



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniera de Empresas**

**TEMA: “El desarrollo profesional: desde una
perspectiva de las compensaciones en el sector
industrial de calzado del cantón Ambato”**

AUTORA: Ana Elizabeth Rivera Ulloa

TUTOR: Dr. Hernán Mauricio Quisimalin Santamaría PhD

AMBATO – ECUADOR

Noviembre 2018



APROBACIÓN DEL TUTOR

Dr. Hernán Mauricio Quisimalin Santamaría PhD.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**El desarrollo profesional: desde una perspectiva de las compensaciones en el sector industrial de calzado del cantón Ambato**”, presentado por la señorita **Ana Elizabeth Rivera Ulloa** para optar por el título de Ingeniera de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluaciones por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 30 de octubre de 2018



Dr. Hernán Mauricio Quisimalin Santamaría PhD.

C.I. 1802643898

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Ana Elizabeth Rivera Ulloa**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

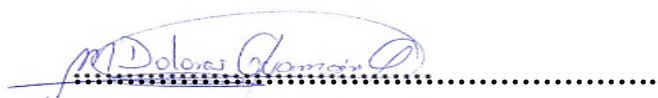


Ana Elizabeth Rivera Ulloa

C.I. 1804409223

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara

C.I. 1802831691



Psc. Mg. María Cristina Abril Freire

C.I. 1803324175

Ambato, 30 de octubre de 2018

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto, con fines de difusión pública además apruebo la reproducción de este proyecto, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Ana Elizabeth Rivera Ulloa

C.I. 1804409223

DEDICATORIA

A Dios, por alcanzar esta etapa de mi vida, porque el tiempo de Dios es perfecto, y nada será imposible.

A mis padres, Gonzalo y Lourdes por ser el pilar fundamental en mi vida, por enseñarme que cada día tengo que luchar por mis sueños y nunca debo rendirme.

A mis hermanos y sobrinos que sea reflejo de perseverancia por alcanzar un sueño.

A todas las personas que de una u otra forma me apoyaron en esta etapa de mi vida profesional.

Any Rivera

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por guiarme, cuidarme y bendecirme cada día de mi vida.

Agradezco a mis padres, porque sin ellos no sería la mujer que soy hoy en día, por sus enseñanzas y esfuerzos por su coraje y perseverancia que sembraron en mí.

También un agradecimiento profundo a la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Carrera de Organización de Empresas, por su formación académica.

Mi sincero agradecimiento al Dr. Hernán Mauricio Quisimalin Santamaría PhD., Ing. Mg. Dolores Guamán, Psc. Mg. María Cristina Abril, por sus conocimientos y asesoramiento para la realización y culminación de la presente investigación.

Any Rivera

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	I
APROBACIÓN DEL TUTOR	II
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	III
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	IV
DERECHOS DE AUTOR	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
ÍNDICE GENERAL	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE FIGURAS	XII
RESUMEN EJECUTIVO	XIII
ABSTRACT	XIV
1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. TEMA	1
1.2. CONTEXTUALIZACIÓN	1
1.3. Análisis crítico	6
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
2.1. OBJETIVO GENERAL	7
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA (ESTADO DEL ARTE)	8
3.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	8
3.1.1. Compensaciones	8
3.1.2. Desarrollo profesional.....	9
3.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA	9
3.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	9

3.3.1. Código de Trabajo.....	10
3.3.2. Código laboral.....	11
3.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES	13
3.4.1. DESCRIPCIÓN DE CATEGORÍA DEPENDIENTE.....	13
3.4.2. Etapas del desarrollo profesional	14
3.4.3. Modelos de desarrollo profesional	15
3.4.4. Factores del desarrollo profesional	19
3.5. DESCRIPCIÓN DE CATEGORÍA INDEPENDIENTE.....	21
3.5.2. Importancia	25
3.5.3. Objetivos del sistema de remuneración.....	25
3.5.4. Clasificación de las finalidades de la remuneración	25
3.5.5. Criterios de la remuneración	26
Variables del puesto	26
Variables de la persona	26
3.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES	26
4. METODOLOGÍA	27
4.1 MODALIDADES DE INVESTIGACIÓN	27
4.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN	27
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	28
4.4 OPERACIÓN DE VARIABLES	31
4.4.1 Variable independiente: Compensaciones	31
4.4.2 Variable dependiente: Desarrollo profesional.....	32
4.5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	33
4.6 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	34
5. RESULTADOS.....	36
5.1 Fiabilidad del instrumento	36
5.2 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta.	37

5.3 Características demográficas de la muestra	55
5.3 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA DE LOS RESULTADOS	56
5.4.1 Verificación de la hipótesis	56
5.4.2 Características de las variables agrupadas	57
5.4.3 Modelo lógico	58
Hipótesis alternativa (H1)	58
Hipótesis nula (H0)	58
5.4.4 Modelo estadístico	58
5.5 Análisis Bivariante	59
5.5.1 Tablas de contingencia agrupadas	59
5.6 CHAID	60
5.7 Correlaciones de los factores agrupados	64
6. CONCLUSIONES	66
7. RECOMENDACIONES	67
8. BIBLIOGRAFÍA	69
ANEXO	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Desarrollo profesional.....	13
Tabla 2 Elementos de la comunicación.....	19
Tabla 3 Personal Administrativo.....	29
Tabla 4 Recolección de información.....	33
Tabla 5 Escalas de Alfa de Cronbach.....	34
Tabla 6 Resumen del procesamiento de los casos	35
Tabla 7 Estadísticos de fiabilidad	35
Tabla 8 Desarrollo profesional.....	37
Tabla 9 Grado académico.....	38
Tabla 10 Capacitaciones.....	39
Tabla 11 Herramientas para cumplimiento de tareas	40
Tabla 12 Comunicación	41
Tabla 13 Trabajo en equipo.....	42
Tabla 14 Puesto de trabajo	43
Tabla 15 Esfuerzo de trabajo.....	44
Tabla 16 Equilibrio entre trabajo y la vida familiar	45
Tabla 17 Remuneración	46
Tabla 18 Incentivos	47
Tabla 19 Bonos	48
Tabla 20 Prestaciones sociales	49
Tabla 21 Prestaciones voluntarias	50
Tabla 22 Prestaciones mejoraron el rendimiento	51
Tabla 23 Programas de reconocimiento	52
Tabla 24 Flexibilidad laboral	53
Tabla 25 Trayecto en la empresa.....	54
Tabla 26 Características demográficas.....	55
Tabla 27 Variables agrupadas	57
Tabla 28 Tabla de contingencia	59
Tabla 29 Tabla de contingencia	60
Tabla 30 Correlaciones de Pearson	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Capacitación de los recursos humanos	3
Figura 2 Distribución de la demanda de calzado por tipo de calzado.....	4
Figura3 Árbol de problemas	5
Figura 4 Ciclo de vida profesional.....	16
Figura5 Modelo de Boundaryless career	17
Figura6 Componentes de la compensación.....	22
Figura7 Desarrollo profesional	37
Figura8 Gradoacadémico	38
Figura9 Capacitaciones	39
Figura 10 Herramientas para cumplimiento de tareas	40
Figura 11 Comunicación.....	41
Figura12 Trabajo en equipo	42
Figura 13 Puesto de trabajo.....	43
Figura14 Esfuerzo de trabajo	44
Figura 15 Equilibrio entre trabajo y la vida familiar	45
Figura16 Remuneración.....	46
Figura17 Incentivos.....	47
Figura18 Bonos	48
Figura19 Prestacionessociales	49
Figura20 Prestacionesvoluntarias	50
Figura21 Prestacionesmejoraron el rendimiento	51
Figura22 Programas de reconocimiento	52
Figura23 Flexibilidadlaboral.....	53
Figura 24 Trayecto en la empresa	54
Figura 25 Árbol de categorización.....	61
Figura 26 Árbol de categorización.....	62
Figura 27 Árbol de categorización.....	63

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación busca identificar y validar factores más relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en el sector industrial del calzado, su universo de estudio fue el cantón Ambato, satisfaciendo el objetivo de conocer los factores más relevantes. La necesidad de encontrar una fuente de información que aporte como una herramienta administrativa a resolver problemáticas en el desarrollo profesional del personal.

Es por este motivo que el presente trabajo de investigación se ha enfocado en realizar un amplio análisis en el sector industrial del calzado en el cantón Ambato, con el fin de reconocer que factores más relevantes del desarrollo profesional afectan en el desempeño laboral.

Se implementó en una muestra representativa del sector industrial de calzado, enfocada en el cantón Ambato a través de una encuesta de 18 factores agrupados en 5 dimensiones. Algunos factores relacionados a las empresas son: desarrollo profesional, grado académico, capacitaciones, comunicación, trabajo en equipo, remuneración, beneficios, prestaciones, bonos, flexibilidad laboral, son algunos de los factores de la investigación.

Así la propuesta resultante de la investigación se direccionó para identificar y diseñar un modelo de desarrollo profesional en el sector de calzado, mejorando el ámbito laboral, la rentabilidad y productividad del personal.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL, SUELDOS Y SALARIOS, INDUSTRIA DEL CALZADO.

ABSTRACT

This research project seeks to identify and validate more relevant factors of professional development and compensation in the footwear industry, its universe of study was the Ambato canton, satisfying the objective of knowing the most relevant factors. The need to find a source of information that contributes as an administrative tool to solve problems in the professional development of the staff.

It is for this reason that the present research work has focused on carrying out an extensive analysis in the industrial sector of footwear in the Ambato canton, in order to recognize that most relevant factors of professional development affect work performance.

It was implemented in a representative sample of the footwear industry, focused on the Ambato canton through a survey of 18 factors grouped into 5 dimensions. Some factors related to companies are: professional development, academic degree, training, communication, team work, compensation, benefits, bonuses, labor flexibility, are some of the factors of the investigation.

So the proposal resulting from the research directed me to identify and design a model of professional development in the footwear sector, improving the work environment, profitability and productivity of the staff.

KEYWORDS: RESEARCH, PROFESSIONAL DEVELOPMENT, SALARIES AND WAGES, SHOE INDUSTRY

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. TEMA

“El desarrollo profesional: desde una perspectiva de las compensaciones en el sector industrial de calzado del Cantón Ambato”.

1.2. CONTEXTUALIZACIÓN

En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones han tenido que ir cambiando su visión del papel de las personas. En efecto, históricamente se ha pasado desde la concepción mecánica de la administración de recursos humanos hasta la visión actual de las personas como talento humano, siendo considerado desde hace relativamente poco tiempo como la parte más importante que tiene una empresa, por tanto, es de suma importancia lo que sucede con los colaboradores no solo en la parte monetaria sino desde múltiples facetas que tienen que ver con la salud, el puesto de trabajo, la comunicación, las relaciones, el liderazgo, el clima y cultura organizacional, los planes de carrera etc., que influyen en su actitud y accionar. (Ibáñez, 2005, pág. 47)

Las empresas tienen que desarrollar sus actividades buscando la productividad, ahorro de recursos, mediante la eficiencia y eficacia. Aún más, en tiempos de problemas generalmente el primer segmento que sufre las consecuencias es el elemento humano mediante el recorte o atraso de salarios y beneficios o simplemente despidos. (Vega, 2006, pág. 329)

Una de las metas del desarrollo profesional debe ser que las personas se identifiquen, se sientan parte, se comprometan con la empresa y sus objetivos, al mismo tiempo que cumplen sus objetivos personales. Esto será un elemento clave para enfrentar los retos y dificultades del entorno, contribuyendo a la eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos y por supuesto la satisfacción laboral.

Desarrollo profesional según (Chiavenato, 2011, pág.418) menciona que:

Es un proceso que permite a las personas ampliar sus conocimientos y tienen potencial para ocupar puestos de niveles superiores. El desarrollo profesional se integra en las organizaciones mediante programas de administración de personas, como la evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo.

Compensaciones según (Juárez y Carrillo, 2014, pág. 68) menciona que:

La adecuada gestión de incentivos económicos y no económicos ha generado un factor estratégico en las organizaciones para atraer y retener talentos. Actualmente los profesionales no solo se sienten motivados por un salario además los motiva el ser reconocidos por sus logros en lo personal y profesional. El personal requiere opciones de aprendizaje y crecimiento; equilibrio entre la vida laboral y familiar, un ambiente confortable para trabajar y desarrollarse.

En América Latina países como Brasil y México se han desarrollado en base a la innovación de sus productos, nuevas tecnologías, la capacitación constante al personal, diseños innovadores, creatividad y productos de alto valor agregado además, de un buen financiamiento para las necesidades del fabricante.

Una publicación de (Revista Líderes, 2016, pág. 1) expone que: “Las habilidades profesionales que poseen las personas para mejorar procesos, plantear estrategias y enfrentar crisis. En Latinoamérica, un estudio realizado por la firma Capabilia, con sede en EE.UU., identificó que el análisis crítico de datos, la comprensión de la coyuntura económica de un país para defender un negocio, el dominio de nuevas tecnologías y el pensamiento estratégico son las habilidades mejor pagadas. Otra capacidad que destaca como un referente para mejorar un salario es que el colaborador sepa ‘defender’ al negocio; esto no es otra cosa que comprender en su conjunto el impacto económico y financiero de las decisiones que se toman en una empresa tras analizar la coyuntura de un país. Las nuevas tecnologías también forman parte de las habilidades profesionales más reconocidas en Latinoamérica. El sector tecnológico mantiene una ventaja competitiva porque sus empresas están conectadas con áreas de desarrollo como el manejo de dispositivos móviles, seguridad informática”

Según Beckhard R. (2006) en el Ecuador el 48 % de los empleados se sienten satisfechos con las responsabilidades dentro de sus trabajos. La relación parte desde lo afectivo, la continuidad y la parte normativa que serán los elementos de prioridad para que el colaborador se sienta parte del objetivo en común que tienen las empresas, para esto el colaborador desarrolla el deseo, la necesidad de estar en la empresa ejerciendo las funciones para las que fue contratado

Casi un tercio de los colaboradores en el sector de calzado, es personal calificado; el 6,1% del total tienen nivel tecnológico, 12% poseen título profesional y 3,6% algún postgrado, los obreros no calificados y los bachilleres representan el restante 50% de la fuerza laboral ocupada en el sector.

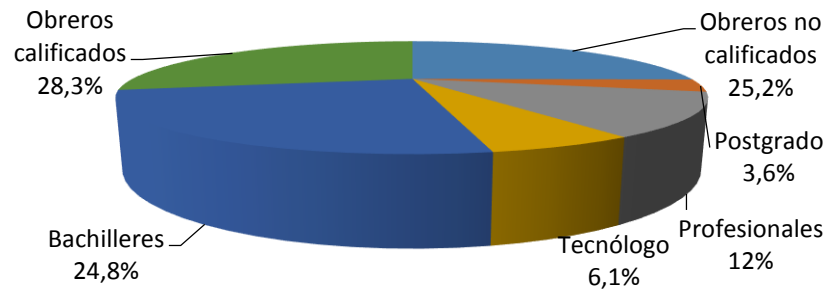


Figura 1 Capacitación de los recursos humanos

Fuente: FLACSO-MIPRO (2011)

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Esto indica que existe una base productiva en la que al menos la mitad de los colaboradores tienen una calificación superior al bachillerato, lo que anuncian opciones de perfeccionamiento de las habilidades y destrezas.

Se destaca en esta rama de actividad la constante capacitación a la que están sometidos los trabajadores, pues casi 40% de las empresas capacita periódicamente a sus trabajadores, mientras que el 36% los capacita esporádicamente, y el 24% de las empresas no capacitan a su personal.

Sin embargo, de la información disponible, no se pudo investigar el tipo y calidad de la capacitación a la que han accedido los trabajadores del sector de calzado.

El Consejo Nacional de Formación y Capacitación, destinará cerca de \$83 millones para capacitaciones en el sector de calzado en todo el país.

La provincia de Tungurahua cubre el 44% de la producción en todo el país, lo que significa que 44 de cada 100 pares de zapatos fabricados en el país se fabrican en Tungurahua, provincia que posee una gran variedad de empresas productoras de calzado las cuales se dividen en: 56% empresas artesanales, 32% sociedad anónima y compañía limitada y el 12% microempresa.(Camara de Industrias de Tungurahua, 2012).

Esto implicaría una demanda anual de unos 33 millones de pares de zapatos, de la cual 45% sería de calzado de cuero, 25% de calzado inyectado (bota llanera, inyectado en lona), 15% sería de calzado deportivo y 15% de calzado de plástico.

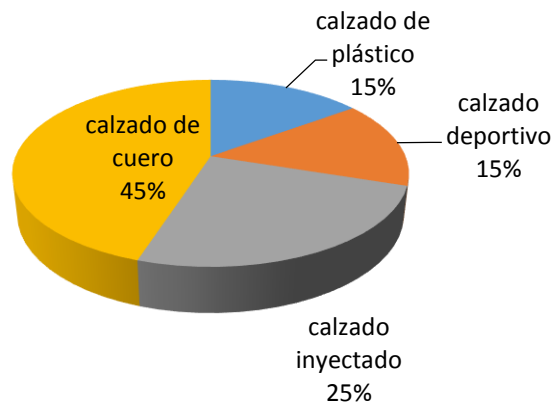


Figura 2 Distribución de la demanda de calzado por tipo de calzado
Fuente: FLACSO-MIPRO (2011)
Elaborado por: Ana Rivera (2018)

En el 2015 la economía de esta provincia movió USD 2 643 millones, es decir, el 2,85% del Producto Interno Bruto del país, según datos del Banco Central del Ecuador.

Alrededor del 80% del calzado que se produce en el país es confeccionado en Tungurahua, actividad que genera alrededor de 100 mil puestos de empleo en el país. Artesanos, productores y empresarios del calzado buscan que su actividad laboral tenga un aval académico a fin de superarse y mejorar su productividad.

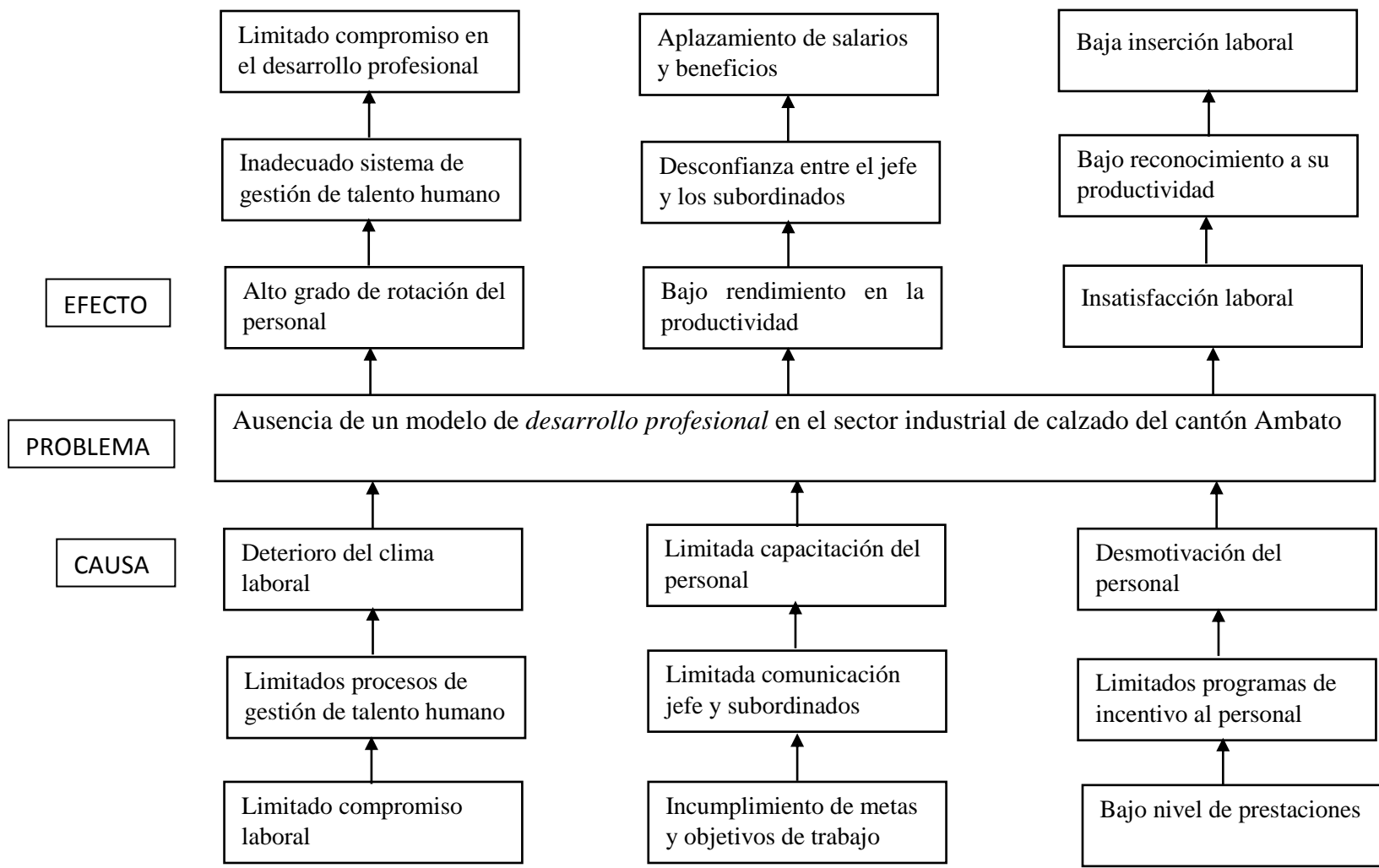


Figura3 Árbol de problemas
Elaborado por: Ana Rivera

1.3. Análisis crítico

Es importante saber que sucede con los colaboradores dentro de las organizaciones que aspectos influyen en su actitud para mejorar la satisfacción laboral, por ejemplo: el puesto de trabajo, la comunicación, el clima y cultura organizacional, la salud, planes de carrera, las compensaciones, entre otros.

Una de las metas del desarrollo profesional debe ser que las personas se identifiquen, se sientan parte, se comprometan con la empresa y sus objetivos. El desarrollo profesional será un elemento clave para enfrentar los retos y dificultades del entorno.

En la provincia de Tungurahua existen varias empresas del sector industrial de calzado que tienen personal calificado y generan puestos de trabajo. Esto indica que existe productividad.

Por lo tanto, la mitad de los colaboradores están capacitados, lo que indica opciones de perfeccionamiento en las habilidades y destrezas.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar un modelo de desarrollo profesional a través de herramientas, y técnicas que permita mejorar la calidad profesional de los colaboradores en el sector Industrial de Calzado del cantón Ambato.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fundamentar teóricamente los modelos de desarrollo profesional mediante técnicas aplicables en el sector industrial de calzado del cantón Ambato.
- Determinar los factores relacionados con el desarrollo de carrera y con las compensaciones que influyen en los colaboradores en el sector industrial de calzado.
- Examinar la satisfacción laboral de los colaboradores según su tipo de compensación mediante el uso de herramientas estadísticas.
- Proponer un modelo de desarrollo profesional que permitan el crecimiento y bienestar del colaborador mediante el uso de técnicas en el sector industrial de calzado.

3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA (ESTADO DEL ARTE)

3.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

La investigación se basa en diferentes documentos (materiales de investigación) como son: libros (físicos y digitales), en tesis, revistas indexadas, (Tercer nivel y Maestrías) y páginas web de prestigio investigativo, que tenga relación con el desarrollo profesional y compensaciones en el sector industrial de calzado.

Después de haber realizado una investigación referente a la importancia del tema se tomó en cuenta los siguientes artículos sobre el desarrollo profesional y las compensaciones:

3.1.1. Compensaciones

En el trabajo investigativo sobre “La compensación financiera: una medida del valor del trabajador” de (García O. , 2006) señala que el logro de los objetivos de las organizaciones no son alcanzables, porque tienen una estructura de sistemas de compensación tradicionales y generan restricciones en el talento humano del cual no genera una buena relación entre empresarios y trabajadores. Los sistemas de compensación deben contribuir al desarrollo y evolucionar de manera permanente para el progreso de las organizaciones. Este artículo pretende impactar en las organizaciones un sistema de compensaciones donde se remunere de acuerdo a las habilidades y capacidades que tienen el personal y no por sus tareas realizadas.

En el trabajo investigativo sobre “El impacto de la remuneración en la gestión de recursos humanos” de (Osorio, 2016), señala que las remuneraciones se deben convertir en una estrategia donde el personal trabaje y desarrolle su potencial, capacidades y actitudes para que alcancen el logro de los objetivos empresariales.

Capacidades y valoración = fuerza motivacional

Capacidad

Esfuerzo= Expectativa: percepción de probabilidad: Esfuerzo - resultado

Valoración

Resultados= Instrumentalidad: percepción de probabilidad: resultado - recompensa

Recompensa= Valencia: Valor atribuido por el sujeto a la recompensa

3.1.2. Desarrollo profesional

En el trabajo investigativo sobre el “El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas” de (Fernández Losa, 2002) menciona:

La tendencia a simplificar las estructuras organizativas implica que el éxito profesional no puede definirse por más tiempo en términos de ascensos porque muchos no serán posibles.

Las empresas deben informar a sus trabajadores que hay otras formas de desarrollo profesional (rotación de puestos, movimientos laterales) que son signo de mejora profesional y no de fracaso. Aplanar las estructuras organizativas puede incrementar la percepción de estancamiento profesional de los trabajadores. Para contrarrestar dicha percepción, los jefes de los departamentos de talento humano deben emprender acciones que aseguren la asignación de tareas retadoras y de mayor responsabilidad. El resultado es que las personas dan respuesta a sus expectativas profesionales rotando por diferentes trabajos dentro de la misma o de distintas organizaciones, y no sólo promocionando de manera ascendente a lo largo de la jerarquía organizativa.

3.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Según Barberousse, P. (2007, pág. 109) afirma “los paradigmas tienen un sentido generativo y organizacional. En virtud de este sentido generativo y organizacional el paradigma orienta, gobierna y controla los pensamientos de los individuos y el sistema de ideas y teorías”. (Bargsted, 2017, pág. 45)

El presente proyecto se encuentra en la modalidad de investigación el cual tiene una relación directa con los sucesos, hechos en la sección de calzado y teniendo en cuenta que se puede conseguir la información del sector industrial del calzado, debido a que existe la necesidad de medir el desarrollo profesional y las compensaciones sean estas económicas y no económicas

3.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

De acuerdo a las normativas legales en las cuales se basó nuestra investigación que establece la **Constitución del Ecuador** (2008) en su Capítulo cuarto, sección primera,

Art. 284, establece como uno de los objetivos de la política económica del país:

Incentivar la producción nacional, la productividad y competitividades sistémicas, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica de la producción nacional, la productividad y competitividades sistémicas, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementarias en la integración regional (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág.89)

Art.320.- En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente.

La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.

En cuanto a la **Agenda para la Transformación Productiva (ATP)**, se presentan el siguiente objetivo:

- Mejorar la productividad, calidad y seguridad de la producción a través de potencializar el acceso a tecnología, innovación, capacitación, y asistencia técnica.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura entre sus objetivos con respecto a la educación superior está el de “Velar por que las necesidades de aprendizajes de todos los jóvenes y adultos se satisfagan mediante un acceso equitativo a un aprendizaje adecuado y a programas de preparación para la vida activa” (UNESCO, 2013). Hoy en día el aprendizaje es el eje principal en el mundo e indispensable en el entorno exigente que se vive.

La siguiente investigación se sustentó en el código de trabajo:

3.3.1. Código de Trabajo

El código de trabajo es un documento para legislar la actividad laboral en el Ecuador. Cuando se termina la relación laboral, el trabajador debe recibir una compensación, en la cual se incluyen los proporcionales del decimotercero y decimocuarto sueldos, así como de vacaciones. El Código de Trabajo establece que al terminar una obra finaliza la relación laboral. En este caso el empleado no recibe ningún dinero por

indemnización. Caso fortuito. Por incendio, terremoto, guerra u otro imprevisto, en este caso no se debe cancelar ningún valor. (Código del Trabajo, 2016)

3.3.2. Código laboral

El código laboral es un elemento fundamental para las actividades laborales de nuestro país. El objetivo es regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diferentes situaciones y circunstancias del trabajo. (Código del Trabajo, 2016)

1. Obligaciones del empleador

- Celebrar un contrato de trabajo
- Inscribir el contrato de trabajo en el Ministerio de Relaciones Laborales
- Afiliar al trabajador a la Seguridad Social
- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra
- Sueldo básico \$ 386.00
- Asumir el porcentaje (11,15%) que corresponde al empleador
- Pagar horas extras y suplementarias
- Pagar décimo tercero y cuarto
- A partir del segundo año de trabajo pagarlos fondos de reserva
- A pagar una compensación por el salario digno
- A pagar utilidades si la empresa tiene beneficios

2. Derechos laborales del trabajador

- Afiliación a la seguridad social
- A percibir como mínimo el sueldo básico (\$ 386.00)
- A percibir horas extras y suplementarias
- A percibir décimo tercer y cuarto
- A percibir los fondos de reserva
- A un periodo de vacaciones remuneradas
- A recibir una compensación por el salario digno
- A un periodo de licencia por paternidad
- A un periodo de licencia por maternidad
- Al subsidio por maternidad para la nueva madre
- Solicitar certificados relativos a su trabajo

- A recibir un pago por concepto de utilidades

3. Beneficios sociales del trabajador

- Afiliación a la seguridad social
- Pago por horas extras y suplementarias
- Pago de la decimotercera remuneración
- Pago de la decimocuarta remuneración
- Pago del fondo de reserva
- Vacaciones anuales
- Pago de la jubilación patronal
- Licencia por paternidad
- Licencia por maternidad
- Pago de subsidio por maternidad
- Pago de utilidades

4. Componentes de la remuneración

- Remuneración básica
- Incentivos salariales
- Beneficios

3.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

3.4.1. DESCRIPCIÓN DE CATEGORÍA DEPENDIENTE

Tabla 1 Desarrollo profesional

Libros, artículos	Descripción	Autores	Año
El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas	El desarrollo profesional es el <i>proceso que las personas necesitan para progresar personal y empresarialmente</i> . La misma que avanza a través de una <i>serie de etapas</i> está caracterizada en distintas actividades, tareas de desarrollo y relaciones	Fernández Losa Nicolás	2002
Introducción a la Teoría General de la Administración	El desarrollo profesional es el interés que demuestra una empresa con su colaborador para <i>optimizar sus conocimientos, habilidades y destrezas, mediante diferentes herramientas</i> como son planes, rutas de carrera, para mejorar los lazos de unión y la retención de los colaboradores	Chiavenato Idalberto	2011
Crecimiento y competitividad	El desarrollo profesional es el <i>crecimiento profesional del personal en las empresas</i> , si los colaboradores están satisfechos <i>permanecerán por mucho más tiempo</i> y	García Francisco	2013

	favorecerá positivamente en la empresa		
Orientación para el desarrollo profesional	Carrera es una <i>sucesión de cargos ocupados</i> por algunas <i>personas</i> y cargos con un <i>desempeño de niveles superiores</i> de acuerdo con el organigrama de la organización.	Sánchez María	2017

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

3.4.2. Etapas del desarrollo profesional

1. Etapa de Incorporación

En esta etapa trata sobre el acceso al mundo del trabajo, las personas consultan sobre los diferentes puestos de trabajo con amigos, familiares, el cual ayuden con información necesaria, considerando particularmente sus intereses valores y preferencias laborales. En la mayoría de las organizaciones los colaboradores nuevos en un puesto de trabajo, necesitan ayuda y dirección de otros, para contribuir con los objetivos de la organización, mediante actividades de orientación y socialización donde se sientan bien con el clima organizacional. (Ernest & Young, 2008)

2. Etapa de Crecimiento

En esta etapa las personas ya están establecidas en su puesto de trabajo y son más proactivas, tiene más responsabilidad y éxito financiero. Les interesa ser parte de nuevos proyectos donde la organización pueda reconocer su contribución al éxito con la misma, mediante una iteración informal con compañeros y jefes y de un feedback admitido por medio de un sistema de medición del rendimiento, el cual descubren como se valoran sus contribuciones. (Puchol, 2007). Las organizaciones deben desarrollar políticas que equilibren las relaciones laborales con las actividades de planificación de carrera profesional.

3. Etapa de Madurez

En esta etapa las personas se preocupan por tener conocimientos y habilidades actualizadas y hacer importantes contribuciones, para mantenerse en la organización y de seguir siendo parte de importantes contribuciones. Las personas tienen muchos años de experiencia laboral, son los ejes principales de las organizaciones, tienen un amplio conocimiento de su puesto de trabajo y además son consideradas como formadores o tutores para el nuevo personal. Las opiniones de este personal contribuyen a mejorar las políticas de objetivos y al análisis sobre los procesos de producción, problemas y otra cuestión importante de la organización. (Gil, Ruiz & Ruiz, 2007)

4. Etapa de Maestría

En esta etapa las personas toman medidas para un cambio del equilibrio entre actividades laborales y no laborales. En este segmento las personas trabajan a un tiempo reducido en su jornada laboral, algunos prefieren trabajar como asesores. La mayoría de las personas dejan las organizaciones y buscan nuevos puestos de trabajos en otras, y deberán cambiar sus intereses y fortalezas profesionales.

3.4.3. Modelos de desarrollo profesional

Los modelos son utilizados para establecer criterios de gestión para medir, desarrollar y potenciar las habilidades requeridas por los profesionales en la organización.

1. Modelo de ciclo de vida

Los trabajadores cursan por varios ciclos de vida profesional de manera que sean capaces de adquirir nuevos conocimientos por tanto podrán desenvolverse mejor en la organización. (Fernández Losa, 2002, pág. 67)

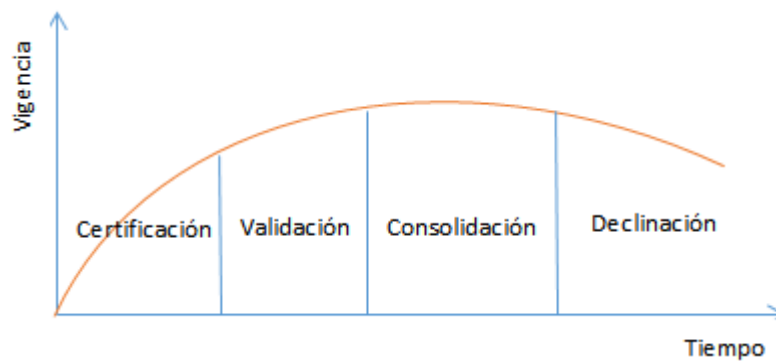


Figura 4 Ciclo de vida profesional

Fuente: Fernández N. (2002), pág. 67

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

- **Certificación**

En esta etapa la certificación es la aprobación dada por una empresa o institución reconocida en el mercado, que una persona cumplió satisfactoriamente un proceso de capacitación.

- **Validación**

En esta etapa el profesional posee recursos y aptitudes para ejecutar acciones dentro de la organización y por lo tanto alcance los resultados esperados.

- **Consolidación**

En esta etapa el profesional tiene un conocimiento maduro y lo aplica efectivamente por medio de la ejecución de tareas o proyectos que generan valor para su organización.

- **Declinación**

En esta etapa los trabajadores abandonan la organización para cambiar de cargo.

2. Modelo del patrón de dirección

Según Fernández (2002) los trabajadores contemplan su vida profesional, planifican por cuánto tiempo van a trabajar para la misma organización, por lo tanto, deciden con qué rapidez quieren avanzar cada etapa profesional.

- **Concepto lineal de las profesiones**

Los trabajadores planifican permanecer en un determinado puesto y no cambiarse de trabajo.

- **Concepto espiral de las profesiones**

Los trabajadores permanecen durante un tiempo en un determinado puesto y luego pasan a otra área.

Según Atanasov (2015) lo socialmente aceptado son 18 meses de período de estabilización en el cargo. Cuatro años es una muestra clara de capacidad para cumplir una función. Si las personas son realmente buenas serán promovidas.

3. Modelo de Boundaryless Career

El modelo de Boundaryless Career mejorará las capacidades, conocimientos y competencias del personal y su nivel de competencia será superior con otras organizaciones, por lo tanto, el personal estará adaptado a nuevos cambios. (Grande, Núñez, & Pedrosa, 2012, pág.27)

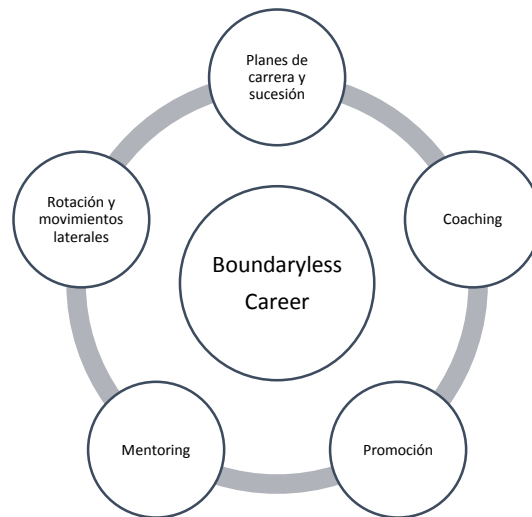


Figura5 Modelo de Boundaryless career

Fuente: Núñez, Grande, Pedrosa (2002), págs.14-34

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

- **Planes de carrera y sucesión**

Consiste en la elaboración de documentos (planes de sucesión, planes de carrera profesional), el resultado del análisis de la organización en los que contienen técnicas de desarrollo profesional, actividades para optimizar la competitividad del personal y favorecer su movilidad e identificar su potencial para el progreso interno. Estos planes garantizan un alto crecimiento en los beneficios por lo que consiguen la capacidad para aumentar la satisfacción del personal y su efectividad en la disminución de índices de rotación. (Gentry, Weber & Sauri, 2008)

- **Coaching**

Es el proceso donde intervienen dos personas: uno es el coach, se encarga de enseñar, formar, o guiar a otra persona en su desempeño laboral. El otro participante es el coachee que recibe conocimientos y competencias para perfeccionarse profesionalmente. El coaching es un proceso continuo, ordenado y estructurado de mejora que acerca al coachee a los requisitos establecidos por la organización. (Zaleska & De Menezes, 2007)

- **Promoción**

En esta etapa la organización debe cubrir las vacantes con su propio personal. El trabajador accede a un cargo superior con una mayor responsabilidad y por lo tanto una remuneración salarial superior. También mejoran sus habilidades y destrezas, el trabajo en equipo y son más creativos, tienen una excelente productividad en la organización. (Cabrera & Bonache, 2004)

Ejemplo: Asistente Administrativo asciende a Jefe Administrativo.

- **Mentoring**

Esta etapa se refiere a la relación de dos personas. La persona con experiencia, guía, aconseja, y a su vez es el mentor del nuevo integrante de la organización. A diferencia del coaching esta etapa está orientada a largo plazo y el nuevo aspirante mejorará su desempeño actual y futuro. El mentoring tiene dos funciones:

- Las relativas a la carrera: aprendizaje, preparación, entrenamiento, protección y la transmisión de conocimientos y valores éticos.
- Las relativas a los aspectos psicosociales como son: desarrollo del nuevo integrante de trabajo en el ámbito personal, su competencia, identidad y su función en la organización. (Grande, Núñez, & Pedrosa, 2012)

- **Rotación y movimientos laterales**

La rotación y movimientos laterales dentro y fuera de la organización son los elementos básicos en el esquema del desarrollo de carrera. El trabajador se beneficia de la rotación, por que pasa por diferentes

puestos y departamentos de la organización, de este modo mejora sus conocimientos y habilidades por lo tanto es más competitivo.

(Grande, Núñez, & Pedrosa, 2012, pág. 24)

3.4.4. Factores del desarrollo profesional

Según (Madero, 2009) los factores más relevantes para incrementar el desarrollo profesional son:

1. Construir relaciones fuertes: entre los trabajadores y también jefe-colaborador, esto permitirá un mejor desempeño laboral y permanecerán por más tiempo en su trabajo.
2. Desarrollar el potencial individual: realizar un proceso de comunicación entre el personal, mediante preguntas personalizadas sobre lo que es importante para el crecimiento y desarrollo laboral.
 - Proceso comunicativo: es el conjunto de actividades vinculadas a este intercambio de datos.

Tabla 2 Elementos de la comunicación

Elemento	Definición
Emisor	La persona que emite un mensaje
Receptor	La persona que recibe el mensaje
Mensaje	La información que quiere ser transmitida
Código	Signos y reglas que se emplean para enviar el mensaje
Canal	Medio por el que se envía el mensaje
Contexto	Situación en la que se produce la comunicación
Retroalimentación	Respuesta que el receptor da al emisor acerca de si recibió o no el mensaje y si lo ha interpretado de una manera adecuada.

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Tabla 3 Tipos de comunicación organizacional

Tipos	Definición
Comunicación interna	Procesos comunicativos que se establecen entre la empresa y empleados.
Comunicación descendente	Proceso comunicativo que surge de altos mandos y se dirige hacia bajos mandos.
Comunicación ascendente	Aquellos mensajes que fluyen de empleados a superiores, con el propósito de proporcionar retroalimentación.
Comunicación horizontal	Esta comunicación se da entre las personas que se encuentran en un mismo nivel de autoridad dentro de la misma organización.
Comunicación externa	Esta comunicación se realiza dentro de una organización y que están dirigidas a públicos externos, con el fin de proyectar una mejor imagen corporativa.

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

3. Promover la colaboración y el trabajo en equipo: se debe tomar en cuenta las habilidades de los miembros, de manera que cada uno de los integrantes ofrezca un aporte determinado con el fin de lograr el objetivo planteado por la empresa. (De Sá Tavares, 2017)
4. Conectar a todos hacia la misma dirección: se refiere a la colaboración entre el personal, de manera que los trabajadores desarrollen su máximo potencial y trabajen en equipo, de esta manera aumenta su compromiso laboral, por lo anteriormente expuesto los trabajadores deberán conocer la visión y las metas de la organización para un mejor desempeño laboral. (Madero, 2009)

3.5. DESCRIPCIÓN DE CATEGORÍA INDEPENDIENTE

Tabla4Compensación

Libros, Artículos	Descripción	Autor/es	Año
Administración de recursos humanos	Los <i>propósitos</i> generales de la compensación <i>es atraer, retener y motivar</i> a los colaboradores	Mondy & Noe	2005
Gestión del talento humano	Es un elemento fundamental en el trabajo de la persona, el cual <i>obtiene un reconocimiento de su desempeño</i> en la organización	Chiavenato Idalberto	2009
Compensación salarial y calidad de vida	La remuneración es el <i>desembolso de dinero</i> que el empleador hace al trabajador a cambio del <i>tiempo empleado en los servicios</i> o la realización de alguna tarea.	Castaño Juan & Montoya Luz	2009
Human Resource Management (Article Scientific)	Es el proceso que contiene todas las <i>formas de retribución</i> dadas a los trabajadores, resultado de <i>su función</i> .	DeCenzo David & Robbins Stephen	2010
Modelos de un pago	Es una forma de pago para las personas, por lo que esto puede ser una <i>ventaja</i> en la organización, <i>para elevar la productividad de los colaboradores</i> , sean económicas y no económicas	Rabadán Francisco	2011
Administración de recursos humanos	La <i>compensación</i> debe estar <i>estratégicamente manejada</i>	Snell Scott & Bohlander George	2013

	para que los costos se mantengan bajos, y se obtendrá buenos resultados y la <i>motivación de los colaboradores será de niveles altos</i> para un mejor servicio		
--	--	--	--

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

3.5.1. Tipos de compensación

En esta actualidad, las empresas necesitan que el personal este motivado con ganas de trabajar e innovar y desempeñar adecuadamente sus funciones, tanto en lo personal como grupal.

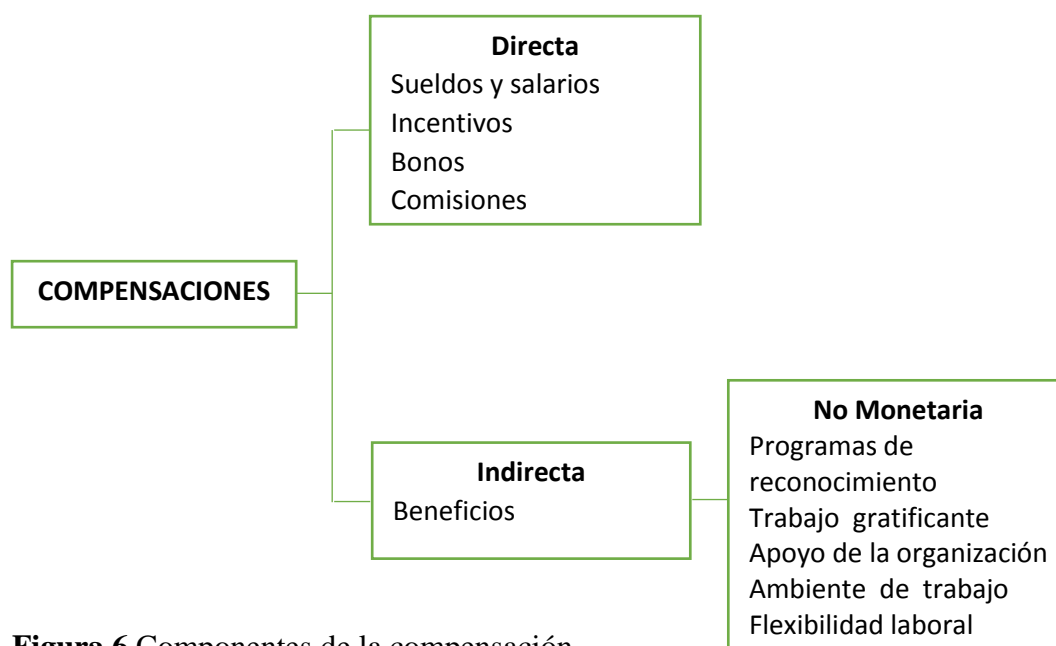


Figura 6 Componentes de la compensación

Fuente: Snell & Bohlander, 2013, págs. 394-395

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

En referencia a la clasificación anterior en esta parte se especificó cada tipo de compensación.

1. Compensación directa: en este sistema de compensación, los empleados esperan que la retribución se ajuste de forma general, al sistema de evolución y sea equitativo para los empleados con habilidades y desempeños similares.

(Sueldos y salarios, incentivos, bonos, comisiones) (Juárez y Carrillo, 2014, pág. 282)

A continuación, se especifica los siguientes factores de la compensación:

- Sueldos y salarios: es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por la realización de una tarea específica.
 - Incentivos: estimula a una persona a actuar de una manera determinada, y puede ser una recompensa. Ejemplo: los gerentes pagan a sus empleados salarios mayores que el promedio del mercado para incrementar su productividad.
 - Bonos: son las compensaciones más utilizadas como incentivo para aumentar el rendimiento de los empleados para un determinado objetivo.
 - Comisiones: es la cantidad que se cobra por realizar actividades comerciales que corresponden a un porcentaje sobre el valor de la operación.
2. Compensación indirecta: este sistema de compensación no se establece función de los resultados de desempeño y la administración los pone a disposición de todos los empleados con cierto nivel de puestos. (Beneficios) (Juárez y Carrillo, 2014, pág. 285)
- Beneficios: según (Polo, 2017) los beneficios son una forma para motivar a los empleados.

A continuación, se detalla algunos beneficios:

- Seguro médico: este beneficio garantiza al trabajador atención médica sin costo y para los familiares.
- Capacitación: son enseñanzas técnicas que deben recibir los trabajadores para mejorar su desempeño.
- Aguinaldos o utilidades: son compensaciones que los gerentes otorgan a sus trabajadores al final de cada año.

- Bonos de alimentación: los bonos de alimentación es un beneficio que equivale a dar dinero en efectivo, pero se entregan tarjetas o tickets canjeables por alimentos en ciertos establecimientos.
 - Fondo de ahorro: los trabajadores aportan un porcentaje de su salario durante cierto tiempo y luego recibe este fondo junto con una cuota adicional que da la empresa. (Polo, 2017, pág. 5)
- 2.1 Compensación no monetaria: este sistema de recompensas se encuentran a disposición de toda la organización e implica un alto grado de ingenio de la administración, debido a que estos factores pueden ser atractivos para ciertos empleados y la negatividad de otros, la finalidad es de proporcionar un mejor estímulo para el desempeño. Trabajo gratificante, apoyo de la organización ambiente de trabajo, flexibilidad. (Juárez y Carrillo, 2014, pág. 287)
- Programas de reconocimiento: son las formas de reconocer y estimular adecuadamente los buenos resultados y el óptimo trabajo de las personas. Para hacer visible el reconocimiento se pueden utilizar diversas estrategias como: reconocimientos verbales y gestos, incentivos monetarios. (Dean, 2005, pág. 8)
 - Trabajo gratificante: las personas desean involucrarse en un trabajo significativo, hacer algo que ellos consideren valioso y les permita sentirse realizados. (Thomas, 2009, pág. 28)
 - Apoyo de la organización: ayuda a los trabajadores hacer su trabajo de forma efectiva, mediante capacitaciones, recompensarlos por su trabajo, supervisarlos adecuadamente y regularmente, animarlos y asegurarse que los trabajadores cuentan con lo necesario para desempeñarse en el trabajo exitosamente.
 - Ambiente de trabajo o clima laboral: se hace referencia a las condiciones físicas, técnicas, humanas y ambientales en las que un trabajador lleva a cabo sus funciones. (Moreno, 2018, pág. 5)
 - Flexibilidad laboral: “permite nuevas formas de conciliación entre la vida familiar y laboral. Si los trabajadores cuentan con horarios flexibles, podrán organizarse mejor las tareas, y, por tanto, ser más productivos y eficaces.

3.5.2. Importancia

Es importante el estudio de las compensaciones porque impactan directamente en los resultados de la empresa actúan como mecanismos de respuesta frente a variables del mercado y la competencia, promueven sistemas de compensaciones mediante el logro de tres objetivos: (Carrillo, R., 2007)

- Consistencia interna en términos de equidad y estructura de costos
- Competitividad en el mercado
- Reconocimiento de la contribución individual

3.5.3. Objetivos del sistema de remuneración

- Captar y retener talentos
- Promover su participación y compromiso personal
- Incrementar la productividad y calidad del trabajo
- Controlar los costos laborales
- Ser justo y equitativo
- Cumplir con las leyes laborales vigentes
- Apoyar el logro de los objetivos organizacionales
- Brindar un buen clima laboral (Carrillo, R., 2007)

3.5.4. Clasificación de las finalidades de la remuneración

Clasificación	Definición
Atracción del talento	Atraer buenos profesionales
Retención del talento	Retener a los profesionales valiosos
Motivación laboral	La motivación del personal es fundamentalmente económica (salarios, primas de productividad), con un entorno laboral confortable y seguro, de esta forma los trabajadores están motivados y su rendimiento será alto.
	Motivación intrínseca Esta relaciona con lo que un trabajador puede, o no, conseguir internamente, por ejemplo, la autorrealización, y el disfrute de una tarea, sin la necesidad de recibir estímulos externos. Motivación extrínseca Esta relaciona con lo que un trabajador puede, o no, conseguir en la empresa, por ejemplo, incentivos económicos, oportunidades de promoción laboral, sentirse valorado por la empresa, reconocimientos de los éxitos y logros, etc.
Desarrollo del talento	Desarrolla a la persona para su crecimiento profesional en determinada especialidad, para que se vuelva más eficiente y productivo en su puesto.

Satisfacción laboral	Grado de conformidad del personal con respecto a un grupo de elementos que influyen en la satisfacción con el trabajo que incluye el salario, supervisión, beneficios, condiciones de trabajo entre otras.
Rendimiento	Incentivar el rendimiento individual y colectivo
Compromiso	Vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización.
Comunicación	Mejorar la comunicación interna y externa

Fuente: Consulta bibliográfica.

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

3.5.5. Criterios de la remuneración

Los criterios de la remuneración son los factores que determinan las diferencias salariales dentro de una misma organización. Este se clasifica en dos grupos: referente al puesto de trabajo y a la persona que lo ocupa.

1. Variables del puesto

- En una organización convencional el valor atribuido al puesto de trabajo, es el determinante salarial, el cual, su peso es superior al de las variables personales.
- El valor atribuido al puesto se utilizan los siguientes métodos: valoración formal de los puestos, estimación directa del salario de mercado. (Osorio, M., 2016)

2. Variables de la persona

- Indicadores directos de eficacia: competencias, conocimientos y resultados.
- Indicadores indirectos de eficacia: edad, antigüedad, titulación académica, años de experiencia.
- Circunstancias personales no relacionadas con la eficacia: situación familiar, número de hijos. (Osorio, M., 2016)

3.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

Variable independiente

Compensaciones: cuantitativa

Variable dependiente

Desarrollo Profesional: cualitativa

4. METODOLOGÍA

La presente investigación estará enfocada en el método cualitativo porque investiga y busca resolver el problema y también será cuantitativo porque parte de la realidad objetiva y medible a través de la recolección de datos.

4.1 MODALIDADES DE INVESTIGACIÓN

Investigación bibliográfica o documental

La investigación Bibliográfica o Documental según (Razo, 2012) es el resultado de la revisión y análisis de documentos que intentan verificar si el conocimiento que se investiga es correcto o incorrecto. Profundiza diferentes puntos de vista de varios autores y conceptualizaciones, las mismas que serán recopiladas de libros, revistas, trabajos de investigación.

Investigación de campo

La investigación de Campo está basada en la recolección directa de datos y en cual permitirá investigar en el lugar de los hechos, de manera que permita recolectar y registrar datos concernientes al tema de investigación.

4.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Investigación exploratoria

La investigación exploratoria se conocerá con profundidad el tema, el cual se inicia con la búsqueda de información para realizar el trabajo de investigación. (Medina F., Herrera E., & Naranjo L., 2010)

- Crea hipótesis
- Examina variables de interés investigativo

Investigación descriptiva

La investigación descriptiva consiste en describir la realidad de situaciones, grupos de personas, eventos de los cuales se investiga y se procesa mediante análisis de los datos recolectados.(Medina F., Herrera E., & Naranjo L., 2010)

- Comparar entre dos o más estructuras
- Clasificar estructuras, elementos y modelos de comportamiento

Investigación correlacional

La investigación de Correlación es una medida de comparación entre dos variables que resume la información obtenida de los diferentes grupos investigados.(Medina F., Herrera E., & Naranjo L., 2010)

- Medir el grado de relación entre variables
- Determinar tendencias

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Es un conjunto de elementos que muestran características comunes. Mediante esta población se hace un estudio estadístico con el fin de llegar a una conclusión. (Hernández, 2012)

Para el proyecto de investigación, se tomó en cuenta la población de estudio a 145 empresas de calzado del cantón Ambato según el último censo económico del INEC (2010).

Muestra

Según López (2013) menciona que: “Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Esta es una parte representativa de la población sujeta de estudio”.

- Muestra aleatoria simple: es una selección al azar.
- Muestra estratificado: la población se divide en grupos y se obtiene una muestra de cada grupo.
- Muestra por racimos: los elementos se localizan en sectores establecidos

Selección de la muestra

Para obtener la muestra se ha tomado en cuenta el área administrativa de las principales empresas del sector de calzado del cantón Ambato, de las que se destaca las siguientes características: venta de calzado de alta calidad, posicionamiento en el mercado. La muestra seleccionada fue de 22 empresas, se utilizó una muestra aleatoria simple.

Tabla 3 Personal Administrativo

N°	Empresas de calzado	N° personas
1.	Marjorie Botas	10
2.	Calzado BOOM'S	6
3.	Calzado Zepol	5
4.	Calzado Francistile	6
5.	Producalza Rieker	8
6.	Calzado Family	5
7.	Calzado Cáceres	6
8.	Marc-Calza	5
9.	Neverland Footwear	7
10.	Calzado Luigi Valdin	6
11.	Calzado Gamos	6
12.	Calzado Dacris Shoes	7
13.	Vecachi	10
14.	Calzado GOB Shoes	6
15.	Calzado Venus	20
16.	Lady Rose	7
17.	Calzado Liwi	7
18.	Calzado Guifer	6
19.	Buffalo Calzado de Seguridad Industrial	8
20.	Calzado Lombardia	6
21.	Creaciones Baroni's	5
22.	Calzado Hércules Infantil	6
	TOTAL	151

Fuente: Calzado Ecuador.com

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Muestra:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra.

Z: Nivel de confianza (95%, 1.96).

p: Probabilidad de concurrencia del fenómeno.

q: Probabilidad en contra de ocurrencia del fenómeno.

N: Población.

e: Margen de error.

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 151}{0.05^2(151 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{(1.9208)(75.5)}{(0.375) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{145.0204}{1.3354}$$

$$n = 108.59 \quad \text{encuestados}$$

La encuesta se realizó a 109 trabajadores administrativos de las diferentes empresas de calzado del Cantón Ambato.

4.4 OPERACIÓN DE VARIABLES

4.4.1 Variable independiente: Compensaciones

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	Técnica e Instrumento
Desarrollo profesional	Desarrollo del cargo	Número de personas que creen que el desarrollo profesional beneficia a la empresa.	El desarrollo profesional es de beneficio para la empresa.	Totalmente de acuerdo (5)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Porcentaje de personas que creen que el grado académico mejora su desempeño.	Con el grado académico tengo un mejor desempeño laboral.	De acuerdo (4)	
	Porcentaje de personas que reciben una capacitación.	Recibe capacitaciones acorde al cargo que desempeña.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)		
Desarrollo profesional	Rotación de puestos	Número de personas que cuentan con las herramientas necesarias para el cumplimiento de tareas asignadas.	La empresa cuenta con las herramientas necesarias para que usted cumpla con las tareas asignadas	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
		Porcentaje de personas que tiene problemas de comunicación con sus compañeros de trabajo.	Tiene problemas de comunicación entre sus compañeros de trabajo		
Desarrollo profesional	Satisfacción laboral	Porcentaje de personas que les motiva trabajar en equipo.	El trabajo en equipo le motiva a tener un mejor desempeño laboral.		
		Porcentaje de personas que están conformes con el puesto de trabajo.	Está conforme con el puesto de trabajo que ocupa en la empresa.		
Desarrollo profesional	Satisfacción laboral	Número de personas que tiene equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.	Le resulta fácil mantener el equilibrio entre su vida laboral y su vida personal al trabajar en esta empresa.		

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

4.4.2 Variable dependiente: Desarrollo profesional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICE	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Compensaciones	Monetarias	Porcentaje de personas que está de acuerdo con la remuneración que ofrece la empresa	Está de acuerdo con la remuneración que ofrece la empresa.	Totalmente de acuerdo (5)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Salario base			De acuerdo (4)	
	Incentivos	Porcentaje de personas que recibe algún incentivo por parte de la empresa.	Recibe algún incentivo por parte de la empresa cuando realiza un trabajo bien hecho.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
		Porcentaje de personas que reciben bonos por parte de la empresa.	Recibe bonos por parte de la empresa.	En desacuerdo (2)	
	Prestaciones (beneficios)	Porcentaje de personas que están de acuerdo con las prestaciones sociales que otorga la ley Porcentaje de personas que están de acuerdo con recibir otros beneficios Porcentaje de personas que están satisfechas con los beneficios	Está de acuerdo con las prestaciones sociales que otorga la ley. Está de acuerdo con recibir otros beneficios por parte de la empresa. Está satisfecho con los beneficios que recibe por parte de la empresa.	Totalmente en desacuerdo (1)	
No Monetarias	Porcentaje de personas que reciben programas de incentivos para mejorar la productividad. Porcentaje de personas que reciben flexibilidad laboral. Porcentaje de personas que están de acuerdo con el clima laboral	La empresa ofrece programas de incentivos y reconocimientos para mejorar la productividad. La empresa ofrece flexibilidad laboral. Esta de acuerdo con el clima laboral que ofrecen en la empresa			

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

4.5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La herramienta a utilizar en la recolección de información en la presente investigación es la aplicación de encuesta, de la cual se obtendrá información necesaria para el análisis de datos.

Tabla 4 Recolección de información

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTO
1. Análisis de documentos	Tesis, libros, artículos científicos sobre desarrollo profesional y compensaciones
2. Observación	Observación directa
3. Encuesta	Ficha de encuesta
PREGUNTAS	
EXPLICACIÓN	
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de las investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	A los trabajadores del área Administrativa
3. ¿Sobre qué aspectos?	El desarrollo profesional y las compensaciones
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	Ana Rivera (investigadora)
5. ¿A quiénes?	Empresas de calzado
6. ¿Cuándo?	En el periodo Febrero-Agosto (2018)
7. ¿Dónde?	En las Empresas de calzado
8. ¿Cuántas veces?	Pruebas definitivas
9. ¿Cómo? ¿Qué técnicas de recolección?	Técnicas e instrumentos de investigación Encuestas, Entrevistas
10. ¿Con que?	Cuestionario

Fuente: Calzado Ecuador.com

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

4.6 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Según (Sampieri, 2014) “la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Al estimar la validez es necesario saber a ciencia cierta que rasgos o características se desean estudiar”.

Según Rusque 2003 “la validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas. La fiabilidad designa la capacidad de obtener los mismos resultados de diferentes situaciones. La fiabilidad no se refiere directamente los datos, sino a las técnicas de instrumentos de medida y observación, es decir, al grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación”. (Pág134)

Alfa de Cronbach

Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítems es común emplear el coeficiente alfa de Cronbach cuando se trata de alternativas de respuestas policotómicas, como las escalas tipo Likert de manera que se pueda tomar valores entre 0 y 1, donde cero significa confiabilidad nula y uno representa confiabilidad total. (Duve, 2017)

Para facilitar la validación del instrumento de recolección de información se utilizó la escala de alfa de Cronbach.

Tabla 5 Escalas de Alfa de Cronbach

Coeficiente alfa	Mayor a 0,9	Excelente
Coeficiente alfa	Mayor a 0,8	Bueno
Coeficiente alfa	Mayor a 0,7	Aceptable
Coeficiente alfa	Mayor a 0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa	Mayor a 0,5	Pobre
Coeficiente alfa	Menor a 0,5	Inaceptable

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Escala de likert

Es utilizada principalmente para realizar mediciones y conocer sobre el grado de conformidad de una persona o encuestado hacia determinada oración afirmativa o negativa. La diferencia entre las escalas de frecuencia con las de Likert es que esta

utiliza formatos de respuestas fijas que son utilizadas para medir actitudes y opiniones. (Malave, 2007)

Después de la aplicación del coeficiente alfa de Cronbach se obtuvo el siguiente resultado.

Tabla 6 Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	109	109
Excluidos	0	,0
Total	109	100,0

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Fuente: Investigación propia y SPSS

Tabla 7 Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	18

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Fuente: Investigación propia y SPSS

Análisis: se obtuvo una *respuesta de 0.859*, esto indico que *el test es válido* y se realizó la recolección de la información.

Procesamiento de datos

El objetivo fue reunir información, tabular los datos y agruparlos resultados en figuras estadísticas por ejemplo, diagramas de barras, gráficos circulares, tablas y otros elementos, para la interpretación de los resultados.

5. RESULTADOS

5.1 Fiabilidad del instrumento

Siguiendo el modelo de desarrollo profesional: de las variables personales y de actuación profesional de Olga Martínez y el modelo de un sistema de compensación salarial de los trabajadores de Abaco de Pilar Carnaqué, se propone que, servirán de base para el planteamiento del desarrollo profesional del personal.

Al partir de dos modelos, uno de Olga Martínez y el otro de Pilar Carnaqué, no se requiere validar el instrumento de información, siendo el mismo un instrumento que fue evaluado previamente. Considerando el mismo como válido y consistente para la recolección de información que se detalla a continuación.

5.2 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta.

Pregunta 1.- ¿Cree que el desarrollo profesional, es un factor de beneficio para la empresa?

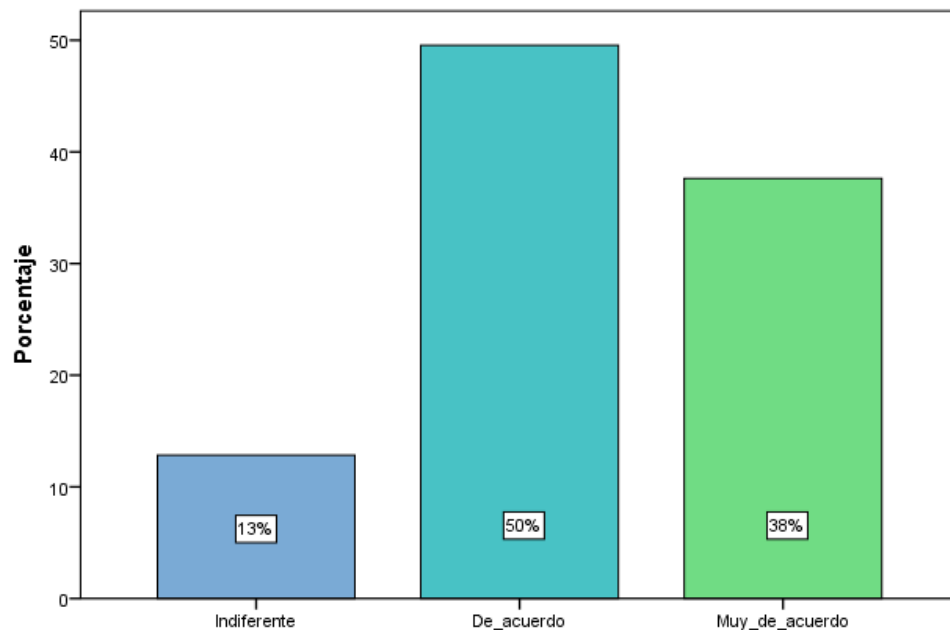
Tabla 8 Desarrollo profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	14	13%	13%	13%
De acuerdo	54	50%	50%	62%
Muy de acuerdo	41	38%	38%	100%
Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura7 Desarrollo profesional



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 13% responde estar indiferente, el 50% señala estar parcialmente de acuerdo, que el desarrollo profesional es de beneficio para la empresa, y el 38% responde estar totalmente de acuerdo.

En cuanto al desarrollo profesional, se evidencia que el tener una profesión, va mejorando la productividad y creatividad en la empresa.

Pregunta 2.- ¿El grado académico es determinante para tener un buen desempeño profesional?

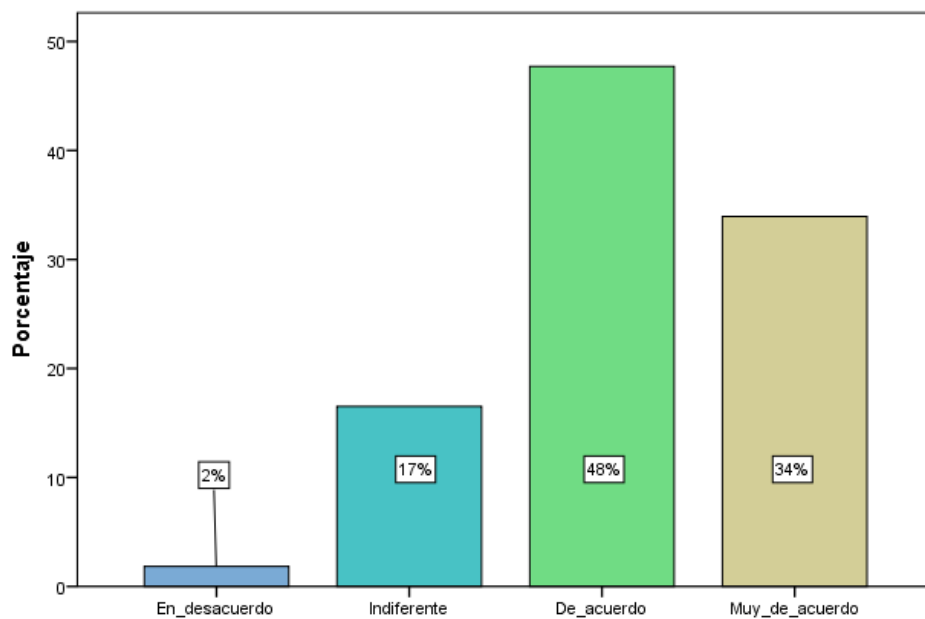
Tabla 9 Grado académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	2	2%	2%	2%
	Indiferente	18	17%	17%	18%
	De acuerdo	52	48%	48%	66%
	Muy de acuerdo	37	34%	34%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 8 Grado académico



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 2% respondió estar en desacuerdo, con el grado académico para mejorar su trabajo, el 17% señala estar indiferente, el 54% señala estar de acuerdo y el 28% responde estar muy de acuerdo.

En la gráfica se puede evidenciar que si es importante el grado académico en las empresas de calzado y que los colaboradores son parte fundamental para que puedan realizar su trabajo efectivamente.

Pregunta 3.- ¿Recibe capacitaciones acorde al cargo que desempeña?

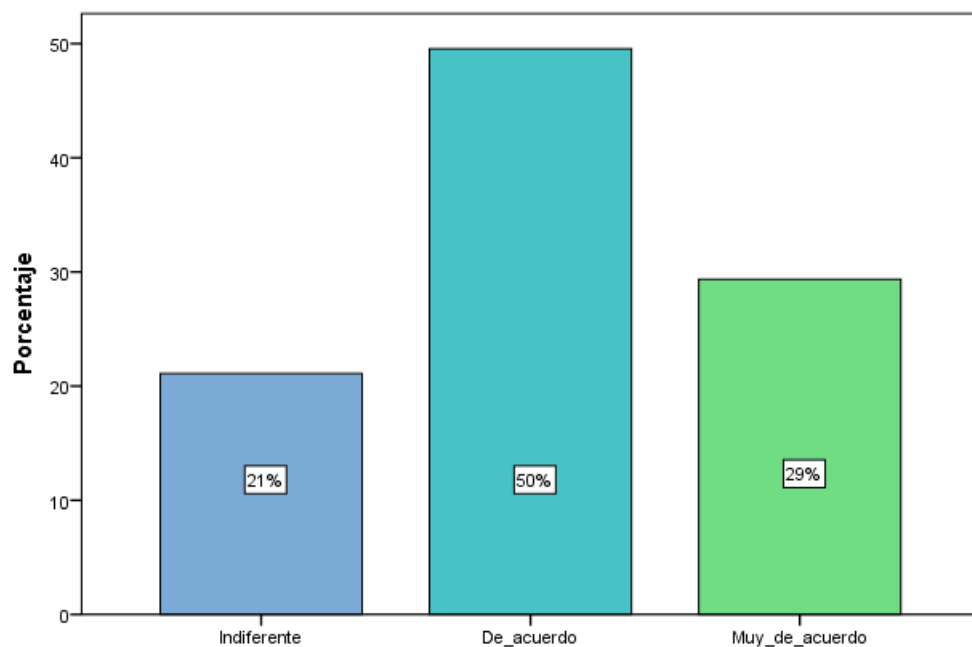
Tabla 10 Capacitaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	23	21%	21%	21%
	De acuerdo	54	50%	50%	71%
	Muy de acuerdo	32	29%	29%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 9 Capacitaciones



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 21% señala estar indiferente con las capacitaciones, el 50% señala estar de acuerdo y el 29% responde estar muy de acuerdo.

En la gráfica se puede demostrar que si son importantes las capacitaciones según el cargo que desempeña el trabajador, esto genera una mayor eficiencia en el desarrollo profesional y mejora la participación en la empresa.

Pregunta 4.- ¿La empresa cuenta con las herramientas necesarias para que usted cumpla con las tareas asignadas?

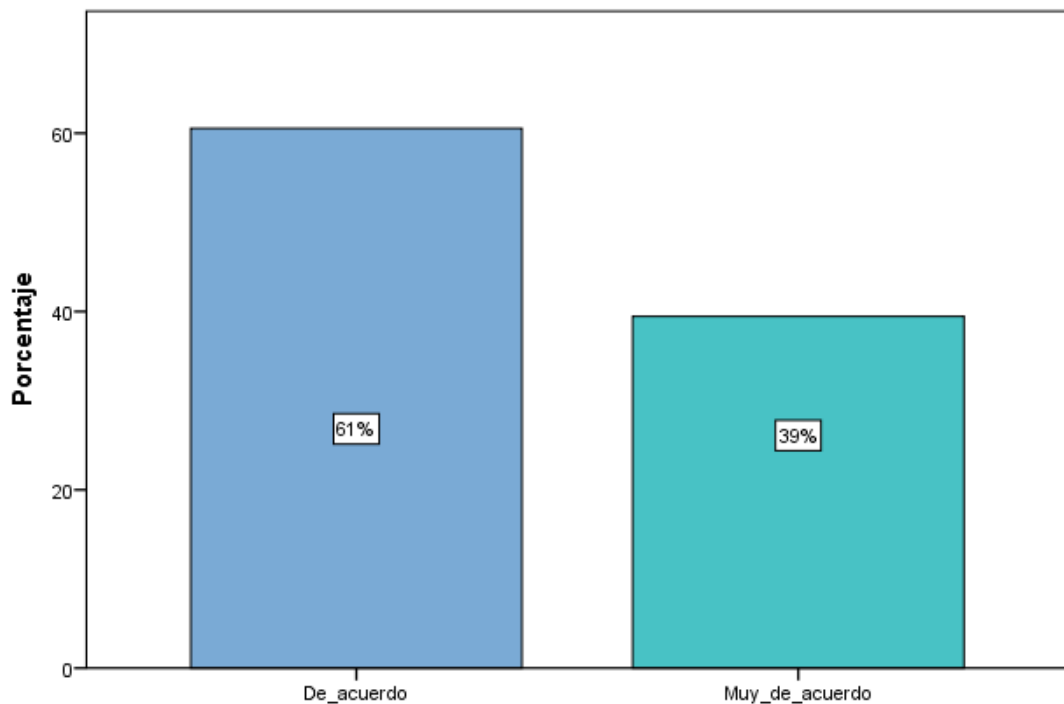
Tabla 11 Herramientas para cumplimiento de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	66	61%	61%	61%
	Muy de acuerdo	43	39%	39%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 10 Herramientas para cumplimiento de tareas



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 61% señala estar de acuerdo, con las herramientas necesarias para el cumplimiento de tareas y el 39% responde estar muy de acuerdo. Las empresas cuentan con las herramientas necesarias para el cumplimiento de tareas de los trabajadores para mejorar su desempeño laboral y sus resultados fueron óptimos.

Pregunta 5.- ¿Tiene problemas de comunicación entre sus compañeros de trabajo?

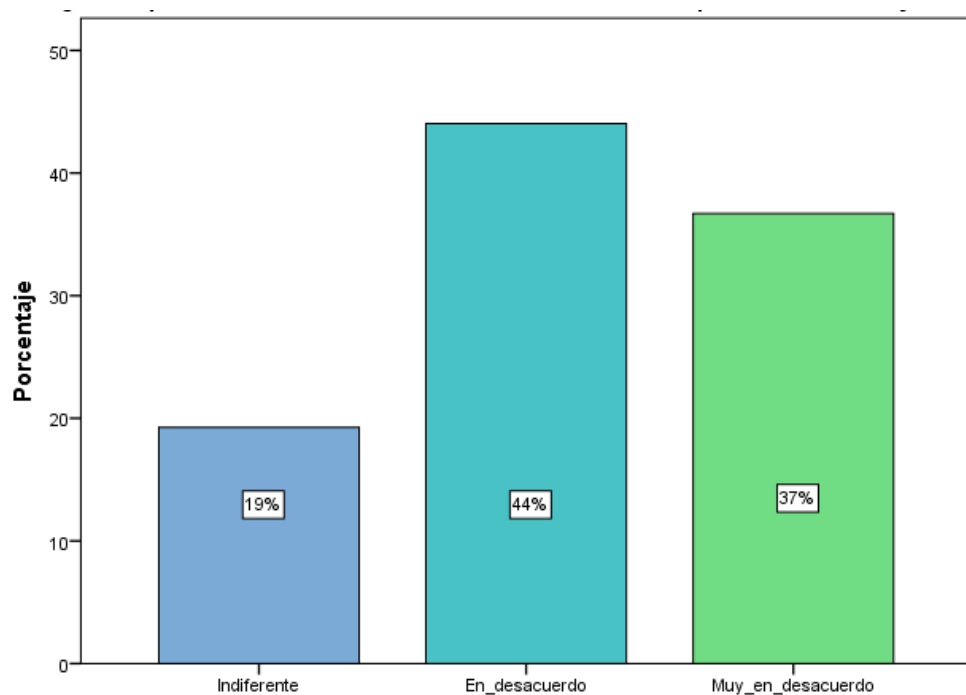
Tabla 12 Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	21	19%	19%	19%
	Endesacuerdo	48	44%	44%	63%
	Muyendesacuerdo	40	37%	37%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 11 Comunicación



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 19% señala estar indiferente con problemas de comunicación entre sus compañeros, el 44% señala estar en desacuerdo y el 37% responde estar muy en desacuerdo.

En las encuestas realizadas, se puede evidenciar que los problemas de comunicación entre sus compañeros de trabajo no tienen inconveniente y pueden realizar sus actividades de la mejor manera.

Pregunta 6.- ¿El trabajo en equipo le motiva a tener un mejor desempeño laboral?

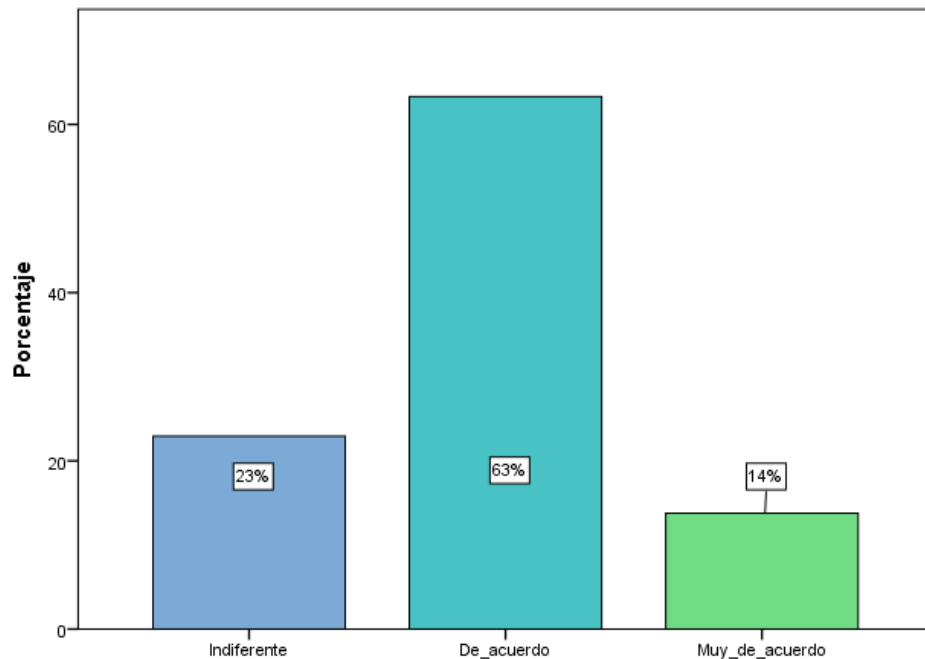
Tabla 13 Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	25	23%	23%	23%
	De acuerdo	69	63%	63%	86%
	Muy de acuerdo	15	14%	14%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 12 Trabajo en equipo



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 23% señala estar indiferente trabajando en equipo, el 63% señala estar de acuerdo y el 14% responde estar muy de acuerdo.

En el indicador de trabajo en equipo la mayoría está de acuerdo con la forma en que se trabaja y se puede evidenciar que se sienten cómodos en el lugar de trabajo.

Pregunta 7.- ¿Está conforme con el puesto de trabajo que ocupa en la empresa?

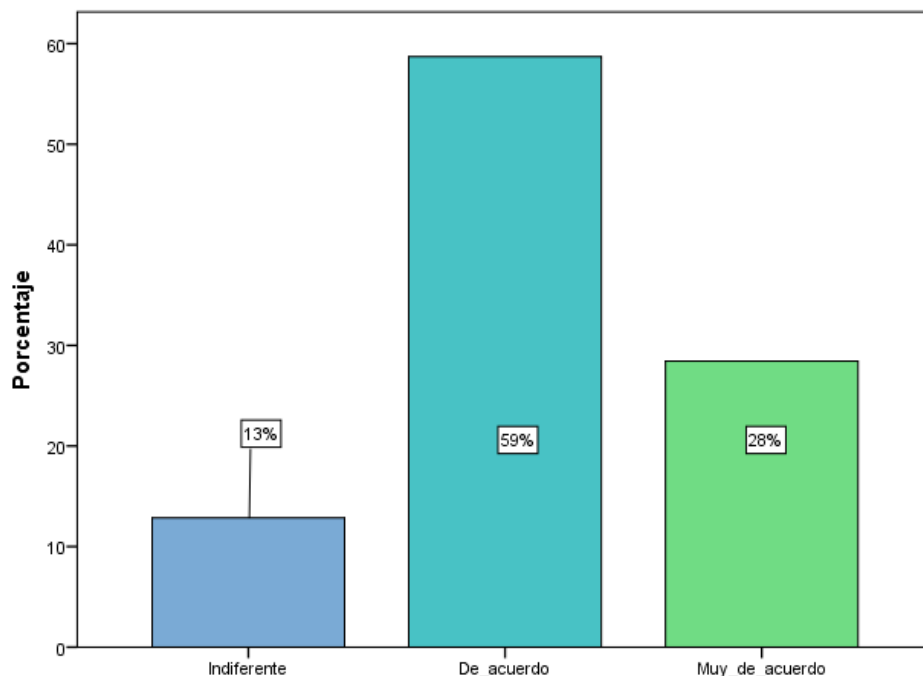
Tabla 14 Puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	14	13%	13%	13%
	De acuerdo	64	59%	59%	72%
	Muy de acuerdo	31	28%	28%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 13 Puesto de trabajo



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 13% señala estar indiferente con el puesto de trabajo, el 59% señala estar de acuerdo y el 28% responde estar muy de acuerdo.

En el indicador de puesto de trabajo, señalo que el personal está conforme con el lugar que ocupa en la empresa y puede desempeñar sus funciones y satisfacer las expectativas garantizando sus servicios.

Pregunta 8.- ¿Recibe el reconocimiento de su jefe por su trabajo?

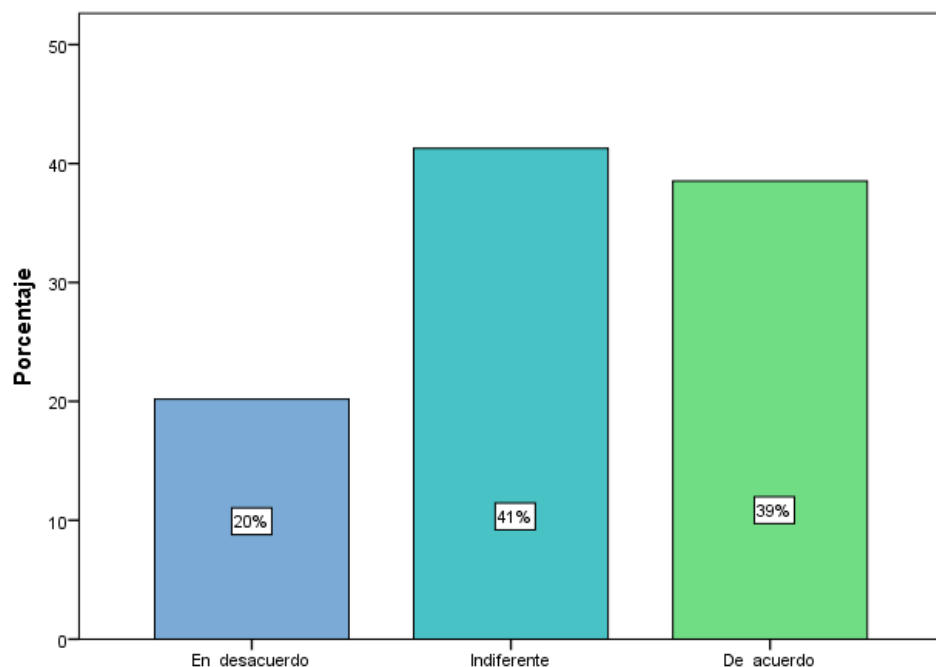
Tabla 15 Esfuerzo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	22	20%	20%	20%
	Indiferente	45	41%	41%	61%
	De acuerdo	42	39%	39%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura14 Esfuerzo de trabajo



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 41% señala estar indiferente con el reconocimiento que recibe por su trabajo, el 20% responde estar desacuerdo y el 39% señala estar de acuerdo.

En la gráfica se puede demostrar que, si es importante que reconozcan el esfuerzo de trabajo del personal, de este modo mejoran la participación dentro de la empresa.

Pregunta 9.- ¿Le resulta fácil mantener el equilibrio entre su vida laboral y su vida personal al trabajar en esta empresa?

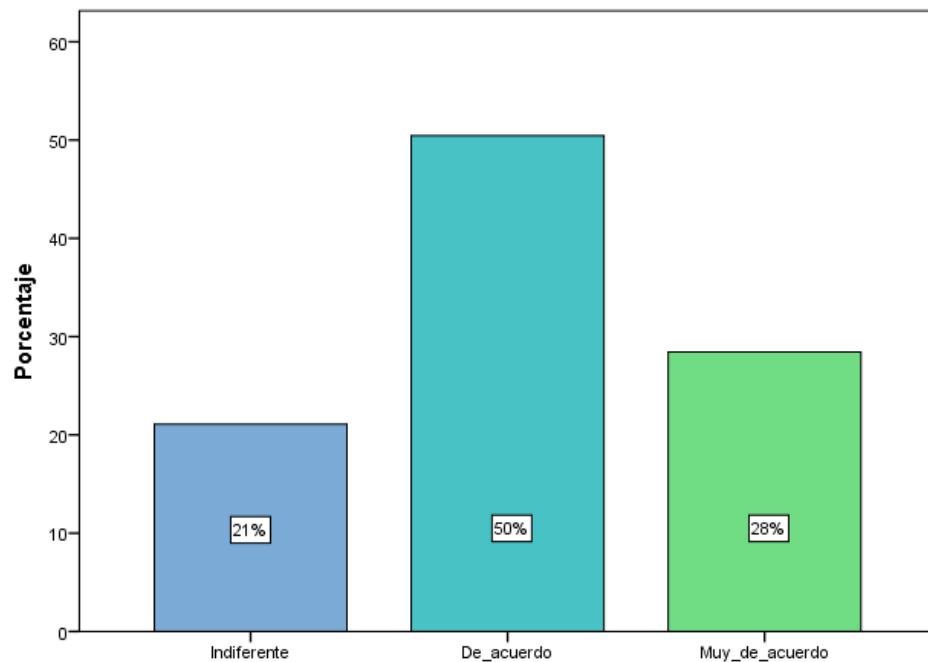
Tabla 16 Equilibrio entre trabajo y la vida familiar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	23	21%	21%	21%
	De acuerdo	55	50%	50%	72%
	Muy de acuerdo	31	28%	28%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 15 Equilibrio entre trabajo y la vida familiar



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 21% señala estar indiferente en el equilibrio entre trabajo y la vida familiar, el 50% responde estar de acuerdo y el 28% señala estar muy de acuerdo.

En la gráfica se puede demostrar que si es importante que exista un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida familiar, donde el personal pueda mejorar su calidad de vida y tiempo.

Pregunta 10.- ¿Está de acuerdo con la remuneración que ofrece la empresa?

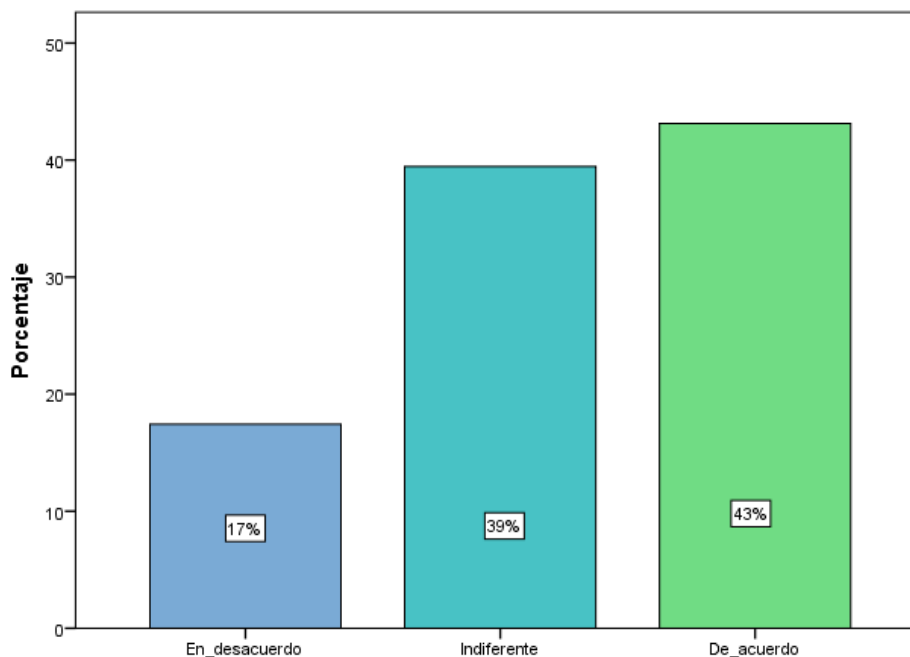
Tabla 17 Remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	19	17%	17%	17%
	Indiferente	43	39%	39%	57%
	De acuerdo	47	43%	43%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 16 Remuneración



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 17% señala estar en desacuerdo con la remuneración, el 39% responde estar indiferente y el 43% señala estar muy de acuerdo.

En la gráfica se puede demostrar que si es importante la remuneración que percibe el personal por el trabajo realizado dentro de las empresas.

Pregunta 11.- ¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa cuando realiza un trabajo excelente?

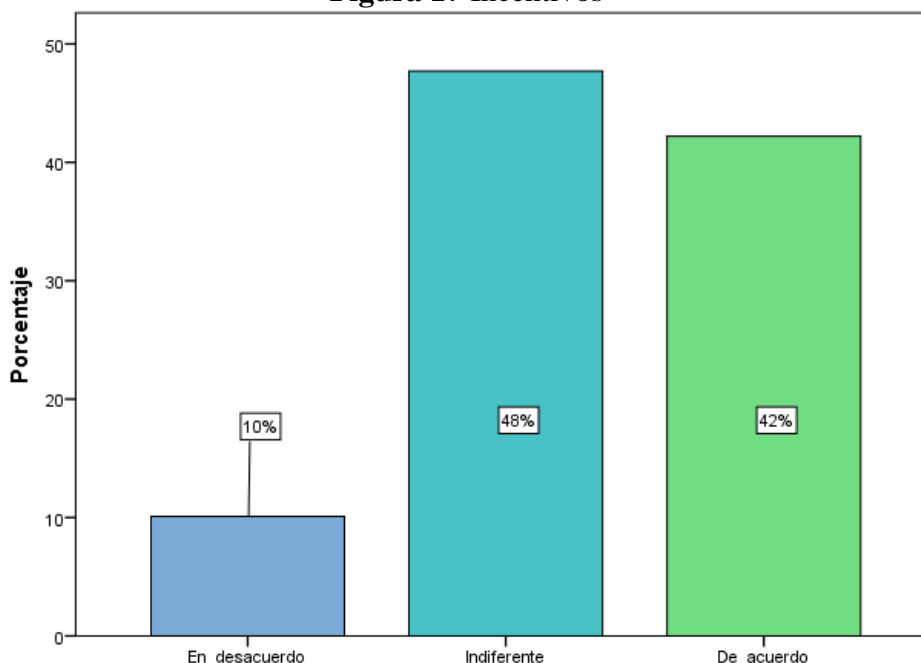
Tabla 18 Incentivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	11	10%	10%	10%
	Indiferente	52	48%	48%	58%
	De acuerdo	46	42%	42%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 17 Incentivos



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 10% señala estar en desacuerdo con los incentivos que valoran los resultados obtenidos, el 48% señala estar indiferente y el 42% responde estar de acuerdo.

En la gráfica se puede demostrar que los incentivos que valoran los resultados obtenidos, son fundamental en el trabajo, del cual valorizan los resultados de la labor de los colaboradores del sector de calzado.

Pregunta 12.- ¿Recibe bonos por parte de la empresa?

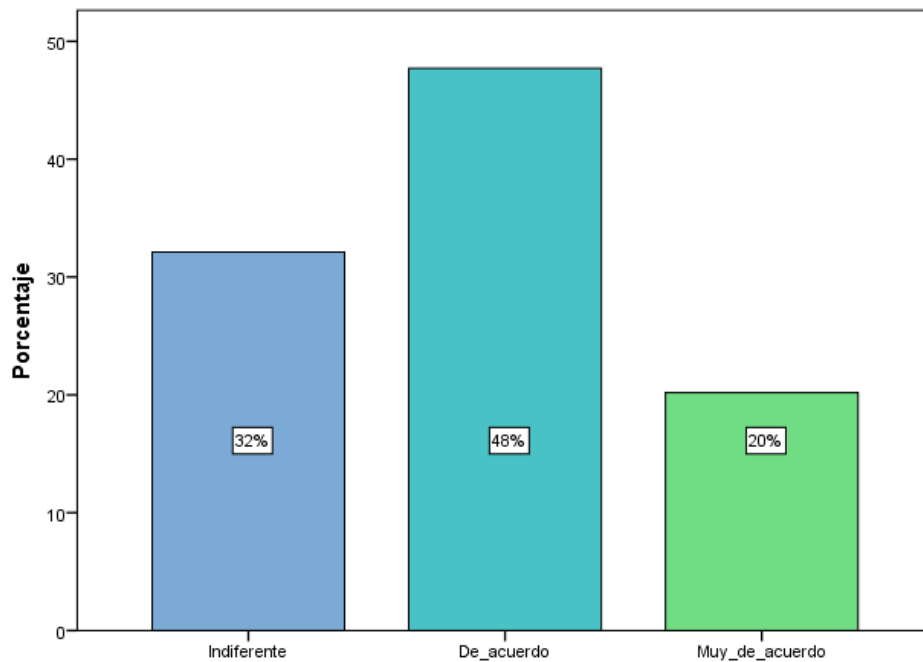
Tabla 19 Bonos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	35	32%	32%	32%
	De acuerdo	52	48%	48%	80%
	Muy de acuerdo	22	20%	20%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 18 Bonos



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 32% señala estar indiferente con los bonos recibidos por desempeño, el 48% señala estar de acuerdo y el 20% responde estar muy de acuerdo.

En la gráfica se puede demostrar que los bonos recibidos por desempeño a los colaboradores del sector de calzado son adecuados para alcanzar un óptimo resultado en el trabajo.

Pregunta 13.- ¿Está de acuerdo con las prestaciones sociales que otorga la ley?

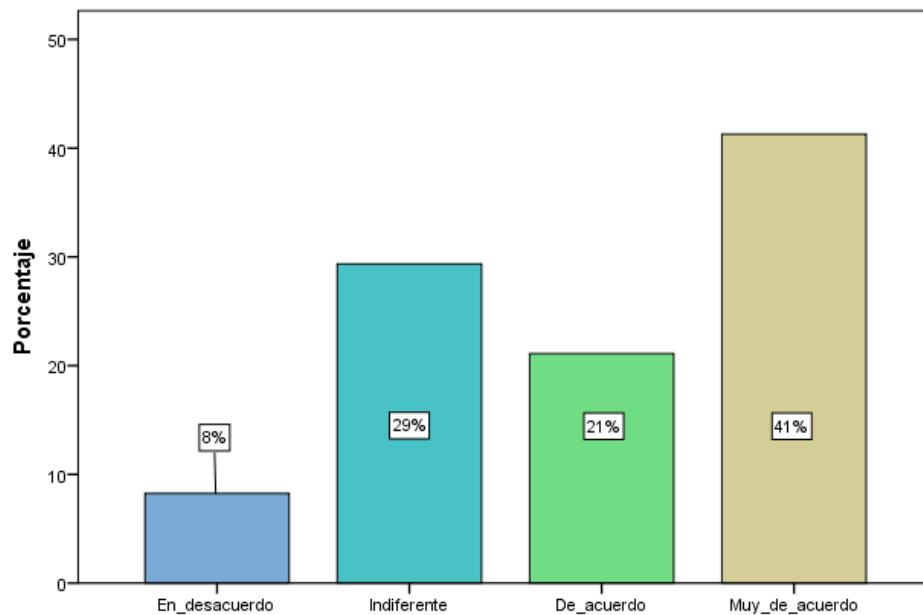
Tabla 20 Prestaciones sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	9	8%	8%	8%
	Indiferente	32	29%	29%	38%
	De acuerdo	23	21%	21%	59%
	Muy de acuerdo	45	41%	41%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 19 Prestaciones sociales



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 8% señala estar en desacuerdo con las prestaciones sociales percibidas por la ley, el 29% señala estar indiferente y el 21% responde estar de acuerdo y el 41% señala estar muy de acuerdo.

En la gráfica se puede demostrar que las prestaciones sociales que perciben de acuerdo a ley los colaboradores del sector de calzado son adecuadas en lo laboral.

Pregunta 14.- ¿Está de acuerdo con recibir otros beneficios por parte de la empresa?

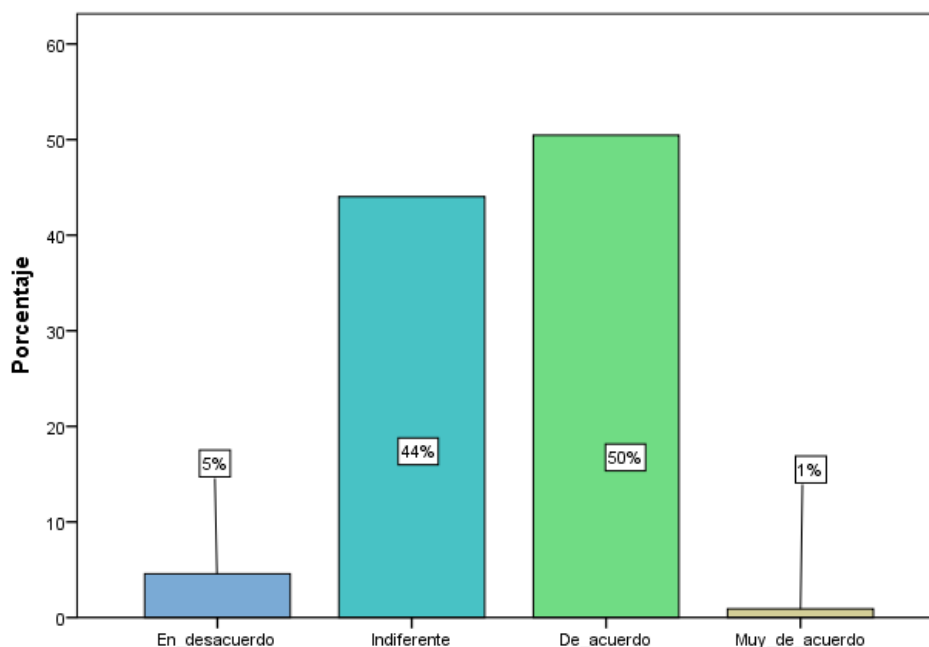
Tabla 21 Prestaciones voluntarias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	5	5%	5%	5%
	Indiferente	48	44%	44%	49%
	De acuerdo	55	50%	50%	99%
	Muy de acuerdo	1	1%	1%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 20 Prestaciones voluntarias



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 5% señala estar en desacuerdo con las prestaciones voluntarias, el 44% señala estar indiferente, el 50% responde estar de acuerdo y el 1% muy de acuerdo.

En la gráfica se puede demostrar que las prestaciones voluntarias que otorga la empresa, cubren la expectativa social de los colaboradores del sector de calzado.

Pregunta 15.- ¿Está satisfecho con los beneficios que recibe por parte de la empresa?

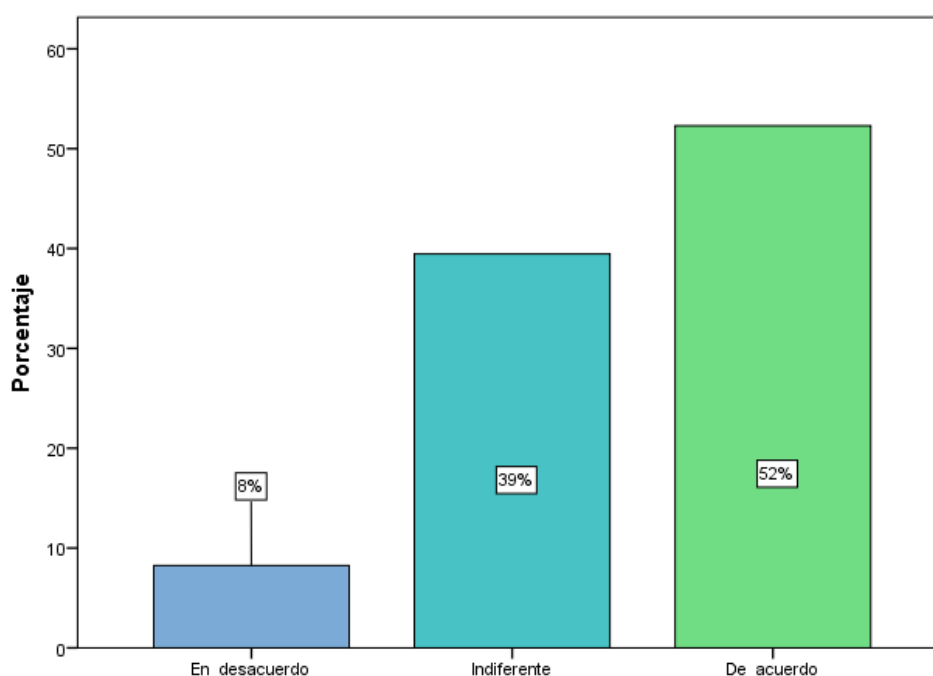
Tabla 22 Prestaciones mejoraron el rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	9	8%	8%	8%
	Indiferente	43	39%	39%	48%
	De acuerdo	57	52%	52%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 21 Prestaciones mejoraron el rendimiento



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 8% señala estar en desacuerdo con las prestaciones para mejorar el rendimiento, el 39% señala estar indiferente y el 21% responde estar de acuerdo y el 52% respondió estar muy de acuerdo.

En la gráfica se puede demostrar que las prestaciones han mejorado el rendimiento de los colaboradores del sector de calzado, esto ampliará el nivel de satisfacción laboral y mejoraran la autoestima.

Pregunta 16.- ¿La empresa ofrece programas de incentivos y reconocimientos para mejorar la productividad?

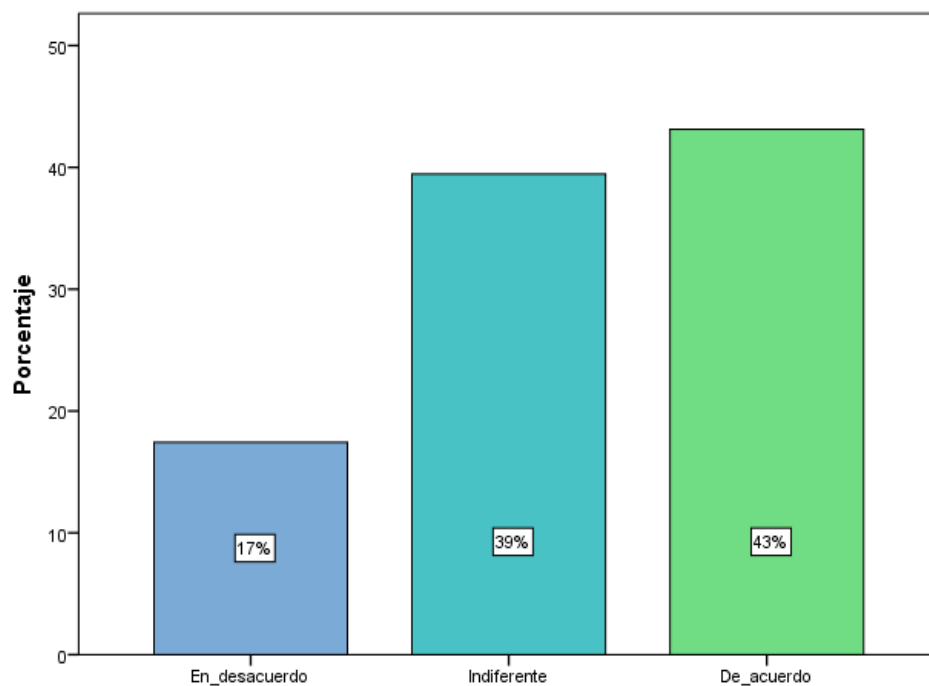
Tabla 23 Programas de reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	19	17%	17%	17%
	Indiferente	43	39%	39%	57%
	De acuerdo	47	43%	43%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 22 Programas de reconocimiento



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 17% señala estar en desacuerdo con los programas de reconocimiento, el 39% señala estar indiferente y el 43% responde estar de acuerdo.

En la gráfica se puede demostrar que los programas de reconocimiento son valiosos, para fomentar el desempeño laboral y engrandece el compromiso de los colaboradores.

Pregunta 17.- ¿La empresa ofrece flexibilidad laboral?

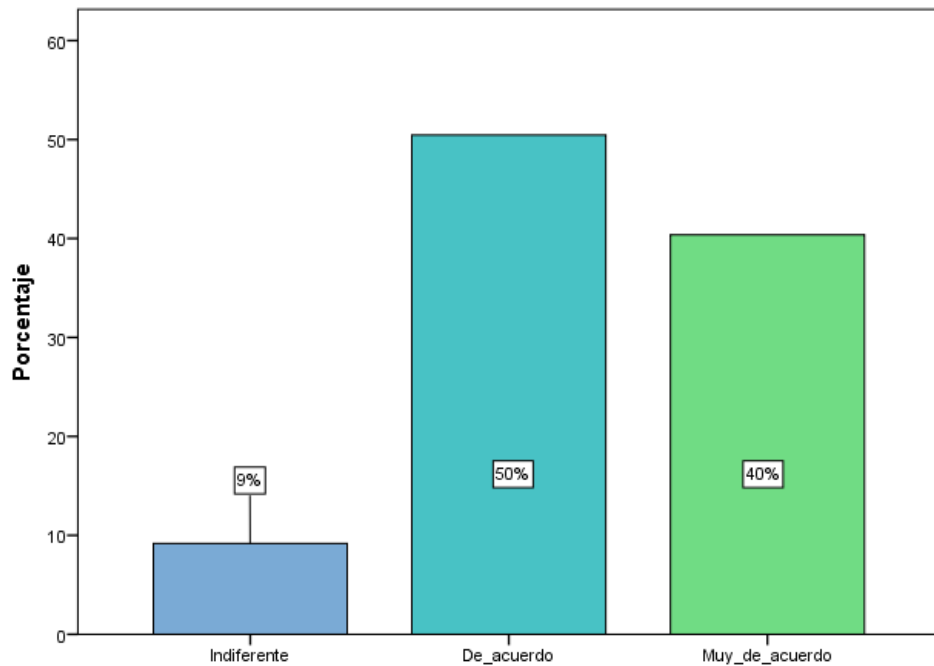
Tabla 24 Flexibilidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	10	9%	9%	9%
	De acuerdo	55	50%	50%	60%
	Muy de acuerdo	44	40%	40%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 23 Flexibilidad laboral



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 9% señala estar indiferente con la flexibilidad laboral que ofrece la empresa, el 50% responde estar de acuerdo y el 40% señala estar muy de acuerdo.

En la gráfica se puede demostrar que la flexibilidad laboral que ofrece la empresa, favorecen la motivación laboral, aumenten el rendimiento y la productividad de los colaboradores.

Pregunta 18.- ¿Está de acuerdo con el clima laboral que ofrecen en la empresa?

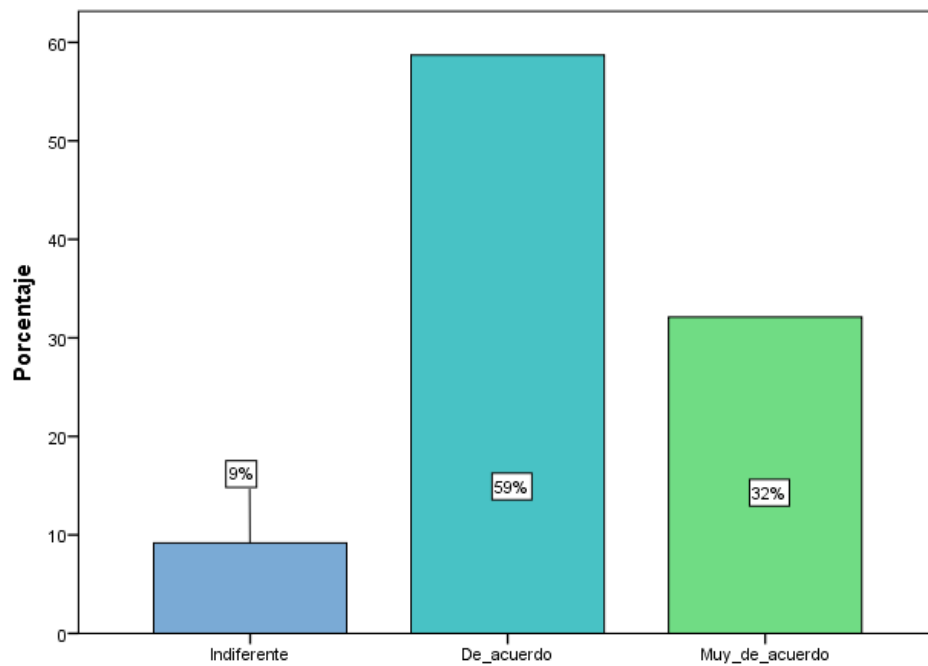
Tabla 25 Trayecto en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	10	9%	9%	9%
	De acuerdo	64	59%	59%	68%
	Muy de acuerdo	35	32%	32%	100%
	Total	109	100%	100%	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Figura 24 Trayecto en la empresa



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis e Interpretación

Del total de encuestados el 9% señala estar indiferente con la satisfacción de su trayectoria en la empresa, el 59% responde estar indiferente y el 32% señala estar de acuerdo.

En la gráfica se puede demostrar que la satisfacción de su trayectoria en la empresa, es el factor más importante para retener al personal, esto influye notablemente en la vida personal y laboral.

5.3 Características demográficas de la muestra

Tabla 26 Características demográficas

Variable	Edad					Nivel Educativo				Experiencia		
		20-25 años	26-30 años	31-36 años	37 años en adelante	Primaria	Secundaria	Tercer nivel	Cuarto nivel	Menos de 2 años	3-4 años	Más de 5 años
Femenino	67	23	11	22	11	12	22	14	3	11	12	44
	61%	21%	10%	20%	10%	11%	20%	13%	3%	10%	11%	40%
Masculino	42	11	11	10	10	11	30	16	1	11	21	10
	39%	10%	10%	9%	9%	10%	28%	15%	1%	10%	19%	9%
Total	109	34	22	32	21	23	52	30	4	22	33	54
		31%	20%	29%	19%	21%	48%	28%	4%	20%	30%	50%
		Chi-cuadrado 3,218					Chi-cuadrado 28,014				Chi-cuadrado 19,135	
		GL 3					GL 3				GL 2	
		Sig. 0,359					Sig. 0,00				Sig. 0,00	

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis de los datos

En la tabla se puede observar que el total de la muestra es de 109 personas de la cual, el 67% son mujeres y el 42% son hombres, entre las edades comprendidas de 20 a 25 años con un 31%, entre 26 a 30 años es de 20%, entre las edades de 31 a 36 años es de 29% en su totalidad, y el 19% esta comprendidas entre 37 en adelante. En el nivel de educación tenemos que un nivel de primaria con el 21%, seguido con el de secundaria 48%, el tercer nivel con un 28%, y el cuarto nivel con un 4%. En la característica de experiencia tenemos con un 20% una experiencia menor a dos años, el 30% de 3 a 4 años y con un 50% tenemos más de cinco años. Con un chi cuadrado de 3,218 en la variable edad, la cual se rechaza porque su nivel de significancia es de 0,359 y es mayor a 0,05. En la variable nivel de educación tenemos un chi cuadrado de 28,014 se acepta porque su nivel de significancia es de 0,00 y es menor a 0,05 y en la variable experiencia un chi cuadrado de 19,135 se acepta porque su nivel de significancia es de 0,00 y es menor a 0,05.

5.3 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA DE LOS RESULTADOS

La técnica que dio validez al instrumento fue la encuesta, esto se realizó por medio de una regresión lineal, que conoce la relación de dependencia entre las variables dependiente e independiente. Las encuestas fueron realizadas al personal administrativo del sector industrial de calzado del cantón Ambato, con el fin de obtener información para analizar sobre la satisfacción en el desarrollo profesional y en las remuneraciones.

Con la información adquirida, se elaboraron tablas de frecuencias con sus respectivos gráficos, y análisis e interpretación.

5.4.1 Verificación de la hipótesis

Para la solución del problema planteado y para la aprobación de la hipótesis se trabajó con tablas de contingencia, y la prueba de chi cuadrado. Para este resultado se utilizó la agrupación de algunas preguntas según sus variables.

A continuación, la agrupación de las preguntas según sus factores de cada variable.

Desarrollo Profesional

Pregunta 1.- ¿Cree que el desarrollo profesional, es un factor de beneficio para la empresa?

Pregunta 2.- ¿El grado académico es determinante para tener un buen desempeño profesional?

Pregunta 3.- ¿Recibe capacitaciones acorde al cargo que desempeña?

Rotación de puestos

Pregunta 4.- ¿La empresa cuenta con las herramientas necesarias para que usted cumpla con las tareas asignadas?

Pregunta 5.- ¿Tiene problemas de comunicación entre sus compañeros de trabajo?

Satisfacción laboral

Pregunta 6.- ¿El trabajo en equipo le motiva a tener un mejor desempeño laboral?

Pregunta 7.- ¿Está conforme con el puesto de trabajo que ocupa en la empresa?

Pregunta 8.- ¿Recibe el reconocimiento de su jefe por su trabajo?

Pregunta 9.- ¿Le resulta fácil mantener el equilibrio entre su vida laboral y su vida personal al trabajar en esta empresa?

Monetarias

Pregunta 10.- ¿Está de acuerdo con la remuneración que ofrece la empresa?

Pregunta 11.- ¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa cuando realiza un trabajo excelente?

Pregunta 12.- ¿Recibe bonos por parte de la empresa?

Pregunta 13.- ¿Está de acuerdo con las prestaciones sociales que otorga la ley?

Pregunta 14.- ¿Está de acuerdo con recibir otros beneficios por parte de la empresa?

Pregunta 15.- ¿Está satisfecho con los beneficios que recibe por parte de la empresa?

No Monetarias

Pregunta 16.- ¿La empresa ofrece programas de incentivos y reconocimientos para para mejorar la productividad?

Pregunta 17.- ¿La empresa ofrece flexibilidad laboral?

Pregunta 18.- ¿Está de acuerdo con el clima laboral que ofrecen en la empresa?

5.4.2 Características de las variables agrupadas

Tabla 27 Variables agrupadas

Variable	Desarrollo profesional	Rotación del personal	Satisfacción laboral	Monetarias	No Monetarias
Muy de acuerdo	38	43	42	2	24
	35%	39%	39%	2%	22%
De acuerdo	71	66	67	104	77
	65%	61%	61%	95%	71%
Indiferente				3	8
				3%	7%
Total	100%	109	109	109	109

Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis de los datos

En la anterior tabla se agruparon las variables de acuerdo con las preguntas que anteriormente se detalló, en el primera agrupación del desarrollo profesional tiene el 35% muy de acuerdo, el 65% de acuerdo, en la segunda agrupación sobre la rotación del personal el 39% tiene la variable muy de acuerdo y el 61% de acuerdo, en la tercera agrupación sobre la satisfacción del personal el 39% está muy de acuerdo y el 61% está de acuerdo, en la cuarta agrupación sobre la variable monetarias tiene un 2% muy de acuerdo y el 95% está de acuerdo mientras que 3% es parcialmente

indiferente, en la última agrupación sobre no monetarias el 22% está muy de acuerdo, mientras que el 71% está de acuerdo y el 7% es indiferente. Esto se determinó para analizar las variables con el chi cuadrado.

5.4.3 Modelo lógico

Hipótesis alternativa (H1)	Un modelo de desarrollo profesional SI influye en las compensaciones de los colaboradores del sector industrial de calzado del cantón Ambato.
Hipótesis nula (H0)	Un modelo de desarrollo profesional No influye en las compensaciones de los colaboradores del sector industrial de calzado del cantón Ambato.

5.4.4 Modelo estadístico

Para analizar la relación de la variable independiente y la variable dependiente se utilizó la técnica del Chi cuadrado, la misma es una prueba no paramétrica que se realizó para la comprobación de la hipótesis.

Nivel de significancia	El nivel de significancia es de 0,5%.
Nivel de confianza	El nivel de confianza es del 95%
Fórmula	$X^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$
X² = Chi cuadrado	
O =Frecuencias observadas	
E =frecuencias esperadas	

5.5 Análisis Bivariante

5.5.1 Tablas de contingencia agrupadas

Las tablas de contingencia es un método donde se puede agrupar distintas variables, de una misma población y se los reagrupa en clases dependiendo de lo que se desea relacionar. De acuerdo a la investigación que se realizó se creó tres grupos los cuales está compuesto por los factores del desarrollo profesional y los factores de las compensaciones.

Tabla 28 Tabla de contingencia

			3.- Satisfacción_personal(agrupado)		Total
			Deacuerdo	Muydeacuerdo	
1.-Desarrollo_profesional (agrupado)	De acuerdo	Recuento	55	16	71
		Frecuencia esperada	43,6	27,4	71,0
		% del total	50,5%	14,7%	65,1%
	Muydeacuerdo	Recuento	12	26	38
		Frecuencia esperada	23,4	14,6	38,0
		% del total	11,0%	23,9%	34,9%
Total	Recuento	67	42	109	
	Frecuencia esperada	67,0	42,0	109,0	
	% del total	61,5%	38,5%	100,0%	

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,004 ^a	1	,000
Corrección por continuidad	20,109	1	,000
Razón de verosimilitudes	22,152	1	,000
Asociación lineal por lineal	21,802	1	,000
N de casos válidos	109		

Interpretación

Como el valor de significancia (valor observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, Un modelo de desarrollo

profesional influye en las compensaciones de los colaboradores del sector industrial de calzado del cantón Ambato.

Tabla 29 Tabla de contingencia

			5.-No_Monetarias(agrupado)			Total
			Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	
1.- Desarrollo_profesional(agrupado)	De acuerdo	Recuento	8	53	10	71
		Frecuencia esperada	5,2	50,2	15,6	71,0
		% del total	7,3%	48,6%	9,2%	65,1%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	24	14	38
		Frecuencia esperada	2,8	26,8	8,4	38,0
		% del total	,0%	22,0%	12,8%	34,9%
Total	Recuento	8	77	24	109	
	Frecuencia esperada	8,0	77,0	24,0	109,0	
	% del total	7,3%	70,6%	22,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,566 ^a	2	,005
Razón de verosimilitudes	12,807	2	,002
Asociación lineal por lineal	10,437	1	,001
N de casos válidos	109		

Interpretación

Como el valor de significancia (valor observado) $0,005 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, Un modelo de desarrollo profesional influye en las compensaciones de los colaboradores del sector industrial de calzado del cantón Ambato.

5.6 CHAID

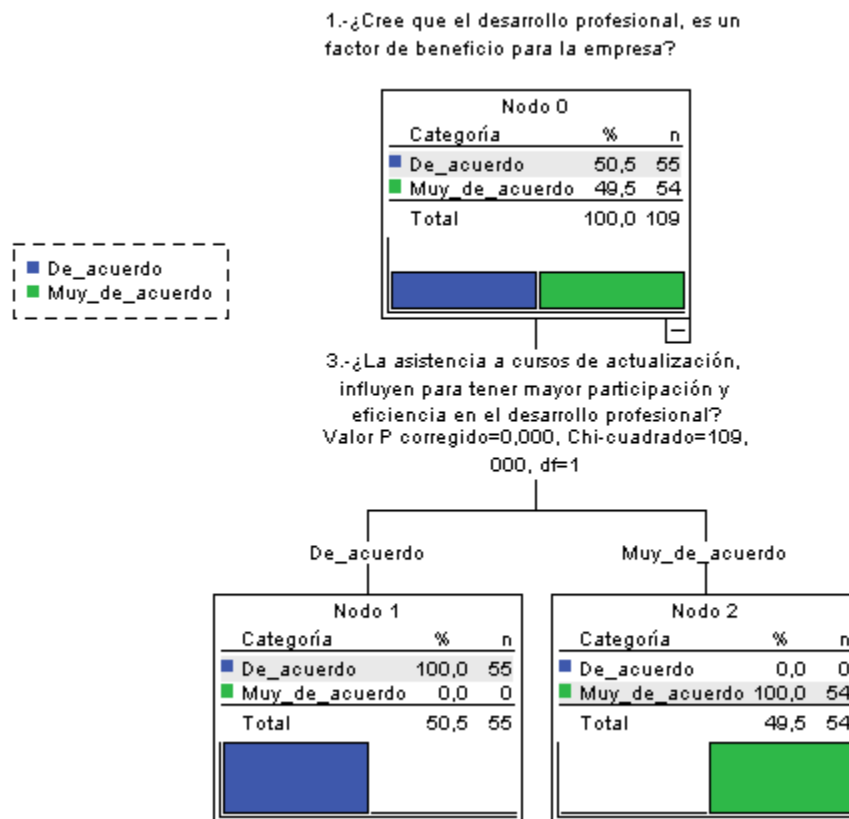
Detección automática de interacciones mediante chi-cuadrado (Chi-square Automatic Interaction Detection). En cada proceso, CHAID elige la variable independiente que

presenta una fuerte relación con la variable dependiente. Esta muestra un gráfico de los segmentos que se desea analizar y sea fácil de entender. (Magidson, 1993)

En el CHAID los segmentos no se superponen, por ejemplo, una persona no puede pertenecer a dos segmentos.

A continuación, se aplica la herramienta CHAID con las variables del proyecto de investigación del sector de calzado del cantón Ambato. Las variables de estudio fueron; desarrollo profesional y cursos de actualización, donde se obtuvo un valor P corregido = 0,000 aceptable con el 95% de confianza y un valor del 5% de margen de error.

Figura 25 Árbol de categorización



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

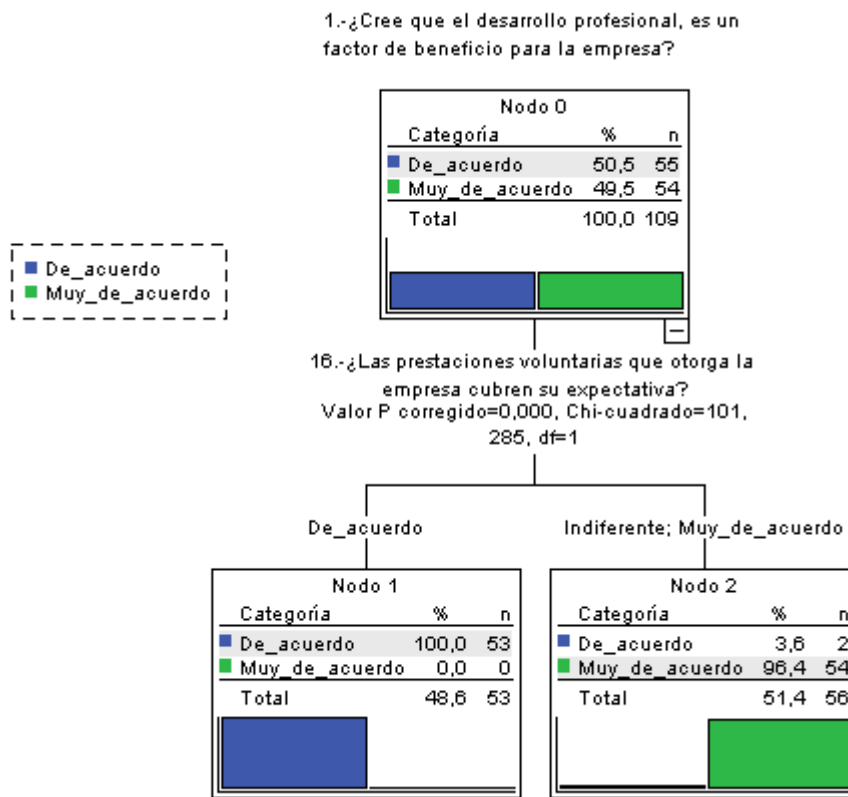
Análisis de datos

En el CHAID observamos que el *Nodo 0* el factor desarrollo profesional, en la categoría de acuerdo tiene un 50,5% y en la categoría muy de acuerdo tiene un 49,5% esto equivale al 100% de la muestra y mientras tanto en la variable asistencia a cursos de actualización el chi-cuadrado= 109,000, y df =1 en la relación de categorías de acuerdo *Nodo 1* tiene el 100% y en la categoría muy de acuerdo tiene el

100%, esto nos muestra que la relación entre estas variables son homogéneas. En el Nodo 2 categoría muy de acuerdo tiene un 100% en la asistencia a cursos de actualización.

Figura 26 Árbol de categorización

La herramienta CHAID con las variables del proyecto de investigación del sector de calzado del cantón Ambato. Las variables de estudio fueron desarrollo profesional y prestaciones que ofrece la empresa, donde se obtuvo un valor P corregido = 0,000 aceptable con el 95% de confianza y un valor del 5% de margen de error.



Fuente: Investigación propia y SPSS

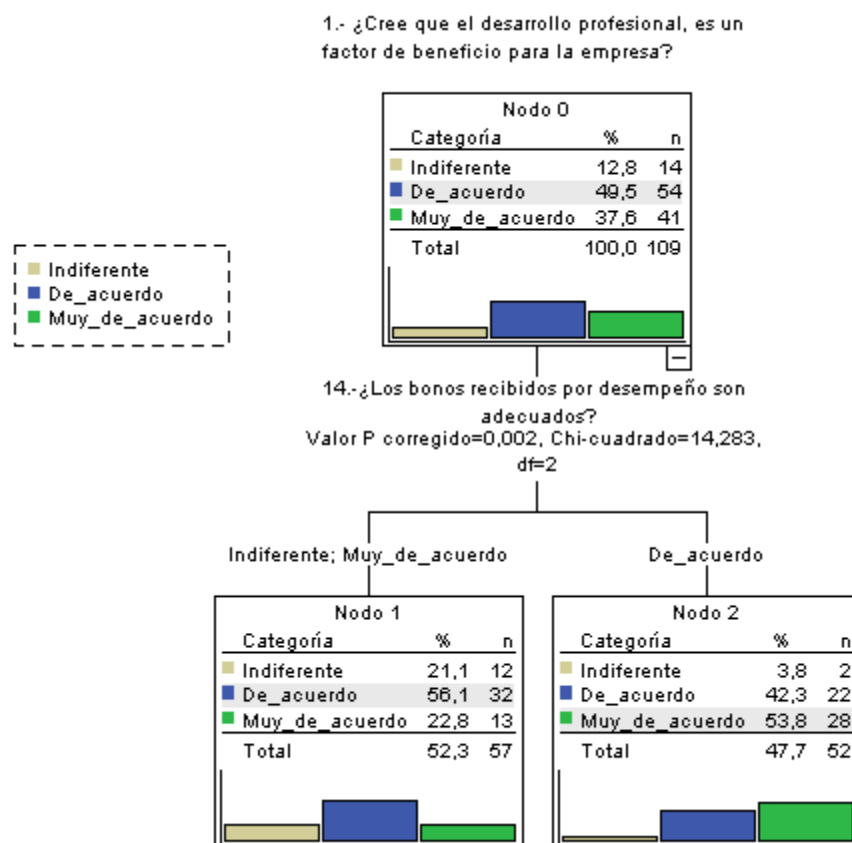
Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis de datos

En el CHAID observamos que el *Nodo 0* el factor desarrollo profesional, en la categoría de acuerdo tiene un 50,5% y en la categoría muy de acuerdo tiene un 49,5% esto equivale al 100% de la muestra y mientras tanto en la variable prestaciones voluntarias tiene el chi-cuadrado= 101,285, y df =1 en la relación de categorías de acuerdo *Nodo 1* tiene el 100% y en la categoría muy de acuerdo del *Nodo 2* tiene el 3,6% de acuerdo y en muy de acuerdo con un 96,4%.

Figura 27 Árbol de categorización

La herramienta CHAID con las variables del proyecto de investigación del sector de calzado del cantón Ambato. Las variables de estudio fueron desarrollo profesional y bonos recibidos por desempeño, donde se obtuvo un valor P corregido = 0,000 aceptable con el 95% de confianza y un valor del 5% de margen de error.



Fuente: Investigación propia y SPSS

Elaborado por: Ana Rivera (2018)

Análisis de datos

En el CHAID observamos que el *Nodo 0* el factor desarrollo profesional, en la categoría indiferente tiene un 12,8% y de acuerdo tiene un 49,5% y en la categoría muy de acuerdo tiene un 37,6% esto equivale al 100% de la muestra y mientras tanto en la variable bonos recibidos tiene el chi-cuadrado= 14,283, y df =2 en la relación de categorías de acuerdo *Nodo 1* tiene el 21,1% indiferente, el 56,1% de acuerdo mientras que la categoría muy de acuerdo 22,8% y del *Nodo 2* la categoría indiferente tiene un 3,8% , mientras que la categoría de acuerdo el 42,3% y muy de acuerdo con un 53,8%.

5.7 Correlaciones de los factores agrupados

Tabla 30 Correlaciones de Pearson

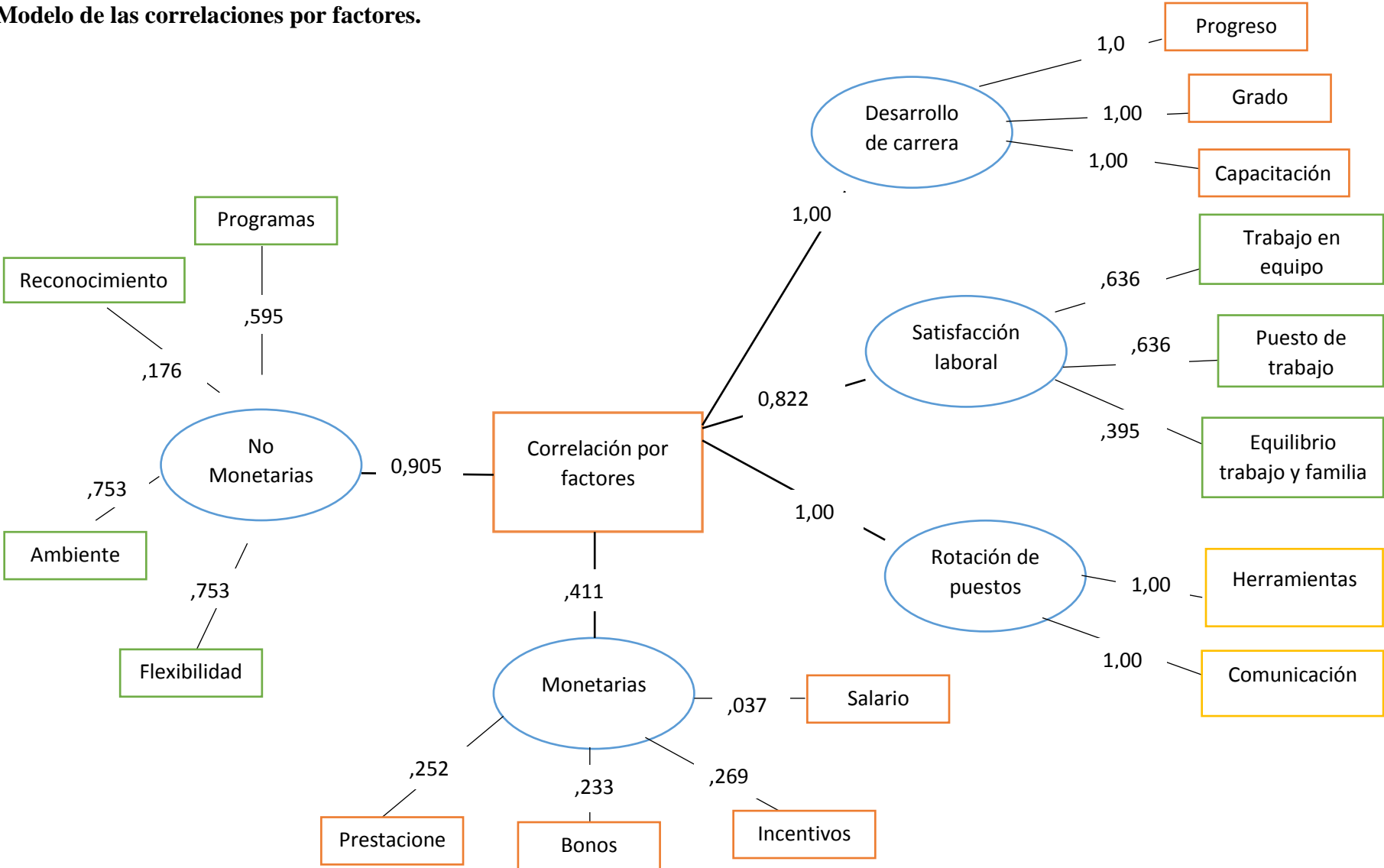
	Desarrollo profesional	Rotación del personal	Satisfacción laboral	Monetarias	No Monetarias
Desarrollo profesional	1	1,000	,822	,411	,905
Rotación del personal	1,000	1	,822	,411	,905
Satisfacción laboral	,822	,822	1	,254	,726
Monetarias	,411	,411	,254	1	,370
No Monetarias	,905	,905	,726	,370	1

Análisis de datos

En la tabla de correlaciones podemos observar que la relación desarrollo profesional con satisfacción laboral, el índice de covarianza es de , 822 tienen proporción con sus factores de los cuales contienen, asistencia a cursos de actualización, grado académico, trabajo en equipo, comunicación y las herramientas necesarias para cumplir los objetivos, para mejorar el desempeño laboral en las empresas de calzado.

La relación entre rotación del personal y la variable no monetarias el índice de covarianza es de ,905 entre las variables relacionadas esto se debe al peso de las respuestas agrupadas.

Modelo de las correlaciones por factores.



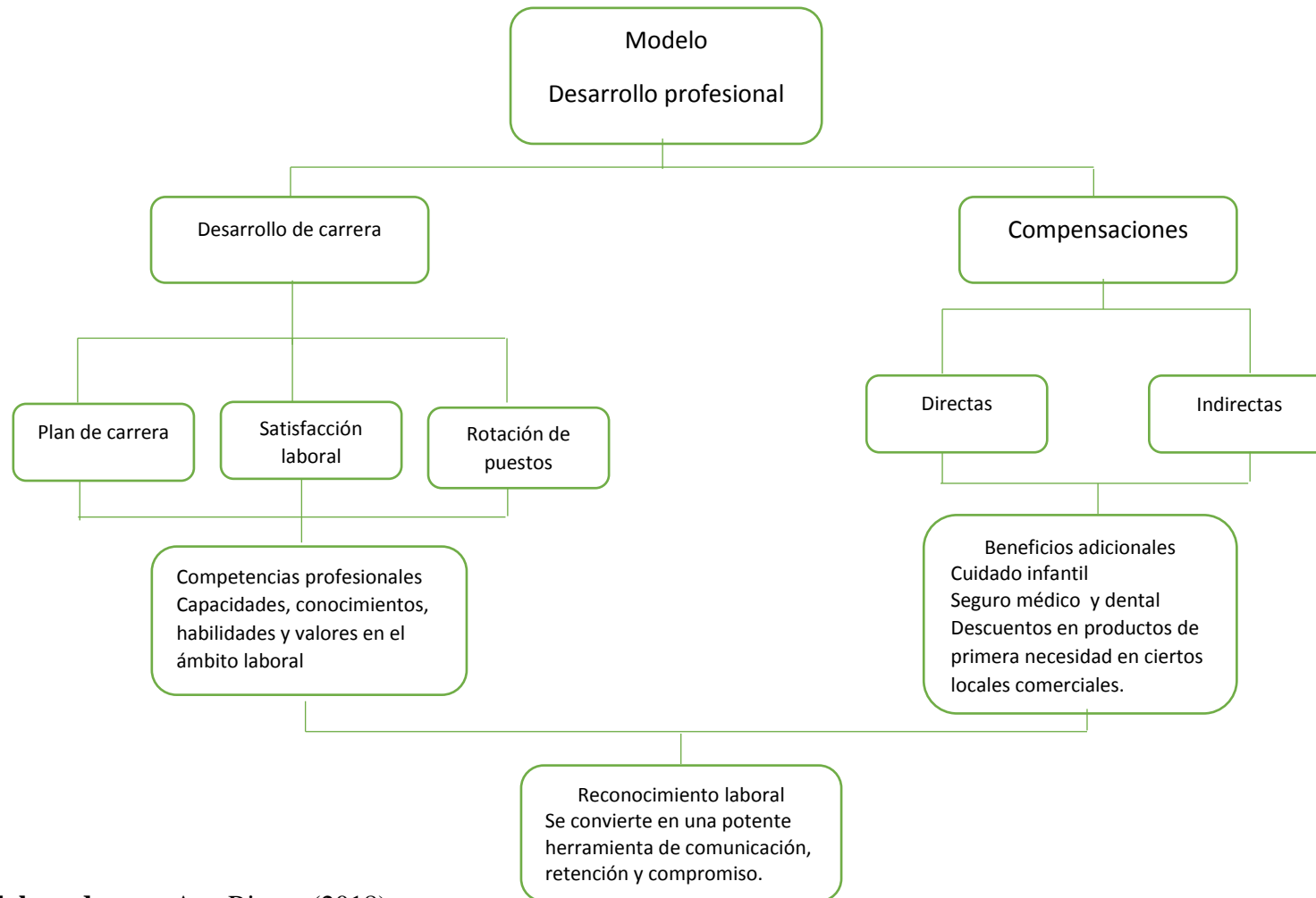
6. CONCLUSIONES

- El modelo del desarrollo profesional desde una perspectiva de las compensaciones, es un diseño donde los colaboradores tendrán otros beneficios, muy aparte de los que ofrecen las empresas para mejorar su calidad profesional.
- Por medio de la fundamentación teórica se evidencia el origen del desarrollo profesional que permite conocer las cualidades y requerimientos de los colaboradores dentro de las organizaciones y así, impulsar una mejora en los modelos de desarrollo profesional.
- Los factores del desarrollo profesional que influyen en los colaboradores son: comunicación, trabajo en equipo, potencial individual, relaciones jefe y subordinado, entre otros y los factores que influyen en las compensaciones son: sueldos y salarios, incentivos, beneficios, comisiones., etc.
- De las encuestas realizadas a los colaboradores, se pudo demostrar que para mejorar la satisfacción laboral se debe motivar al personal por su trabajo realizado, mediante remuneraciones, capacitaciones, incentivos, bonos, beneficios, flexibilidad laboral, etc.
- La implementación de un modelo de desarrollo profesional para mejorar los conocimientos, habilidades y destrezas de los colaboradores de esta manera generan productividad y alcanzan los objetivos laborales y personales.

7. RECOMENDACIONES

- La motivación de los trabajadores es fundamental para que las empresas consigan las metas que se han propuesto alcanzar mediante los incentivos laborales, por ejemplo: reconocer al personal, reconocimiento de logros, un clima de colaboración y confianza en el trabajo, horarios flexibles, aumentos salariales, bonificaciones, etc. Los incentivos permiten mantener a los mejores trabajadores y atraer otros con talento.
- Los propietarios de las empresas de calzado deben mejorar los procesos de comunicación, al no tener confianza con el personal, no alcanzarán los resultados esperados.
- Las habilidades y destrezas que el personal adquiere en el transcurso de su vida laboral deberá ser reflejada en las actividades de las empresas mediante programas de reconocimientos por su esfuerzo laboral.
- Las compensaciones no están claramente definidas y diseñadas, por esta razón, algunas empresas no afilian a sus colaboradores al (IESS), por ese motivo se crea un modelo de desarrollo profesional para incrementar la satisfacción laboral.
- Implementar un adecuado modelo de desarrollo profesional de modo que facilitan oportunidades de trabajo y los colaboradores puedan ascender en los cargos.

Modelo del desarrollo profesional en el sector industrial de calzado del cantón Ambato.



Elaborado por: Ana Rivera (2018)

8. BIBLIOGRAFÍA

Código del Trabajo. (2016). Quito: Ediciones Legales.

Ecuador en cifras. (Febrero de 2017). Obtenido de Ecuador en cifras.gob.ec:
www.ecuadorencifras.com

Promonet comunicaciones S.L. (2018). Obtenido de Promonet:
<http://www.gestion.org>

Alles, M. A. (2009). *Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones*. Buenos Aires: Granica.

Almeda, C. (7 de Julio de 2017). *Talent Clue*. Obtenido de Talent Clue:
www.talentclue.com

Atanasov, M. (22 de Febrero de 2015). *BBC Mundo*. Obtenido de BBC Mundo:
<http://www.bbc.com>

Bargsted, M. (2017). *Journal of Work and Organizational Psychology*. *El Sevier*, 3-5.

Buendía Eisman, L., Expósito López, J., & Sánchez Martín, M. (2012). La formación profesional para el empleo. Propuestas para el desarrollo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 66-84.

Cabrera, A., & Bonache, J. (2004). *Dirección estratégica de personas*. España: Pearson Education.

Careneiro, do Céu y Llanes. (2015). *Como orientar la gestión de la carrera profesional*. Barcelona: UOC.

Castillo Aponte, J. (2013). *Administración del personal: Un enfoque hacia la calidad*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Mexico: McGRAW-HILL Companies.

Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Revista Venezolana*, 142.

- De Sá Tavares, D. (16 de Enero de 2017). *negocios.uncomo.com*. Obtenido de Negocios : <http://www.negocios.uncomo.com>
- Dean, N. (2005). *1001 formas de recompensar el trabajo bien hecho*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Dollan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGRAW-HILL.
- Espinoza de los Monteros, A. (2016). *Memorias; Vaivenes de la democracia*. Nueva York: Penguin Random House.
- Estrada, R. (2018). *Deloitte*. Obtenido de Deloitte Consulting: <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/deloitte-analytics/articles/costos-de-rotacion-del-personal.html>
- Evia, M. (21 de Julio de 2015). *¿Qué motiva a los trabajadores del mundo?* Obtenido de Entrepreneur: <https://www.entrepreneur.com/article/268662>
- Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de gestión*, 86-88.
- García , O. (2006). La compensación financiera. *Pensamiento & Gestión*, 186-200.
- García Pérez, F. (2013). *Crecimiento y competitividad*. España: Rubes.
- García, V. (2010). *Jornada laboral: cantidad de horas establecidas por ley*. España.
- Gonzáles, M., Olivares, S., Gonzáles, N., & Ramos, J. (2014). *Planeación e integración de recursos humanos*. México: Grupo Editorial Patria.
- González y Pérez. (2016). *Formación y orientación laboral*. Madrid: Paraninfo.
- Grande, F., Núñez, P., & Pedrosa, C. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. *Universia Business*, 14-34.
- James, K. (2015). *Cómo generar ingresos estables de regalías de libros electrónicos*. Farmers Branch: Babelcube.
- Juárez y Carrillo. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. San Juan Tliluaca: Patria.

- Madero, S. (2009). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. 11-130.
- Mahlagha, D., Levent, A., & Glauco, D. (2018). Emotional intelligence and creative performance: Looking through the lens. *ScienceDirect*, 45-47.
- Martínez Díaz, J. H., & Martínez Díaz, E. (2013). Matriz organizacional para la medición de los procesos personal . *Pensamiento y Gestión*, 54-59.
- Medina F., A., Herrera E., L., & Naranjo L., G. (2010). *Tutoría de la Investigación Científica*. Quito: Gráficas Corona Quito.
- Merino, M. (2016). *Introducción a la investigación de mercados*. Bogota: Esic.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Moreno Molina, R. (14 de Enero de 2018). *EAE Business School*. Obtenido de EAE Business School: www.eaprogramas.es
- Nazario, R. (2006). Beneficio y motivación de los empleados. *Redalyc.org*, 125-128.
- Osorio, M. (2016). El impacto de la remuneración en la gestión de recursos humanos. *Redalyc*, 86-110.
- Peniche, R. (16 de Julio de 2014). *Universia México*. Obtenido de Universia México Web site: <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/07/16/951219/causas-insatisfaccion-laboral.html>
- Polo, D. (5 de Marzo de 2017). *Time Management*. Obtenido de sitio web de Gestionar: www.gestionar-facil.com
- Rabadán, F. (2011). *Modelos de pago*. España: FC Editorial.
- Ramírez, A. (18 de Diciembre de 2016). *EL TIEMPO*. Obtenido de EL TIEMPO: eltiempo.com
- Rodríguez Franco, J., Pierdant Rodríguez, A., & Rodríguez Jiménez, E. (2016). *Estadística para administración*. México: Grupo Editorial Patria.
- Saldarriaga, J. (13 de Junio de 2014). *Scielo*. Obtenido de Scielo.org.co: www.scielo.org.co

- Salesa, N. (2017). *Programación didáctica de acciones formativas para el empleo*. Madrid: CEP.
- Sánchez García, M. (2017). *Orientación para el desarrollo profesional*. Madrid: Uned.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning.
- Thomas, K. (2009). *Intrinsic motivation at work*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

ANEXO

Base de datos

encuesta.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

20 : Familia_trabajo 4 Visible: 27 de 27 variables

	Género	Edad	Nivel_educat...	Experiencia	Desarrollo	Grado_acadé... mico	Cursos_actua... lización	Cumplimiento... objetivos	Ambiente_lab... oral	Comunicación	Trabajo_o
1	femenino	26-30años	Secundaria	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
2	femenino	20-25años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
3	femenino	31-36años	Tercer_nivel	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
4	masculino	31-36años	Secundaria	másde5años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
5	femenino	31-36años	Tercer_nivel	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
6	masculino	20-25años	Secundaria	menosde2...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
7	femenino	20-25años	Tercer_nivel	menosde2...	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
8	masculino	26-30años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
9	femenino	31-36años	Tercer_nivel	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
10	femenino	másde37a...	Secundaria	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
11	femenino	20-25años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
12	femenino	26-30años	Secundaria	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
13	masculino	31-36años	Secundaria	másde5años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
14	femenino	31-36años	Tercer_nivel	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
15	masculino	20-25años	Secundaria	menosde2...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
16	masculino	másde37a...	Secundaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
17	femenino	20-25años	Tercer_nivel	menosde2...	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
18	masculino	másde37a...	Secundaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
19	femenino	másde37a...	Secundaria	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
20	masculino	26-30años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
21	femenino	20-25años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
22	femenino	26-30años	Secundaria	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

encuesta.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

20 : Familia_trabajo 4 Visible: 27 de 27 variables

	Género	Edad	Nivel_educat...	Experiencia	Desarrollo	Grado_acadé... mico	Cursos_actua... lización	Cumplimiento... objetivos	Ambiente_lab... oral	Comunicación	Trabajo_o
55	masculino	20-25años	Secundaria	menosde2...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
56	masculino	másde37a...	Secundaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
57	femenino	20-25años	Tercer_nivel	menosde2...	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
58	masculino	másde37a...	Secundaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
59	femenino	másde37a...	Secundaria	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
60	masculino	26-30años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
61	femenino	26-30años	Secundaria	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
62	femenino	31-36años	Cuarto_nivel	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
63	femenino	20-25años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
64	masculino	31-36años	Secundaria	másde5años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
65	femenino	31-36años	Tercer_nivel	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
66	masculino	20-25años	Secundaria	menosde2...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
67	femenino	20-25años	Tercer_nivel	menosde2...	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
68	masculino	26-30años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
69	femenino	31-36años	Tercer_nivel	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
70	femenino	másde37a...	Secundaria	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
71	femenino	20-25años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
72	femenino	26-30años	Secundaria	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
73	masculino	31-36años	Secundaria	másde5años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
74	femenino	31-36años	Tercer_nivel	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac...
75	masculino	20-25años	Secundaria	menosde2...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
76	masculino	másde37a...	Cuarto_nivel	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

encuesta.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

20 : Familia_trabajo 4 [Visible: 27 de 27 variables]

	Género	Edad	Nivel_educat...	Experiencia	Desarrollo	Grado_acadé... mico	Cursos_actua... lización	Cumplimiento... objetivos	Ambiente_lab... oral	Comunicación	Trabajo
88	masculino	26-30años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
89	femenino	31-36años	Cuarto_nivel	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac
90	femenino	másde37a...	Secundaria	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac
91	femenino	20-25años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
92	masculino	26-30años	Secundaria	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac
93	masculino	31-36años	Secundaria	másde5años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
94	femenino	31-36años	Tercer_nivel	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac
95	masculino	20-25años	Secundaria	menosde2...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
96	masculino	másde37a...	Secundaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
97	femenino	20-25años	Tercer_nivel	menosde2...	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac
98	masculino	másde37a...	Secundaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
99	femenino	másde37a...	Secundaria	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac
100	masculino	26-30años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
101	femenino	20-25años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
102	femenino	31-36años	Cuarto_nivel	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac
103	masculino	20-25años	Secundaria	menosde2...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
104	femenino	20-25años	Tercer_nivel	menosde2...	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac
105	masculino	26-30años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
106	femenino	31-36años	Tercer_nivel	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac
107	femenino	másde37a...	Secundaria	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac
108	femenino	20-25años	Primaria	3-4años	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_de_a...	Muy_en_desacuerdo	Muy_d
109	femenino	26-30años	Secundaria	másde5años	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	De_acuerdo	En_desacuerdo	De_ac

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



Encuesta dirigida al personal del sector industrial de calzado del cantón Ambato

Objetivo: Identificar información relacionada con el desarrollo profesional y las remuneraciones en el sector industrial de calzado del cantón Ambato

Instrucciones:

Lea detenidamente y con atención antes de que usted conteste.

Marque con una X la respuesta que usted considere correcta.

Con las respuestas que usted proporcione me permitirá dar solución al problema investigado.

Género		Edad		Nivel Educativo		Experiencia	
Femenino	()	20-25 años	()	Primaria	()	Menos de 2 años	()
Masculino	()	26-30 años	()	Secundaria	()	3-4 años	()
		31-36 años	()	Tercer nivel	()	Más de 5 años	()
		37 años en adelante	()	Cuarto nivel	()		

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS	COD.
Desarrollo profesional			
1.-	¿Cree que el desarrollo profesional, es un factor de beneficio para la empresa?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()
2.-	¿El grado académico es determinante para tener un buen desempeño profesional?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()
3.-	¿La asistencia a cursos de actualización, influyen para tener mayor participación y eficiencia en el desarrollo profesional?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()
Rotación del personal			
4.-	¿Cuenta con las herramientas necesarias, para el correcto cumplimiento de objetivos?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()
5.-	¿Tiene problemas con la comunicación	Muy de acuerdo	()

	con sus compañeros de trabajo?	De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()
Satisfacción laboral			
6.-	¿Se siente cómodo trabajando en equipo?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()
7.-	¿Está conforme con el puesto de trabajo que ocupa en la empresa?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()
8.-	¿Existe un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida familiar?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()
Monetarias			
Salario			
9-	¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()
Incentivos			
10.-	¿Los incentivos valoran su aporte a los resultados obtenidos?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()
11.-	¿Los bonos recibidos por desempeño son adecuados?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()
Prestaciones (beneficios)			
12.-	¿Está de acuerdo con las prestaciones sociales que percibe de acuerdo a ley?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()

13.-	¿Las prestaciones voluntarias que otorga la empresa cubren su expectativa?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()
14.-	¿Las prestaciones que recibe han mejorado su rendimiento?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()
No Monetarias			
15.-	¿La empresa ofrece programas de reconocimiento?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
		Muy en desacuerdo	()
16.-	¿Reconocen y valorizan su esfuerzo de trabajo?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
17.-	¿El ambiente laboral afecta su rendimiento en la empresa?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()
18.-	¿La empresa ofrece flexibilidad en el trabajo?	Muy de acuerdo	()
		De acuerdo	()
		Indiferente	()
		En desacuerdo	()

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!