promueve en la empresa el compromiso de las personas con la empresa?	
			Trabajo en equipo	¿Se estimula la integración de los empleados y el trabajo en equipo?	
	Sistema Abierto	Se encargar de iniciativas innovadoras y el desarrollo de nuevos servicios para el empleado, promover el uso de las ideas, la creatividad y el espíritu empresarial de los	Gestión de carreras	¿En la empresa se estimula la gestión de carreras del personal?	
			Iniciativas	¿En la empresa se apoya las iniciativas del personal?	

	empleados arriesgado y busca crear una visión de futuro en la organización. (Trindade, Galvão, & Freire, 2015, p. 576).		
Proceso interno	Busca la estandarización de procedimientos, la gestión de la información y el mantenimiento de la estabilidad y la jerarquía, mejora de procesos, reglamentos y análisis del trabajo a través de métodos como la reingeniería, facilita el trabajo de RH (Trindade, Galvão, & Freire, 2015, p. 576).	Mejora continua	¿Se estimula el mejoramiento de los procesos dentro de la empresa?
		Manejo de información	¿Se promueve la gestión del conocimiento en la empresa?
Meta racional	La orientación es hacia los resultados. Busca la planificación, establecimiento de objetivos y las medidas de productividad y competitividad. (Trindade, Galvão, & Freire, 2015, p. 576-577).	Resultados del personal	¿La empresa gestiona al personal en base a los resultados alcanzados?
		Reconocimiento y recompensa	¿Se reconoce y recompensa al personal en público?
		Metas	¿En la empresa se implementan mejoras para el alcance de las metas?

Variable dependiente	Dimensiones	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Control del área de personal	Evaluación del desempeño	es el proceso del Juzgamiento periódico de la calidad del trabajo, potencial laboral de los integrantes de una empresa (Castillo, 2012, p. 278).	Calidad del trabajo	¿La empresa evalúa que el personal cumpla con sus metas en el tiempo establecido?	Encuesta - cuestionario
			Potencial laboral	¿Realiza bien su trabajo a la primera?	
			Relación con el cliente	¿La empresa promueva una buena relación entre trabajador y el cliente final?	
	Disciplina laboral	se denomina al conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento de las políticas, normas y reglamentos de la empresa, por parte de todos sus miembros (Castillo, 2012, p. 292).	Cumplimiento de normas	¿Cumple con todas las normas que establece la empresa?	
			Cumplimiento de horarios	¿Cumple con su jornada laboral?	
			Manejo de reclamos	Es la expresión formal de un conflicto, se presenta cuando un miembro considera que sus intereses están siendo afectados por la acción u omisión de los directivos o demás integrantes de la empresa (Castillo, 2012, p. 305).	
	Sanciones disciplinarias	¿En la empresa se aplican sanciones al personal?			

Auditoria del personal	Un conjunto de actividades planeadas y ejecutadas sistemáticamente para probar, analizar, evaluar y mejorar las funciones humanas. Se basa en estadístico como: rotación del personal, accidentabilidad, quejas, tiempo y costo de entrenamiento, ausentismo, sanciones (Castillo, 2012, p. 325).	Ausentismo	¿Considera que en su área el personal falta a su centro de labores?
		Rotación del personal	¿En la empresa generalmente se cambia de personal?

Nota: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Encuesta: Según Gil (2016), es una técnica la cual facilita reagrupar información concreta que ha sido brindada por la muestra en estudio de la investigación y que servirá para determinar la problemática presente por medio de los resultados obtenidos. Asimismo, retroalimentará la investigación con información proporcionada por los encuestados. Se empleará para recopilar la información respecto a las estrategias y control del personal.

Análisis documental: Permite recoger información detallada para proceder al análisis de los datos recogidos. Por lo general, es el encargado de realizar una comparación del contexto en el que se encuentran los datos, para que la información pueda ser estudiada a profundidad y detectar las apreciaciones sistemáticas existentes. (Gil, 2016)

2.4.1.1. Instrumentos

Cuestionario: Es una herramienta para obtener información concluyente con fines de investigación. Y es definido como un conjunto articulado y coherente de preguntas diseñadas para realizar un cuestionamiento eficiente para determinar la situación desventajosa del contexto (Grande et al., 2013)

2.4.2. Validez

Según Rodríguez et al. (2016), la demostración de validez conduce a la validación del nivel de las herramientas de recolección de datos para medir la variable en estudio. La validación de la herramienta se realizará mediante valoraciones de expertos.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Para este estudio se utilizaron los programas Excel y SPSS, los cuales fueron extraídos de un cuestionario desarrollado por los propios investigadores para los clientes de la universidad del estudio, que fue realizado en mayo con la autorización del administrador de la empresa.

La recopilación de datos se lleva a cabo mediante los siguientes procedimientos, que se detallan a continuación:

- a) Se selecciona una herramienta, en este caso un cuestionario de encuesta estructurado.
- b) Luego se elaboró el mismo cuestionario y se creó un contexto apropiado para responder las preguntas.
- c) Una vez realizado el diseño del instrumento, se aplica al personal de la empresa, luego se compilan los datos obtenidos con los programas Excel y SPSS para obtener la información pertinente.
- d) Finalmente, analizar los datos obtenidos.

Considerando el uso de tablas por tasas y frecuencias, se dará preferencia al uso de frecuencias absolutas, las cuales podrán ser representadas en los gráficos, barras, etc. que proporcione el sistema, las cuales serán interpretadas utilizando Microsoft Excel, Software Estadísticas y SPSS versión 25.

Correlación de Spearman

Es definido como una medida de asociación lineal existente entre las dos variables, la cual puede estar en rangos, números de orden lo cual permite hacer una comparación de dichos rangos. Asimismo, permite conocer el grado de asociación entre ambas variables, el Rho permite conocer si existe dependencia o independencia en las variables. (Hernández et al., 2014)

2.6. Aspectos éticos

Para que esta investigación sea in adecuadamente, es necesario aclarar los criterios que facilitan la determinación del grado de precisión adecuado para la investigación información.

Tabla 4

Criterios éticos de la investigación

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	“Los participantes aceptaron ser informantes”.
Confidencialidad	“Se les informó sobre la seguridad y protección de su identidad”.
Observación participante	“Los investigadores usaron precaución en el proceso de recopilación de datos”.

Nota: Elaborado en base a: (Noreña, Alcaraz, Rojas, & Rebolledo, 2012)

2.7. Criterios de Rigor científico

2.7.1. Confiabilidad

Según Albarrán et al. (2014), precisaron que la confiabilidad de un instrumento es el grado de exactitud o precisión que tiene, el cual al momento de aplicarse simultáneamente el mismo instrumento a la misma persona, los resultados siempre serán los mismos.

Alfa de Cron Bach

Según Hernández et al. (2014), menciona que el coeficiente Alfa de Cron Bach consiste en determinar el nivel de confiabilidad que tiene la investigación, el cual precisa que la medición va de 0 a 1, y que mientras más el coeficiente se acerque a uno

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

3.1.1. Analizar el control del área de personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.

Tabla 5

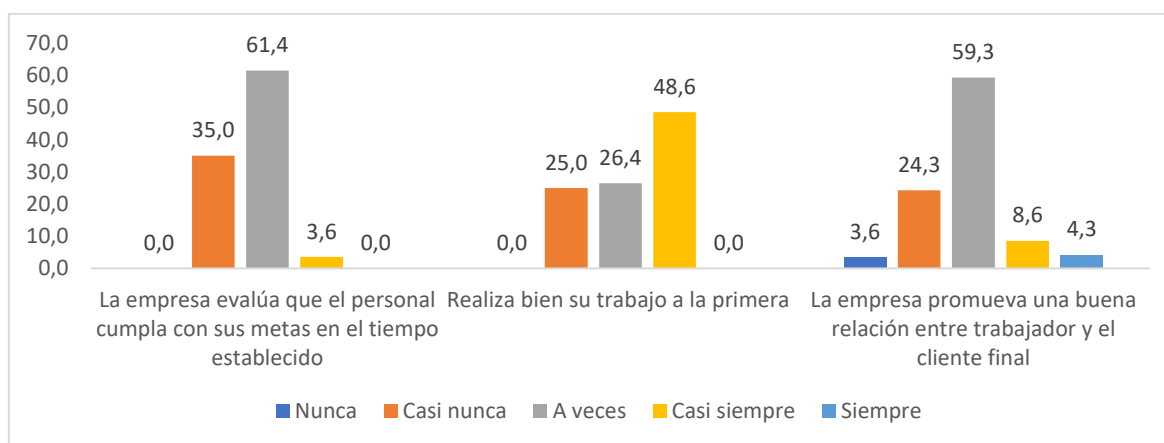
Distribución de la evaluación del desempeño del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.

Preguntas	N		CN		AV		CS		S		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
La empresa evalúa que el personal cumpla con sus metas en el tiempo establecido	0	0.0	49	35.0	86	61.4	5	3.6	0	0.0	140	100.0
Realiza bien su trabajo a la primera	0	0.0	35	25.0	37	26.4	68	48.6	0	0.0	140	100.0
La empresa promueve una buena relación entre trabajador y el cliente final	5	3.6	34	24.3	83	59.3	12	8.6	6	4.3	140	100.0
	0	0	42	30	62	43.9	37	26	0	0	140	100.0

Nota: Cuestionario aplicado al personal

Figura 2

Distribución de la evaluación del desempeño del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019



Nota: En la tabla 3 y figura 2, la evaluación del desempeño del personal a veces se lleva a cabo, donde el 61,4% a veces evalúa que el personal cumple con su meta, el 59,3% a veces promueve una buena relación entre el trabajador y el cliente final y un aspecto positivo es que casi siempre realizan bien su trabajo a la primera.

Tabla 6

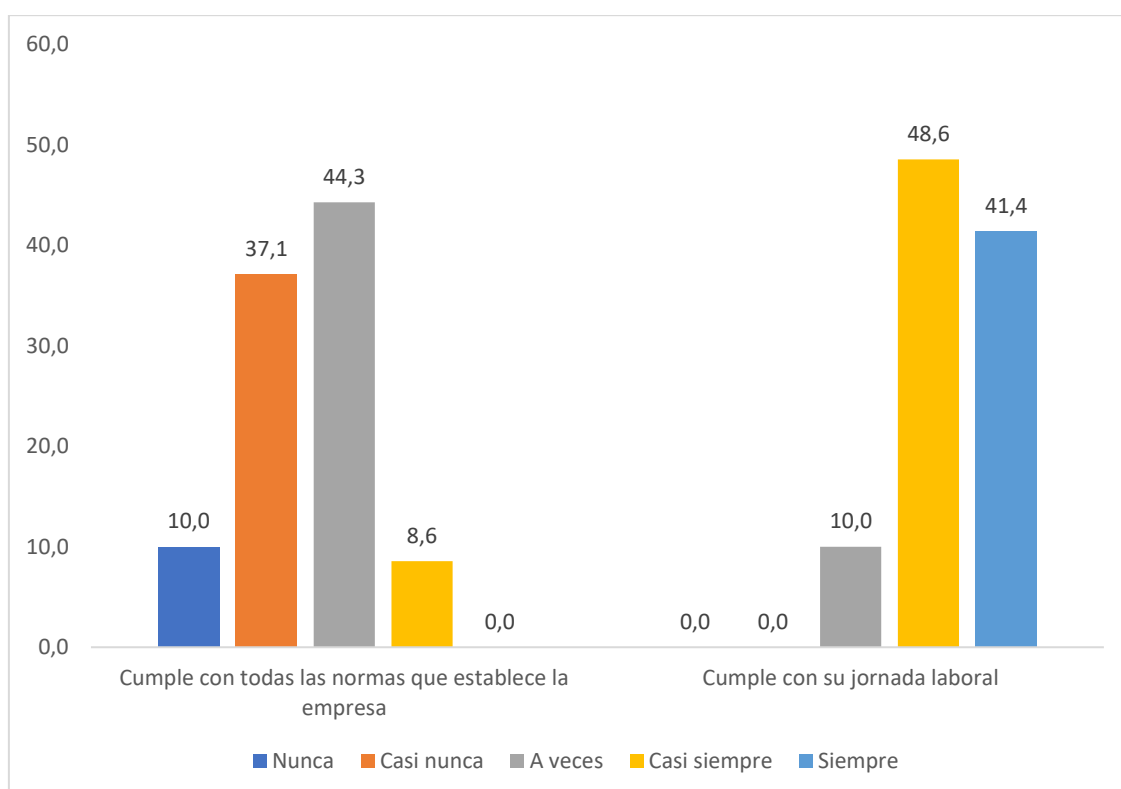
Distribución de la disciplina laboral del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019

Preguntas	N		CN		AV		CS		S		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Cumple con todas las normas que establece la empresa	14	10.0	52	37.1	62	44.3	12	8.6	0	0.0	140	100.0
Cumple con su jornada laboral	0	0.0	0	0.0	14	10.0	68	48.6	58	41.4	140	100.0
	7	5	26	18.6	38	27.1	40	29	29	21	140	100.0

Nota: Cuestionario aplicado al personal

Figura 3

Distribución de la disciplina laboral del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019



Nota: En la tabla 4 y figura 3, el 44,3% a veces cumple con las normas que establece la empresa, y el 90% del personal cumple con su jornada de trabajo.

Tabla 7

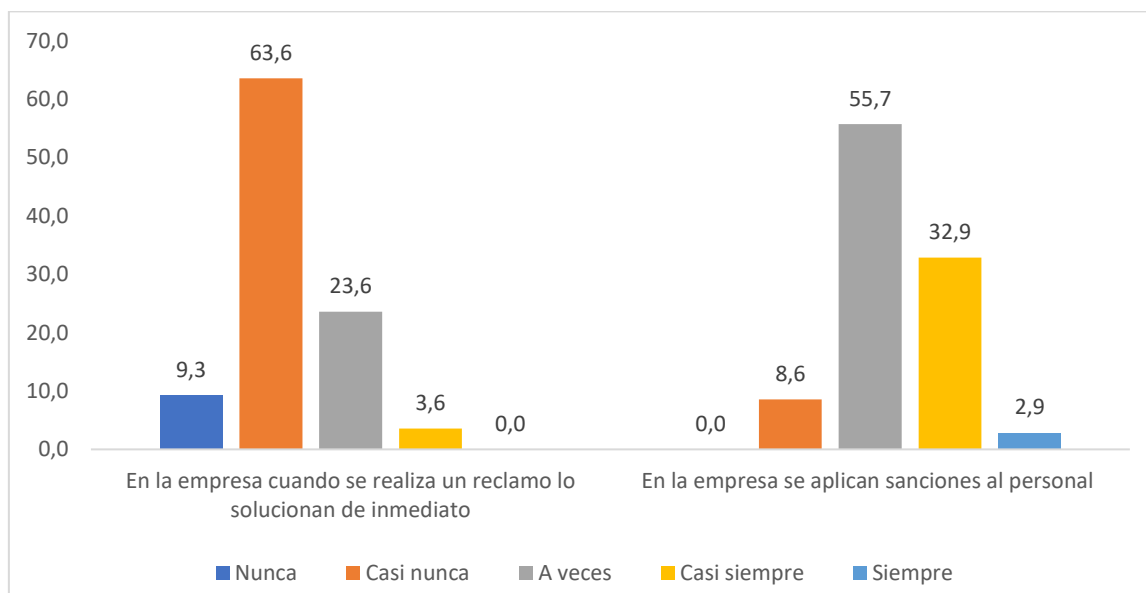
Distribución del manejo de reclamos del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019

Preguntas	N		CN		AV		CS		S		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
En la empresa cuando se realiza un reclamo lo solucionan de inmediato	13	9.3	89	63.6	33	23.6	5	3.6	0	0.0	140	100.0
En la empresa se aplican sanciones al personal	0	0.0	12	8.6	78	55.7	46	32.9	4	2.9	140	100.0
	6.5	4.64	51	36.1	56	39.6	26	18	2	1.4	140	100.0

Nota: Cuestionario aplicado al personal

Figura 4

Distribución del manejo de reclamos del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019



Nota: En la tabla 5 y figura 4 el 63,6% casi nunca le solucionan de inmediato cuando realiza un reclamo y el 55,7% a veces se aplican sanciones al personal.

Tabla 8

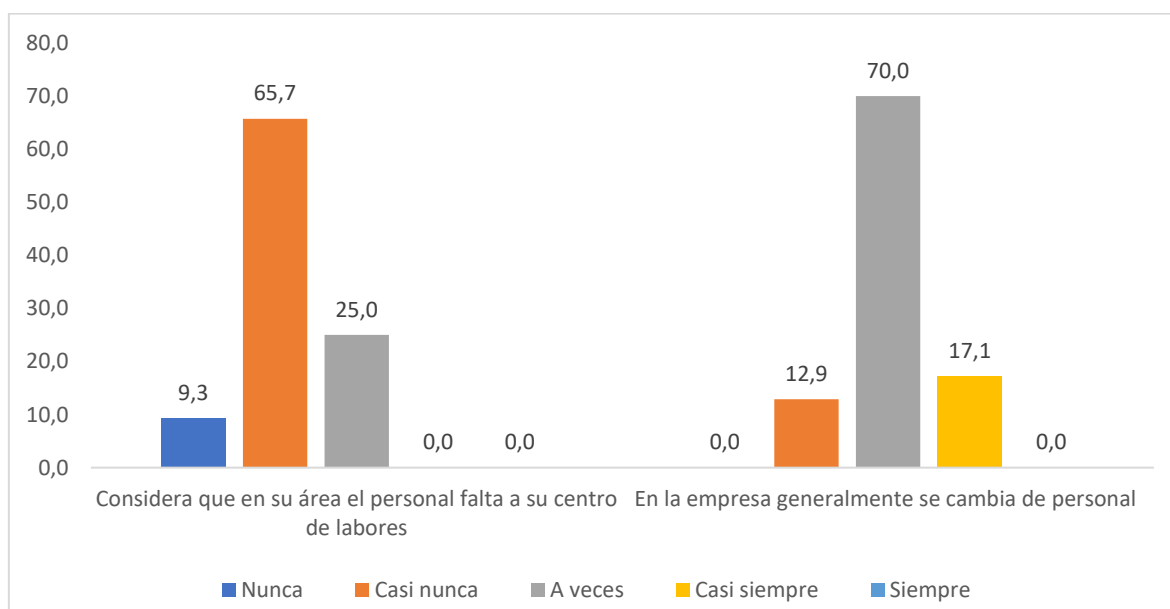
Distribución de la auditoría del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019

Preguntas	N		CN		AV		CS		S		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Considera que en su área la personal falta a su centro de labores	13	9.3	92	65.7	35	25.0	0	0.0	0	0.0	140	100.0
En la empresa generalmente se cambia de personal	0	0.0	18	12.9	98	70.0	24	17.1	0	0.0	140	100.0
	6.5	4.64	55	39.3	67	47.5	12	8.6	0	0	140	100.0

Nota: Cuestionario aplicado al personal

Figura 5

Distribución de la auditoría del personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019



Nota: La auditoría de la persona en la empresa agrícola a veces se lleva a cabo, donde el 70% generalmente se cambia de personal, el 65,7% que casi nunca se falta a su centro de labores.

3.1.2. Identificar las estrategias de gestión en el área de personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.

Tabla 9

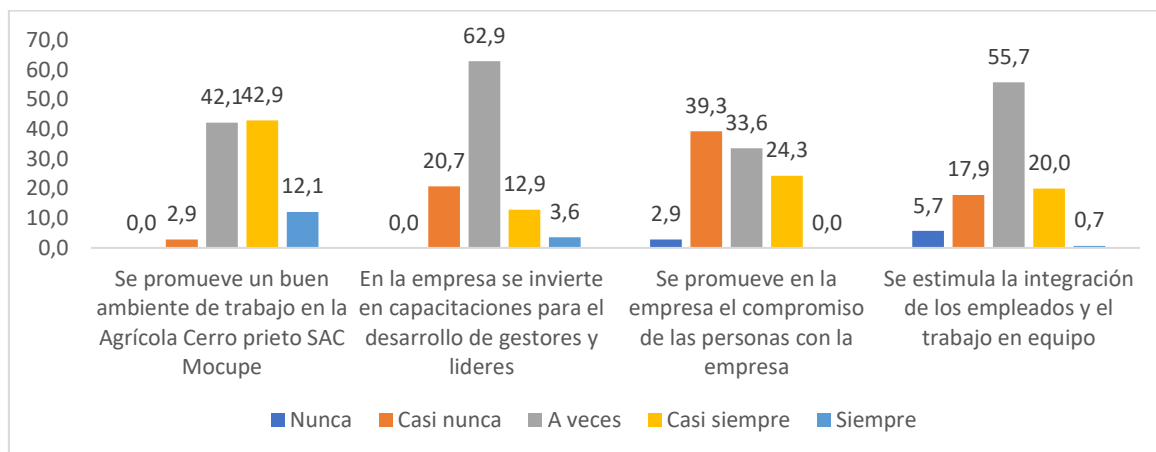
Estrategias de la dimensión relaciones humanas

Preguntas	N		CN		AV		CS		S		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Se promueve un buen ambiente de trabajo en la Agrícola Cerro prieto SAC Mocupe	0	0,0	4	2,9	59	42,1	60	42,9	17	12,1	140	100,0
En la empresa se invierte en capacitaciones para el desarrollo de gestores y lideres	0	0,0	29	20,7	88	62,9	18	12,9	5	3,6	140	100,0
Se promueve en la empresa el compromiso de las personas con la empresa	4	2,9	55	39,3	47	33,6	34	24,3	0	0,0	140	100,0
Se estimula la integración de los empleados y el trabajo en equipo	8	5,7	25	17,9	78	55,7	28	20,0	1	0,7	140	100,0
	3	2,1	28	20,2	68	48,6	35	25	5,8	4,1	140	100,0

Nota: Cuestionario aplicado al personal

Figura 6

Estrategias de la dimensión relaciones humanas



Nota: En la tabla 7 y figura 6 referente a las estrategias de las relaciones humanas, predominó que a veces se llevan a cabo en la inversión de capacitaciones para el desarrollo de gestores y líderes (62.9%), se estimula la integración del trabajo en equipo (55,7%), casi nunca se promueve el compromiso de las personas (39,3%), y casi siempre se promueve un buen ambiente de trabajo (42,9%).

Tabla 10

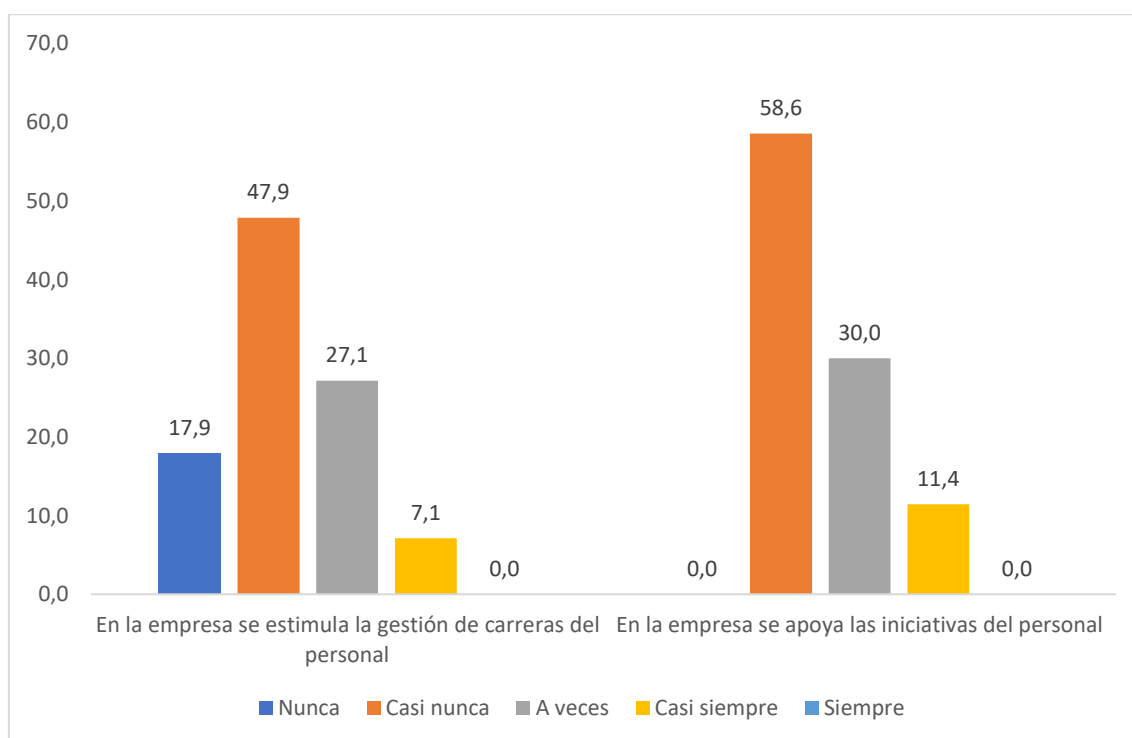
Estrategias de la dimensión sistema abierto

Preguntas	N		CN		AV		CS		S		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
En la empresa se estimula la gestión de carreras del personal	25	17.9	67	47.9	38	27.1	10	7.1	0	0.0	140	100.0
En la empresa se apoya las iniciativas del personal	0	0.0	82	58.6	42	30.0	16	11.4	0	0.0	140	100.0
	13	8.93	75	53.2	40	28.6	13	9.3	0	0	140	101.0

Nota: Cuestionario aplicado al personal

Figura 7

Estrategias de la dimensión sistema abierto



Nota: En la tabla 8 y figura 9, que aborda las estrategias según la dimensión del sistema abierto, se encontró que casi nunca se estimulan la gestión de las carreras del personal (47,9%), y casi nunca se apoya las iniciativas del personal (58,6%).

Tabla 11

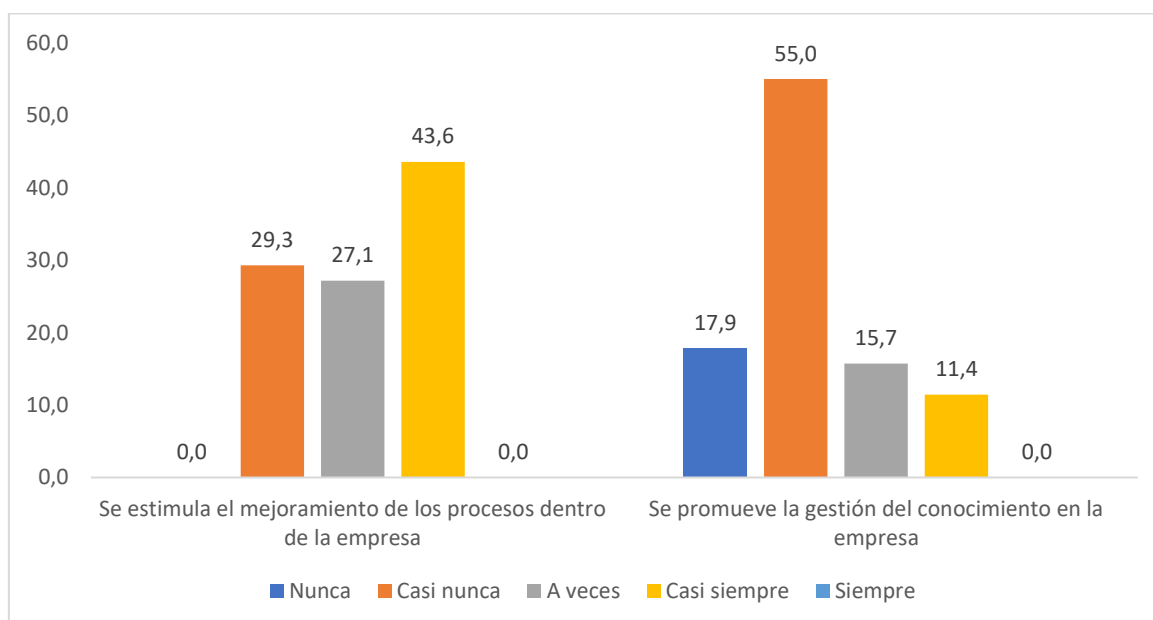
Estrategias de la dimensión proceso interno

Preguntas	N		CN		AV		CS		S		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Se estimula el mejoramiento de los procesos dentro de la empresa	0	0.0	41	29.3	38	27.1	61	43.6	0	0.0	140	100.0
Se promueve la gestión del conocimiento en la empresa	25	17.9	77	55.0	22	15.7	16	11.4	0	0.0	140	100.0
	13	8.93	59	42.1	30	21.4	39	28	0	0	140	101.0

Nota: Cuestionario aplicado al personal

Figura 8

Estrategias de la dimensión proceso interno



Nota: En la tabla 9 y figura 8, se establece que el 43,6% de los trabajadores manifestaron que casi siempre se estimula el mejoramiento de los procesos dentro de la empresa, mientras el 55% indicó que casi nunca se promueve la gestión del conocimiento en la empresa.

Tabla 12

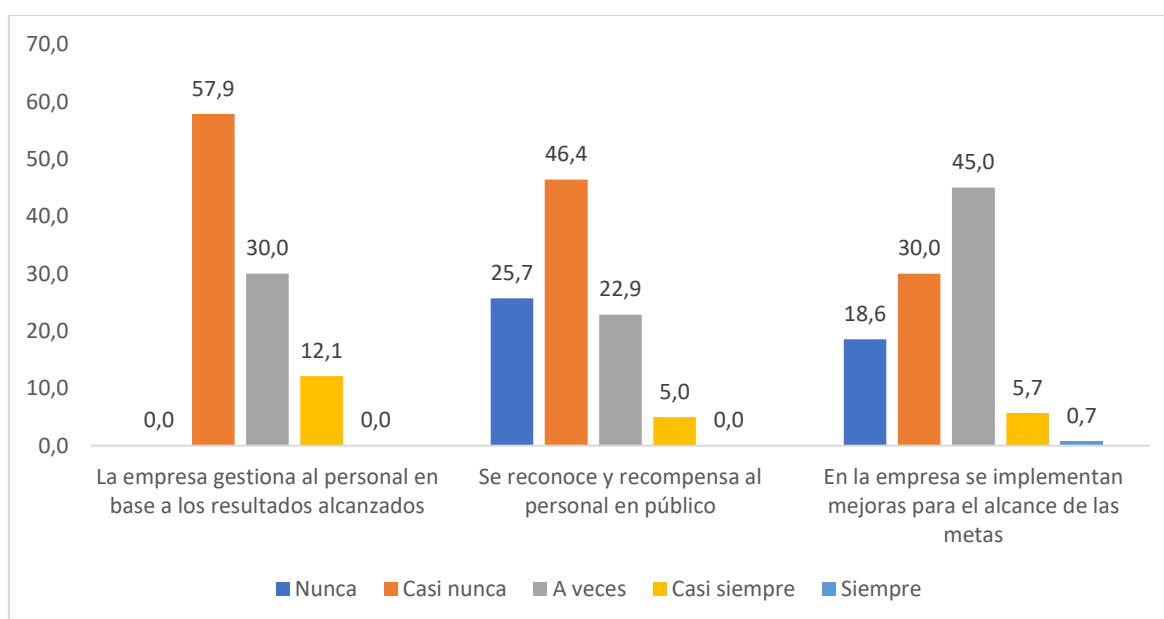
Estrategias de la dimensión meta racional

Preguntas	N		CN		AV		CS		S		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
La empresa gestiona al personal en base a los resultados alcanzados	0	0.0	81	57.9	42	30.0	17	12.1	0	0.0	140	100.0
Se reconoce y recompensa al personal en público	36	25.7	65	46.4	32	22.9	7	5.0	0	0.0	140	100.0
En la empresa se implementan mejoras para el alcance de las metas	26	18.6	42	30.0	63	45.0	8	5.7	1	0.7	140	100.0
	18	12.9	73	52.1	37	26.4	12	8.6	0	0	140	100.0

Nota: Cuestionario aplicado al personal

Figura 9

Estrategias de la dimensión meta racional



Nota: En la tabla 10 y figura 9, respecto a las estrategias de meta racional, casi nunca la empresa gestiona el personal en base a los resultados alcanzados (57,9%), también casi nunca reconoce y recompensa al personal en público (46,4%), en cambio a veces se implementa mejoras para el alcance de las metas (45%).

3.2. Discusión de resultados

Del control del área del personal de la empresa Agrícola Cerro Prieto SAC respecto al desempeño es regular, porque a un 61,4% a veces se evalúa que cumpla sus metas, el cual difiere a lo propuesto por Saavedra (2018). que indica debe alinear el funcionamiento del personal, mediante un mejor control. Ya que la falta de evaluación del cumplimiento de las metas al final afecta la productividad laboral, ya que se gasta más recursos y los procesos se vuelven lentos.

Respecto a la disciplina laboral, a veces el personal cumple con las normas establecidas por la empresa (44,3%), frente a un 48.6% que manifiesta que casi siempre cumple con su jornada laboral. Que según Ezcurra y Ruiz (2018). En su trabajo titulado “Estrategias para el uso de las TIC y la gestión del conocimiento por parte de los docentes de la institución educativa primaria José Abelardo Quiñones, Pucallpa, 2018”. Que muchas veces el desinterés del personal puede ser una resistencia al cambio.

No hay un adecuado manejo de los reclamos donde el 63,6% indicó que casi nunca le solucionan de inmediato cuando realiza un reclamo, además el 55,7% con regularidad se aplican sanciones al personal. Resultados parecidos a los encontrados por Castañeda y Vasquez (2016). En su tesis titulada, “La administración y su relación con la satisfacción estudiantil en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015”. Donde el 53% indicó que se practica un poder coercitivo. Y no hay una forma de liderazgo donde no hay necesidad de sanciones, sino por el contrario se debe premiar las metas o resultados logrados en el personal.

Con respecto a la distribución de la auditoría del personal agrícola a veces se lleva a cabo, donde el 70% generalmente se cambia de personal, el 65,7% que casi nunca se falta a su centro de labores. El resultado coincide con lo expuesto por Castro (2021) en su tesis “Sistema de control interno operativo para mejorar la gestión administrativa en la empresa Burga & Asesores Asociados SCRL, Chiclayo 2018”. Donde obtuvo como resultado, que el 13% en desacuerdo, 50% indiferente, 13% de acuerdo, 25% muy de acuerdo en que la empresa monitorea continuamente el cumplimiento de los horarios y funciones de los empleados.

De acuerdo al segundo objetivo que es identificar las estrategias de gestión, se obtuvo como resultado de acuerdo a la dimensión estrategias de las relaciones

humanas, predominó que a veces se llevan a cabo en la inversión de capacitaciones para el desarrollo de gestores y líderes (62,9%), se estimula la integración del trabajo en equipo (55,7%), casi nunca se promueve el compromiso de las personas (39,3%), y casi siempre se promueve un buen ambiente de trabajo (42,9%). Este resultado coincide con López (2019) en su investigación titulada “propuesta estratégica de control interno para mejorar las gestiones administrativas en el área de tesorería de la Dirección Regional Agraria Amazonas, periodo 2016”. Donde se determinó que en el área de tesorería existen diversas ineficiencias, como son: desmotivación y mal desempeño en los fondos que maneja el área, estos problemas surgen porque no se establecen medidas de control, trabajo en equipo y seguimiento en el área

Asimismo, según la dimensión del sistema abierto, se encontró que casi nunca se estimulan la gestión de las carreras del personal (47,9%), y casi nunca se apoya las iniciativas del personal (58,6%). El resultado concuerda con Cardona et al. (2018) en su investigación “Estrategias de Gestión del Talento de la Asociación Yuquera de Colfeyuca, Sucre, Colombia”. Donde en los resultados da a conocer que la gestión participativa, el 40% de las asociaciones cree que los empleados tienen acceso a la información de la empresa y el 60% de los trabajadores mencionan que no cuentan con el apoyo de la empresa.

De igual manera, para las estrategias de meta racional, casi nunca la empresa gestiona el personal en base a los resultados alcanzados (57,9%), también casi nunca reconoce y recompensa al personal en público (46,4%), en cambio a veces se implementa mejoras para el alcance de las metas (45%). Concuerda con Correa (2021). En su tesis “Estrategias de gestión administrativas para el mejoramiento del control del personal interno de la empresa Inversiones NJS EIRL, Chiclayo-2019”. Se obtuvo que existe un nivel alto de control de la empresa, los trabajadores creen que existen algunas métricas para evaluar y medir el desempeño del personal. Aunque los controles internos eran adecuados, la evaluación comparativa entre el desempeño y los modelos se consideró insuficiente y no se realizó formalmente es por ello que no reciben incentivos.

3.3. Aporte científico

Título de la propuesta: Estrategias de gestión para el área de personal en agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019

Síntesis de resultados

La evaluación del desempeño del personal es regular en el 43,9%, donde al 35% casi nunca se evalúa que cumpla con sus metas en el tiempo establecido.

Respecto a la disciplina laboral el 29% a veces lo tiene, donde el 44,3% a veces cumple con las normas que establece la empresa.

En la dimensión manejo de reclamos del personal, el 63,6% indica que casi nunca la empresa le soluciona de inmediato cuando realiza un reclamo.

En la auditoria del personal el 70% a veces la empresa cambia de personal, donde se evidencia que con cierta regularidad se realiza cambios de personal el cual pueda afectar en el clima del personal, así como generar un bajo compromiso por el temor a perder el trabajo.

Justificación

Las estrategias de gestión en el área del personal tienen una relevancia práctica porque busca mejorar las condiciones en el control del personal, mediante actividades que fortalezcan la relación cliente – empleador, así como el cumplimiento de la jornada laboral y de las funciones.

Base Legal

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de formación y promoción laboral, Decreto Supremo N° 002-97-TR (27/03/1997).

Ley de productividad y competitividad laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, Decreto Supremo N° 007-2002-TR (04/07/2002).

Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, Decreto Supremo N° 008-2002-TR (04/07/2002).

Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006).

Modificatoria de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, Ley N° 28292 (21/07/2004).

Objetivos

Objetivo general

Elaborar estrategias de gestión para el área de personal en agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019

Objetivos específicos

Establecer mejoras de las relaciones humanas en el área de personal en agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.

Proponer un sistema abierto en el área de personal en agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.

Establecer un programa orientado a fortalecer la meta racional en el área de personal en agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.

Estrategias a realizar

Como parte del aporte práctico tenemos las estrategias que se van a implementar en la Agrícola Cerro Prieto SAC.

ESTRATEGIA 1: Promover el desarrollo de competencias y crecimiento de las personas a través de un sistema de gestión basado en Coaching. Como es la capacitación en comunicación asertiva, entrenamiento de liderazgo y motivacional, taller de desarrollo de habilidades y competencias.

Objetivo

Orientar el aprendizaje guiado a través de competencias para desarrollar, actualizar y especializar trabajadores para el logro de los objetivos de la empresa Cerro Prieto SAC.

Finalidad

Mantener y desarrollar las competencias apropiadas de los trabajadores de Cerro Prieto SAC para que se puedan enfrentar al entorno laboral, debido a que es esencial para que los trabajadores estén al tanto de las suposiciones, y puedan responsabilizarse de su desarrollo profesional mientras la empresa les brinda las herramientas, para que puedan realizar mejoras.

Para poder desarrollar la estrategia se va realizar lo siguiente:

- Determinar planes de capacitación para el personal de la agrícola.
- Se va contratar un Coach para la capacitación al personal.
- Brindar retroalimentación sobre la situación actual de su nivel de habilidades y competencias, y como desarrollar sus habilidades
- Reconocimiento a través de incentivos a todo el personal que participe en el sistema de gestión, como son bonos o premiación al mejor trabajador.

El responsable para llevar a cabo esta estrategia es el área de Recursos Humanos, ellos se van encargar de establecer la cantidad de capacitaciones que se van a realizar y el número de personal que van a asistir.

Para desarrollar esta estrategia se ha estimado un costo de S/2.500.00 soles.

ESTRATEGIA 2: Promover el desarrollo profesional del personal mediante planes de carrera. Como son becas para los trabajadores que no tengan sus estudios concluidos. Asimismo, para el personal que quiera estudiar y sobresalir en su trabajo que desempeña en la empresa, al mismo tiempo brindar charlas de manejo de su tiempo y como organizar su trabajo.

Objetivo

Impartir planes de carrera para mejorar las actitudes, habilidades, conocimientos, y el desarrollo profesional de los trabajadores, jefes y gerentes de la empresa Cerro Prieto SAC, teniendo como base la adecuación de planes individuales a las determinadas por la institución.

Finalidad

Estos planes de carrera están diseñados para mejorar el desarrollo de las habilidades y competencias de los trabajadores para que puedan mejorar y aumentar su contribución a las metas de la empresa.

Esta segunda estrategia se va desarrollar de la siguiente manera:

- Realizar alianzas con instituciones de educación superior.
- Promover el desarrollo profesional en el personal.
- Realizar horarios flexibles para el personal.
- Brindar charlas de orientación al personal.
- Promover el ascenso interno en el personal.

El área responsable es Recursos Humanos, ya que ellos son los encargados de velar por el bienestar del personal, es por ello que se van encargar de buscar a las instituciones que quieran tener una alianza de educación superior para trabajadores de Cerro Prieto, también van a identificar a los trabajadores que están cursando carreras superiores para poder ayudar con su horario y sean más flexibles, y por último evaluar el desempeño del personal para poder incentivar por medio de un ascenso.

Para llevar a cabo esta estrategia el valor estimado es de S/3,000.00

ESTRATEGIA 3: Promover la evaluación del personal a través de resultados. Para ello se tiene que establecer objetivos, determinación de los criterios de evaluación, elección de instrumentos adecuados, monitoreo constante y tener en cuenta los resultados evaluados.

Objetivo

Lograr una mayor productividad, una forma de lograr esto es a través de la evaluación del desempeño de los trabajadores, haciéndolas más eficaces y eficientes.

Finalidad

Evaluar el cumplimiento de las metas establecidas a nivel individual, cuyo propósito es desarrollar estrategias de resolución de problemas, motivar a los trabajadores y promover el desarrollo de capacidades para obtener buenos resultados en la empresa.

Para el desarrollo de la estrategia en mención se va realizar lo siguiente:

- Establecer los lineamientos de evaluación
- Evaluar el potencial humano al diseñar tareas.
- Establecer estándares y normas para medir el nivel de la productividad de los trabajadores.
- Identificar necesidades y planificar actividades de formación y desarrollo.
- Comunicar el programa de evaluación
- Establecer indicadores de evaluación de las metas por área
- Realizar la evaluación y retroalimentación si hubiera deficiencias.

esta estrategia lo va desarrollar Recursos Humanos pues se va encargar de monitorear al personal para que disminuya el tiempo en la realización de planillas, además sean eficaces al momento de realizar el cálculo de las planillas para disminuir errores y de igual manera van a medir el nivel de desempeño en el desarrollo de sus actividades.

Para que se pueda realizar la estrategia 3 se necesita un presupuesto de S/2,000.00.

ESTRATEGIA 4: Implementar sistema de recompensas del personal. Como son los elogios y la muestra de confianza, asistencia a un curso de su elección o interés, brindar vales de almuerzo, salir un viernes más temprano o un viaje gratis.

Objetivo

Recomendar recompensas laborales que ayuden a mejorar el desempeño actual, la calidad adecuada del trabajo y el entorno laboral, para alcanzar niveles más altos de desempeño.

Finalidad

Mejorar y continuar el trabajo en equipo para lograr una alineación constante.

Para esta estrategia se ha creído conveniente realizar lo siguiente:

- Premiación al área con mejor rendimiento
- Pedir al gerente que felicite personalmente a los trabajadores que realizan un buen trabajo.
- Establecer sistema de recompensas
- Almuerzo por agradecimiento
- Comunicar al personal el sistema de recompensas
- Establecer resultados de evaluación.
- Premiar de manera mensual al trabajador del mes.
- Desarrollo de talleres y capacitaciones.

Esta área estará a cargo de Recursos Humanos, ellos se van encargar de informar las metas trazadas y alcanzadas además van a informar el número de los trabajadores premiados según los resultados alcanzados

Para el desarrollo de la estrategia se va emplear S/1,500.00 soles, para la compra de los premios para el personal y área que cumplió las metas.

Tabla 13

Identificación de propuestas

Variables	Dimensiones		Control del Área de personal							
	Actividades	Evaluación del desempeño	Disciplina laboral		Manejo de reclamos		Auditoria del personal			
			Calidad del trabajo	Potencial laboral	Relación con el cliente	Cumplimiento de normas	Cumplimiento de horarios	Formalidad de solución de conflictos	Sanciones disciplinarias	Ausentismo
Estrategias de gestión	Relaciones humanas	Ambiente de trabajo	x							
		Liderazgo								
		Compromiso laboral								
	Sistema Abierto	Trabajo en equipó								
		Gestión de carreras		x						
	Proceso interno	Iniciativas								
		Mejora continua								
Meta racional	Manejo de información				x	x			x	
	Resultados del personal	x	x							
	Reconocimiento y recompensa									
	Metas		x							

Nota: Elaboración propia

Tabla 14

Plan de acción (Propuesta)

Objetivo	Estrategia	Actividad	Recursos y materiales	Presupuesto	Responsable
Establecer mejoras de las relaciones humanas en el área de personal en agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.	Promover el desarrollo de competencias y crecimiento de las personas a través de un sistema de gestión basado en Coaching.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer planes de capacitación ➤ Contratar Coach para la capacitación ➤ Reconocer al personal que participa en el sistema de gestión 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de trabajadores capacitados ➤ Número de capacitaciones 	2,500.00	RR.HH
Proponer un sistema abierto en el área de personal en agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.	Promover el desarrollo profesional del personal mediante planes de carrera	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar alianzas con instituciones de educación superior. ➤ Promover el desarrollo profesional en el personal. ➤ Realizar horarios flexibles para el personal. ➤ Brindar charlas de orientación al personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de alianzas con Instituciones de educación superior. ➤ Número de trabajadores cursando carreras superiores. 	3,000.00	RR. HH

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promover el ascenso interno en el personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de ascensos. 		
<p>Establecer un programa orientado a fortalecer la meta racional en el área de personal en agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.</p>	<p>Promover la evaluación del personal a través de resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer los lineamientos de evaluación ➤ Comunicar el programa de evaluación ➤ Establecer indicadores de evaluación de las metas por área ➤ Realizar la evaluación ➤ Retroalimentación ➤ Premiación al área con mejor rendimiento ➤ Establecer sistema de recompensas ➤ Comunicar al personal el sistema de recompensas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disminución de tiempo en la elaboración de planillas. ➤ Disminución de errores en planillas. ➤ Nivel de desempeño ➤ Metas alcanzadas. ➤ Número de trabajadores premiados 	<p>2,000.00</p>	<p>RR. HH</p>

	Implementar sistema de recompensas del personal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer resultados de evaluación. ➤ Premiar de manera mensual al trabajador del mes 		1,500.00	
PRESUPUESTO GENERAL				9,000.00	

Nota: Elaboración propia

Los S/ 9,000.00 del presupuesto total que se necesita para solventar el plan de mejora, será solventado por la empresa Agrícola Cerro Prieto.

Costo/ Beneficio: la empresa estuvo de acuerdo con el presupuesto de la propuesta porque se beneficiará con el mejoramiento del rendimiento laboral de los trabajadores obteniendo **un eficiente trabajo y en menos tiempo** cumpliendo con los objetivos de la empresa Cerro Prieto.

Tabla 15

Beneficio de la propuesta

Indicador	Medición	Semáforo			Antes de la aplicación del plan	Después de haber aplicado el plan
%Entregas tardías	(Entregas tardías/Entregas totales) *100	>3%	1.5 - 2%	<1.5%	15%	1.5%
%Ausentismo	(N°de trabajadores ausentes/ N° Total de trabajadores) * 100	>4%	2 - 3%	<1%	4%	1%
%Rotación	(Total de renuncias/ Total de trabajadores) *100	>2%	1.5 - 2%	<1%	9%	1%

Nota: Elaboración propia

Se reflejó que, gracias al plan propuesto y la aplicación de ello, las entregas de los trabajos fueron más óptimas mejorando en un 13.5% esto debido a que los trabajadores son más eficientes al momento de desarrollar sus actividades, por lo tanto, tienen personal más contento y motivado debido al reconocimiento de su desempeño. Asimismo, las faltas del personal disminuyeron en un 3% lo que generó que las actividades se realicen y presenten en el tiempo establecido. Por último, la rotación del personal también tuvo una significativa reducción de 8%, quiere decir que el personal por tener todos los beneficios implementados por la empresa se siente satisfechos y agradecidos por les están brindando nuevos conocimientos por medio de las capacitaciones y no tienen la necesidad de buscar nuevas oportunidades en otras empresas, sino dar lo mejor para obtener un ascenso de puesto.

El instrumento propuesto para evaluar la propuesta es un cuestionario que será realizado a los trabajadores.

Estimado colaborador; el objetivo es evaluar el plan propuesto a la Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe.

Para responder considere, la siguiente escala:

Nunca (N)

Casi Nunca (CN)

A veces (AV)

Casi siempre (CS)

Siempre (S)

Tabla 16

Instrumento para evaluar el plan propuesto

N	items	N	CN	AV	CS	S
1	Establecieron planes de capacitación para los trabajadores.					
2	Contrataron un Coach para que realice las capacitaciones.					
3	Promovieron el desarrollo profesional de su personal.					
4	Se está brindando las charlas de orientación al personal.					
5	Se está promoviendo el ascenso interno del personal.					
6	Establecieron indicadores de evaluación de las metas por área.					
7	Están realizando la evaluación y monitoreo de las actividades.					
8	Se están premiando al área con mejor rendimiento					
9	Se están premiando a los trabajadores que desempeñaron con eficiencia su trabajo.					

Nota: Elaboración propia

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El control del área de personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe se encontró en un nivel regular la dimensión desempeño, donde el 61,4% a veces en la empresa se evalúa que el personal cumple con sus metas a tiempo, la dimensión disciplina laboral porque a veces se cumple todas las normas (44,3%) y la dimensión auditoria del personal porque el 70% a veces en la empresa se cambia de personal, y en un nivel bajo moderado la dimensión manejo de reclamos casi nunca se soluciona de inmediato cuando se realiza un reclamo (63,6%).

Las estrategias de gestión en el área de personal en la agrícola Cerro Prieto SAC ,Mocupe se encuentran en un nivel regular la dimensión relaciones humanas, donde el 62,9% a veces se invierte en capacitaciones de gestores y líderes y se encontró en un nivel bajo moderado ; la dimensión sistema abierto donde el 58,6% a veces la empresa apoya las iniciativas del personal, la dimensión proceso interno el 55% a veces se promueve la gestión del conocimiento, la dimensión meta racional el 57,9% a veces la empresa gestiona al personal en base a los resultados alcanzados.

Se elaboraron estrategias de gestión para mejorar el área de personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe donde se consideró promover desarrollo de competencias y crecimiento de las personas, promover el desarrollo profesional, control de tiempos de trabajo y automatización de planillas y la evaluación del personal basado en resultados el costo de las mejoras asciende a un total de S/16000.00

Recomendaciones

Se recomienda al jefe de personal implementar la evaluación del personal baso en resultados a fin de disminuir la labor sólo por preceptismo, asimismo entregar de forma escrita las normas de la empresa a todo el personal, y el personal nuevo debe recibir antes de ingresar a trabajar a fin de alinearlo a la cultura de la empresa. Y contar con un buzón de reclamos y sugerencias que permita el personal expresar sus inquietudes e iniciativas.

Al encargado del personal y jefes de áreas de la agrícola Cerro Prieto SAC, Mocupe promover el empowerment en el personal, asimismo buscar que el personal sea proactivo, lo cual debe lograrse con inversión en capacitación y mejoras de las capacidades del personal.

Se recomienda al área de recursos Humanos y finanzas de la empresa agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe implementar las estrategias de mejora, y realizar planes de contingencia a fin de que se cumplan el plan de acción, también se debe establecer la evaluación de las estrategias.

Referencias

- Aguayo, O. (24 de Octubre de 2005). Aseguran control del personal. *Reforma*.
- Albarrán, M., Pelekais, C., & Aguirre, R. (2014). El liderazgo de servicio como instrumento fundamental de productividad en las organizaciones universitarias de gestión privada. *Redalyc*. Obtenido de www.redalyc.org/pdf/993/99331125008.pdf
- Barrientos Rastrojo , J. (2014). *Resolución de conflictos desde la filosofía aplicada y desde la mediación*. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=DovhHEPpF-sC&oi=fnd&pg=PA155&dq=libro+Formalidad+de+soluci%C3%B3n+de+conflictos&ots=Kf3TKz2k0s&sig=hSQAllzBUJRN2uiD_DmxUJC-LuE#v=onepage&q=libro%20Formalidad%20de%20soluci%C3%B3n%20de%20conflictos&f=false
- Campuzano, M. A., Ziadet, E. I., & Echeverria, H. G. (2016). Gestión del Talento Humano en las PYMES. *Revista Publicando*, 3(7), 438-448.
- Carcelén Garcia , J. (2001). *Faltas y sanciones:el expediente disciplinario en la empresa*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=zFAfNBLZ-8lC&pg=PA15&dq=libro+de+sanciones+disciplinarias+en+una+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjxub_33ab6AhVFALkGHfGCCYgQ6AF6BAgGEAl#v=onepage&q=libro%20de%20sanciones%20disciplinarias%20en%20una%20empresa&f=false
- Cardona Arbeláez, D., Alzate Alvarán, J. C., & Lora Guzmán, H. (2018). Strategies for the management of human talent in the associations of yuqueros attached to Colfeyuca in Sucre, Colombia. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-83062018000200009
- Castillo Aponte , J. (2006). *Administración de personal:un enfoque hacia la calidad* (2 ed.). Eco Ediciones. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1aXmDqJpEc8C&oi=fnd&pg=>

PA195&dq=libro+que+es+el+potencial+laboral&ots=fji7rAYKuN&sig=SxhB
XgG-
Is8dZNTAk5sF4bKKTGo#v=onepage&q=libro%20que%20es%20el%20pote
ncial%20laboral&f=false

Castillo, J. (2012). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad* (3ra ed.). México: Ecoe Ediciones.

Castro Guevara , E. B. (2021). Sistema de control interno operativo para mejorar la gestión administrativa en la empresa Burga & Asesores Asociados SCRL, Chiclayo 2018. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8015/Castro%20Guevara%20Esterel%20Bertha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chamba Huamán , J. E. (2020). Control interno para mejorar la gestión comercial de la empresa Maestro S.A filial Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7434/Chamba%20Huam%c3%a1n%20Johana%20Estefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.

Correa Díaz, Y. (2021). Control de gestión administrativa para mejorar el control interno en la empresa Inversiones NJS E.I.R.L. Chiclayo-2019. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8660/Correa%20D%c3%adaz%20Yosmel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Farné , S. (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=vx7CutWQJC4C&oi=fnd&pg=PP2&dq=libro+que+es+la+calidad+del+trabajo+&ots=OhtD_6g2X7&sig=WEBQL3KyNpJHRvaMfrNDQiliHOU#v=onepage&q=libro%20que%20es%20la%20calidad%20del%20trabajo&f=false

Freedman, L. (2016). *Estrategia: Una historia*. La Esfera de los Libro.

Gárate Castro , J., Cabeza Pereiro , J., Rabanal Carbajo , P., Mella Méndez , L., Ferreiro Regueiro , C., & Maneiro Vásquez , Y. (2008). *Normas laborales y*

de seguridad social (4 ed.). Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=H3AUMGpd0hQC&pg=PA697&dq=libro+que+es+el+cumplimiento+de+las+normas+laborales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjpwb15aH6AhWLGbkGHU8UCVoQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=libro%20que%20es%20el%20cumplimiento%20de%20las%20normas%20laborales>

Gil, P. (2016). *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Madrid. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8436271289>

Gonzales Rosales , G., & Elias Aparicio , R. (1959). *Doctrina y legislación del trabajo en el Perú* (Vol. I). Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=rbdwAAAAIAAJ&pg=PA479&dq=libro+que+es+el+cumplimiento+de+horarios&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi5q8Gr7aH6AhVDqpUCHbDaAswQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=libro%20que%20es%20el%20cumplimiento%20de%20horarios&f=false>

Grande, I., & Abascal, E. (2013). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. Madrid. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8473569792>

Hernández , M. (2017). Sistema de control de gestión y medición del desempeño: Conceptos básicos como marco para la investigación. *Ciencia y Sociedad*, 42(1), 111-124.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. 6ta edición). México: McGrawHill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

López Oclocho , L. I. (2019). Propuesta de estrategias de contro interno para mejorar la gestión administrativa en la oficina de tesoreria de la dirección regional Agraria nAmazonas, periodo 2016. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5924/L%c3%b3pez%20Oclocho%20Liliana%20In%c3%a9s.pdf?sequence=5&isAllowed/=y>

- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*. Obtenido de <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pd>
- Núñez, R. G., Torres, V. G., & Pazos, M. R. (2013). Factores del capital humano que determinan la calidad del servicio postventa del sector comercio en el área automotriz de baja California. *Global Conference on Business &*, 8(2), 17-61.
- Ramírez, R. I., Chacón, H. C., & Valencia, K. P. (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *CICAG*. Obtenido de <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929>
- Ramírez, R. I., Lay, N. D., & Sukier, H. B. (2020). Management strategy for people management in the mining sector of Venezuela, Colombia and Chile. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100133&script=sci_arttext
- Regalado, O., Allpacca, R., Baca, L., & Gerónimo, M. (2011). *Endomárketing: estrategias de relación con el cliente interno* (1 ed.). Esan. Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/90/Gerencia_global_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, I., & Manterola, C. (2016). Validez concurrente y confiabilidad interobservador de la escala de medición de esfuerzo percibido infantil. *Scielo*. Obtenido de www.scielo.org.ar/pdf/aap/v114n4/v114n4a11.pdf
- Rodriguez, V. (2012). *Administracion del personal*. Tlalnepantla, México: RED TERCER MILENIO. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- Ruiz Correa, S., Delgado Bardales, J. M., Ruiz Correa, J., Olivas Salazar, H., & Enríquez Calderón, R. A. (2020). Internal control to improve contracting in the logistics area, San Martín 2020 Local Educational Management Unit.

Ciencia Latina. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/132/151>

Ruiz, C., & Pavia, I. (2019). *Gestión auxiliar de personal*. ADGD0308. Málaga: IC Editorial.

Sabino, C. (2014). *El proceso de la investigación*. Guatemala. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=jwejBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=justificacion+social+segun+autores&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjgpJfkrqfgAhXMslkKHWsiAEMQ6AEITDAG#v=onepage&q&f=true>

Trindade, L. M., Galvão, L., & Freire, C. A. (2015). Estrategia de gestión del personal en la hotelería del Nordeste brasileño. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 24(3), 570-589.

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA E INSTRUMENTO
¿De qué manera las estrategias de gestión mejorarán el control del área de personal en Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019?	Identificar y proponer estrategias de Gestión que permitan mejorar el control en área de personal en agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.	Analizar el control del área de personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019. Identificar las estrategias de gestión en el área de personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019. Elaborar estrategias de gestión para mejorar el área de personal en la agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.SAC Mocupe 2019.	La propuesta de Estrategia de gestión mejorará el control del área de personal en Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019.	VARIABLE INDEPENDIENTE Estrategias de gestión	Relaciones humanas	Ambiente de trabajo.	Encuesta/cuestionario
						Liderazgo	
						Compromiso laboral.	
					Sistema abierto	Trabajo en equipo.	
						Gestión de carreras.	
						Iniciativas	
					Proceso interno	Mejora continua.	
						Manejo de información.	
					Meta Racional	Resultados del personal.	
						Reconocimiento y recompensa.	

					Metas
			VARIABLE DEPENDIENTE Control del área de personal	Evaluación del desempeño	Calidad del trabajo
					Potencial laboral
					Relación con el cliente
				Disciplina laboral	Cumplimiento de normas.
					Cumplimiento de horarios.
				Manejo de reclamos	Formalidad de solución de conflictos
					Sanciones
				Auditoria del personal	disciplinarias
					Ausentismo
					Rotación del personal

Anexo 02: Encuesta sobre las estrategias de gestión Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe

Estimado colaborador; el objetivo consiste en evaluar las estrategias de gestión que existen en la Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe.

Para responder considere, la siguiente escala:

Nunca (N)

Casi Nunca (CN)

A veces (AV)

Casi siempre (CS)

Siempre (S)

	D1. Relaciones humanas	N	CN	AV	CS	S
1	Se promueve un buen ambiente de trabajo en la Agrícola Cerro prieto SAC Mocupe					
2	En la empresa se invierte en capacitaciones para el desarrollo de gestores y lideres					
3	Se promueve en la empresa el compromiso de las personas con la empresa					
4	Se estimula la integración de los empleados y el trabajo en equipo					
	D2. Sistema abierto					
5	En la empresa se estimula la gestión de carreras del personal					
6	En la empresa se apoya las iniciativas del personal					
	D3. Proceso interno					
7	Se estimula el mejoramiento de los procesos dentro de la empresa					
8	Se promueve la gestión del conocimiento en la empresa					
	D4. Meta Racional					
9	La empresa gestiona al personal en base a los resultados alcanzados					
10	Se reconoce y recompensa al personal en público					
11	En la empresa se implementan mejoras para el alcance de las metas					

Anexo 03: Encuesta sobre control del área de personal en la Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe

Estimado colaborador; el objetivo es evaluar el control del área del en la Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe.

Para responder considere, la siguiente escala:

Nunca (N)

Casi Nunca (CN)

A veces (AV)

Casi siempre (CS)

Siempre (S)

N	ítems	N	CN	AV	CS	S
	D1. Evaluación del desempeño					
1	La empresa evalúa que el personal cumpla con sus metas en el tiempo establecido					
2	Realiza bien su trabajo a la primera					
3	La empresa promueve una buena relación entre trabajador y el cliente final					
	D2. Disciplina laboral					
4	Cumple con todas las normas que establece la empresa					
5	Cumple con su jornada laboral					
	D3. Manejo de reclamos					
6	En la empresa cuando se realiza un reclamo lo solucionan de inmediato					
7	En la empresa se aplican sanciones al personal					
	D4. Auditoria del personal					
8	Considera que en su área el personal falta a su centro de labores					
9	En la empresa generalmente se cambia de personal					

Anexo 04: Validación de Encuesta

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Chiclayo, 06 de junio del 2022

Mg. Andrade Guimarey, Eduardo
Ciudad. -Chiclayo

Me dirijo a usted para expresarle un afectuoso saludo y la vez manifestarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, en la asignatura de Investigación II, estoy trabajando la investigación: **ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR EL CONTROL DEL ÁREA DE PERSONAL EN AGRÍCOLA CERRO PRIETO SAC MOCUPE 2019.**

Conociendo su experiencia profesional y méritos académicos me permitió solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido de los items que conforman el instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en la investigación antes mencionada.

Con la seguridad de su aceptación y apoyo en la validación de dicho instrumento, estaremos a la espera de sus observaciones y recomendaciones que contribuirán para mejorar la versión final de nuestro trabajo.

Agradezco de antemano su valioso aporte.

Atentamente.



Caceda Romero Jorge Luis
DNI N° 43678397

**CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE
EXPERTOS DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

NOMBRE DEL EXPERTO	EDUARDO ANDRADE GUIMAREY
PROFESIÓN	CONTADOR PÚBLICO
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	MAESTRO EN TRIBUTACIÓN Y GESTIÓN FISCAL
ESPECIALIDAD	GERENTE COMERCIAL - INVESTIGADOR
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	ZUNSHYNE EXPRES E.I.R.L.
CARGO	GERENTE COMERCIAL
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR EL CONTROL DEL ÁREA DE PERSONAL EN AGRÍCOLA CERRO PRIETO SAC MOCUPE 2019.	

NOMBRE DEL TESISISTA	Caceda Romero Jorge Luis
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Identificar y proponer estrategias de Gestión que permitan mejorar el control en área de personal en agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019
INSTRUMENTO PARA EL EXPERTO	
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con una "x" en "TA" Totalmente de Acuerdo y "TD" Totalmente en desacuerdo ,si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias, si fuese el caso.	
DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 21 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.



PREGUNTAS

**Encuesta dirigida a los Trabajadores de Agrícola Cerro Prieto SAC
Mocupe 2019**

**Variable Independiente: Estrategias de gestión Agrícola Cerro Prieto SAC
Mocupe.**

Dimensiones	TA	TD
D1. Relaciones humanas		
1. Se promueve un buen ambiente de trabajo en la Agrícola Cerro prieto SAC Mocupe.	X	
2. En la empresa se invierte en capacitaciones para el desarrollo de gestores y líderes.	X	
3. Se promueve en la empresa el compromiso de las personas con la empresa.	X	
4. Se estimula la integración de los empleados y el trabajo en equipo.	X	
D2. Sistema abierto		
5. En la empresa se estimula la gestión de carreras del personal.	X	
6. En la empresa se apoya las iniciativas del personal.	X	
D3. Proceso interno		
7. Se estimula el mejoramiento de los procesos dentro de la empresa.	X	
8. Se promueve la gestión del conocimiento en la empresa.	X	
D4. Meta Racional		
9. La empresa gestiona al personal en base a los resultados alcanzados.	X	
10. Se reconoce y recompensa al personal en público.	X	
11. En la empresa se implementan mejoras para el alcance de las metas.	X	



--

Variable Dependiente: Control del área de personal en la Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe.

Dimensiones	TA	TD
D1. Evaluación del desempeño		
12. La empresa evalúa que el personal cumpla con sus metas en el tiempo establecido.	X	
13. Realiza bien su trabajo a la primera.	X	
14. La empresa promueve una buena relación entre trabajador y el cliente final.	X	
D2. Disciplina laboral		
15. Cumple con todas las normas que establece la empresa.	X	
16. Cumple con su jornada laboral.	X	
D3. Manejo de reclamos		
17. En la empresa cuando se realiza un reclamo lo solucionan de inmediato	X	
18. En la empresa se aplican sanciones al personal	X	
D4. Auditoria del personal		
19. Considera que en su área el personal falta a su centro de labores.	X	
20. En la empresa generalmente se cambia de personal.	X	
D1. Evaluación del desempeño		
21. La empresa evalúa que el personal cumpla con sus metas en el tiempo establecido.	X	

PROMEDIO OBTENIDO	N° TA: 42	N°TD: 00
COMENTARIOS GENERAL		
Cuestionario listo para aplicar.		

Chiclayo, 06 de junio del 2022

MG. C.F.C. EDUARDO ANDRADE GUMAREY
 ASESOR METODOLÓGICO
 16786997

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Chiclayo, 06 de junio del 2022

Mg. Alvitez Ruiz, Mercy Manuela
Ciudad. -Chiclayo

Me dirijo a usted para expresarle un afectuoso saludo y la vez manifestarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, en la asignatura de Investigación II, estoy trabajando la investigación: **ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR EL CONTROL DEL ÁREA DE PERSONAL EN AGRÍCOLA CERRO PRIETO SAC MOCUPE 2019.**

Conociendo su experiencia profesional y méritos académicos me permitió solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido de los ítems que conforman el instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en la investigación antes mencionada.

Con la seguridad de su aceptación y apoyo en la validación de dicho instrumento, estaremos a la espera de sus observaciones y recomendaciones que contribuirán para mejorar la versión final de nuestro trabajo.

Agradezco de antemano su valioso aporte.

Atentamente,



Caceda Romero Jorge Luis
DNI N° 43678397

**CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE
EXPERTOS DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

NOMBRE DEL EXPERTO	MERCY MANUELA ALVITES RUIZ
PROFESIÓN	CONTADOR PÚBLICO
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE LAMBAYEQUE
CARGO	ADMINISTRADOR
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR EL CONTROL DEL ÁREA DE PERSONAL EN AGRÍCOLA CERRO PRIETO SAC MOCUPE 2019.	

NOMBRE DEL TESISISTA	Caceda Romero Jorge Luis
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Identificar y proponer estrategias de Gestión que permitan mejorar el control en área de personal en agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019
INSTRUMENTO PARA EL EXPERTO	
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con una "x" en "TA" Totalmente de Acuerdo y "TD" Totalmente en desacuerdo ,si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias, si fuese el caso.	
DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 21 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

PREGUNTAS

**Encuesta dirigida a los Trabajadores de Agrícola Cerro Prieto SAC
Mocupe 2019**

Variable Independiente: Estrategias de gestión Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe.

Dimensiones	TA	TD
D1. Relaciones humanas		
1. Se promueve un buen ambiente de trabajo en la Agrícola Cerro prieto SAC Mocupe.	X	
2. En la empresa se invierte en capacitaciones para el desarrollo de gestores y líderes.	X	
3. Se promueve en la empresa el compromiso de las personas con la empresa.	X	
4. Se estimula la integración de los empleados y el trabajo en equipo.	X	
D2. Sistema abierto		
5. En la empresa se estimula la gestión de carreras del personal.	X	
6. En la empresa se apoya las iniciativas del personal.	X	
D3. Proceso interno		
7. Se estimula el mejoramiento de los procesos dentro de la empresa.	X	
8. Se promueve la gestión del conocimiento en la empresa.	X	
D4. Meta Racional		
9. La empresa gestiona al personal en base a los resultados alcanzados.	X	
10. Se reconoce y recompensa al personal en público.	X	
11. En la empresa se implementan mejoras para el alcance de las metas.	X	

--

Variable Dependiente: Control del área de personal en la Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe.

Dimensiones	TA	TD
D1. Evaluación del desempeño		
12. La empresa evalúa que el personal cumpla con sus metas en el tiempo establecido.	X	
13. Realiza bien su trabajo a la primera.	X	
14. La empresa promueva una buena relación entre trabajador y el cliente final.	X	
D2. Disciplina laboral		
15. Cumple con todas las normas que establece la empresa.	X	
16. Cumple con su jornada laboral.	X	
D3. Manejo de reclamos		
17. En la empresa cuando se realiza un reclamo lo solucionan de inmediato	X	
18. En la empresa se aplican sanciones al personal	X	
D4. Auditoria del personal		
19. Considera que en su área el personal falta a su centro de labores.	X	
20. En la empresa generalmente se cambia de personal.	X	
D1. Evaluación del desempeño		
21. La empresa evalúa que el personal cumpla con sus metas en el tiempo establecido.	X	

Handwritten signature

PROMEDIO OBTENIDO	N° TA: 42	N°TD: 00
COMENTARIOS GENERAL		
Cuestionario listo para aplicar.		

Chiclayo, 06 de junio del 2022

INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE
CONSEJO REGIONAL LAMBAYEQUE

MG. C.P.C. Nancy Mariela Alvites Ruiz
ADMINISTRADORA (e)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Chiclayo, 06 de junio del 2022

Mg. Cuadra Morales, Valicha
Ciudad. -Chiclayo

Me dirijo a usted para expresarle un afectuoso saludo y la vez manifestarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipan, en la asignatura de Investigación II, estoy trabajando la investigación: **ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR EL CONTROL DEL ÁREA DE PERSONAL EN AGRÍCOLA CERRO PRIETO SAC MOCUPE 2019.**

Conociendo su experiencia profesional y méritos académicos me permitió solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido de los items que conforman el instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en la investigación antes mencionada.

Con la seguridad de su aceptación y apoyo en la validación de dicho instrumento, estaremos a la espera de sus observaciones y recomendaciones que contribuirán para mejorar la versión final de nuestro trabajo.

Agradezco de antemano su valioso aporte.

Atentamente.



Caceda Romero Jorge Luis
DNI N° 43678397

**CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE
EXPERTOS DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

NOMBRE DEL EXPERTO	Valicha Cuadra Morales
PROFESIÓN	Lic. Administradora de Empresas
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Mg. En Administración de Negocios
ESPECIALIDAD	Marketing /RRHH
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	USAT
CARGO	Docente
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR EL CONTROL DEL ÁREA DE PERSONAL EN AGRÍCOLA CERRO PRIETO SAC MOCUPE 2019.	

NOMBRE DEL TESISISTA	Caceda Romero Jorge Luis
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Identificar y proponer estrategias de Gestión que permitan mejorar el control en área de personal en agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe 2019
INSTRUMENTO PARA EL EXPERTO	
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con una "x" en "TA" Totalmente de Acuerdo y "TD" Totalmente en desacuerdo ,si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias, si fuese el caso.	
DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 21 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.



PREGUNTAS

**Encuesta dirigida a los Trabajadores de Agrícola Cerro Prieto SAC
Mocupe 2019**

**Variable Independiente: Estrategias de gestión Agrícola Cerro Prieto SAC
Mocupe.**


Dimensiones	TA	TD
D1. Relaciones humanas		
1. Se promueve un buen ambiente de trabajo en la Agrícola Cerro prieto SAC Mocupe.	X	
2. En la empresa se invierte en capacitaciones para el desarrollo de gestores y líderes.	X	
3. Se promueve en la empresa el compromiso de las personas con la empresa.	X	
4. Se estimula la integración de los empleados y el trabajo en equipo.	X	
D2. Sistema abierto		
5. En la empresa se estimula la gestión de carreras del personal.	X	
6. En la empresa se apoya las iniciativas del personal.	X	
D3. Proceso interno		
7. Se estimula el mejoramiento de los procesos dentro de la empresa.	X	
8. Se promueve la gestión del conocimiento en la empresa.	X	
D4. Meta Racional		
9. La empresa gestiona al personal en base a los resultados alcanzados.	X	
10. Se reconoce y recompensa al personal en público.	X	
11. En la empresa se implementan mejoras para el alcance de las metas.	X	

--

Variable Dependiente: Control del área de personal en la Agrícola Cerro Prieto SAC Mocupe.

Dimensiones	TA	TD
D1. Evaluación del desempeño		
12. La empresa evalúa que el personal cumpla con sus metas en el tiempo establecido.	X	
13. Realiza bien su trabajo a la primera.	X	
14. La empresa promueva una buena relación entre trabajador y el cliente final.	X	
D2. Disciplina laboral		
15. Cumple con todas las normas que establece la empresa.	X	
16. Cumple con su jornada laboral.	X	
D3. Manejo de reclamos		
17. En la empresa cuando se realiza un reclamo lo solucionan de inmediato	X	
18. En la empresa se aplican sanciones al personal	X	
D4. Auditoria del personal		
19. Considera que en su área el personal falta a su centro de labores.	X	
20. En la empresa generalmente se cambia de personal.	X	
D1. Evaluación del desempeño		
21. La empresa evalúa que el personal cumpla con sus metas en el tiempo establecido.	X	



PROMEDIO OBTENIDO	N° TA: 42	N°TD: 00
COMENTARIOS GENERAL PROCEDA APLICARLO		
 Valicha Cuadra Morales DNI.42125258 Cuestionario listo para aplicar.		

Chiclayo, 06 de junio del 2022

Anexo 05: Carta de Autorización de la Empresa



AGRÍCOLA CERRO PRIETO

Dean Valdivia 111 www.acpagro.com
Piso 6 – San Isidro Lima Perú

Lima, 4 de agosto de 2022

Agrícola Cerro Prieto S.A., identificada con RUC No. 20461642706 (en adelante, "ACP"), debidamente representada por el señor Luis Alfredo Lira Chirif, identificado con DNI No. 08271713, autoriza al señor Jorge Luis Cáceda Romero el uso de datos e información de la empresa, por única vez y específicamente, para el desarrollo de su trabajo de investigación/tesis titulada "**Estrategias de Gestión para Mejorar el Control del Área de Personal en Agrícola Cerro Prieto S.A. - MOCUPE 2019**" en la Universidad Particular Señor de Sipán. Queda estrictamente establecido que aquellos datos e información podrán ser utilizados exclusivamente para fines académicos vinculados al trabajo de investigación/tesis antes mencionada.

Asimismo, declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis "**Estrategias de Gestión para Mejorar el Control del Área de Personal en Agrícola Cerro Prieto S.A. - MOCUPE 2019**" será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.

Cordialmente,

Agrícola Cerro Prieto S.A.
Luis Alfredo Lira Chirif
Gerente General

Anexo 06: Resolución del proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0929-FACEM-USS-2019

Chiclayo, 24 de julio de 2019

VISTO:

El oficio N° 0645-2019/FACEM-DA-USS de fecha 24/07/2019, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 24/07/2019, sobre aprobación de proyecto de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR, los proyecto de tesis de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, modalidad distancia, grupo "B", del semestre académico 2019-I, a cargo de la docente Mg. Angulo Argomedo Maria Ysabel, según cuadro adjunto

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



DRA. CARMEN ELVIRA ROSAS PRADO
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Mg. Sandra Mory Guarnizo
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

Cc.: Escuela , archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0929-FACEM-USS-2019**

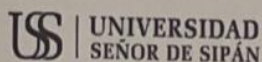
N° orden	Apellidos y nombres	Título de Proyecto de investigación	Línea de investigación
1	ARANDA BRIONES JOSE LUIS	RELACIÓN ENTRE LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL Y SU DESEMPEÑO EN LA MUNICIPALIDAD DE PACHACÁMAC, LIMA 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	BARRIENTOS AYASTA KATIA DEL ROSARIO	Impacto en la satisfacción del cliente con la implementación de técnicas de coaching transformacional en la empresa Distribuidora Norte Píezamayo SRL - Sada Jaén.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	BENITES ZULOAGA JIMMY DAMSON	PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA PARA DISMINUIR LAS HORAS EXTRAS EN LA EMPRESA HERMES, TRUJILLO 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	CABRERA OJANAMA CRISTIAN DAVID	Gestión empresarial y su relación con la productividad laboral en la empresa constructora Contratistas Generales R y S Ingenieros, Tarapoto-2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	CACEDA ROMERO JORGE LUIS	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR EL CONTROL DEL ÁREA DE PERSONAL EN AGRÍCOLA CERRO PRIETO SAC MOCUPE 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	CASTILLO MURGA JOSE CHARLIE	Beneficios del Sistema Integrado de Empadronamiento Electrónico (SIEE) en la mejora del Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH) en la Municipalidad Distrital de Pípo, Provincia de Ferreñafe	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	CERQUERA VÁSQUEZ LUIS MIGUEL	PROPUESTA DE UN SISTEMA DE CONTROL PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE ALMACÉN DEL REGIMIENTO DE CABALLERÍA BLINDADO - GENERAL SAN MARTÍN - N° 3 - TACNA 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	CHAPARRO ALBINES EDSON ADEMR	RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL BCP EN LA SEDE DE SAN BORJA, LIMA 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	CORDOVA MELENDEZ ALEXANDRA	Influencia del Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Campanilla-2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	CRUZ CABRERA DÉNIS	CALIDAD DE SERVICIO Y LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES DEL BANCO RIPLEY PERU, CHICLAYO, 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	FARFÁN RISCO MANUEL ANGEL	La Calidad de Servicio y su Influencia en la Satisfacción al Cliente en los Puntos de Venta de la Empresa Unimaq Lima 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	HERRERA FUSTAMANTE CELIDA	Sistema de Gestión de Calidad basado en la Norma GLOBAL G.A.P. V5.1. Julio 17 y GRASP V 1.3 Julio 2015 para optimizar la competitividad de la empresa AGRINDUSTRIA PAUR E.I.R.L. en el mercado Internacional.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	HUAHUALUQUE MAMANI ANGELA ROSARIO	PROCESO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LAS MICRO EMPRESAS DE LA REGIÓN CALLAO, EN EL AÑO 2016	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	HURTADO CASTRO DIEGO FERNANDO	EL ENGAGEMENT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ALMA PERU SAC, CHICLAYO, 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	LOZANO VIDAL LIV NORMA	PLANIFICACIÓN TURÍSTICA EN LA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS TURÍSTICOS, EN EL AÑO 2016	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	MARTINEZ TORRES CARMEN SUHGEY	EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FOX CAR S.A.C. LIMA - 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	MEDINA HUMANI MIGUEL ANGEL	APLICACIÓN DEL MÉTODO KAIZEN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ALMACÉN DE LA EMPRESA UNIMAQ - LIMA 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	MEL AMAYA YAJAIRA TAYANA	MARKETING EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA FIDELIZACIÓN DEL CLIENTE EN LA CLÍNICA CHICLAYO DENTAL E.I.R.L., CHICLAYO - 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0929-FACEM-USS-2019**

N° orden	Apellidos y nombres	Título de Proyecto de investigación	Línea de investigación
19	ORMEÑO PACHECO LORENA MERCEDES	Influencia del clima laboral en el incremento de la productividad en el Área Comercial de Pacífico Seguros Lima – 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	PINTO MOSCOSO ZOILA GRACIELA	INFLUENCIA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	RODRIGUEZ VILLANUEVA JOSE LUIS	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO SERUMS EQUIVALENTE 2018 – I, EN LAS INSTITUCIONES DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA RED DE SALUD VENTANILLA - CALLAO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	SILVA SOTILLO ANDRÉS FRANCISCO	INTELIGENCIA DE NEGOCIOS Y LA CREACIÓN DE VENTAJAS COMPETITIVAS EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EXPORTADORAS DE CURCUMA, SATIPO- JUNIN, 2018	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	TABOADA COVEÑAS JHOANA ROSMERY	RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DEL SERVICIO Y LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO DE LA MUNICIPALIDAD DE ILLIMO, LAMBAYEQUE 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	TARRILLO DELGADO ROSELI NOEMÍ	DIAGNÓSTICO DE LA PRODUCTIVIDAD Y PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO – 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	TERRONES DELGADO YELINA GUISSELA	INFLUENCIA DE LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES EN CREDIGRUP E.I.R.L., CHICLAYO – 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	URCIA ORDERIQUE DELKY FABRICIO	RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ASESORES DE VENTAS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE TELECOMUNICACIONES, CHICLAYO 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
27	VALVERDE CARBONEL NATALIO WALTER MA	PROPUESTA DE UN PLAN VIAL PARA MITIGAR EL CONGESTIONAMIENTO VEHICULAR A LOS ALREDEDORES DEL MERCADO MODELO DEL DISTRITO DE LAMBAYEQUE.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	ZULOETA DIAZ BRYAN RAUL	LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA MULTISERVICIOS SANTA ANA, CHICLAYO – 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

Anexo 07: Formato T1

FORMATO T1



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 24 de junio del 2019


Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Caceda Romero, Jorge Luis, con DNI N°43678397

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR EL CONTROL DEL ÁREA DE PERSONAL EN AGRÍCOLA CERRO PRIETO SAC MOCUPE 2019**, presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Bachiller en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mí (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Caceda Romero, Jorge Luis	DNI N°43678397	

Anexo 08: Fotos de aplicación de la encuesta





Anexo 09: Reporte Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR EL CONTROL DEL ÁREA DE PERSONAL EN AGRÍCOLA CERRO PRIETO SAC MOC

AUTOR

Jorge Luis Caceda Romero

RECuento DE PALABRAS

12491 Words

RECuento DE CARACTERES

66504 Characters

RECuento DE PÁGINAS

54 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

203.7KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 25, 2023 11:47 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 25, 2023 11:48 AM GMT-5

● 23% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Anexo 10: Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0929-FACEM-USS-2019, presentado por el/la Bachiller, CÁCEDA ROMERO JORGE LUIS, con su tesis Titulada ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR EL CONTROL DEL ÁREA DE PERSONAL EN AGRÍCOLA CERRO PRIETO SAC MOCUPE 2019.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 23% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 25 de setiembre 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. J. G. Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.