

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

Tema: La compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector
carrocero en la provincia de Tungurahua

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Gestión de Talento Humano

Autora: Ingeniera, Diana Patricia Paredes Torres.

Director: Ingeniero, Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster.

Ambato – Ecuador

2020

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

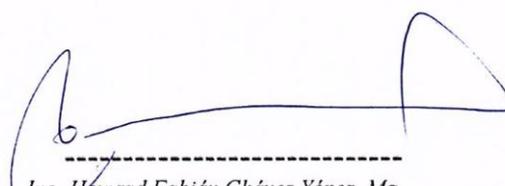
El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano MBA. e integrado por los señores: Ingeniero Leonardo Gabriel Ballesteros López MBA. e Ingeniero Howard Fabián Chávez Yépez Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptar el Informe de Investigación con el tema: “La compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carrocero en la provincia de Tungurahua”, elaborado y presentado por la señorita Ingeniera Diana Patricia Paredes Torres, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.



Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal



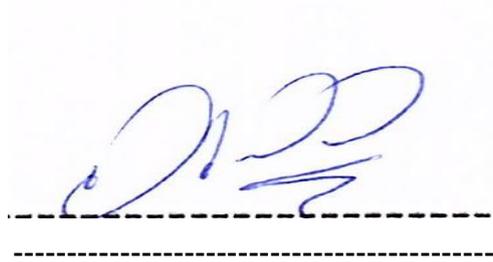
Ing. Leonardo Gabriel Ballesteros López, MBA.
Miembro del Tribunal



Ing. Howard Fabián Chávez Yépez, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “La compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carrocero en la provincia de Tungurahua”, le corresponde exclusivamente a: Ingeniera Diana Patricia Paredes Torres, Autora bajo la Dirección del Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca Magíster, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Ingeniera Diana Patricia Paredes Torres

c.c:180332740-0

AUTORA



Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster

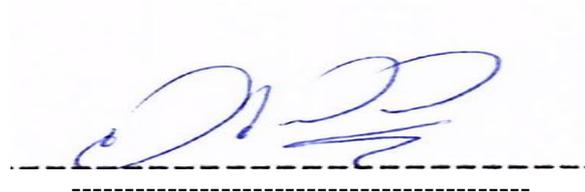
c.c.:180307976-1

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.



Ingeniera Diana Patricia Paredes Torres
c.c.180332740-0

Índice de contenido

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas.....	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	ix
DEDICATORIA.....	x
RESUMEN EJECUTIVO.....	xi
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO.....	2
2.1. Área de conocimiento.....	2
2.2. Líneas de investigación.....	2
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	2
3.1. Tiempo de ejecución.....	2
3.3. Autores.....	2
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	3
4.1. Definición del problema de la investigación.....	3
4.2. Objetivos de la Investigación.....	5
4.2.1. Objetivo general.....	5
4.2.2. Objetivos específicos.....	5
4.3. Justificación de la investigación.....	6
4.4. Marco teórico referencial.....	8
4.4.1. Gestión del Talento Humano.....	8
4.4.2. Subsistemas de la Gestión del Talento Humano.....	8
4.4.3. Subsistema de mantenimiento de recursos humanos.....	12
4.4.4. Retribución.....	12
4.4.5. Sistema de compensación.....	13
4.4.6. Compensación salarial.....	15
4.4.6. Productividad.....	17
4.4.7. Índice de rendimiento.....	17
4.5. Metodología.....	19

4.5.1. Diseño de investigación.....	19
4.5.2. Tipo de investigación	19
4.5.3. Nivel de investigación	19
4.5.4. Definición de Población	20
4.5.5. Definición muestra	20
4.5.6. Tipo de muestreo	20
4.5.7. Técnicas de recolección de datos.....	20
4.5.8. La validez de un instrumento.....	21
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	22
5.1. Resultados.....	22
5.2. Comprobación de hipótesis	32
5.3. Cálculo de chi - cuadrado	33
6. CONCLUSIONES.....	37
7. RECOMENDACIONES	38
8. REFERENCIAS CITADAS	39
9. ANEXOS	42
9.1. Anexo 1	42
9.2. Anexo 2	45

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Tabla de distribución de alfa de Cronbach</i>	21
Tabla 2. <i>Tabla de distribución de alfa de Cronbach</i>	21
Tabla 3. <i>Compensación salarial incide en el rendimiento productivo</i>	22
Tabla 4. <i>Modelo de compensación salarial de acuerdo a la ley</i>	23
Tabla 5. <i>La compensación salarial que percibe es justa</i>	24
Tabla 6 <i>Compensación salarial en función de cumplimientos de objetivos</i>	25
Tabla 7. <i>Monitoreo para medir el rendimiento productivo</i>	26
Tabla 8. <i>Rendimiento productivo relacionado con la compensación salarial</i>	27
Tabla 9. <i>Rendimiento productivo elevado y compensación salarial</i>	28
Tabla 10. <i>Compensación por su nivel de productividad con calidad en la carrocería</i> .	29
Tabla 11. <i>Recompensa no monetaria según la productividad</i>	30
Tabla 12. <i>Tipo de compensación si el rendimiento fuera elevado</i>	31
Tabla 13. <i>Frecuencia de las variables observadas</i>	33
Tabla 14. <i>Frecuencia de las variables esperadas</i>	33
Tabla 15. <i>Cálculo del chi - cuadrado</i>	34
Tabla 16. <i>Pruebas de chi - cuadrado</i>	35
Tabla 17. <i>Distribución chi - cuadrado</i>	36

Índice de Gráfico

<i>Gráfico 1 Compensación salarial incide en el rendimiento productivo</i>	22
<i>Gráfico 2 Modelo de compensación salarial de acuerdo a la ley.....</i>	23
<i>Gráfico 3 La compensación salarial que percibe es justa</i>	24
<i>Gráfico 4 Compensación salarial en función de cumplimientos de objetivos</i>	25
<i>Gráfico 5 Monitoreo para medir el rendimiento productivo</i>	26
<i>Gráfico 6 Rendimiento productivo relacionado con la compensación salarial.....</i>	27
<i>Gráfico 7 Rendimiento productivo elevado y compensación salarial.....</i>	28
<i>Gráfico 8 Compensación por su nivel de productividad con calidad en la carrocería .</i>	29
<i>Gráfico 9 Recompensa no monetaria según la productividad</i>	30
<i>Gráfico 10 Tipo de compensación si el rendimiento fuera elevado</i>	31
<i>Gráfico 11 Gráfica de chi - cuadrado</i>	36

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios que siempre me ha bendecido en todo momento; a mis Padres que han sido mi apoyo y mi fortaleza y a mi familia que ha sido sin duda el pilar fundamental para salir adelante; y en especial a mi madre que me ha enseñado a ser una mujer fuerte a pesar de las adversidades.

DEDICATORIA

Esta tesis le dedico a Dios que
ha sido mi guía y a mi madre
por enseñarme, cuidarme y
protegerme en los momentos
más duros de mi vida; mi padre
por ser el hombre que me protege
en todo momento.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO COHORTE 2017

TEMA: “La Compensación Salarial en el Índice de Rendimiento Productivo del Sector Carrocero en la Provincia De Tungurahua”

AUTOR: *Ingeniera Diana Patricia Paredes Torres*

DIRECTOR: *Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster.*

FECHA: 08 de enero del 2020

RESUMEN EJECUTIVO

La compensación salarial es uno de los factores más importante dentro de la gestión del talento humano en la actualidad, es importante mencionar que si las empresas del sector carrocero tuvieran un modelo de compensación salarial adecuado para poder medir el índice de rendimiento productivo del área operativa y que exista en las personas un compromiso y fidelidad hacia la organización lo que esto se puede generar dentro de cada organización un ambiente ideal para el desempeño de las funciones de cada cargo; ya que en la presente investigación se desea identificar los modelos de compensación salarial que se aplican en el sector carrocero de la provincia de Tungurahua, así como la metodología que se utilizó fue un diseño no experimental, una investigación de campo y transversal ya que se desea establecer la incidencia de las variables en estudio por lo que en los resultados se obtuvo que en el sector carrocero un 35% del área operativa esta desacuerdo con la compensación percibida y un 52% nunca le han realizado un monitoreo para medir su índice de rendimiento productivo, observando estos resultados se puede concluir que al plantear las hipótesis en la comprobación se acepta la hipótesis alternativa ya que el método estadístico aplicado fue el chi – cuadrado el cual dentro de la teoría el chi - cuadrado calculado fue mayor al de la tabla de distribución; por lo que se comprueba que la compensación salarial si incide en el índice de rendimiento productivo del sector carrocero de la provincia de Tungurahua; de la misma manera es importante mencionar que los empleados en un 39% están en desacuerdo en no recibir una recompensa por su nivel de productividad sino que en un 89% de los empleados del

sector carrocero les gustaría recibir bono de productividad por el número de unidades elaboradas en la organización.

DESCRIPTORES: COMPENSACIÓN, SALARIO, RECOMPENSA, ÍNDICE, RENDIMIENTO, PRODUCTIVIDAD, MODELO, CARROCERÍA, BONO, SISTEMA.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO COHORTE 2017

THEME: “Salary Compensation in the Productive Performance Index of the Carrocero Sector in the Province Of Tungurahua”

AUTHOR: *Ingeniera Diana Patricia Paredes Torres*

DIRECTED BY: *Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca, Magister*

DATE: *January 8, 2019*

EXECUTIVE SUMMARY

Salary compensation is one of the most important factors in the management of human talent today, it is important to mention that if companies in the body sector had an adequate wage compensation model to be able to measure the index of productive performance of the operational area and that there is a commitment and fidelity towards the organization in the people, what this can generate within each organization an ideal environment for the performance of the functions of each position; since in the present investigation it is desired to identify the models of salary compensation that are applied in the body sector of the province of Tungurahua, as well as the methodology that was used was a non-experimental design, a field and cross-sectional research since it is desired establish the incidence of the variables under study so that in the results it was obtained that in the body sector 35% of the operational area disagrees with the compensation received and 52% have never been monitored to measure their productive performance index , observing these results, it can be concluded that when considering the hypotheses in the verification, the alternative hypothesis is accepted since the statistical method applied was the chi-square which, in the theory, the calculated chi-square was greater than that of the distribution table ; Therefore, it is verified that the salary compensation does affect the index of productive performance of the body sector of the province of Tungurahua; In the same way it is important to mention that 39% of employees disagree about not receiving a reward for their level of productivity but that 89% of employees in the car sector would like to receive a productivity bonus for the number of units elaborated in the organization.

KEYWORDS: COMPENSATION, SALARY, REWARD, INDEX,
PERFORMANCE, PRODUCTIVITY, MODEL, BODY, BONUS, SYSTEM.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se realiza para saber si la compensación salarial de los trabajadores en el sector carrocero es justa y adecuada, porque muchas veces el empleado (obrero) sin ninguna educación o con tan solo instrucción primaria y sin ningún conocimiento de lo que se va a realizar se enfrenta a trabajar por la penuria que pasan en sus hogares, estas personas son campesinos que no tienen medios para sobrevivir, aparte que son tímidos y tienen miedo a hablar por lo que se complican las cosas porque su timidez no preguntan lo que necesitan saber para realizar su trabajo de la mejor manera; aparte de esto sus domicilios son muy lejos y cubren distancias considerables sin alimentación y sin motivación.

Al evitar los pagos injustos en el personal se tendrá un ambiente idóneo para que las organizaciones saquen sus productos de acuerdo con las especificaciones que emiten las normas de calidad propuestas y se vea beneficiado el público en general

Es importante mencionar que en la investigación se desea conocer la injusta compensación salarial que perciben los empleados en el área operativa de las empresas del sector carrocero de la provincia de Tungurahua.

Además, la presente investigación tiene como objetivo identificar si existen modelos de compensación salarial que se aplican dentro del sector carrocero en la provincia de Tungurahua; y si los modelos se enfocan con los índices de rendimiento productivo en el área operativa de cada organización o si existe un monitoreo que se evalúa al operario dentro de sus funciones a realizar.

Es importante mencionar que la presente investigación es factible ya que dispone de información bibliográfica y recursos suficientes para la investigación de campo para explicar la información que se requiere para determinar si la compensación salarial que se encuentra definido como sueldo más beneficio de ley incide en el índice de rendimiento productivo que significa el número de unidades realizadas en el sector carrocero de la provincia de Tungurahua.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carroceros en la provincia de Tungurahua

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Educación Comercial y Administración

2.2. Líneas de investigación

Productividad y competitividad empresarial.

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Enero-octubre 2019

3.2. Financiamiento

El monto total que se requiere es de \$4340

3.3. Autores

Nombre: DIANA PATRICIA PAREDES TORRES

Grado académico: INGENIERA DE EMPRESAS

Teléfono: 032528587- 0988052273

Correo electrónico: dianippa_14@hotmail.com

Nombre: JORGE ENRIQUE JORDÁN VACA

Grado académico: MAGISTER EN GERENCIA FINANCIERA EMPRESARIAL

Teléfono: 0979348049

Correo electrónico: jejordan1977@yahoo.com

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

El sector carrocerero en Ecuador, según datos estadísticos de la Asociación de Empresas Automotrices del Ecuador (AEADE) en el año 2017, está compuesta por 81 empresas carroceras a nivel Nacional.

Según Andrade (2016), este sector se ve disminuido por importaciones de carrocerías extranjeras con aranceles muchos más bajos, lo que afecta notablemente la producción de estas carrocerías por el alto costo de los materiales que se utilizan para realizarla, lo que hace imposible competir con ellas, por lo que los productores o dueños de estos negocios se ven obligados a despedir a sus trabajadores quedándose con el número mínimo indispensable para la construcción y ellos viéndose en la absoluta desocupación se ven obligados a aceptar la baja compensación que sus patronos puedan ofrecerles y de esta forma quedarse con un mínimo de utilidades para con esto compensar el poco material para emprender nuevamente en la construcción de las carrocerías que puedan construir lo que genera problemas entre compañeros en las organizaciones.

El inadecuado proceso de selección, según Heine & Kerk (2017), forma al personal poco o nada idóneo lo que complica el logro de los objetivos y ocasiona que el trabajador no se empodere de su puesto de trabajo y no sabiendo cuáles son sus actividades a desempeñar; por tal motivo el índice de rotación del talento humano es alto.

Los efectos de una injusta compensación hacen que nunca se pongan de acuerdo entre productor y trabajador retirándose muchas veces la mano de obra calificada (Ramos & Jordao , 2015).

La injusta compensación o discriminación salarial se ven reflejados mediante salarios que no estén acorde a sus conocimientos y muchas veces no garantizan a los trabajadores unas condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias y esto puede suponer una vulneración de los derechos humanos (Agustín , 2015).

Por otra parte, la insatisfacción laboral depende de tres variables principales: la espiritual, la material y la psicológica.

- El espiritual. - Se refiere al reconocimiento del trabajador en su trabajo, aquel reconocimiento permitirá al trabajador trascender y ser mejor en el rol que desempeña en la empresa.

- Lo material. - Es el salario percibido por las actividades realizadas, a los aumentos o disminuciones de éste como motivación para el trabajador.
- La psicológica. - Nos indica el generar el bienestar íntegro del trabajador y está asociado con el ser aceptado y reconocido dentro de la organización (Ramos & Jordao , 2015).

El exceso de trabajo según Bourdeaux (2015), genera el incumplimiento de objetivos, esto se refleja en el retraso de los convenios adquiridos de las empresas y pérdida en las utilidades de las organizaciones.

En la provincia de Tungurahua donde existe un mayor número de empresas carroceras, donde la compensación salarial es injusta al personal seleccionado para que trabajen en las diferentes áreas se encontrará un desconocimiento de las funciones en cada uno de los respectivos puestos de trabajo a desempeñar con lo que se verá afectado el índice de rendimiento de la producción (Andrade, 2016).

A partir del análisis se propone como problema de investigación la injusta compensación salarial en el índice de rendimiento productivo en los trabajadores del sector carroceros en la provincia de Tungurahua.

La injusta compensación salarial afecta en el índice de rendimiento productivo en los trabajadores del área productiva de las personas del sector carroceros porque al no existir un modelo; las personas se sienten inconformes y al existir esa inconformidad se genera según Alzaga (2018), las personas no desempeñan bien sus funciones y el rendimiento del personal operativo desciende y afecta sustancialmente al crecimiento de las personas y de la organización.

Y lo que busca la organización es que exista un ambiente óptimo de trabajo según Pierre (2016), los obreros puedan rendir de la mejor forma sus obligaciones laborales en la institución y poder elevar el índice de rendimiento productivo.

En la siguiente investigación se desea determinar si la compensación salarial como incide en el índice de rendimiento productivo en el sector carroceros de la provincia de Tungurahua ya que al existir una compensación salarial justa impulsa al rendimiento de la productividad ya que es un motivante de las personas sentirse productivos y tener éxito dentro de la empresa y exista dentro de la institución compañerismo y satisfacción en el personal operativo de las organizaciones del sector carroceros en la provincia de Tungurahua.

4.2. Objetivos de la Investigación

4.2.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de la compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carrocero de la provincia de Tungurahua.

4.2.2. Objetivos específicos

- Identificar los modelos de compensación salarial que se aplican en el sector carrocero en la provincia de Tungurahua.
- Analizar los índices de rendimiento productivo del sector carrocero de la provincia de Tungurahua.
- Establecer el tipo de compensación en el área operativa si el índice de rendimiento productivo es elevado en el sector carrocero en la provincia de Tungurahua.

4.3. Justificación de la investigación

Esta investigación se realiza para saber si la compensación salarial de los trabajadores en el sector carrocero es justa y adecuada, porque muchas veces el empleado (obrero) sin ninguna educación o con tan solo instrucción primaria y sin ningún conocimiento de lo que se va a realizar se enfrenta a trabajar por la penuria que pasan en sus hogares, estas personas son campesinos que no tienen medios para sobrevivir, aparte que son tímidos y tienen miedo a hablar por lo que se complican las cosas porque su timidez no preguntan lo que necesitan saber para realizar su trabajo de la mejor manera. A parte de esto sus domicilios son muy lejos y cubren distancias considerables sin alimentación y sin motivación (Agustín , 2015).

Al evitar los pagos injustos en el personal se tendrá un ambiente idóneo para que las organizaciones saquen sus productos de acuerdo con las especificaciones que emiten las normas de calidad propuestas y se ha beneficiado el público en general (Bayramov, 2018).

La cultura de la innovación gerencial y el desempeño empresarial permite la verificación empírica de las relaciones que existe para el beneficio de las empresas familiares para el buen funcionamiento dentro de las actividades o funciones en cada uno de sus puestos de trabajo (Krasnicka, Glod, & Wronka, 2017).

El comportamiento organizacional en una institución es muy importante se puede observar cómo se desenvuelve el personal con su esfuerzo, junto con la habilidad con lo que aporta a su puesto de trabajo ya que según los estudios realizados se evidencia que existe efectos negativos en las conductas proactivas individuales como grupales lo que conllevó a las diferencias entre los empleados dentro de cualquier empresa (Brosi, Sporrle, & Welp, 2018).

El pago injusto puede salir a conocimiento del público en general por el incumplimiento de la obra que ha generado insatisfacción de quien contrató.

La compensación es el pago de sueldo y pago de impuestos que la organización realiza sobre el empleado que ocupa un cargo y percibe como recompensa al trabajo dentro de la organización (Naumov, 2014).

Conjuntamente, existen varios tipos de compensación como la fija, variable y mixta que son las más utilizadas en el área laboral; y que se las conocen también como sueldo, remuneración o retribución en la presente investigación se la definirá como compensación salarial al pago percibido por el empleado dentro de la organización.

Dentro de los subsistemas de la gestión de talento humano existe la remuneración en la cual existen algunos: como el método por competencias, por objetivos, fija o variable en el sector carroceros la compensación salarial que es utilizada y se encuentra definida en el sector carroceros es la remuneración fija y en la presente investigación el modelo de compensación salarial es sueldo que se encuentra regulado en la tabla sectorial más beneficios de ley (Naumov, 2014).

En el sector carroceros de la provincia de Tungurahua se debería evaluar el índice de rendimiento productivo de cada empleado que se encuentra en el área de operativa.

El índice de rendimiento son indicadores que se representan en porcentajes de valores que se obtienen de una investigación o un resultado esperado en un determinado tiempo (Ortega , 2017).

Y además el rendimiento dentro de los puestos de trabajo en la organización fuera beneficioso ya que de esta manera se evaluaría y se identificaría de manera rápida como es el rendimiento de los colaboradores y como se puede dar apoyo a la persona que necesita y dar soporte a la empresa (Gomez , 2014).

La investigación desea conocer si es justa o injusta la compensación salarial que perciben los empleados en el área operativa de las empresas del sector carroceros de la provincia de Tungurahua.

También, la presente investigación tiene como objetivo identificar si existen modelos de compensación salarial que se aplican dentro del sector carroceros en la provincia de Tungurahua; y si los modelos se enfocan con los índices de rendimiento productivo en el área operativa de cada organización o si existe un monitoreo que se evalúa al operario dentro de sus funciones a realizar.

Es importante mencionar que la presente investigación es factible ya que dispone de información bibliográfica y recursos suficientes para la investigación de campo para explicar la información que se requiere para determinar si la compensación salarial que se encuentra definido como sueldo más beneficio de ley incide en el índice de rendimiento productivo que significa el número de unidades realizadas en el sector carroceros de la provincia de Tungurahua.

Además, que se tiene acceso a la información del sector carroceros a través de la Cámara Nacional de Fabricantes Carroceros del Ecuador y al detectar un problema tendrá como beneficiario a la industria automotriz del sector carroceros de la provincia de Tungurahua.

4.4. Marco teórico referencial

4.4.1. Gestión del Talento Humano

La gestión del Talento Humano es un proceso que atrae y retiene a colaboradores productivos que se toman cada vez más competitivos entre las empresas y son importantes en la parte de la organización (Chiavenato, 2014).

Lo que en esta investigación se enfocara en las recompensas de las personas ya que es muy importante para crecimiento y desenvolvimiento del Talento Humano (Chiavenato, 2014).

La gestión del talento humano se refiere a una actividad que es muy importante dentro de las organizaciones y depende mucho de las jerarquías, órdenes y mandatos, señalando la importancia de una participación activa de todas las personas que forman parte de la empresa; cuyo objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional (Brosi, Sporrle, & Welppe, 2018).

Así mismo la gestión del talento humano es un proceso que desarrolla e incorpora al nuevo personal en el área laboral este a su vez desarrolla y retiene un recurso humano existente.

De igual modo la gestión de talento humano es un proceso que atrae y retiene a colaboradores productivos que se tornan cada vez más competitivos entre las empresas y son la parte más importante en la parte estratégica de la organización (Chiavenato, 2014).

La gestión humana debe concebir la calidad en cada uno de sus procedimientos ya que es importante que las personas que conforman las organizaciones sepan, y deseen realizar las cosas con excelencia en calidad y así aplicar términos que para muchos con conocidos como la eficacia, eficiencia, efectividad esto forma en su conjunto la excelencia o calidad en el servicio o producto (Armas & Llanos, 2017).

4.4.2. Subsistemas de la Gestión del Talento Humano

La gestión del Talento Humano es la unión de varios elementos necesarios para poder dirigir en cargos gerenciales estos conforman los subsistemas de la Gestión del Talento Humano incluidos el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (Chiavenato, 2014).

El subsistema del talento humano se refiere al cambio en la práctica de la empresa, de acuerdo a todas sus experiencias que estas deben estar encaminadas a la adaptación al

medio y más aun las que tengan que ver con la planificación, reclutamiento, selección, evaluación y capacitación del talento humano organizacional.

Además, esto influye ya que este constituye la base de cada empresa, el subsistema es una base que llevará a la organización y consecución de sus objetivos por lo contrario será una base que decaiga y no sirva a los intereses organizacionales (Payo, 2014).

Presentan funciones para alcanzar las principales actividades que componen la administración del personal de las organizaciones.

El reclutamiento es un proceso en el que se desea que ingrese una persona a una organización; esto quiere decir que es un conjunto de procedimientos para atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de desarrollar el puesto de trabajo (Baptista, 2012).

En aquel procedimiento será necesario la presentación de un currículum en donde se pedirá a los diversos candidatos al puesto que detallen sus datos personales como laborales y su nivel de educación para completar el perfil del puesto deseado (Chiavenato, 2014).

Al conocer un buen currículum vitae abrirá a los candidatos a una entrevista de selección, como también hay nuevas formas de reclutamiento a través del internet o las redes sociales; el proceso de reclutamiento puede llegar a ser largo, pero es muy importante y necesario para encontrar a la mejor persona para el puesto y finaliza con la selección de personal y la posterior incorporación de la persona en muchos de los casos a pertenecer en la organización (Colmenares, 2016).

Otro de los subsistemas es la selección de personal en cuando comienza a aplicarse los primeros filtros de un proceso de búsqueda del personal, en donde se retiran las hojas de vida que no cubran el perfil del puesto solicitado y se invitará a una entrevista a las personas que cumplan con los mínimos de la empresa requerida, en muchos casos para que relaten o aclaren algunos aspectos del currículum (Chiavenato, 2014).

También se puede solicitar un examen pre-ocupacional, esto quiere decir un estudio psicofísico para saber cómo se encuentra el posible trabajador con respecto al cargo a ocupar (Baptista, 2012).

La selección del personal puede darse de forma individual o grupal, siendo necesario saber que dentro de cada una de estas formas de selección existen muchos métodos para seleccionar a la mejor persona que se adecua al puesto, siendo la labor de la persona encargada de la selección elegir los métodos que más se adaptan a la empresa, uno de

los más frecuentes es la entrevista personal o las discusiones de grupo (Colmenares , 2016).

La contratación es la etapa en la cual la organización ingresa a la persona a sus labores, esto quiere decir, la persona que va a ocupar el puesto de trabajo; se establecerá la modalidad contractual, pudiendo en este caso ser por tiempo determinado o indeterminado, aunque existen muchas modalidades de contratación (Chiavenato, 2014).

La principal es que la persona se va a incorporar al puesto de trabajo cubriendo un contrato laboral que debe ser legalizado y cada mes va a cobrar la paga de su trabajo o va ser recompensado por el trabajo realizado; en muchas de las ocasiones existe un periodo de prueba para ver si es el trabajador se adapta finalmente al puesto y a la empresa (Baptista, 2012).

La inducción cuando el trabajador ingresa en sus funciones en la organización siempre y cuando haya cumplido los requisitos para el perfil del puesto, se les brindará una copia del reglamento o también un manual de la organización al cual hace referencia a las políticas internas de la misma.

Por lo cual se le indicará el funcionamiento de la empresa, como es la cultura de la organización, misión, visión y valores todo lo que es necesario que conozca para un buen desempeño dentro del puesto de trabajo en la organización (Chiavenato, 2014).

Dentro de sus días y horarios laborales se capacitará en la inducción para conocer los detalles internos de la organización de la cual forma parte, esto quiere decir, que el trabajador recibirá una formación inicial para que conozca cuál es su labor dentro de la empresa y como debe desempeñarla. En cuestión de pocos días el trabajador ha de estar familiarizado con su función y deberá estar trabajando de forma normal en sus tareas (Baptista, 2012).

El desarrollo al referirnos del desarrollo trataremos a los planes de carrera del personal, estas serán diseñadas a la experiencia adquirida y de la trayectoria dentro de dicha empresa.

El desarrollo será evaluado las condiciones para promover el ascenso del personal el cual consistirá en exámenes que representarán aspectos relacionados con su actividad y otros en general.

El personal que acceda a los planes de carrera serán aquellas que presentan condiciones relevantes para ser promovidos en sus puestos de trabajo.

Es una parte muy importante de los recursos humanos de la empresa porque los planes de carrera son un elemento motivador para los trabajadores en sus puestos de trabajo (Chiavenato, 2014).

La capacitación es importante que obtenga el trabajador, donde se formará en áreas específicas relacionadas con su actividad laboral, aplicando además exámenes en donde se determine el alcance de los conocimientos y las habilidades adquiridas (Baptista, 2012).

También existen varias modalidades de capacitación y formación dentro de una empresa, esto quiere decir tener en cuenta el realizar un plan de capacitación o formación se requiere estudiar previamente los aspectos que pueden mejorar dentro de la empresa y el nuevo trabajador, así como nuevas tecnologías que se están incorporando para en base a esto crear un plan de formación de personal que favorezca a ambas partes (Colmenares , 2016).

Las relaciones laborales hacen referencia a las relaciones internas con miembros de una organización y el sistema organizacional en donde se deberá aceptar la aplicación de normas propensas a formalizar las actividades laborales dentro de la empresa (Baptista, 2012).

Los servicios serán brindados por dicha empresa en donde el trabajador podrá acceder a servicios de comedor para fomentar las relaciones laborales.

Se trata de servicios que ofrece la empresa a los trabajadores para fomentar no solo las relaciones laborales sino también como elementos motivadores para los trabajadores dentro de la empresa (Colmenares , 2016).

La jubilación es un acta administrativa en el cual un trabajador activo pasa a tener una situación pasiva o de inactividad laboral después de cumplir una serie de requisitos que están relacionados con su edad, con los años trabajados como personal activo y otras situaciones.

La jubilación puede deberse a alcanzar la edad legal establecida, en la actualidad de 65 años y en unos años de 67 años; o puede darse lugar a jubilación anticipada, bien llegando al 100% de la cantidad a cobrar en la jubilación o incluso sin llegar a ella. La edad de jubilación anticipada depende de varios factores o convenios colectivos (Colmenares , 2016).

La renuncia se trata de una acción unilateral realizada por un trabajador de renuncia a su puesto de trabajo y por ende a la organización en la cual se desempeña, no siendo posible obtener ningún tipo de beneficio.

El trabajador renuncia a seguir trabajando para la empresa; en muchas ocasiones, es necesario anticipar esta decisión con al menos 15 días para que la empresa encuentre un sustituto en el puesto de trabajo que queda sin cubrir (Colmenares , 2016).

El despido es la acción en la cual el empleador da por finalizada de manera unilateral una relación laboral con su empleado (Baptista, 2012).

Por lo cual el trabajador tiene que abandonar su puesto de trabajo y la empresa por decisión de la propia empresa, teniendo derecho a cobrar la parte de salario del tiempo trabajado que aún no ha sido satisfecha, las vacaciones no disfrutadas y compensaciones que debe abonar la empresa por el despido del trabajador (Colmenares , 2016).

La empresa debe comunicar al trabajador su despido con al menos 15 días de antelación, de lo contrario el trabajador puede cobrar la cantidad referida a esos 15 días.

El despido puede ser objetivo, procedente, improcedente o nulo; aunque también existen casos especiales de despido colectivo y por fuerza mayor (Baptista, 2012).

Al revisar varios autores con sus diferentes enfoques de los subsistemas de la gestión de talento humano podemos asociar la investigación con el subsistema de Chiavenato ya que se enfoca en el proceso puntual del talento que existe en cada una de las organizaciones dentro del sector carrocero en la provincia de Tungurahua.

4.4.3. Subsistema de mantenimiento de recursos humanos

Dentro del subsistema de mantenimiento de recursos humanos la empresa debe poseer talento humano comprometido con la organización, pero el cuidado del talento es sustancial y lo que mayor importancia tiene es los planes de compensación salarial, prestaciones sociales, de higiene y seguridad en el trabajo para que se encuentren satisfechos y motivados (Chiavenato, 2012).

4.4.4. Retribución

La retribución se refiere a uno de los instrumentos más importantes para alcanzar objetivos y estrategias en la organización. Su importancia es administrar los salarios de conformidad con la normativa legal (Agustín , 2015).

Para simplificar la retribución consiste al pago de remuneraciones intrínsecas y extrínsecas que percibe una persona por realizar las funciones o actividades de un puesto de trabajo para satisfacer sus necesidades (Martocchio, 2014).

La pretensión de la gestión retributiva se enfoca en la intrínseca y extrínseca que significa lo siguiente:

1.-Gestión intrínseca. - Es el reconocimiento, status, buena comunicación y ascensos en el entorno de la organización como la satisfacción que recibe en su puesto de trabajo.

2.-Gestión extrínseca. - Consisten en el pago que percibe el trabajador de una organización en forma de salario, sueldo, compensación, incentivos o prestaciones a cambio de su mano de obra (Martocchio, 2014).

En definitiva, la compensación se divide dos componentes remunerativa y no remunerativa por lo que se toma en cuenta los incentivos y las compensaciones para la retribución de los trabajadores dentro de una organización.

4.4.5. Sistema de compensación

Las personas que ejercen su profesión en una organización esperan una compensación a cambio y es por lo que le motiva a seguir adelante en su puesto de trabajo como personalmente (Naumov, 2014).

Así mismo debe existir la equidad y balance de las compensaciones que reciben las personas en una organización y para que exista se debe dar los principios de armonía, eficiencia, productividad y responsabilidad como calidad dentro del puesto de trabajo (Naumov, 2014).

Las remuneraciones base es un proceso de percepción de forma garantizada que se le ofrece al trabajador dentro de esta debe existir algunos componentes muy importantes en la organización (Rimsky, 2005).

Dentro de estos componentes esta la equidad interna que es la relación que existe entre los sueldos o salarios o la compensación salarial de cada uno de los puestos dentro de la organización; así como la competitividad externa, esta consiste en establecer valores de remuneración competitivos con las tasas prevalecientes en el mercado en que la empresa labora en este caso es en el sector carrocero de la provincia de Tungurahua (Rimsky, 2005).

Así como debe ser adaptable al futuro ya que es una estrategia operacional que pueden ser cambiante según las necesidades de la empresa o del mercado como también puede ser dentro del panorama en que se desarrolle ya que este puede ser dinámico y que pueda evolucionar mediante un modelo de compensación y que pueda modificarse con cierta frecuencia (Rimsky, 2005).

A continuación, se definirán diferentes términos que proceden la compensación salarial: El sueldo es una apreciación del dinero que las personas toman por prestar los servicios dentro de una organización.

Los beneficios son complementos al sueldo o también llamada compensación salarial que a las personas se les otorga estas pueden ser en dinero o en especie o se pueden armonizar según las políticas o leyes que se aplican dentro de la organización.

La compensación salarial es el sueldo más lo que debe pagar los impuestos la organización a cambio que se realice el trabajo como forma de retribución entre las partes.

La compensación base es el dinero que recibe una persona según lo hayan contratado sin retirarle los descuentos de ley.

La compensación neta es el sueldo que recibe una persona más los beneficios y menos los descuentos de ley.

Dentro de los diferentes términos utilizados esta la retribución que es el pago que realizar la empresa de forma justa hacia su empleado o trabajador más los beneficios que pueden ser en especie o en dinero (Naumov, 2014).

El pago por honorarios es cuando la organización contrata a un profesional por sus servicios de forma aparte de la organización y recibe su pago de forma variable o fija según los productos a entregar emanadas por la organización.

También existe la compensación fija que se paga en un determinado tiempo sin existir variaciones estas pueden ser de forma mensual, semanal o de forma de quincena según el contrato de la organización.

Así mismo es importante mencionar que la compensación variable existe cuando el empleado o el trabajador de la organización ha generado un porcentaje sobre la venta, elaboración o meta establecida es ahí cuando se le genera una compensación por la cantidad que ha generado.

La compensación mixta es la unión de la compensación fija más la variable ya que la organización se ofrece a pagar el sueldo de manera fija y el porcentaje de la venta, producto o meta que ha generado para la organización o que es pactada dentro del contrato.

Dentro de la compensación existe el bono de productividad que es el cual recibe la persona que se encuentra laborando en la organización a cambio del cumplir con la meta establecida por la organización; ya que se ha puesto como meta cumplir un reto el cual se va a esforzar para conseguirlo y poder ser recompensado con el bono de productividad pactado dentro del contrato (Naumov, 2014).

A continuación, se detallará las denominaciones de las personas ya que es importante también mencionar como se les denomina dentro de la organización al personal de una empresa como son las siguientes:

El trabajador se lo conoce así a la persona que trabaja en una organización y se encuentra con ese nombre en el código de trabajo o al sindicato que pertenece el trabajador y son los que trabajan en el área operativa.

Así como también es utilizado como otra denominación se lo conoce al personal como empleado, pero son los que ocupan cargos en el área administrativa.

También llamado como personal de confianza que son las personas encargadas de estar al frente del negocio y que no se encuentran asociados a ningún sindicato y son dependientes de la organización el cual se establece al momento de firmar un contrato entre las partes.

Existen también el personal sindicalizado y no sindicalizado los cuales el uno trabaja para la organización y ocupan puestos en el área operativa y los que no son laboran en el área administrativa con relación laboral con la organización.

Y por último está la persona o personal ejecutivo y son las que trabajan en áreas estratégicas o puestos ejecutivos dentro de la organización comúnmente llamados gerentes o directores.

4.4.6. Compensación salarial

La compensación salarial son procedimientos establecidos en un sistema para compensar al trabajador por su esfuerzo, capacidad y responsabilidad, debe suponer un estímulo a la productividad de trabajos, debe ser de fácil comprensión para el trabajador; debe permitir a la gerencia controlar los costes de persona, no debe dificultar a la empresa el proceso para el pago de la compensación salarial (Eden & Pyrko, 2016).

La compensación salarial es aquella prestación de un servicio que adquiere un trabajador por parte del empleador a causa de un contrato de trabajo esto quiere decir al realizar una persona un trabajo profesional o en cumplimiento de una determinada tarea en la empresa por lo cual recibe una recompensa o pago (Greer & Routledge, 2018).

De igual manera la compensación son los sueldos, salarios o prestaciones es la recompensa que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales (Eden & Pyrko, 2016).

Sintetizando, pues, se dirá para terminar después de analizar los componentes del subsistema del talento humano de los enfoques diferentes se tomará el de Chiavenato ya que su enfoque es puntual para lo que desea evaluar en la gestión de Talento Humano y se integra en la organización y realiza una planificación estratégica para el cumplimiento de los objetivos de la empresa; especificando el de recompensa del trabajador.

Las características de una compensación deben tener lo siguiente:

La compensación salarial debe ser justa, pero este significado puede ser muy discutido ya que para una persona puede ser equitativa, pero para el otro individuo puede ser injusta y más aún en el mercado de las compensaciones salariales ya que muchas de las ocasiones las personas no se sienten satisfechas en su puesto de trabajo por el valor que la empresa le otorga por el trabajo realizado.

Así mismo debe ser equitativa dentro de la equidad esta la interna y la externa; en la interna compara la compensación salarial de un puesto similar y del mismo nivel para que realice las mismas funciones y tengan a su responsabilidad la misma carga de trabajo que los demás y no genere malestar dentro de la organización.

Y la externa realice la comparación entre otras empresas de la misma área, sector o empresas que son afines para establecer la equidad que existen en empresas de la misma área y conocer el mercado; y que estas pueden ser evaluadas mediante encuestas o la descripción del puesto (Naumov, 2014).

Por otro lado, debe ser pagada en el momento adecuado ya que muchas veces las empresas u organizaciones por la falta o poca productividad o baja venta de sus productos existe un retraso en el pago a sus empleados esto ocurre a nivel de Latinoamérica.

De la misma manera debe existir el pago de la compensación salarial en lo que se pactó entre las ambas partes como establece el contrato; ya que muchas veces en las empresas u organizaciones trabajan sin ningún tipo de contrato y es lo que causa malestar entre el empleado y el empleador.

Y por último la compensación salarial debe motivar el trabajo ya que es un factor muy importante dentro de una empresa; por lo que se debe compensar de una manera adecuado para que el trabajador se sienta satisfecho dentro de su puesto de trabajo y realice sus actividades establecidas por la empresa y que debe diseñar un sistema propio de compensación según la necesidad de la institución u organización.

Como también existen tres clases de salario por unidad de tiempo que es el pago que está relacionado con el tiempo que ha permanecido el trabajador dentro de la organización (Chiavenato, 2012).

El salario o compensación salarial por resultados que se refiere a la cantidad o número de piezas u obras producidas que abarca los sistemas de incentivos que pueden ser comisiones o porcentajes o que también se las pueden recompensas por la productividad alcanzada dentro de la organización (Chiavenato, 2012).

Y el salario por tarea que es una combinación de las dos clases anteriores que se identifica como el empleado está en un horario de trabajo y la compensación salarial por la cantidad de piezas producidas (Chiavenato, 2012).

El tipo de mercado de compensaciones salariales existen varios tipos como el mercado general local, al giro de la empresa y nacional el que mayor importancia tiene es el mercado general local ya que se debe realizar un estudio a nivel zonal donde se encuentre la organización para tener los datos de los sueldos, salarios y prestaciones que se maneja en el mercado según el giro de la empresa, ya que es una estrategia adecuada para pagar la compensación salarial conforme al mercado o según lo que se encuentra establecido en la ley en este caso la tabla sectorial nos indica el mínimo que se debe pagar a los empleados que trabajan en el área operativa del sector carrocero con el fin de prevenir injustas compensaciones salariales (Naumov, 2014).

4.4.6. Productividad

La productividad se refiere al proceso de administración que comprende cuatro fases del ciclo de la productividad dando así a la formación de actividades de mediación, evaluación, planeación y mejora todo con el propósito de incrementar de manera continua la sistemática y consistentes niveles de productividad (Heine & Kerk, 2017).

De manera semejante el rendimiento productivo se refiere al producto utilidad que rinde o da una persona o cosa, poniéndolo de alguna manera en términos matemáticos, el rendimiento sería la proporción entre el resultado que se obtiene y los medios que se emplearon para alcanzar al mismo (Andrade, 2016).

4.4.7. Índice de rendimiento

El índice de rendimiento son los indicadores primarios porcentuales, como los que se pueden dar en porcentajes de participación y los porcentajes de cambio, existe una

variedad de indicadores a nivel global expresados como coeficientes o razones (Matthew, 2016).

Estos índices de rendimiento serán los indicadores que se obtienen al principio para poder evaluar el desempeño de una empresa, funcionario, productividad entre otros, pero los principales dentro de la presente investigación es el índice de rendimiento productivo del área operativa del sector carrocero de la provincia de Tungurahua.

Son medidas sumarias que permiten examinar el funcionamiento total del negocio y otros reflejan algunos componentes específicos, son útiles como medidas de interrelación entre las partes de una empresa que están representadas en los activos, los pasivos y los resultados (Matthew, 2016).

Así como también el comportamiento en las características dentro de los roles del trabajo el rendimiento se lo evalúa y es muy beneficioso ya que de esta manera se identifica de una manera rápida como es el rendimiento de los colaboradores y fomenta apoyo a la persona que necesita dentro de la organización (Alzaga , 2018).

Un indicador de gestión es determinar un proyecto u organización por el cual está siendo exitoso o se encuentra cumpliendo con los objetivos.

La organización mediante una planificación establece los indicadores de gestión, los que serán utilizados de manera frecuente para evaluar el desempeño que se verán reflejados en los resultados y crecimiento de la organización (Gonzalez , 2017).

Los indicadores son necesarios para poder mejorar lo que no se mide, medir el progreso o detectar fallos o desviaciones son algunos de los objetivos de los indicadores de gestión logística en su aplicación es parte de la estrategia que se nutre de la visión y misión empresariales, para integrarse en el corazón de los procesos operativos, de donde extraen todo el valor que ayudará a la organización a aprovechar oportunidades y luchar contra las posibles amenazas que puedan surgir (Eden & Pyrko, 2016).

Un indicador es una síntesis de variables o una serie estadística construida, con el fin de mostrar aspectos relevantes de la realidad social, financiera o administrativa de un sector de la comunidad, una entidad o un proceso conforme a un interés particular o general. Dicho interés puede estar sustentado en realidad, intereses, expectativas o valores específicos (Rispen, 2018).

La base de medición nos permite planificar con mayor certeza y confiabilidad y discernir con mayor precisión las oportunidades de mejora de un proceso permitiendo analizar, explicar el cómo han sucedido los hechos dentro de la organización o proceso (Rispen, 2018).

4.5. Metodología

En esta investigación se desea conocer los resultados dentro del sector carroceros si la compensación salarial incide en el índice de rendimiento productivo en la provincia de Tungurahua por lo que a continuación se detallara que métodos se aplicara, diseño, tipo y nivel de investigación para conocer la relación de las variables.

4.5.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación será no experimental ya que se van a ver realidades en el tiempo establecido de lo que se observa que existe en un lapso determinado de tiempo. Las variables independientes ya existen y no pueden ser manipuladas ni tampoco modificarlas (Stracuzzi & Pestana , 2015).

Y al aplicarlo en la presente investigación se observará las variables de la compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carroceros en un determinado tiempo.

4.5.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación es de campo para saber la finalidad general del estudio y la manera de cómo se va a recoger la información necesaria para analizar las variables por lo que se realizará la recolección de la información directamente de la realidad (Stracuzzi & Pestana , 2015). En la presente investigación será donde las personas trabajan o realizan sus actividades diarias en las empresas del sector carroceros.

En la presente investigación el tipo de investigación de campo se aplicará la de campo que ya la información requerida se obtendrá de las empresas del sector carroceros en la provincia de Tungurahua.

4.5.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo porque se requiere describir situaciones y obtener información de las variables como se relacionan entre ambas (Stracuzzi & Pestana , 2015).

La investigación también nos conduce a una investigación transversal ya que se van a detallar las variables y establecer la compensación salarial incide en el índice de rendimiento productivo del sector carroceros de la provincia de Tungurahua.

4.5.4. Definición de Población

La población es la unidad de partículas finitas o infinitas de elementos de un mismo universo (Stracuzzi & Pestana , 2015).

En la presente investigación la población va ser todas las empresas del sector carrocerero de la provincia de Tungurahua.

Por lo expuesto anteriormente en la provincia de Tungurahua existe un total de 27 empresas según la Cámara Nacional de Fabricante de Carrocerías; en las 27 empresas carroceras de la provincia de Tungurahua existe un total de 926 empleados que trabaja en el sector operativo en la provincia de Tungurahua.

4.5.5. Definición muestra

La muestra representa una parte de la población que se establece mediante una forma que se denomina muestreo (Stracuzzi & Pestana , 2015).

Por lo que en la investigación se observará o se presentará en una muestra del área operativa del sector carrocerero de la provincia de Tungurahua.

4.5.6. Tipo de muestreo

En la presente investigación se utilizará un muestreo probabilístico o aleatorio ya que al aplicar es posible conocer la probabilidad de selección de cada unidad componente de la muestra (Stracuzzi & Pestana , 2015).

A continuación, se aplicará la fórmula para conocer la muestra de la población.

$$n = \frac{Z^2PQN}{Z^2PQ + Ne^2}$$
$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(926)}{(1.96)^2(0.5)(0.5) + (926)(0.05)^2}$$
$$n = 271.5181$$
$$n = 272 \text{ personas}$$

4.5.7. Técnicas de recolección de datos

La técnica para la investigación de recolección de datos que se aplicara es la encuesta que se encuentra en el Anexo 1 y se aplicará a 272 personas del área operativa del sector carrocerero en la provincia de Tungurahua.

4.5.8. La validez de un instrumento

La encuesta tiene el instrumento de validación por juicio de expertos que se encuentra en el Anexo 2.

Para la confiabilidad del instrumento se utiliza el coeficiente alfa de Cronbach en el que se aplicó una prueba piloto a 10 personas del sector carrocero en la provincia de Tungurahua y nos dio un resultado de 0.56 que se encuentra en un criterio moderado de confiabilidad (Stracuzzi & Pestana , 2015) según se encuentra en el Anexo 3.

Tabla 1. *Tabla de distribución de alfa de Cronbach*

ALFA CRONBACH										
ENCUESTAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
1	4	4	3	3	3	3	2	3	4	29
2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	25
3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	34
4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	34
5	3	3	3	5	5	5	5	5	1	35
6	4	4	2	4	3	3	1	1	1	23
7	5	2	5	5	1	1	1	2	3	25
8	3	3	3	3	3	4	3	3	2	27
9	4	4	2	3	4	2	3	3	2	27
10	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
Sumatoria Individual	0,3	0,7	0,9	0,7	1,3	1,4	1,6	1,2	1,3	

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

Tabla 2. *Tabla de distribución de alfa de Cronbach*

VALORES	TOTAL
K	9
SUMA Vi	7,8
VT	38
SECCION 1	1,125
SECCION 2	0,796
ABSOLUTO	0,490
ALFA	0,6

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Resultados

1. ¿Considera usted que la compensación salarial (sueldo + beneficio de ley) incide positivamente en su rendimiento productivo?

Tabla 3. *Compensación salarial incide en el rendimiento productivo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	183	67%
Casi siempre	55	20%
Ocasionalmente	7	3%
Casi nunca	10	4%
Nunca	17	6%
Total	272	100%

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

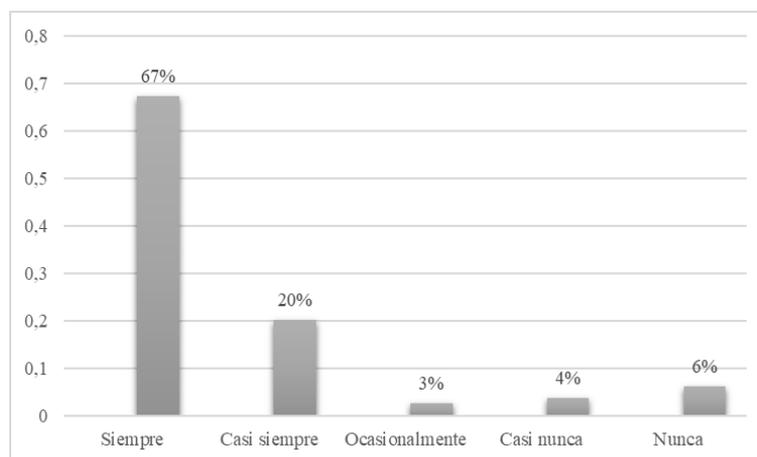


Gráfico 1 *Compensación salarial incide en el rendimiento productivo*

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

Análisis e interpretación

Analizando los siguientes resultados se puede observar que de las encuestas aplicadas al área operativa del sector carrocero de la provincia de Tungurahua se obtiene que el 67% de los operarios responden que la compensación salarial siempre inciden en el índice de rendimiento productivo, el 20% casi siempre, el 3% ocasionalmente, el 4% casi nunca y el 6% responden que nunca incide la compensación salarial en el índice de rendimiento productivo; por lo que quiere decir que el 87% de los operarios del sector carrocero respondieron que siempre incide la compensación salarial positivamente en el rendimiento productivo.

2. ¿El modelo de compensación salarial que aplica su organización es de acuerdo a la ley?

Tabla 4. Modelo de compensación salarial de acuerdo a la ley

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	128	47,06%
Casi siempre	64	23,53%
Ocasionalmente	29	10,66%
Casi nunca	50	18,38%
Nunca	1	0,37%
Total	272	100,00%

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

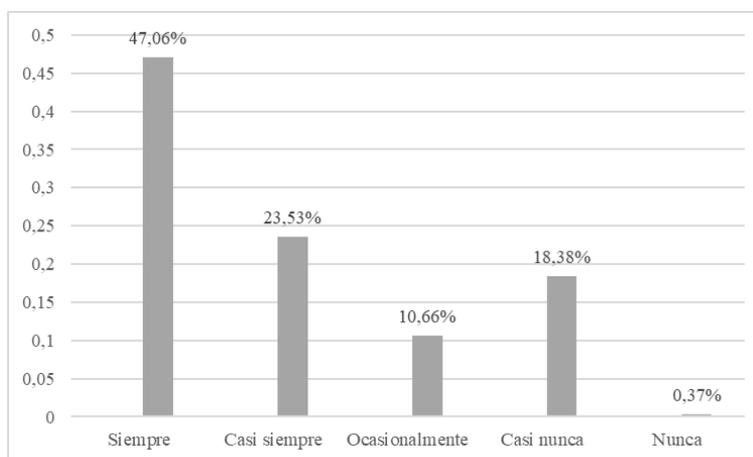


Gráfico 2 Modelo de compensación salarial de acuerdo a la ley

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

Análisis e interpretación

Analizando los siguientes resultados se puede observar que de las encuestas aplicadas al área operativa del sector carrocero de la provincia de Tungurahua se obtiene que el 47% de los operarios respondieron que la empresa siempre aplica un modelo de compensación de acuerdo a la ley, el 23.53% casi siempre, el 10.66% ocasionalmente, el 18.38% casi nunca y el 0.37% de los operarios respondieron que nunca el modelo de compensación salarial está de acuerdo a la ley; por lo que nos quiere decir que el 70.59% de los operarios del sector carrocero el modelo de compensación salarial que aplica la organización es siempre de acuerdo a la ley.

3. ¿Usted piensa que es justa la compensación salarial que percibe?

Tabla 5. La compensación salarial que percibe es justa

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	47	17%
Muy de acuerdo	24	9%
De acuerdo	63	23%
Poco de acuerdo	44	16%
Desacuerdo	94	35%
Total	272	100%

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

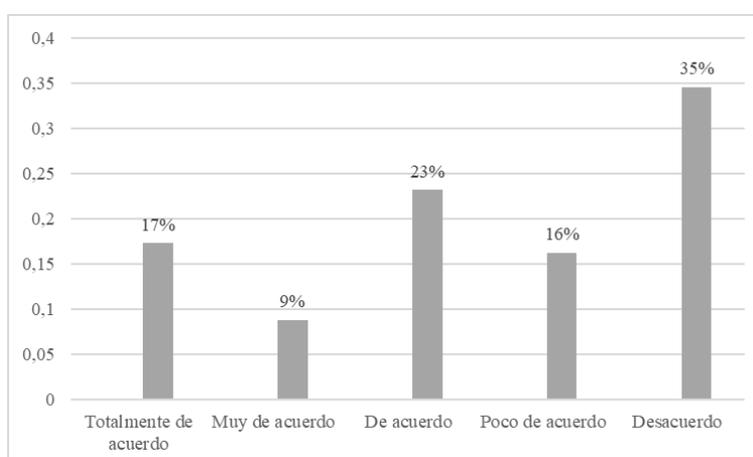


Gráfico 3 La compensación salarial que percibe es justa

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

Análisis e interpretación

Analizando los siguientes resultados se puede observar que de las encuestas aplicadas al área operativa del sector carrocero en la provincia de Tungurahua se obtiene que el 17% está totalmente de acuerdo que la compensación salarial que percibe es justa, el 9% está muy de acuerdo, el 23% está de acuerdo, el 16% está poco de acuerdo y el 35% está en desacuerdo; por lo que nos quiere decir que el 51% de los operarios del sector carrocero está en desacuerdo que la compensación salarial que percibe es justa.

4. ¿Le gustaría que exista un modelo de compensación salarial que esté en función del cumplimiento de objetivos?

Tabla 6 *Compensación salarial en función de cumplimientos de objetivos*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	99	36%
Casi siempre	55	20%
Ocasionalmente	50	18%
Casi nunca	36	13%
Nunca	32	12%
Total	272	100%

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

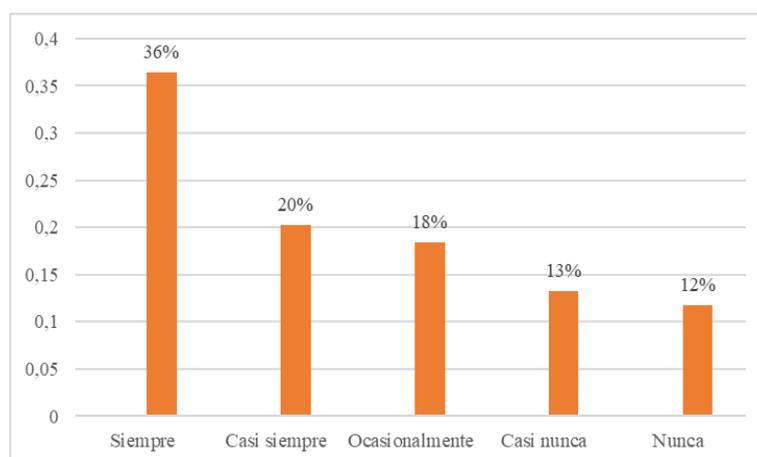


Gráfico 4 *Compensación salarial en función de cumplimientos de objetivos*

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

Análisis e interpretación

Analizando los siguientes resultados se puede observar que de las encuestas aplicadas al área operativa del sector carrocero en la provincia de Tungurahua se obtiene que el 36% le gustaría que siempre exista un modelo de compensación salarial que este en función de cumplimientos de objetivos, el 20% casi siempre, el 18% ocasionalmente, el 13% casi nunca y el 12% de los operarios respondieron que nunca; por lo que nos quiere decir que con el 56% del área operativa les gustaría que siempre exista en la organización donde trabajan un modelo de compensación salarial que este en función de cumplimiento de objetivos.

5. ¿La organización realiza un monitoreo o evaluación para medir su índice de rendimiento productivo (# de unidades)?

Tabla 7. Monitoreo para medir el rendimiento productivo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	6%
Casi siempre	26	10%
Ocasionalmente	43	16%
Casi nunca	46	17%
Nunca	141	52%
Total	272	100%

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

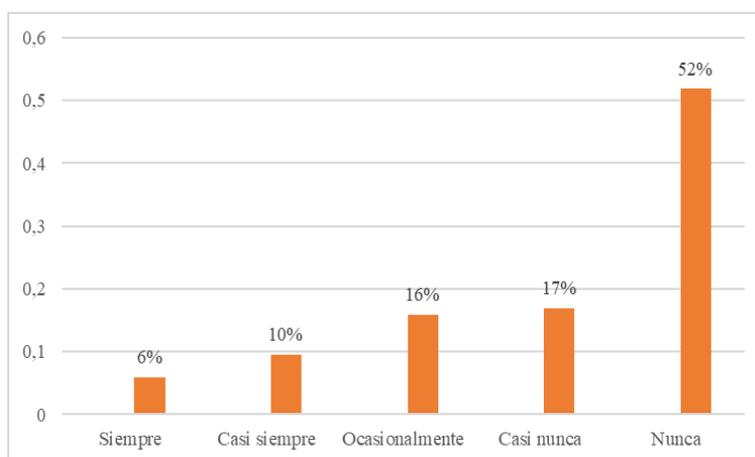


Gráfico 5 Monitoreo para medir el rendimiento productivo

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

Análisis e interpretación

Analizando los siguientes resultados se puede observar que de las encuestas aplicadas al área operativa del sector carrocero en la provincia de Tungurahua se obtiene que el 6% respondieron que siempre la organización evalúan su índice de rendimiento productivo, el 10% casi siempre, el 16% ocasionalmente, el 17% casi nunca y el 52% de los operarios respondieron que nunca; por lo que esto quiere decir que el 69% de operarios nunca son evaluados en la organización para medir su índice de rendimiento productivo en número de unidades.

6. ¿El índice de rendimiento productivo está relacionado con la compensación salarial que percibe?

Tabla 8. *Rendimiento productivo relacionado con la compensación salarial*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	31	11%
Muy de acuerdo	30	11%
De acuerdo	53	19%
Poco de acuerdo	76	28%
Desacuerdo	82	30%
Total	272	100%

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

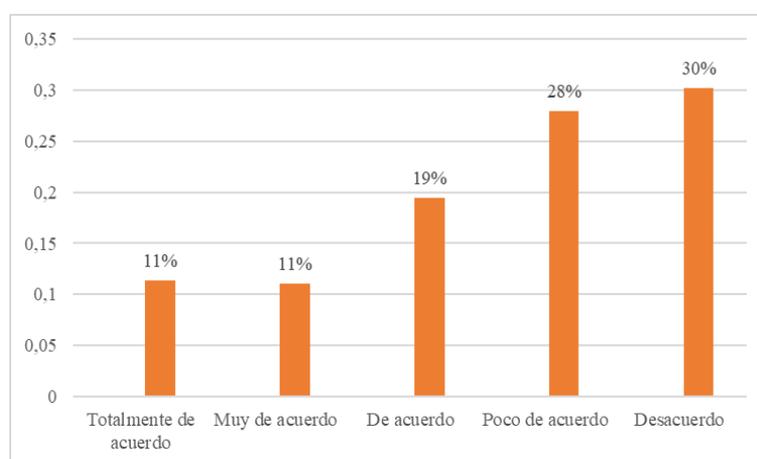


Gráfico 6 Rendimiento productivo relacionado con la compensación salarial

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

Análisis e interpretación

Analizando los siguientes resultados se puede observar que de las encuestas aplicadas al área operativa del sector carroceros en la provincia de Tungurahua se obtiene que el 11% respondieron que están totalmente de acuerdo que el índice de rendimiento productivo está relacionado con la compensación salarial, el 11% está muy de acuerdo, el 19% está de acuerdo, el 28% está poco de acuerdo y el 30% está en desacuerdo; por lo que quiere decir que el 58% de operarios está en desacuerdo que el índice de rendimiento productivo está relacionado con la compensación salarial que percibe dentro de la organización.

7. ¿Si su rendimiento productivo fuera elevado le gustaría que su compensación salarial se incremente de igual manera?

Tabla 9. *Rendimiento productivo elevado y compensación salarial*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	117	43%
Muy de acuerdo	45	17%
De acuerdo	68	25%
Poco de acuerdo	34	13%
Desacuerdo	8	3%
Total	272	100%

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

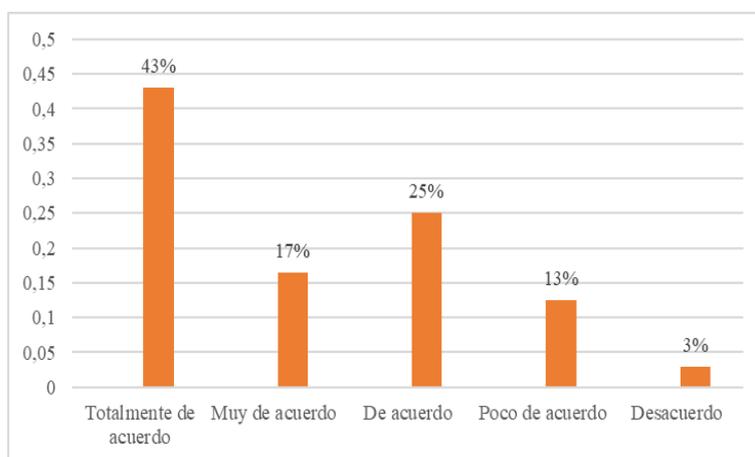


Gráfico 7 Rendimiento productivo elevado y compensación salarial

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

Análisis e interpretación

Analizando los siguientes resultados se puede observar que de las encuestas aplicadas al área operativa del sector carrocero en la provincia de Tungurahua se obtiene que el 43% de los operarios están totalmente de acuerdo que el rendimiento productivo fuera elevado les gustaría que la compensación salarial incremente, el 17% muy de acuerdo, el 25% de acuerdo, el 13% poco de acuerdo y el 3% de los operarios están en desacuerdo; por lo que quiere decir que el 60% de operarios están totalmente de acuerdo que si su rendimiento productivo fuera elevado les gustaría que su compensación salarial se incremente de igual manera en la organización donde laboran.

8. ¿Para que usted reciba una compensación por su nivel de productividad le gustaría que le evalúen la calidad en la elaboración de carrocerías?

Tabla 10. *Compensación por su nivel de productividad con calidad en la carrocería*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	56	21%
Muy de acuerdo	75	28%
De acuerdo	79	29%
Poco de acuerdo	20	7%
Desacuerdo	42	15%
Total	272	100%

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

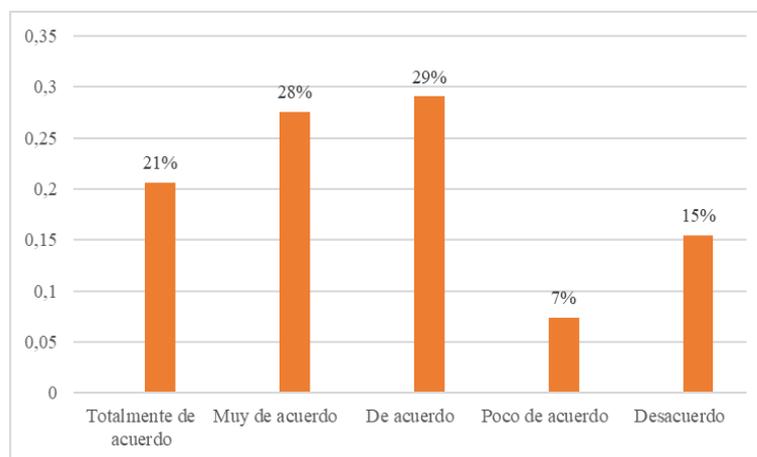


Gráfico 8 *Compensación por su nivel de productividad con calidad en la carrocería*

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

Análisis e interpretación

Analizando los siguientes resultados se puede observar que de las encuestas aplicadas al área operativa del sector carrocerero en la provincia de Tungurahua se obtiene que el 21% de los operarios están totalmente de acuerdo recibir una compensación por su nivel de productividad con calidad al elaborar la carrocería, el 28% están muy de acuerdo, el 29% están de acuerdo, el 7% están poco de acuerdo y el 15% de los operarios están en desacuerdo; por lo que quiere decir que un 49% está de acuerdo que para recibir una compensación por su nivel de productividad le gustaría que le evalúen la calidad en la elaboración de la carrocería dentro de la organización.

9. ¿Le gustaría ser reconocido mediante una recompensa no monetaria según el nivel de productividad?

Tabla 11. *Recompensa no monetaria según la productividad*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	31	11%
Muy de acuerdo	30	11%
De acuerdo	26	10%
Poco de acuerdo	79	29%
Desacuerdo	106	39%
Total	272	100%

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

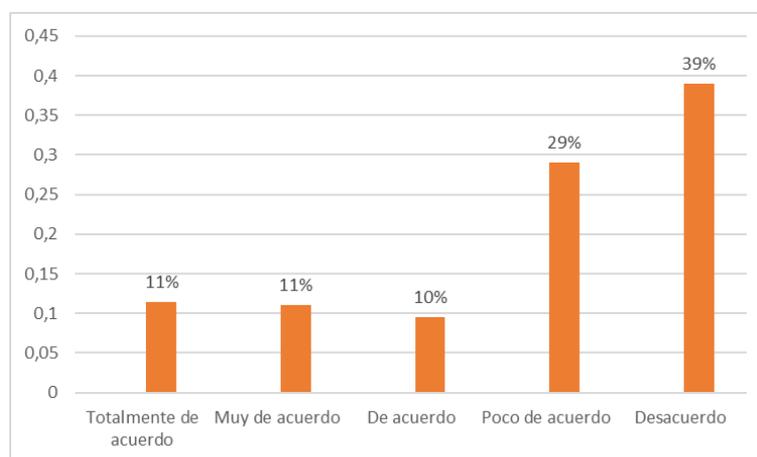


Gráfico 9 *Recompensa no monetaria según la productividad*

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

Análisis e interpretación

Analizando los siguientes resultados se puede observar que de las encuestas aplicadas al área operativa del sector carrocerero en la provincia de Tungurahua se obtiene que el 11% de los operarios están totalmente de acuerdo que les gustaría ser reconocido mediante una recompensa no monetaria, el 11% están muy de acuerdo, el 10% están de acuerdo, el 29% están poco de acuerdo y el 39% de los operarios están en desacuerdo; por lo que quiere decir que el 68% de los operarios están en desacuerdo en recibir una compensación no monetaria según el nivel de productividad en la organización.

10. ¿Qué tipo de compensación le gustaría recibir si su rendimiento productivo fuera elevado?

Tabla 12. Tipo de compensación si el rendimiento fuera elevado

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bono de productividad	242	89%
Descanso	16	6%
Seguros médicos	12	4%
Uso de vehículos	1	0,37%
Recreaciones	1	0,37%
Total	272	100%

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

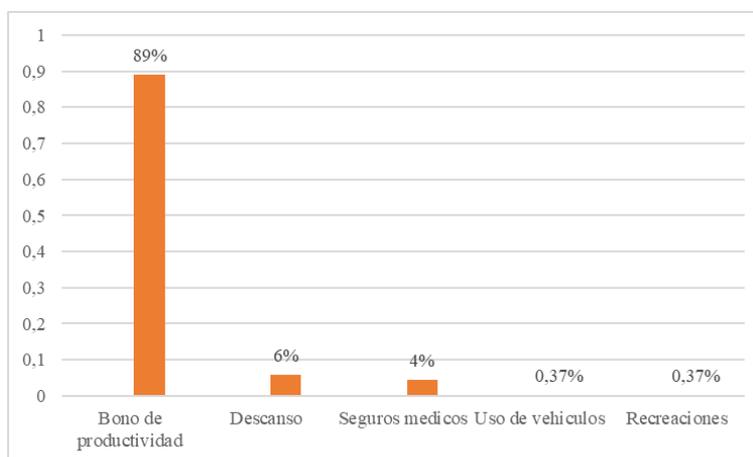


Gráfico 10 Tipo de compensación si el rendimiento fuera elevado

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

Análisis e interpretación

Analizando los siguientes resultados se puede observar que de las encuestas aplicadas al área operativa del sector carrocero en la provincia de Tungurahua se obtiene que el 89% de los operarios desean bono de productividad si su rendimiento productivo fuera elevado, el 6% desea descanso, el 4% desea seguros médicos, el 0.37% le gustaría uso de vehículo y el 0.37% le gustaría recreaciones, por lo que quiere decir que los operarios les gustaría recibir un bono de productividad como compensación si su rendimiento productivo fuera elevado en la organización donde laboran.

5.2. Comprobación de hipótesis

En la presente investigación se plantea la hipótesis nula y la hipótesis alternativa para comprobar una de ellas.

El planteamiento detallado de las hipótesis son las siguientes:

Ho (Hipótesis nula):

La compensación salarial no incide en el índice de rendimiento productivo del sector carrocero en la provincia de Tungurahua.

H1 (Hipótesis alternativa):

La compensación salarial incide en el índice de rendimiento productivo del sector carrocero en la provincia de Tungurahua.

Para la verificación de hipótesis se aplicará el método estadístico del chi – cuadrado para saber si existe relación entre las variables y poder tomar una decisión y comprobar mediante la hipótesis; la que estará representada el chi – cuadrado con el símbolo X^2 para comprobar las hipótesis planteadas.

Condición:

X^2 calculado $>$ X^2 tabla =

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

X^2 calculado $<$ X^2 tabla =

Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la nula.

Fórmula para el cálculo:

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

X^2 = chi - cuadrado

FO = Frecuencias observadas

FE = Frecuencias esperadas

5.3. Cálculo de chi - cuadrado

Tabla 13. Frecuencia de las variables observadas

		• ¿La organización realiza un monitoreo o evaluación para medir su índice de rendimiento productivo (# de unidades)?					Total
		Siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi nunca	Nunca	
3.	Totalmente de acuerdo	1	6	6	9	25	47
	Muy de acuerdo	1	1	9	2	11	24
	De acuerdo	2	10	9	9	33	63
	Poco de acuerdo	6	2	9	3	24	44
	Desacuerdo	6	7	10	23	48	94
Total		16	26	43	46	141	272

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

Tabla 14. Frecuencia de las variables esperadas

		• ¿La organización realiza un monitoreo o evaluación para medir su índice de rendimiento productivo (# de unidades)?					Total
		Siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi nunca	Nunca	
3.	Totalmente de acuerdo	2,8	4,5	7,4	7,9	24,4	47
	Muy de acuerdo	1,4	2,3	3,8	4,1	12,4	24
	De acuerdo	3,7	6,0	10,0	10,7	32,7	63
	Poco de acuerdo	2,6	4,2	7,0	7,4	22,8	44
	Desacuerdo	5,5	9,0	14,9	15,9	48,7	94
Total		16	26	43	46	141	272

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

Tabla 15. Cálculo del chi - cuadrado

O	E	O - E	(O - E)²	$\frac{(O - E)^2}{E}$
1	2,8	-1,8	3,24	1,16
6	4,5	1,5	2,25	0,50
6	7,4	-1,4	1,96	0,26
9	7,9	1,1	1,21	0,15
25	24,4	0,6	0,36	0,01
1	1,4	-0,4	0,16	0,11
1	2,3	-1,3	1,69	0,73
9	3,8	5,2	27,04	7,12
2	4,1	-2,1	4,41	1,08
11	12,4	-1,4	1,96	0,16
2	3,7	-1,7	2,89	0,78
10	6,0	4,0	16,00	2,67
9	10,0	-1,0	1,00	0,10
9	10,7	-1,7	2,89	0,27
33	32,7	0,3	0,09	0,00
6	2,6	3,4	11,56	4,45
2	4,2	-2,2	4,84	1,15
9	7,0	2,0	4,00	0,57
3	7,4	-4,4	19,36	2,62
24	22,8	1,2	1,44	0,06
6	5,5	0,5	0,25	0,05
7	9,0	-2,0	4,00	0,44
10	14,9	-4,9	24,01	1,61
23	15,9	7,1	50,41	3,17
48	48,7	-0,7	0,49	0,01
			X² =	29,24

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres

Fuente: Investigación propia

Análisis

Como se puede observar en la aplicación de la fórmula del chi - cuadrado se puede observar que el cálculo es de 29.24; ya que es el mismo valor del programa SPSS lo que se va a comprobar las hipótesis planteadas dentro de la investigación.

A continuación, se observará la tabla del con el valor chi - cuadrado en el programa SPSS con el nivel de significancia y los grados de libertad según la matriz cruzada de variables.

Tabla 16. Pruebas de chi - cuadrado

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	29,254 ^a	16	0,022
Razón de verosimilitud	27,412	16	0,037
Asociación lineal por lineal	0,001	1	0,048
N de casos válidos	272		

a. 9 casillas (36,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,41.

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres
Fuente: Programa SPSS

Cálculo de nivel de significancia

$\alpha = 5\%$

$\alpha = 0.05$

Cálculo de grado de libertad

$gl = (n-1) (nc-1)$

$gl = (5-1) (5-1)$

$gl = (4) (4)$

$gl = 16$

A continuación, se observará el valor de chi - cuadrado en la tabla de distribución para saber cuál es el valor; ya que se debe buscar el valor con el nivel de significancia y los grados de libertad para conocer si se acepta o rechaza las hipótesis planteadas.

Tabla 17. Distribución chi - cuadrado

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado. v = Grados de Libertad

v\p	0.001	0.0025	0.005	0.01	0.025	0.05	0.1	0.15	0.2	0.25	0.3	0.35	0.4	0.45	0.5
1	16.271	9.884	5.974	4.605	3.841	3.000	2.706	2.576	2.445	2.323	2.212	2.101	2.000	1.900	1.800
2	13.838	11.597	10.597	9.550	8.554	7.378	6.635	6.178	5.991	5.803	5.624	5.453	5.291	5.138	5.000
3	16.266	14.164	12.838	11.817	10.997	9.848	9.000	8.445	8.146	7.953	7.766	7.584	7.407	7.235	7.067
4	18.464	16.420	14.942	13.924	13.121	12.033	11.143	10.581	10.281	10.088	9.895	9.702	9.510	9.318	9.130
5	20.517	18.554	16.993	15.985	15.177	14.067	13.167	12.605	12.305	12.112	11.919	11.726	11.534	11.342	11.150
6	22.459	20.491	18.847	17.839	17.031	15.921	15.021	14.459	14.159	13.966	13.773	13.580	13.388	13.196	13.004
7	24.321	22.392	20.727	19.719	18.911	17.801	16.901	16.339	16.039	15.846	15.653	15.460	15.268	15.076	14.884
8	26.129	24.174	22.354	21.346	20.538	19.428	18.528	17.966	17.666	17.473	17.280	17.087	16.895	16.703	16.511
9	27.877	25.922	24.002	22.994	22.186	21.076	20.176	19.614	19.314	19.121	18.928	18.735	18.543	18.351	18.159
10	29.587	27.587	25.659	24.651	23.843	22.733	21.833	21.271	20.971	20.778	20.585	20.392	20.200	20.008	19.816
11	31.264	29.231	27.306	26.306	25.498	24.388	23.488	22.926	22.626	22.433	22.240	22.047	21.855	21.663	21.471
12	32.909	30.846	28.931	27.931	27.123	26.013	25.113	24.551	24.251	24.058	23.865	23.672	23.480	23.288	23.096
13	34.524	32.431	30.526	29.526	28.718	27.608	26.708	26.146	25.846	25.653	25.460	25.267	25.075	24.883	24.691
14	36.119	34.006	32.101	31.101	30.293	29.183	28.283	27.721	27.421	27.228	27.035	26.842	26.650	26.458	26.266
15	37.694	35.571	33.666	32.666	31.858	30.758	29.858	29.296	28.996	28.803	28.610	28.417	28.225	28.033	27.841
16	39.259	37.126	35.221	34.221	33.423	32.323	31.423	30.861	30.561	30.368	30.175	29.982	29.790	29.598	29.406
17	40.814	38.671	36.766	35.766	34.978	33.878	32.978	32.416	32.116	31.923	31.730	31.537	31.345	31.153	30.961
18	42.359	40.206	38.301	37.301	36.523	35.423	34.523	33.961	33.661	33.468	33.275	33.082	32.890	32.698	32.506
19	43.894	41.731	39.826	38.826	38.023	37.123	36.223	35.661	35.361	35.168	34.975	34.782	34.590	34.398	34.206
20	45.419	43.246	41.341	40.341	39.578	38.678	37.778	37.216	36.916	36.723	36.530	36.337	36.145	35.953	35.761
21	46.934	44.751	42.846	41.846	41.083	39.783	38.883	38.321	38.021	37.828	37.635	37.442	37.250	37.058	36.866
22	48.439	46.246	44.341	43.341	42.588	41.288	40.388	39.826	39.526	39.333	39.140	38.947	38.755	38.563	38.371
23	49.934	47.731	45.826	44.826	44.083	42.783	41.883	41.321	41.021	40.828	40.635	40.442	40.250	40.058	39.866
24	51.419	49.206	47.301	46.301	45.578	44.283	43.383	42.821	42.521	42.328	42.135	41.942	41.750	41.558	41.366
25	52.894	50.671	48.766	47.766	47.073	45.783	44.883	44.321	44.021	43.828	43.635	43.442	43.250	43.058	42.866

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres
Fuente: (Stracuzzi & Pestana , 2015)

El chi - cuadrado en la tabla de distribución es de 26, 2962 con un nivel de significancia de 0, 05 y con 16 grados de libertad.

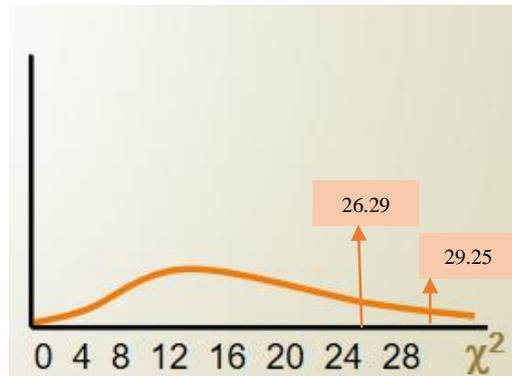


Gráfico 11 Gráfica de chi - cuadrado

Elaborado por: Diana Patricia Paredes Torres
Fuente: Slideplayer

Análisis e interpretación

Analizando los siguientes resultados se puede observar que el chi – cuadrado X^2 calculado es mayor al chi – cuadrado X^2 de la tabla por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa ya que al darnos esos resultados nos quiere decir que la compensación salarial si incide en el índice de rendimiento productivo del sector carrocero en la provincia de Tungurahua; y al realizar la relación entre las variables, los operarios respondieron que piensan que es injusta la compensación salarial que perciben e incide en el índice de rendimiento productivo en la organización donde laboran ya que el 52% de empresas del sector carrocero no realizan un monitoreo o evaluación del área operativa en el número de unidades de producción del sector carrocero en la provincia de Tungurahua.

6. CONCLUSIONES

- En el área operativa del sector carrocero de la provincia de Tungurahua se determina que la compensación salarial incide en el índice de rendimiento productivo con el 87% que se obtuvo al aplicar el instrumento; además que al aplicar los métodos estadísticos respectivos el cual fue el chi - cuadrado calculado fue mayor al chi -cuadrado de la tabla con los grados de libertad y se aceptó la hipótesis alternativa que fue planteada en la investigación.
- Se identificó que en el sector carrocero de la provincia de Tungurahua se aplica el modelo de compensación salarial que es el sueldo más beneficio de ley que la mayoría de las empresas aplica en el área operativa que se encuentran de acuerdo a ley y la mayoría de las organizaciones se basan en la tabla sectorial del sector automotriz carrocero para realizar el pago a los colaboradores.
- Al realizar las encuestas se analizó que el índice de rendimiento productivo que aplica el sector carrocero de la provincia de Tungurahua es evaluado con el número de unidades elaboradas en el área operativa de las empresas y que no toman en consideración otros factores como la planificación de indicadores de gestión para que se vean reflejados al momento de evaluar el índice de rendimiento productivo dentro de la organización.
- Se establece que después de enlistar varias opciones de compensación para recibir el tipo de compensación que les gustaría obtener en el área operativa si el índice de rendimiento productivo es elevado es el bono de productividad con el 89% de aceptación en el sector carrocero en la provincia de Tungurahua ya que dentro del sistema de retribución existe el salario por resultados que se enfoca a las comisiones por elevar el rendimiento productivo.

7. RECOMENDACIONES

- La compensación salarial incide en el índice de rendimiento productivo se debe tomar en consideración ya que es importante para que el área operativa del sector carrocerero de la provincia de Tungurahua sienta que es justa la compensación y su rendimiento sea positivo para incrementar la productividad de la organización, así como hacerle crecer en la industria no solo a nivel nacional sino como internacional.
- Las empresas del sector carrocerero de la provincia de Tungurahua deberían elaborar un sistema de compensaciones salariales para que el personal del área operativa se sienta estable dentro de la organización y aplicar el modelo de compensación salarial por objetivos o compensación salarial variable que al realizarlo se le efectuaría la compensación salarial al cumplimiento de los objetivos que sería la elaboración de carrocerías.
- Se debería realizar una evaluación o monitoreo al área operativa del sector carrocerero de la provincia de Tungurahua con más frecuencia y aplicando varias características para que exista o se pueda identificar en que parte puede mejorar la persona evaluada y poder corregir sus fallas para que el personal del área operativa sienta satisfacción del trabajo realizado dentro de la organización.
- Las empresas carroceras deberían implementar otro modelo de compensación para que así personas que laboran en el área operativa del sector carrocerero de la provincia de Tungurahua se esfuercen y tengan una mayor productividad y puedan tener los beneficios si el índice de rendimiento fuera elevado como bonos de productividad y descanso que fueron los que desearían tener los empleados que laboran dentro de las organizaciones.

8. REFERENCIAS CITADAS

- Agustín, R. (2015). *Las empresas familiares y las remuneraciones*. Barcelona: School Lecture.
- Alzaga, O. (2018). El conflicto laboral, social y político en las empresas. *Alegatos*, 315-328.
- Andrade. (2016). *Administración por eficiencia*. México: McGraw-Hill.
- Andrade, Á. (01 de mayo de 2016). *Repositorio PUCE*. Obtenido de Disertación: file:///C:/Users/Pc/Documents/diana/TESIS/bibliografia-infromacion-modelo/analisi%20macro%20.pdf
- Armas, Y., & Llanos, M. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos Escenarios Laborales*. Samborondón: Transverso.
- Baldeón, G. (2017). Sector Automotor en cifras. *Asociación de Empresas Automotrices del Ecuador*, 1-20.
- Baptista, A. (2012). *Los recursos Humanos en la organización*. España: McGraw-Hill.
- Bayramov, A. (2018). Review: Dubious nexus between natural resources and conflict. *Journal of Eurasian Studies*, 72-81.
- Bourdeaux, M., Kerry, V., & Haggemiller, C. (2015). A Cross-Case Comparative Analysis of International Security Forces. *Conflict and Health*, 1-16.
- Brosi, P., Sporrle, M., & Welp, I. M. (2018). Do we work hard or are we just great? The effects of organizational pride due to effort and ability on proactive behavior. *Bussiness Research*, 1-17.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Colmenares, R. (2016). *La Gestión del Talento Humano*. España: McGraw-Hill.
- Eden, C., & Pyrko, I. (2016). Accelerated Multi-Organization Conflict Resolution. *Group Decision and Negotiation*, 901-922.
- Fajardo, M. (2014). Estudio sobre los orígenes de la compensación y sus efectos más profundos en la sociedad colombiana. *Comisión Histórica de la compensación*, 1-55.

- Ferrando, A. (2008). *Gestión Administrativa*. España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Ferret, J., & Collins, R. (2018). On the Internal Dynamics of the salary Process: A Discussion with Randall Collins. *The American Sociologist*, 5-15.
- Gomez, P. (2014). *Las organizaciones y las variables de rendimiento*. España: Sener.
- Gonzalez, J. (2017). Las comisiones de la violencia más allá de la narrativa: Una posibilidad para la memoria histórica y las políticas. *Revista Cambios y Permanencias*, 933-948.
- Greer, M., & Routledge, J. (2018). *Not the future We ordered Peak oil, Psychology, and the Myth of Progress*. London: Crafts.
- Heine, K., & Kerk, M. (2017). *Conflict resolution in meta organizations*. México: McGraw.
- Krasnicka, T., Glod, W., & Wronka, P. M. (2017). Management innovation, proinnovation organisational culture and enterprise performance: testing the mediation effect. *Review of Managerial Science*, 1110-1134.
- Martocchio, M. (2014). *Sistema de Remuneración*. Deutsche: Pearson.
- Matthew, W. (2016). Recent Progress in Phase-Change Memory Technology. *Browse Journals Magazines*, 146-162.
- Naumov, S. (2014). *Organización Total*. México: The McGraw-Hill.
- Ortega, P. (2017). *Gestión Administrativa*. México: McGraw-Hill.
- Payo, M. (2014). Los conflictos laborales a las huelgas generales. Algunos apuntes para pensar su dinámica. *Centro de investigaciones Socio - históricas*, 1-16.
- Pierre, H. (2016). The autonomous extrajudicial resolution mechanisms of collective labor disputes. *Revista de derecho*, 169-211.
- Piva, A. (2016). La desorganización de la acción de clase Argentina reciente y los problemas conceptuales para el estudio del conflicto obrero. *Estudios Políticos*, 73-93.
- Ramos, V., & Jordao, F. (2015). Relación entre el Conflicto de Valores, el Sector y el Estrés Laboral: Un Modelo Descriptivo. *Psicología Iberoamericana*, 16-27.

Rispens, S. (2018). High-stakes conflicts and the link between theory and practice: celebrating the work of ellen giebels. *International Association for Conflict Management and Wiley Periodicals*, 146-159.

Santos, S., Zahn, J., & Silva, V. (2017). Detection and resolution of normative conflicts in multi-agent: a literature survey. *Autonomous Agents and Multi-Agent Systems*, 1236-1282.

Slaney, J., & Woltzenlogel, P. (2018). Conflict Resolution: A First-Order Resolution Calculus with Decision Literals and Conflict-Driven Clause Learning. *Journal of Automated Reasoning*, 165-218.

Stracuzzi, S. P., & Pestana, F. M. (2015). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: Fedupel.

9. ANEXOS

9.1. Anexo 1

Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Administrativas
Maestría en Gestión del Talento Humano

Objetivo:

La investigación está diseñada para determinar la incidencia de la compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carroceros en la provincia de Tungurahua.

Instrucciones:

- La encuesta está dirigida al personal operativo del sector carroceros de la provincia de Tungurahua.
- La información será utilizada con fines académicos.
- Utilice un esferográfico para responder el presente cuestionario.
- Subraye o marque con una X en la respuesta que usted considere como válida.
- Deberá escoger una sola respuesta.

11. ¿Considera usted que la compensación salarial (sueldo + beneficio de ley) incide positivamente en su rendimiento productivo?

Nunca

Casi nunca

Ocasionalmente

Casi siempre

Siempre

12. ¿El modelo de compensación salarial que aplica su organización es de acuerdo a la ley?

Nunca

Casi nunca

Ocasionalmente

Casi siempre

Siempre

13. ¿Usted piensa que es justa la compensación salarial que percibe?

Totalmente de acuerdo

Muy de acuerdo

- De acuerdo
- Poco de acuerdo
- Desacuerdo

14. ¿Le gustaría que exista un modelo de compensación salarial que esté en función del cumplimiento de objetivos?

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi siempre
- Siempre

15. ¿La organización realiza un monitoreo o evaluación para medir su índice de rendimiento productivo (# de unidades)?

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi siempre
- Siempre

16. ¿El índice de rendimiento productivo está relacionado con la compensación salarial que percibe?

- Totalmente de acuerdo
- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Poco de acuerdo
- Desacuerdo

17. ¿Si su rendimiento productivo fuera elevado le gustaría que su compensación salarial se incremente de igual manera?

- Totalmente de acuerdo
- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Poco de acuerdo
- Desacuerdo

18. ¿Para que usted reciba una compensación por su nivel de productividad le gustaría que le evalúen la calidad en la elaboración de carrocerías?

- Totalmente de acuerdo

Muy de acuerdo

De acuerdo

Poco de acuerdo

Desacuerdo

19. ¿Le gustaría ser reconocido mediante una recompensa no monetaria según el nivel de productividad?

Totalmente de acuerdo

Muy de acuerdo

De acuerdo

Poco de acuerdo

Desacuerdo

20. ¿Qué tipo de compensación le gustaría recibir si su rendimiento productivo fuera elevado?

Bono de productividad

Descanso

Seguros médicos

Uso de vehículo institucional

Otro (¿indique cuál?)

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

9.2. Anexo 2

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Tema del trabajo: La compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carroceros en la provincia de Tungurahua.

Objetivo del trabajo: Determinar la incidencia de la compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carroceros en la provincia de Tungurahua.

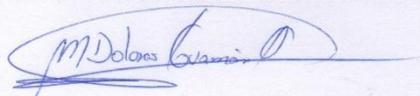
Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Malo	Deficiente
Presentación del instrumento		X			
Claridad en la redacción de los ítems		X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X				
Relevancia del contenido	✓				
Factibilidad de aplicación	X				

Observaciones:

- Describir el Objetivo de la aplicación del instrumento
- Mencionar la confidencialidad del documento.
- Especificar terminología

Validado por:	María Dolores Guamán Guevara
Profesión:	Magister en Gestión y Dirección de Empresas
Lugar de Trabajo:	Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Administrativas
Cargo que desempeña:	Docente Titular
Tiempo de experiencia desempeñando:	6 años
Lugar y fecha de validación:	27 de septiembre del 2019

Firma:



VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Tema del trabajo: La compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carroceros en la provincia de Tungurahua.

Objetivo del trabajo: Determinar la incidencia de la compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carroceros en la provincia de Tungurahua.

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Malo	Deficiente
Presentación del instrumento	X				
Claridad en la redacción de los ítems	X				
Pertinencia de las variables con los indicadores	X				
Relevancia del contenido	X				
Factibilidad de aplicación	X				

Observaciones:

Validado por:	Mauricio Vizuete Muñoz
Profesión:	Ingeniero Comercial
Lugar de Trabajo:	Ambato
Cargo que desempeña:	Profesor Titular FCADM y Director TH UTA
Tiempo de experiencia desempeñando:	5 años
Lugar y fecha de validación:	Ambato 23 de septiembre de 2019

Firma:

