

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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

**TEMA: Propuesta de implementación de un programa
informático de compensaciones económicas y sociales en
la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V
Rock Cia. Ltda. Mediante la utilización de la
herramienta tecnológica microsoft access.**

AUTOR: Pablo Andres Delgado Jerez

TUTOR: Ing. Mg. César Maximiliano Calvache Vargas

AMBATO – ECUADOR

Marzo 2022



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Mg. César Maximiliano Calvache Vargas

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**Propuesta de implementación de un programa informático de compensaciones económicas y sociales en la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock Cia. Ltda. Mediante la utilización de la herramienta tecnológica Microsoft Access**” presentado por el señor **Pablo Andrés Delgado Jerez** para optar por el título de Licenciado en Administración 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 evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 24 de febrero del 2022

Ing. Mg. César Maximiliano Calvache Vargas
C.I. 1802862498

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Pablo Andres Delgado Jerez**, declaro que el contenido y resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado en Administración de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Pablo Andres Delgado Jerez
C.I. 1804413332

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL 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.

Dr. Mg. Jorge Francisco Abril Flores
C.I. 1803035086

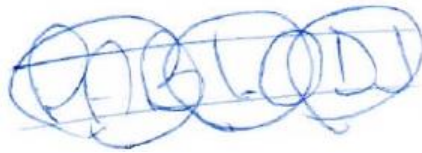
Lic. Mg. Mario Fernando Sigüenza Espín
C.I.: 1801670975

Ambato, 24 de febrero del 2022

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 de investigación 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.



Pablo Andres Delgado Jerez
C.I. 1804413332

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación le dedico principalmente a Dios, el que me permitió cumplir con mis objetivos y me ha dado la fortaleza para continuar mis estudios.

A mis padres que son mi mayor motivación en la vida, los que confiaron en mí siempre y han estado apoyándome en todo momento, hoy tengo la oportunidad de retribuir su sacrificio con mis logros.

A mis hermanos y sobrinos por estar conmigo siempre brindándome su amor y por ultimo a toda mi familia que siempre estuvo presente con sus consejos y su apoyo.

Pablo Andres Delgado Jerez

AGRADECIMIENTO

Al culminar con éxito mi etapa universitaria, quiero agradecer a Dios por brindarme salud y sabiduría. A mis padres y hermanos, por su incondicional apoyo a lo largo de mi carrera universitaria.

Agradezco a la Universidad Técnica de Ambato especialmente a la Facultad de Ciencias Administrativas y sus docentes por contribuir en mi formación académica. De manera especial a mi tutor, el Ingeniero Maximiliano Calvache por brindar su conocimiento, ayuda, paciencia y dedicación a lo largo del proceso para culminar el proyecto de titulación. Una mención especial para mis docentes de cátedra la Ingeniera Sonia Chaluisa y el Economista Luis Lascano por dedicar tiempo y esfuerzo para finalizar la investigación.

En fin, agradezco a toda mi familia y amigos que estuvieron en todo mi transcurso universitario.

Pablo Andres Delgado Jerez

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT	xv
1 CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO	1
1.1 Introducción.....	1
Tema	1
Planteamiento del problema.....	1
Definición del problema	1
Contextualización	2
Delimitación.....	3
Justificación	3
1.2 Antecedentes Investigativos	6
Antecedentes Internacionales	6
Modelo de compensación y beneficios laborales.....	6
Compensaciones salariales.....	7
Antecedentes Nacionales	8
Compensaciones financieras	8
Incentivos y beneficios tributarios	9
Antecedentes Locales	10
Programa de incentivos mediante una alternativa tecnológica	10
1.3 Objetivos.....	11

Objetivo general.....	11
Objetivos específicos.....	11
1.4 Fundamentación Teórica.....	11
Compensaciones.....	12
Compensación total.....	13
Salario.....	13
Incentivos.....	14
Prestaciones.....	15
Tipos de Compensaciones.....	15
Compensación Económica.....	15
Compensación Social.....	16
Motivación.....	17
Programas Informáticos.....	17
Herramientas Tecnológicas.....	18
Software.....	19
Base de Datos.....	19
Hoja de Cálculo.....	20
Microsoft Access.....	20
2 CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA.....	22
2.1 Métodos.....	22
Enfoque de la Investigación.....	22
Enfoque Cuantitativo.....	22
Enfoque Cualitativo.....	23
Tipo o Diseño de Investigación.....	23
No Experimental – Transversal.....	23
Alcance de Investigación.....	24
Estudio Descriptivo.....	24
Estudio Correlacional.....	24
Estudio Inductivo.....	24
Modalidad de la Investigación.....	25
Investigación de Campo.....	25

Investigación Bibliográfica	25
Hipótesis	26
Hipótesis Nula.....	26
Hipótesis Alternativa.....	27
Población y Censo	27
Población.....	27
Censo.....	27
Técnicas e instrumentos.....	28
Encuesta	28
Entrevista.....	28
Validación del instrumento.....	29
Validación por Expertos o Método Delphi	29
Alfa de Cronbach	31
3 CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
3.1 Análisis y discusión de los resultados (Encuesta)	32
3.2 Verificación de hipótesis	45
Coeficiente de correlación de Pearson.....	45
3.3 Análisis y discusión de los resultados (Entrevista)	46
Recopilación de datos	48
4 CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
4.1 Conclusiones.....	51
4.2 Recomendaciones.....	52
PROPUESTA.....	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXOS	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género	32
Figura 2. Edad.....	33
Figura 3. Compensaciones en la empresa.....	34
Figura 4. Área de trabajo.....	35
Figura 5. Años de trabajo	36
Figura 6. Compensaciones Económicas	37
Figura 7. Compensaciones No Económicas	38
Figura 8. Motivación en el rendimiento laboral	39
Figura 9. Retribución del desempeño laboral	40
Figura 10. Parámetros para compensar	41
Figura 11. Capacitaciones para P.I.	42
Figura 12. Equipos de Cómputo.....	43
Figura 13. Implementación de un Programa Informático	44
Figura 14. Nueva Base de datos del escritorio en blanco Microsoft Access	55
Figura 15. Nombre de la Tabla.....	56
Figura 16. Formato de la tabla Datos del Personal	58
Figura 17. Formato de la tabla Compensaciones	60
Figura 18. Tabla de Relaciones	60
Figura 19. Cuadro de Modificación de relaciones.....	61
Figura 20. Cuadro de relaciones.....	61
Figura 21. Estructura del programa de control	62
Figura 22. Programa de control de compensaciones	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evaluación de expertos según Método Delphi.....	29
Tabla 2. Nivel de medición del Alfa de Cronbach.....	31
Tabla 3. Alfa de Cronbach	31
Tabla 4. Género.....	32
Tabla 5. Edad	33
Tabla 6. Compensaciones en la empresa	34
Tabla 7. Área de trabajo	35
Tabla 8. Años de trabajo	36
Tabla 9. Compensaciones Económicas	37
Tabla 10. Compensaciones No Económicas.....	38
Tabla 11. Motivación en el rendimiento laboral.....	39
Tabla 12. Retribución del desempeño laboral.	40
Tabla 13. Parámetros para compensar.	41
Tabla 14. Capacitaciones para P.I.	42
Tabla 15. Equipos de cómputo.	43
Tabla 16. Implementación de un Programa Informático.	44
Tabla 17. Nivel de medición de las variables	45
Tabla 18. Coeficiente de correlación de Pearson.....	45
Tabla 19. Validación del contenido de la entrevista	47
Tabla 20. Respuestas e ítems de las entrevistas.....	48
Tabla 21. Matriz de socialización de la propuesta	53
Tabla 22. Parámetros de GENERAL en la tabla Datos del Personal	56
Tabla 23. Parámetros de BUSQUEDA en la tabla Datos del Personal	57
Tabla 24. Parámetros de GENERAL en la tabla Compensaciones	58
Tabla 25. Parámetros de BUSQUEDA en la tabla Compensaciones	59

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A: Cuadro categorías y-o dimensiones.	68
Anexo B: Cuadro Operacionalización Variable “Compensaciones”.....	69
Anexo C: Cuadro Operacionalización Variable “Programas Informáticos”.....	72
Anexo D: Formato Encuesta.....	74
Anexo E: Formato Entrevista.	77
Anexo F: Informe de validación de jueces.	78
Anexo G: Informe de validación de expertos.	81
Anexo H: Correlación de Pearson.	83
Anexo I: Informe de la validación de la entrevista.....	84

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como objetivo la implementación de un programa informático para el control y distribución de las compensaciones por medio de una herramienta tecnológica, usando las bases de datos existentes en la organización y los parámetros que se rigen en la misma.

El análisis de la empresa se lo realizó mediante el tipo de investigación no experimental-transversal, con la finalidad de cumplir la investigación en un cierto periodo, el alcance correlacional para analizar si influye una variable con la otra.

Se aplicó una encuesta a los 22 empleados, con 13 preguntas. El método para validar el instrumento fue el Método Delphi con tres jueces y dos expertos, para la confiabilidad de la encuesta se la realizó mediante Alfa de Cronbach, que otorgo como resultado 0,764 siendo un nivel aceptable. Mientras que la entrevista estuvo conformada de diez preguntas acerca de las compensaciones y los programas informáticos, la misma que estuvo dirigida a la Gerente General y al Presidente de la empresa.

Por consiguiente, el resultado obtenido de la correlación de Pearson es de 0,551 a 0,624 siendo una correlación positiva media con niveles de significancia entre 0,008 y 0,026. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis alternativa, que verifica la inclusión del programa informático y, por ende, se concluye con la propuesta de implementar las instrucciones para el desarrollo del programa mediante Microsoft Access, con la finalidad de controlar y distribuir las compensaciones a sus empleados.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, INCENTIVOS, CONTROL DE COMPENSACIONES, DISTRIBUCIÓN DE COMPENSACIONES, MOTIVACIÓN, HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS, MICROSOFT ACCESS

ABSTRACT

The compensations in the company Vintimilla y Vintimilla Construcciones V&V Rock CIA.LTDA. need a greater control in its application, given that the benefits that these produce are unknown.

Therefore, the objective of this research is the implementation of a computer program for the control and distribution of compensation through a technological tool, using the existing databases in the organization and the parameters that govern it.

The analysis of the company was carried out by means of a non-experimental-transversal type of research, with the purpose of carrying out the research in a certain period, the correlational scope to analyze if one variable influences the other. A survey was applied to the 22 employees, with 13 questions. The method used to validate the instrument was the Delphi Method with three judges and two experts. The reliability of the survey was determined by Cronbach's Alpha, which gave a result of 0,764, an acceptable level. The interview consisted of ten questions about compensation and computer programs, and was addressed to the General Manager and the President of the company.

Consequently, the result obtained from the Pearson correlation is 0,551 to 0,624, being a positive correlation with significance levels between 0,008 and 0,026. Therefore, the alternative hypothesis is approved, which verifies the inclusion of the computer program and, therefore, it is concluded with the proposal to implement the instructions for the development of the program using Microsoft Access, in order to control and distribute the compensation to its employees.

KEYWORDS: INCENTIVES, COMPENSATION CONTROL, COMPENSATION DISTRIBUTION, MOTIVATION, TECHNICAL TOOLS.

1 CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1 Introducción

Tema

Propuesta de implementación de un programa informático de compensaciones económicas y sociales en la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA. Mediante la utilización de la herramienta tecnológica Microsoft Access.

Planteamiento del problema

Inexistencia de software informático para el control de compensaciones en la empresa Vintimilla y Vintimilla Construcciones V&V Rock CIA.LTDA.

Definición del problema

En la actualidad las empresas constructoras contribuyen al equilibrio económico y social del país, siendo así un ejemplo la empresa Vintimilla y Vintimilla Construcciones V&V Rock CIA.LTDA. constituida el 15 de marzo de 2018 y ubicada en la provincia de Tungurahua cantón Ambato, la misma que se dedica a la construcción y restauración de autopistas, calles, edificaciones y puentes. En los años que la empresa lleva operando en el mercado se han ido reflejando ciertos problemas con la actitud y desempeño del personal al momento de realizar las labores por las que fueron contratados. Los principales inconvenientes identificados son las delimitadas compensaciones que los trabajadores perciben después de realizar una actividad lo cual produce una baja productividad y, por ende, un pésimo estado de la empresa en el sector de la construcción. Esto debido a que en la organización se tiene desconocimiento del uso de herramientas tecnológicas como Microsoft Access y por lo cual suele pasar por desapercibido, la gestión realizada por el personal de la empresa, dejando de percibir incentivos que ayuden al bienestar personal.

Con lo mencionado anteriormente en la empresa Vintimilla y Vintimilla Construcciones V&V Rock CIA.LTDA., se puede concluir que las principales razones para que la empresa tenga problemas es la inexistencia de herramientas informáticas que mida realmente la compensación que cada empleado debe recibir dentro de la empresa, lo cual provoca que exista personal inconforme con las remuneraciones recibidas, esto dando como resultado que los niveles de la empresa sean inferiores al respecto de la competencia en el sector de la construcción, por el motivo que dentro de la organización existe un mal ambiente laboral y niveles bajos de productividad por parte de los empleados. La inexistencia del sistema informático dentro de la organización se debe al mal uso y desconocimiento de las herramientas tecnológicas con las cuales cuenta la empresa y, por ende, puede ayudar a solventar el problema como conocer el personal beneficiado de un incentivo económico o social que se pretende otorgar al personal que cumpla con ciertos parámetros establecidos tanto por la ley como por la empresa.

En consecuencia, con lo mencionado acerca de la empresa, a corto, mediano y largo plazo se puede presentar una baja productividad en la ejecución de las actividades por parte de los empleados ya que los mismos, no están conformes con los tipos de incentivos que perciben al realizar las actividades que implican su tiempo y su esfuerzo. Todo esto por la inexistencia del programa informático que es necesario aplicar dentro la organización, el cual medirá con parámetros y lineamientos ya establecidos por parte de la empresa al personal calificado para una compensación y así recompensar con lo justo a sus trabajadores.

Es por todo lo mencionado que mediante la investigación se pretende proponer a la empresa la implementación de un programa informático mediante Microsoft Access para así incentivar al personal con compensaciones económicas y sociales siempre y cuando los individuos cumplan con ciertos parámetros establecidos por la empresa. Dando como resultado un mejor ambiente laboral en el clima organizacional de la empresa Vintimilla y Vintimilla Construcciones V&V Rock CIA.LTDA, con empleados motivados y así mismo a la empresa aumentando su productividad en el sector de la construcción de la provincia y del país.

Contextualización

Actualmente al sector de construcción se lo puede definir como el conjunto de actividades o planificaciones para elaborar o rediseñar una infraestructura la que con antelación es aceptada y supervisada por expertos conocedores del tema. El sector de la construcción es uno de principales sectores que más aporta en la economía del país, ya que abarcan distintas actividades de diferentes sectores, el sector de la construcción en el país ha sido uno de los más importantes para la economía en los últimos años, a pesar que en cierto periodo el sector solo creció un 0,6% después de haber existido la refinanciación del petróleo en el estado, por lo mismo en el año 2018 el sector de la construcción en el país se ubicó en la quinta posición de las quince actividades que más aportan en lo económico al país, esto fue rescatado del sitio web BCE de las cuentas cantonales.

De la misma manera, en la provincia de Tungurahua el sector de la construcción es uno de los sectores que más aportan a la económica de la provincia, según el portal web de la Superintendencia de Compañías, en la provincia existen 7 empresas registradas legalmente y constituidas en el sector las mismas que cuentan con más de 1000 empleados entre las 7 empresas constructoras. Manifestando lo descrito en el portal web BCE de las cuentas cantonales, el sector de la construcción en el 2018 aportó con aproximadamente \$312,930 miles de dólares el cual fue el 10,92% a la provincia, ubicándose detrás de los sectores más populares como son el sector del comercio, manufactura, entre otros. En lo que fue el año 2019 e inicios del 2020 el sector mencionado en la provincia represento el 2,4% de la economía de todo el país, conociendo que año tras año existió un crecimiento en las ventas que apporto en la económico. A mediados del 2020 con la incorporación al mundo del Virus COVID-19 el sector de la construcción aumento en ciertos tipos de obras, como en las de obra civil como fueron en la implementación y rediseño de hospitales para combatir el virus y existió un decrecimiento en las obras de sistemas de agua potable y obras mínimas de las zonas urbanas, lo mencionado fue recolectado del sitio web del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC).

Por consiguiente, se puede manifestar que en la ciudad de Ambato la empresa Vintimilla y Vintimilla Construcciones V&V Rock CIA.LTDA. forma parte del porcentaje que

aportó en la economía del país desde el día de su fundación el 15 de marzo del 2018, siendo una compañía de tipo Responsabilidad Social de tamaño Pequeña, según el portal Web de la Superintendencia de Compañías la empresa mencionada cuenta con un total de \$396.486 dólares americanos como como ingresos totales en el reporte del año 2020, el patrimonio de empresa está considerado aproximadamente entre \$6.500 a \$7.600 a pesar del corto número de empleados que posee. La empresa como principal actividad realiza la construcción y rediseño de autopistas, calles y puentes y como de tipo secundaria la construcción y mantenimiento de edificios residenciales y no residenciales.

Delimitación

Campo: Administración

Área: Ciencias sociales y educación comercial

Aspecto: Compensaciones, programas informáticos.

Línea de investigación: Productividad y competitividad empresarial – Gestión Empresarial

Periodo: octubre 2021 – febrero 2022

Espacial: Ambato – Tungurahua

Justificación

La presente investigación tiene como propósito conocer y desarrollar software informático por medio de herramientas tecnológicas para conocer el personal adecuado a percibir una compensación en la empresa Vintimilla y Vintimilla Construcciones V&V Rock CIA.LTDA.. Según lo manifestado por Larcher (2000) Access es una herramienta tecnológica con la cual podemos analizar de la manera más sencilla y fácil las bases de datos de los diferentes grupos o conjuntos de personas, con la finalidad de conocer cierto tema o lista de datos que se menciona en la misma. De tal manera Microsoft Access nos permite desarrollar y analizar bases de datos de distintas organizaciones con el fin de conocer más a profundidad la información.

Con respecto a lo manifestado por Varela (2006) las compensaciones se puede definir que son premios que un trabajador percibe al momento de realizar una actividad que interviene tanto su tiempo y el esfuerzo que ejerce, estos premios suelen ser incentivos económicos como bonos, comisiones y los incentivos no económicos como vacaciones, reconocimientos, entre otras. De ahí que suelen ser utilizadas en las organizaciones para recibir una labor extra por parte del personal con el fin de cumplir los objetivos.

Teniendo en cuenta lo manifestado, en la investigación se aplicará conocimientos tanto de análisis informático mediante la herramienta de Microsoft “Access” para determinar por medio de bases de datos a los idóneos de la compensación, siempre y cuando cumplan con los requisitos que se establecerá por parte de la organización y por medio del talento humano con el fin de conocer y determinar los principales requisitos o parámetros que necesita una empresa constructora de obra civil para conocer si el empleado está o no apto para recibir un incentivo al finalizar su labor, conociendo que los implicados para medir los parámetros son expertos, concedores del tema y los representantes de las constructoras de obra civil.

En vista de que los incentivos son estímulos que influyen de una manera positiva en el desempeño del empleado y por ende de la organización, la cual gana y genera una mayor cantidad de recursos económicos por la productividad de los empleados dentro de la organización. Por tal manera la implementación del sistema informático mediante Microsoft Access será una herramienta útil y necesaria para el mejor rendimiento de los empleados y de la empresa.

Para la metodología de la investigación se planteará el uso de los enfoques mixto, cualitativo y cuantitativo, por el motivo de que se va a recolectar datos tanto cuantificables como no cuantificables para desarrollar y analizar el problema que surge dentro de la organización. Los tipos de investigación que se pretende utilizar son descriptivos para analizar la información recolectada a profundidad, explicativo para conocer la razón y las diferentes causas por las que existen los problemas y por último la investigación experimental para manejar las situaciones que ocurren dentro de la organización y dar soluciones a las mismas. Los métodos de investigación a utilizar son analíticos para

examinar los elementos que son parte de las compensaciones, el método deductivo para analizar los temas específicos de compensaciones en la empresa y por último el método histórico con el cual se pretende analizar la información de las compensaciones en la empresa o en el sector de la construcción. Por lo detallado anteriormente, los datos de la investigación serán recolectadas mediante dos técnicas de investigación, la primera es la entrevista la cual está dirigida hacia los superiores de la organización y la segunda es la encuesta, la misma que está enfocada hacia el 100% del personal de la empresa Vintimilla y Vintimilla Construcciones V&V Rock CIA.LTDA.

La presente investigación se enfoca en el desarrollo de un programa informático para conocer si existe personal calificado para recibir o no una compensación tanto económica como social, determinándolo por ciertos parámetros que establece la empresa, los cuales los empleados deberán cumplir para poder recibir dicho incentivo, se debe conocer que las compensaciones en las distintas organizaciones como las constructoras desconocen su ejecución y optan por no aplicarlas. Mediante el desarrollo de la base de datos realizada en el programa informático Microsoft Access se desea poner en práctica los tipos de compensaciones en la constructora Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA. con la finalidad de que el personal goce de sus beneficios, esto ayudara a la empresa a tener competitividad en el sector de la construcción ya que sus empleados estarán motivados, por el hecho de que serán recompensados merecidamente por el trabajo realizado y por ende mejorara el clima laboral.

De igual manera la presente investigación aportara para que en futuros trabajos investigativos conozcan a detalle acerca de las compensaciones, tipos de compensaciones, programas informáticos, bases de datos, herramientas tecnológicas, entre otros. Igualmente, para la correcta utilización del programa informático y el desarrollo de la base de datos para incorporar en las distintas organizaciones que necesitan conocer al personal que está apto para recibir una compensación después de realizar una actividad.

Lo interesante del proyecto de investigación es debido a que con la implementación del programa en las organizaciones se conocerá con exactitud al personal que está siendo recompensado por realizar ciertas actividades, de igual manera para conocer que por

medio de la paquetería Office es posible realizar cierta acción para determinar a los empleados aptos sin necesidad de adquirir un software externo.

1.2 Antecedentes Investigativos

Antecedentes Internacionales

Modelo de compensación y beneficios laborales

Las compensaciones son métodos de incentivos entregadas a un colaborador el cual realiza una determinada acción u objetivos que se establecen en la organización. En el contexto internacional una de las investigaciones que se analizaron es de Diana Guancha (2019) con el tema: Diseño de un modelo de compensación y beneficios laborales para el talento humano de la empresa Frenos y Resortes La Playa, previo a la obtención del título de Gerencia en Talento Humano en la Universidad Jorge Tadeo Lozano en la ciudad de Pasto Colombia. El objetivo de la investigación fue analizar y plantear un modelo de compensación en el talento humano de la empresa por investigar, por lo cual la autora enfocó la metodología de la investigación en descriptiva para conocer los aspectos más relevantes como los indicadores dentro de la organización, por dicho motivo se realizó encuestas al 100% del personal para medir el impacto que tiene ejecutar ciertas actividades y responsabilidades las mismas que representan una compensación o beneficio. Con los resultados obtenidos en la investigación se pudo conocer que existen varios factores los cuales impiden que el personal se sienta cómodo en su lugar de trabajo, como tal el ruido con el 24% es uno de los factores que impiden desarrollar al cien su trabajo, cabe recalcar que se mide la calidad de vida, el lugar del trabajo con el fin de que exista una relación entre el trabajo y la vida personal. Por lo mismo se concluyó que dentro de la empresa es obligatorio mantener un constante y adecuado pago de las compensaciones y analizar la oportuna vinculación entre el personal con los colaboradores externos e identificar las necesidades que puede presentarse en la empresa. Con los datos obtenidos de dicha investigación se puede tomar en cuenta los aportes como cuál es el tipo de compensación más adecuada para la organización en la que se va a realizar el nuevo estudio, teniendo en cuenta que tanto la compensación económica o la compensación no económica son

fundamentales para que la empresa obtenga buenos resultados en el accionar de sus empleados, de igual manera conocer los factores que intervienen para que los mismos se sientan cómodos en su área de trabajo y así generar una relación entre los ámbitos de la motivación y el incentivo.

Compensaciones salariales

En función de lo planteado se puede tener en cuenta la investigación de Daylin Gómez y Rayssa Lambis (2018) con el título: Diseño de estructura de compensación salarial para la empresa Constructora BERNINI SAS previo a la obtención de la Especialización en Gestión Gerencial en la Universidad de Cartagena ciudad de Cartagena Colombia. El objetivo planteado por las autoras fue implementar una estructura de compensaciones en la empresa CONSTRUCTORA BERNINI SAS mediante la valoración de cargos. Por lo cual enfocaron la metodología de la investigación al tipo descriptiva para analizar los datos de la empresa y de método deductivo para tomar conclusiones y recomendaciones dentro de la organización, la información existente de la empresa fue recolectada mediante encuestas y entrevistas hacia los empleados de las áreas del objeto de estudio. Mediante los resultados que se obtuvo se analizó la situación de los factores motivacionales dentro de la organización para establecer incentivos y por consiguiente se concluyó que es necesario diseñar una estructura de compensaciones salariales valorando los cargos existentes dentro de la organización con el fin de disminuir la rotación existente del personal y así ser una organización competitiva dentro del mercado, contemplando el ajuste salarial el mismo que puede ocasionar desconformidad en el personal y por ende a la organización con bajo rendimiento de sus asalariados. Con lo analizado en la investigación, se puede tomar en consideración que es esencial mejorar las compensaciones dentro de las organizaciones partiendo de los análisis y de las evaluaciones en las distintas áreas de la empresa, equilibrando los labores en el personal lo cual permitirá un mejor clima organizacional.

Antecedentes Nacionales

Compensaciones financieras

De la misma manera la investigación realizada por la Ingeniera María José Molina Narváez (2018) previo a la obtención de Grado Académico de Magister en Gestión del Talento Humano en la Universidad Técnica de Ambato con el título: Influencia de la compensación financiera como factor motivacional del trabajador en el sector seguros. El objetivo de la investigación fue analizar dentro de las empresas de seguros que tan motivacional son las compensaciones en el personal, por lo mismo la autora en la aplicación de la metodología se enfocó en aplicar métodos mixtos por los datos a obtener tanto cuantitativos y cualitativos los mismos que se basan en un diseño de investigación con suposiciones filosóficas, de igual, manera en los tipos de investigación exploratoria para las etapas de tomar decisiones y la investigación descriptiva para especificar características de los fenómenos que se analizan en el proceso de la investigación. Los datos fueron obtenidos mediante una encuesta y un cuestionario para conocer si en sus organizaciones se presenta algún tipo de mecanismo para medir compensaciones tanto financieras como no financieras y de tal manera medir el impacto que tendría las compensaciones en su personal. Por consiguiente, según los resultados, se determinó que existe una relación tanto de las compensaciones como con la motivación que existe en el personal al realizar una labor, cabe señalar que la mayor parte de compensaciones que perciben son establecidas por las leyes, aunque se da a conocer que existe ciertas incidencias para medir las condiciones de los incentivos. Como conclusión se pudo manifestar que por medio de los resultados se logró determinar que existe una relación correlacional entre la compensación financiera y la motivación laboral en el personal de las empresas del sector seguros. Una vez culminada la investigación se puede tomar en cuenta los tipos de compensaciones existentes para las organizaciones y si las mismas tienen algún tipo de relación con la motivación laboral dentro de la organización o si solo son aplicables compensaciones dictadas por la ley.

Incentivos y beneficios tributarios

Dentro de este marco se puede tomar en consideración la investigación realizada por Milton Ortega (2018) titulada como: Los incentivos y beneficios tributarios y su relación en el crecimiento de la Ferretería El REY en el año 2016 para la obtención del título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría en la Universidad Técnica de Ambato, el autor dirigió el objetivo de la investigación al crecimiento de los incentivos a los colaboradores con el único fin de fortalecer el crecimiento empresarial en la ciudad de Ambato. La metodología de la investigación aplicada fue de tipo mixta ya que por medio de la investigación cuantitativa se analizó los incentivos y beneficios tributarios, por lo tanto, con la investigación cualitativa se estudió los aspectos que influyen en el crecimiento de la empresa, la misma que se llevó a cabo mediante las técnicas de la encuesta y la observación, las cuales permitieron analizar la información de la población a la que fue dirigida, de igual manera se aplicó los enfoques cuantitativos y cualitativos para conocer los tipos de incentivos plasmados en la organización. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos podemos resaltar que es fundamental utilizar herramientas de comprobación o aprobación como “CheckList” para llevar un control acerca de los incentivos y los beneficios tributarios que rigen en la empresa, a su vez podemos conocer si se carece de algún tipo de incentivo al no ser registrado dentro de esta herramienta. Conociendo los resultados se pudo concluir que la empresa tuvo crecimiento en el mercado con el correcto uso de los beneficios y las compensaciones, de igual manera cumplió con las normativas tributarias establecidas por la ley, ya que se evita algún tipo de multas o contratiempos para el crecimiento empresarial. Conociendo los datos finales de la investigación, se puede tomar en cuenta es necesario conocer constantemente acerca de los incentivos y beneficios que se puede llegar a tener dentro de la empresa, ya que esto genera un crecimiento dentro de la organización por la motivación que esto refleja al personal.

Antecedentes Locales

Programa de incentivos mediante una alternativa tecnológica

Desde el aspecto nacional se puede destacar la investigación realizada por Diana Bravo y Jessicka Flores (2019), de la Universidad Técnica de Ambato para la obtención del Título de Ingenierías de Empresas con el tema: Programa de incentivos no económicos en el sector del calzado mediante una alternativa tecnológica. El objetivo de la investigación se enfocó en elaborar y poner en práctica un programa que mida el nivel de incentivos que los trabajadores percibieron en el sector del calzado de la provincia de Tungurahua con la ayuda de programas tecnológicos, la metodología de la investigación se enfocó en el análisis y síntesis para conocer los problemas que surgen dentro de las empresas de calzado establecidas en la provincia de Tungurahua, de igual manera el método histórico para conocer los antecedentes y el método Inductivo Deductivo para lograr estudiar temas específicos, la recolección de datos se las realizo mediante cuestionarios y encuestas aplicadas a los representantes de las mismas. Conociendo los resultados de la investigación se pudo tomar a consideración que en la provincia solo el 25% de las empresas estudiadas cuentan con algún método para entregar incentivos y el resto carecen de las mismas, lo cual indica que son herramientas necesarias para las empresas que se deben poner en práctica. Como conclusión de la investigación se tiene que los incentivos son el principal motivo para un compromiso entre el empleado y el bienestar de la empresa, además, que la motivación es el vínculo entre el empleado y el ambiente laboral lo cual da como resultado un buen rendimiento y crecimiento en el mercado por parte de la empresa. Mediante los datos obtenidos, se puede tomar como aportes la información recopilada para la implementación de ciertos métodos de compensaciones, ya que, las empresas carecen de algún tipo de método de compensación para el personal de las mismas y necesariamente incorporar un método para la entrega de las mismas y de la misma manera conocer las herramientas tecnológicas que ayuden a realizar los diferentes programas para medir las compensaciones.

1.3 Objetivos

Objetivo general

Propuesta de elaboración de un programa informático mediante Microsoft Access de compensaciones en la constructora Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA.

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente la motivación, las compensaciones económicas y sociales que se manejan dentro de una constructora de obra civil para prevenir la baja productividad de los empleados.
- Examinar la situación actual de constructora Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA.. con la utilización de las compensaciones económicas y sociales para conocer la factibilidad de implementar un sistema informático.
- Desarrollar una base de datos en Microsoft Access con el personal acreditado para recibir una compensación económica o social con la finalidad de integrar los tipos de compensaciones en la constructora Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA.

1.4 Fundamentación Teórica

En el siguiente apartado se detalla las categorías fundamentales a investigar tanto de la variable independiente Compensaciones y de la variable Independiente Programas Informáticos (ver anexo A).

Compensaciones

Las compensaciones son todo tipo de beneficios o incentivos que se puede percibir por realizar una cierta acción dentro de una organización, la cual representa un extra al final de la jornada tanto en el sentido económico como en lo social. Siempre y cuando exista una buena relación entre la motivación del empleado con el incentivo o la compensación que se planea recibir.

De acuerdo con Juárez (2014) considera como una satisfacción que los empleados llegan a tener por medio de la realización de una cierta actividad, los cuales suelen ser de manera directa o indirecta a relación de su trabajo. Debido a que la mayor parte de compensaciones son generadas por el trabajo que realiza el personal dentro de la empresa, sin contar con las compensaciones por algún tipo de perjuicio o daño que pueden ocurrir dentro de la organización.

Por ende, teniendo en cuenta lo argumentado por García (2006) las compensaciones no dependen del área de trabajo en los cuales están laborando, sino en el tipo de actividad que realiza determinando los parámetros o requisitos que se tienen en la organización. Vinculado a esto, los autores Daza, Martín, Sosa y Vargas (2013) mantienen que la compensación tienen como función conocer ciertos aspectos tanto del empleado como del empleador, para así trabajar en ciertos requisitos de forma que el resultado sea efectivo en la organización. De manera que con la implementación de los incentivos en las organizaciones el ambiente laboral se torne de manera positiva.

Por consiguiente, la compensación directa o también conocida como económica es la que se basa esencialmente en realizar un pago que percibe el individuo por realizar una cierta actividad, teniendo en cuenta que la compensación recibida es únicamente financiera y son representadas como sueldos, salarios, bonos e incentivos monetarios.

Compensación total

Teniendo en cuenta lo analizado acerca de las compensaciones, se puede comprender que la compensación total es el conjunto de toda remuneración tanto económica y social que percibe el empleado al finalizar su jornada.

De allí que para Hidalgo (2011) sostiene que la compensación total el conjunto tanto de efectivo como los beneficios que el personal van adquiriendo en cierto tiempo, dichos beneficios pueden ser prestaciones de servicios o bienes, disponibilidad de espacios privados, tiempo libre, entre otras. Debido a que las compensaciones totales son adquiridas después de realizar ciertas actividades como su labor y actividades extras por las cuales se premian con un incentivo.

Por esta razón las compensaciones totales son mejor conocidas como planes o paquetes de incentivos más los sueldos que por ley los empleados perciben, siendo así un conjunto de beneficios otorgados por la organización.

Salario

El salario es una parte del conjunto de lo que se refiere a la compensación total, es la manera principal por la cual el empleado es recompensado por hacer las actividades por las que fue contratado, entra en la motivación por lo que es pagado por el tiempo y esfuerzo empleado al hacer las actividades de su puesto.

Teniendo en cuenta lo manifestado por López y Otero (2015), el salario es parte principal dentro de una relación entre los empleados y la empresa, siendo el puesto o cargo que desempeña la persona lo más fundamental para la entrega del mismo, ya que mediante el puesto de trabajo se mide el sueldo a percibir. Por lo tanto el salario es la parte fundamental dentro de la organización con sus empleados, tal como menciona Chiavenato (2011) el salario es la parte más difícil de ganárselo por el motivo de que una persona se comprometió a cumplir ciertas actividades en un determinado horario. Por consiguiente, al salario se lo puede definir como la transacción más importante entre las organizaciones y los empleados, porque mediante la misma se forja una motivación al personal que se

adapta a un horario en el cual debe ejercer ciertas actividades a cambio de un pago. En la empresa constructora se puede mencionar que los pagos por salario son entregados al día y la cantidad dependiendo del trabajo para el que fueron contratados.

Incentivos

Los incentivos son la manera más común de recompensar el trabajo realizado por una persona, en la cual invierte tiempo y esfuerzo.

Como lo hace notar Caso (2003) los incentivos son una parte del sueldo y a su vez de las compensaciones, el mismo es considerado por realizar un trabajo fuera de la actividad por la que fue contratado y la organización es la responsable que se cumpla con todos los incentivos propuestos. De tal manera, en la empresa se deben manejar los tipos de compensaciones sabiendo que subtemas pertenece a cada una.

Por lo manifestado anteriormente, Juárez (2014) considera que los incentivos son utilizados para la entrega o asignación de una cierta cantidad de dinero a las personas por ser condicionadas al realizar actividades definidas siendo estos los bonos, reconocimientos, premio que se otorgan por la productividad desempeñada. Siendo así que los incentivos netamente están conformados por compensaciones económicas las que son entregadas por cumplir con metas estipuladas en contrato, libres de las actividades por las que el empleado fue contratado.

Teniendo en cuenta las aportaciones de los autores, los incentivos dentro de la empresa constructora son esenciales para mejorar el clima laboral, ya que los empleados se sentirán motivados por ser recompensados justamente por las labores que ellos realizan, por esta razón es necesario la incorporación del sistema informático para que la empresa conozca detalladamente cuál de sus empleados cumplió a cabalidad con lo establecido para recibir la compensación.

Prestaciones

Las prestaciones en las organizaciones son beneficios que perciben los empleados para mejorar en sus actividades, estos en su mayoría son compensaciones sociales.

Como afirman las autoras López y Otero (2015) las prestaciones son pagos sean directos o indirectos a los empleado por prestar sus servicios dentro de la organización, siendo un adicional al total de los ganado dentro de un tiempo. De ahí que, las prestaciones entregadas en las empresas son en su mayoría sociales o no económicas, pero que por ley deben ser entregadas a su personal por parte de la organización. Así que mencionado lo manifestado por Juárez (2014) acerca de las prestaciones afirma que es el conjunto de los pagos en efectivo más los adicionales que se generan por ciertas actividades, estos son los aguinaldos, vales de compras y para los adicionales como los servicios de seguridad social y seguros de vida. Por este motivo se puede manifestar que las prestaciones son fundamentales para aplicarlas dentro de la empresa Vintimilla y Vintimilla Construcciones V&V Rock CIA.LTDA. de la misma manera que con los incentivos, se debe desarrollar el sistema de compensaciones mediante la herramienta tecnológica para así poder conocer a detalle los empleados aptos para recibir las compensaciones siendo estas económicas o no económicas. Mediante la aplicación del sistema se obtendrá un mejor clima laboral, empleados comprometidos con los objetivos de la constructora y, por ende, la empresa mejorará en el sector de la construcción con una alta productividad y efectividad en sus obras.

Tipos de Compensaciones

Compensación Económica

Las compensaciones económicas se refieren al incentivo netamente monetario que percibe una cierta persona por realizar una determinada actividad, como manifiestan López y Otero (2015) son los pagos directos que recibe un empleado ya sea por premios, bonificaciones, conociendo que el salario es el principal pago que se recibe. Dado que el personal se siente con una motivación extra al momento de percibir un dinero que no se tenía contemplado en la remuneración fija al finalizar su labor.

Por ende, teniendo en cuenta lo argumentado por García (2006) la compensación financiera se basa en las actividades que realizan las personas dentro de la organización sin interponer los requisitos que han propuesto los rangos superiores.

Vinculado a esto, los autores Daza, Martín, Sosa y Vargas (2013) mantienen que las compensaciones económicas se basan en los aspectos que pueden llegar a tener los empleados y el empleador, con el fin de llegar a un objetivo en conjunto teniendo en consideración los principios y la formación de las partes. De manera que con la implementación de los incentivos en las organizaciones el ambiente laboral se torne de manera positiva.

Por consiguiente, la compensación directa o también conocida como económica es la que se basa esencialmente en realizar un pago que percibe el individuo por realizar una cierta actividad, teniendo en cuenta que la compensación recibida es únicamente financiera y son representadas como sueldos, salarios, bonos e incentivos monetarios.

Compensación Social

Las compensaciones sociales o también conocidas como no financieras son los incentivos que se recibe por medio de actividades como vacaciones, reconocimientos por realizar una actividad, horas libres, entre otras.

Tal como manifiestan los autores López y Otero (2015) las compensaciones sociales están conformadas por reconocimientos, seguros, estabilidad de los empleados, los mismos que no representan ningún tipo de gasto económico a la empresa. De tal manera el personal se siente beneficiado por recibir dichas recompensas y especialmente estabilidad en el trabajo.

Por consiguiente Álvarez y Baca (2007) expresan que las compensaciones sociales son todos aquellos premios o incentivos que un empleado percibe sin que la organización entregue efectivo directamente por la intervención en una actividad. Por tal motivo el personal se siente a gusto en el área de trabajo asignado y rinde lo necesario para generar nuevos beneficios personales.

Así mismo las contribuciones por percibir son netamente no monetarias y dependiendo de la calidad del servicio o trabajo realizado se tomará en cuenta el incentivo que puede llegar a tomar, tales como vacaciones, horas libres, entre otras, por tal motivo es idóneo la implementación de este tipo de compensación en las constructoras de obra civil de la ciudad de Ambato.

Motivación

Son estímulos que desarrolla la persona para lograr ciertas actividades con intereses personales que el individuo logra activar para cumplir sus objetivos. Por consiguiente, Carrillo (2009) sostiene que la motivación es el motor principal para que una persona realice una actividad de buena manera, las necesidades del humano suelen ser la principal motivación por la cual la actividad se lleva a cabo. De igual manera lo manifestado por las autoras Chaluiza, Maldonado y Villa (2022) a la motivación se la considera con mucha atención por el motivo de su efecto empresarial tanto para obtener oportunidades o en la elaboración de nuevos ingresos económicos.

Mediante lo mismo el individuo tiene una razón por cual ejercer una cierta actividad con el fin de generar una compensación, tal como manifiesta Soriano (2001) son estados en los cuales las personas cumplen y realizan actividades las cuales serán recompensadas por sus superiores.

Por tal razón la motivación en las personas es el origen de las compensaciones, ya que el ser humano por intuición desea un tipo de incentivo para seguir laborando en su área, esperando ser recompensado al finalizar la labor.

Programas Informáticos

Un programa informático es el conjunto de procesos o secuencias para realizar una determinada acción dentro de un dispositivo siendo como las computadoras de escritorio,

laptops, tabletas, celulares, entre otros. Esto con el fin de simplificar la vida de las personas realizando tareas informáticas.

Siendo así que el autor Villazán (2010) manifiesta que los programas informáticos son aplicaciones de ayuda para el ser humano, con el objetivo de facilitar los problemas de las personas al realizar función solicitadas.

Teniendo en cuenta lo manifestado, los programas informáticos son de vital importancia al momento de realizar la investigación ya que por medio de estos se puede realizar la base de datos en la cual se puede almacenar, editar y procesar datos, con el fin de poder determinar el tipo de compensación que el empleado está apto para recibir, teniendo en cuenta las compensaciones ya mencionadas y por los parámetros por establecer.

Herramientas Tecnológicas

Las herramientas tecnológicas son los softwares que brindan ayuda a las personas para realizar tareas de manera idónea en un corto tiempo, por tal motivo los autores Molinero y Chávez (2019) sostienen que las herramientas tecnológicas son de gran utilidad tanto para las personas jóvenes y adultas por el hecho de que cumplen la función de ayudar con los paquetes de aplicaciones a los problemas diarios.

De manera que estas herramientas son útiles y necesarias para la educación y una buena calidad de las personas, ya que las herramientas tecnológicas son fundamentales a la hora del aprendizaje y en la puesta en práctica. La herramienta tecnológica más conocida es Microsoft con un paquete de distintas aplicaciones con diversas funcionalidades, por lo cual se utilizará en la investigación para el manejo y el análisis de los datos recolectados, de igual manera para el reconocimiento de las compensaciones que se generen en las constructoras.

Software

El software es una serie de herramientas las cuales facilitan los procesos para desarrollar los programas dentro de un dispositivo los mismos permiten ejecutar un sin número de actividades y tareas para la comodidad de las personas.

Como señala Villazán (2010) un software es un programa en lenguaje binario para que funcione en dispositivos tecnológicos y por consiguiente, el software es una herramienta o aplicación con la que se puede desarrollar el sistema en el cual vamos a determinar las compensaciones dentro de la organización, en el trabajo de investigación la base de datos se llevara a cabo en la herramienta Microsoft Access, la misma que permite crear, modificar y analizar los diferentes datos que sean necesarios para realizar el sistema de compensación en la empresa Vintimilla y Vintimilla Construcciones V&V Rock CIA.LTDA..

Base de Datos

Una base de datos es una serie de información con datos organizados y vinculados entre sí, los cuales son sistemáticamente recopilados.

Citando a Camps, Casillas, Costal, Gilbert, Martin y Pérez (2005) mencionan que una base de datos es un conjunto de información recolectada de entidades la cual será única y completa para poder manipular las veces que sean necesarias. De modo que, las bases de datos contienen información necesaria útil del personal para las organizaciones o grupos de personas.

Tal como manifiesta Ricardo (2009) existen bases de datos de distintos tamaños implementadas en las diferentes organización o en negocios pequeños. De ahí que, las bases de datos poseen información con un mismo contexto, vinculadas entre si y que suelen ser utilizadas para la organización.

En función de lo planteado las bases de datos son herramientas útiles para el mejor manejo de información de las organizaciones, instituciones o grupos de personas limitadas, la misma que puede ser manipulada por ciertas personas que tengan acceso a la misma. Las bases de datos son compuestas principalmente por información de los usuarios o personal

que se quiere llevar un control tal cual como en la investigación por realizar en la cual se obtendrá una base de datos con la información del personal de las constructoras.

Hoja de Cálculo

Una hoja de cálculo es un documento el cual permite crear y manipular datos tanto numéricos como no numéricos, las cuales están formadas por celdas tanto en columnas y filas, en las mismas se pueden ingresar valores con los que se es posible realizar cálculos y funciones para una determinada acción.

Desde el punto de vista de Martínez (2010) la hoja de cálculo está conformada por celdas tanto verticalmente como horizontalmente en las mismas que se pueden elaborar cálculos ya sean en una sola hoja o en un libro de hojas electrónicas. Se pueden agregar tanto formulas, gráficos y reutilizar lo mencionado. Por consiguiente, el uso de las hojas de cálculo es esencial para almacenar gran cantidad de información al respecto de una organización o conjunto de personas.

Por tal motivo las hojas de cálculos son elementos primordiales al momento de la recolección de datos y para crear una nueva base de datos de una organización. Siendo así que en la presente investigación se tomara en cuenta la importancia del uso de las hojas de cálculo para las bases de datos al momento de crear el sistema informático en Microsoft Access, ya que en las mismas se puede analizar los datos y correlacionarlos entre sí, lo cual ayudara en el funcionamiento de reconocer que empleado está apto para recibir una compensación y teniendo en cuenta que los parámetros establecidos por la empresa serán condiciones importantes las que se ejecutaran mediante el mismo programa.

Microsoft Access

Es una aplicación que se incluye en el paquete de Microsoft 365 la cual funciona como un gestor en la información de las bases de datos recolectadas.

De acuerdo con Bengoechea (2012) Microsoft Access es un sistema administrador de bases de datos que viene incluido en el Paquete Office, en el cual se puede acceder y manipular los datos de forma rápida y segura. De ahí que, mencionando lo argumentado por Quintana (2003) Microsoft Access cuenta con herramientas prácticas para el uso de las bases de datos pero no posee ciertos conceptos al diseñar. Por esto, con la utilización de este programa se podrá manejar distintos datos recolectados dentro de la organización en la investigación.

Analizando lo propuesto, Microsoft Access es una herramienta tecnológica para la manipulación de bases de datos y con la cual se puede expresar ciertos informes o consultas que se desea conocer, se puede almacenar datos de manera informática siendo así un programa eficaz y eficiente en el cual se desarrollará la investigación del personal que es apto para una compensación por medio de base de datos y consultas.

2 CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1 Métodos

Enfoque de la Investigación

Teniendo en cuenta a Hernández, Fernández y Baptista (2014) existen tres tipos de enfoques de investigación tales como mixto, cuantitativo y cualitativo los mismos que son los principales al momento de investigar un tema y conocer a profundidad de lo investigado. Mediante los enfoques de la investigación en un proyecto, se determinan los procesos críticos y empíricos los cuales se utilizan en el desarrollo para la solución de un problema, siendo tres los enfoques que se suelen utilizar: cuantitativos, cualitativos y mixtos.

Enfoque Cuantitativo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que el enfoque cuantitativo es el conjunto de pasos por el cual se obtiene los ítems de investigación y formulan a los objetivos. Por consiguiente Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) determinan que se empieza recolectando datos para responder a las interrogantes del problema de investigación y al finalizar el trabajo se espera comprobar la hipótesis planteada.

Por tanto, la recolección de datos es primordial para resolver el problema de la correcta distribución de las compensaciones dentro de la constructora. Los datos numéricos obtenidos son los tipos de compensaciones que se percibe dentro de la organización, siendo económicas (bonos, salarios, comisiones) o sociales (seguros, vacaciones, reconocimientos), los mismos que son recolectados por medio de la encuesta al personal de la constructora.

Enfoque Cualitativo

Según lo manifestado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) determinan que el enfoque cualitativo se centra en temas relevantes de la investigación para comprobar la hipótesis, mientras que Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) proponen que el enfoque cualitativo no le es relevante la cuantificación de datos, no así al momento de la descripción de los posibles fenómenos a ocurrir.

A causa de lo mencionado el enfoque cualitativo se centra en ciertos temas puntuales, como el tipo de incentivo que más se emplea dentro la constructora, las bases de datos que manejan, los sistemas informáticos, entre otras, tales que son recolectados por medio de la entrevista que tiene como objetivo conocer cómo son entregados los incentivos al personal o si utilizan herramientas tecnológicas para facilitar la entrega.

Tipo o Diseño de Investigación

No Experimental – Transversal

De acuerdo con lo manifestado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) el tipo de investigación no experimental son casos en los que no se busca relacionar intencionalmente a las variables con la independiente. Tal como mencionan los autores Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) manifiestan que la investigación transversal es utilizada en las investigaciones con el fin de cumplirlas en un determinado tiempo menor a un año.

Por lo manifestado anteriormente, se utilizó el tipo de investigación No Experimental – Transversal con la cual no se manipularán las variables determinadas como la dependiente (Compensaciones) y la variable independiente (Programas informáticos) pertenecientes a la investigación en la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA., lo mismo que se llevó a cabo en un tiempo específico.

Alcance de Investigación

Estudio Descriptivo

Como expresan Hernández, Fernández y Baptista (2014) el estudio descriptivo tiene como objetivo detallar las características, procesos, entre otros para analizarlos detenidamente, por lo cual se mide con la recolección de datos de manera independiente.

Es por ello que en la investigación de la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA. Se analizó las Compensaciones, los tipos de compensaciones y si la motivación influye en el personal para el rendimiento dentro de la organización, de igual manera para describir el uso de los Programas Informáticos, las herramientas tecnológicas y los softwares de gestión como Microsoft Access que son utilizadas para conocer al personal calificado para un incentivo.

Estudio Correlacional

Empleando las palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2014) enfatizan que la finalidad del estudio correlacional es conocer el vínculo o relación entre dos o más variable o temas a investigar en una muestra objetivo.

De este modo, la investigación buscó la relación entre la variable dependiente (Compensaciones) y la variable independiente (Programas Informáticos), las mismas que dieron como resultado un sistema informático mediante las herramientas tecnológicas con el cual se conoce con exactitud al personal que está apto para recibir una compensación.

Estudio Inductivo

Teniendo en cuenta lo manifestado por Bernal (2010) el método inductivo se basa en el razonamiento lógico el cual inicia en estudios individuales hasta finalizar con las conclusiones.

Por lo tanto, mediante la investigación del estudio inductivo se conoce la importancia de la entrega de compensaciones al personal de las empresas, lo cual aporta en el rendimiento de los empleados y por ende de la organización. Por lo cual es esencial la aplicación de un sistema de compensaciones en las constructoras para que el sector de la construcción tenga un aporte positivo en lo económico.

Modalidad de la Investigación

Según Moreno (2005) la modalidad de la investigación es la manera de medir correctamente la información recolectada, con el único fin de conocer las características del tema de estudio en el contexto de la investigación. Por ende, se tiene en cuenta los datos a recibir con las fuentes de información primarias y secundarias con los instrumentos en la investigación de la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA..

Investigación de Campo

Empleando las palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación de campo se implementa en el ambiente detallando lo ocurrido con el fin de que la investigación sea clara y concisa para los evaluadores. Por esta razón se utilizó fuentes de información primaria, para la recolección sin mediadores, con el fin de conocer si la organización entrega compensaciones, los tipos de compensaciones, cada cuanto tiempo son entregadas, la aplicación que se les da a los programas informáticos, que tipo de herramientas tecnológicas emplean en la organización y cabe indicar que la misma se indagó con los empleados inmiscuidos de la empresa.

Investigación Bibliográfica

Según Baena (2017) manifiesta que la investigación bibliográfica, es analizar y corroborar la información científica recolectada del pasado, las mismas que son tomadas de libros,

artículos de revistas, tesis, testimonios, periódicos, foros, páginas web, entre otras. La investigación bibliográfica está dada por fuentes de información secundarias como son las internas que aportan con el listado del personal de la constructora y por fuentes externas como libros los mismos que aportan con definiciones de compensaciones, tipos de compensaciones, motivación, programas informáticos, de igual manera con artículos de revistas, tesis, tales que aportan con el manejo de los sistemas informáticos, antecedentes investigativos referentes al tema de estudio y por último los portales web oficiales, como la Superintendencia de Compañías (S.C.V.S), que contribuye con el número de empleados registrados.

Hipótesis

Como manifiesta Hernández, Fernández y Baptista (2014) “las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones” (p.104). De manera que se orienta a definir objetivos claros en el proceso y culminación de la investigación teniendo en cuenta las posibles afirmaciones que surgen en el proceso.

Hipótesis Nula

Teniendo en cuenta lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) la hipótesis nula son las estipulaciones del vínculo de las variables que ayudan a desmentir lo afirmado por la hipótesis de la investigación.

Ho: La empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA. no mejorará su nivel motivacional en sus empleados con el plan de compensaciones mediante un programa informático en Microsoft Access.

Hipótesis Alternativa

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la hipótesis alternativa son las disyuntivas que se brindan con la descripción de las estipulaciones dentro de las investigaciones.

H1: La empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA. mejorará su nivel motivacional en sus empleados con el plan de compensaciones mediante un programa informático en Microsoft Access.

Población y Censo

Población

Según el autor Herrera (2003) plantea que la población es el conjunto de personas de un determinado sector, los mismos que pueden referirse a la nacionalidad, genero, funcionarios, entre otros.

Mediante la información recolectada del portal web de la Superintendencia de Compañías <https://www.supercias.gob.ec/portalscvys/> la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA. consta con 22 empleados registrados.

Censo

Según Baena (2017) manifiesta que el censo de una población es el grupo total de personas representante del total de una población. La cual se toma el 100% para el estudio de investigación por el hecho de ser una población pequeña.

Con lo manifestado anteriormente, en la investigación se tomará en cuenta el censo como nuestro público objetivo, por el hecho de que la población es un número finito y fácil de manejar, por ende, serán los 22 empleados con los que cuenta la empresa.

Técnicas e instrumentos

Para las técnicas de recolección de datos, fue analizado los aspectos fundamentales de las dimensiones e indicadores que existen dentro de la variable Compensaciones (ver anexo B); y de igual forma para la recolección de información acerca de la segunda variable de los Programas Informáticos (ver anexo C).

Encuesta

Como afirma el autor Baena (2017) la encuesta es el conjunto de ítems o preguntas que se aplica por medio de un cuestionario a un grupo de personas representantes de una población con el fin de conocer de un tema específico.

Por esta razón se aplicó la encuesta como parte del enfoque cuantitativo, por el hecho de que los datos recolectados fueron analizados estadísticamente para conocer las dimensiones que se cuenta en la variable compensaciones, siendo económicas (bonos, salarios, comisiones, entre otras.) o sociales (seguros, vacaciones, reconocimientos) más utilizados dentro de la organización y de igual manera para la recolección de datos acerca de la variable de los programas informáticos, la aplicación de las herramientas tecnológicas, entre otras.

La encuesta fue aplicada a los 22 empleados de la empresa, la misma que cuenta con un total de 13 preguntas con 2 sección tanto de los datos personales y el desarrollo con las preguntas de las variables (ver anexo D).

Entrevista

De acuerdo a lo manifestado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) las entrevistas son herramientas para la recolección de datos cualitativos que se aplica a un conjunto de personas. La misma que es aplicada cuando la recolección de datos por otros medios se torna difícil.

La entrevista es una herramienta del enfoque cualitativo, con la cual se obtuvo datos puntuales como si existe el conocimiento de las dimensiones que posee la variable de los programas informáticos como las herramientas tecnológicas, la manera de como llevan las bases de datos del personal, las compensaciones que utilizan para motivar a los empleados y los parámetros que tienen para entregar una compensación a los colaboradores.

La entrevista se la realizó al personal administrativo de la empresa como es el Gerente General y el Presidente, la misma que consta de 10 preguntas abiertas en las cuales se detallan las inquietudes que se tienen acerca de las variables a estudiar (ver anexo E).

Validación del instrumento

Según Bernal (2010) la validación de los instrumentos se realiza en la fase previa de la recolección de datos con la finalidad de aprobar el instrumento con el cual se llevara a cabo lo manifestado y así tener un instrumento fiable para probar las hipótesis del objetivo de estudio.

Mediante la validación del instrumento realizada por los jueces docentes de la Universidad Técnica de Ambato (ver anexo F); y expertos Ingenieros Civiles que laboran en el sector de la construcción (ver anexo G). Brindaron las observaciones y recomendaciones para mejorar el instrumento por el hecho de que conocen los temas de las variables y el sector donde se realizó la investigación.

Validación por Expertos o Método Delphi

Empleando las palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2014) la validez del instrumento es calificar o medir el instrumento que se usa para validar la variable.

Tabla 1.

Evaluación de expertos según Método Delphi

EVALUACIÓN DE EXPERTOS SEGÚN MÉTODO DELPHI	
JUECES	EXPERTOS

VARIABLES	CUESTIONARIO ESTRUCTURADO	Eco. Mg. Luis Lascano	Ing. Sonia Chaluisa	Ing. Mg. Nora Santiago	Ing. Patricio Delgado	Ing. Diego Dávila	ESCALA DE LIKERT donde 4=Excelente 3= Bueno, 2= Regular, 1=Deficiente				
							MEDIA	DESV. T	Q1	Q2	Q3
Validación del Instrumento	Presentación del Instrumento	4	3	3	4	4	4	1,10	3,00	4,00	4,00
	Claridad en la redacción de los ítems	4	3	2	4	4	4	1,79	3,00	4,00	4,00
	Pertinencia de las variables con los indicadores	4	4	3	3	3	3	1,10	3,00	3,00	4,00
	Relevancia del contenido	4	3	3	4	4	4	1,10	3,00	4,00	4,00
	Factibilidad de aplicación	4	4	2	4	3	4	1,79	3,00	4,00	4,00
	Validez de contenido del cuestionario	4	4	3	4	4	4	0,89	4,00	4,00	4,00
							3,8	1,4	3	4	4

Nota. Resultado de la evaluación de expertos según Método Delphi.

La validación del instrumento tiene como objetivo que el instrumento sea conciso y práctico al momento de la recolección de datos dentro de la investigación, la misma que fue calificada por tres jueces docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato y los expertos calificadores fueron Ingenieros Civiles que conocen el sector donde se realizó la investigación. Los evaluadores brindaron observaciones para mejorar el instrumento como en el caso de la redacción, la redundancia de preguntas, el orden, las áreas de trabajo y coincidieron que es importante conocer si la empresa posee algún tipo de programa informático.

Por ende, con la validación de los jueces y expertos, mediante el método Delphi se obtuvo una media de 3,8 dando una calificación buena, una desviación típica de 1,4 que es el promedio de lo manifestado por el grupo, siendo medianamente homogénea en los cuartiles Q1 el cual representa el 25% de los evaluadores con la calificación de 3 siendo un nivel bueno, el Q2 representa el 50% de los evaluadores con el nivel de 4 siendo excelente y por último el Q3 que es el 75% de los evaluadores dando un resultado de 4 siendo excelente y por lo cual el instrumento es aceptable en su presentación, en la

pertinencia de la variable, la relevancia del contenido y la factibilidad del instrumento para su aplicación.

Alfa de Cronbach

Tal como manifiestan los autores Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) el alfa de Cronbach se enfoca en procesos matemáticos para calcular la confiabilidad del instrumento el cual varia de 0 a 1.

Tabla 2.

Nivel de medición del Alfa de Cronbach

Intervalo del coeficiente alfa de Cronbach.	Valoración de la fiabilidad.
0,9 - 1	Excelente
0,8 - 0,9	Bueno
0,7 - 0,8	Aceptable
0,6 - 0,7	Débil
0,5 - 0,6	Pobre
0 - 0,5	Inaceptable

Nota: Intervalos y valoración de la confiabilidad del Alfa de Cronbach.

Tabla 3.

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach calculado con el personal de la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA.

α (Alfa):	0,764
k (# de ítems):	11
V_i (Varianza de cada ítem):	10,331
V_t (Varianza total):	33,777

Nota: Resultado del Alfa de Cronbach.

Mediante el alfa de Cronbach se puede conocer la confiabilidad que posee el instrumento al momento de ponerlo en práctica, para la investigación se realizó las encuestas con una muestra de 22 personas y 13 ítems en el cuestionario. La encuesta tuvo como finalidad conocer el criterio acerca de las compensaciones y los programas informáticos dentro de la organización, la misma que proporcionó un resultado de 0,764 en la confiabilidad del Alfa de Cronbach siendo así un nivel aceptable del instrumento que se utilizó para la recolección de datos.

3 CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de los resultados (Encuesta)

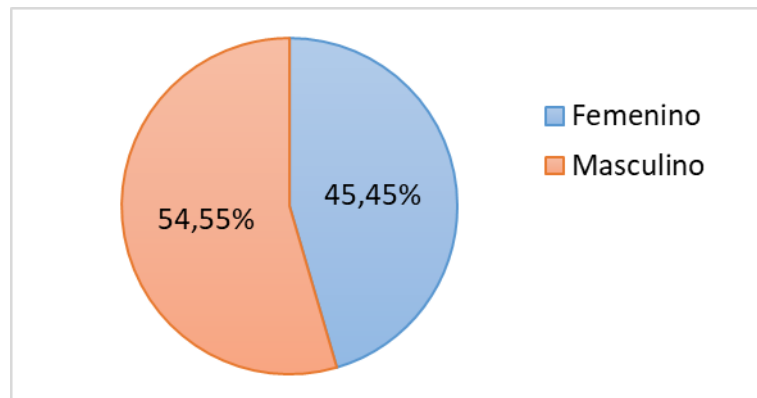
Pregunta 1: ¿Con que sexo se identifica?

Tabla 4.
Género

Opciones	Promedio	Frecuencia
Femenino	45,45%	10
Masculino	54,55%	12
Total general	100,00%	22

Nota. Resultados de la tabulación pregunta 1

Figura 1.
Género



Nota. La figura muestra las cifras de los géneros en la empresa. Fuente: Investigación de Campo (2022).

Análisis e interpretación:

Los empleados encuestados de la empresa Vintimilla y Vintimilla Construcciones V&V Rock CIA.LTDA., dieron a conocer que el 54,55% son de género masculinos y la diferencia con el 45,45% de género femenino en la organización. Lo cual indica que hay una ligera ventaja de hombres con respecto a las mujeres y se evidencia la inclusión de géneros en la empresa.

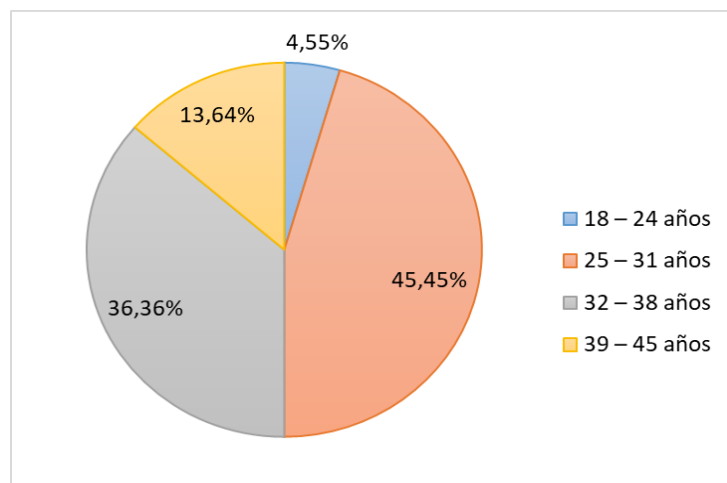
Pregunta 2: ¿Qué edad tiene?

Tabla 5.
Edad

Opciones	Promedio	Frecuencia
18 – 24 años	4,55%	1
25 – 31 años	45,45%	10
32 – 38 años	36,36%	8
39 – 45 años	13,64%	3
Total general	100,00%	22

Nota. Resultados de la tabulación pregunta 2.

Figura 2.
Edad



Nota. La figura muestra las cifras de las edades de los empleados de la empresa. Fuente: Investigación de Campo (2022).

Análisis e interpretación:

Los encuestados manifestaron que con el 45,45% entre los 25 y 31 años, con el 36,36% los empleados de 32 y 38 años, el 13,64% con edades entre 39 y 45 años y tan solo el 4,55% que su edad esta entre los 18 y 24 años. Se evidencia que en la empresa existe una gran inclusión para los jóvenes sin discriminar por su edad y pocas personas con edades avanzadas.

Pregunta 3: ¿Conoce los tipos de compensaciones que existen en la empresa?

Tabla 6.

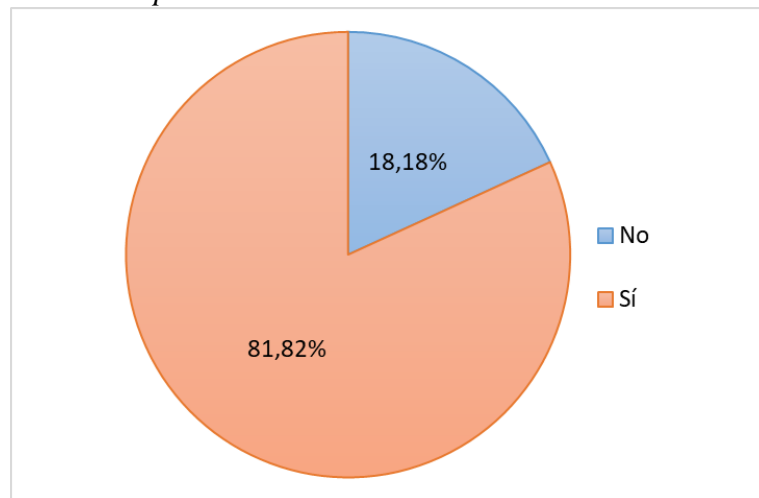
Compensaciones en la empresa

Opciones	Promedio	Frecuencia
No	18,18%	4
Sí	81,82%	18
Total general	100,00%	22

Nota. Resultados de la tabulación pregunta 3.

Figura 3.

Compensaciones en la empresa



Nota. La figura muestra las cifras de los empleados conocedores de las compensaciones. Fuente: Investigación de Campo (2022).

Análisis e interpretación:

El 81,82% supieron manifestar que conocen los tipos de compensaciones que otorga la empresa y la diferencia de tan solo el 18,18% desconocen las mismas. El gran porcentaje del personal que labora en la empresa tienen pleno conocimiento de las compensaciones que gozan por realizar determinadas actividades que generan beneficios al empleado y a la empresa con un mayor rendimiento laboral de sus empleados.

Pregunta 4: ¿En qué área de la empresa trabaja?

Tabla 7.

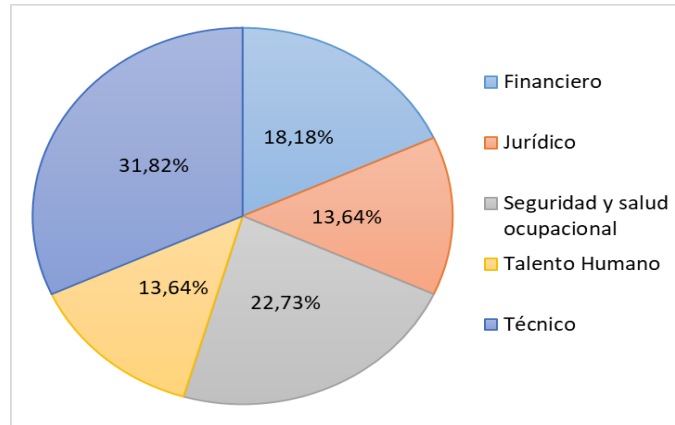
Área de trabajo

Opciones	Promedio	Frecuencia
Financiero	18,18%	4
Jurídico	13,64%	3
Seguridad y salud ocupacional	22,73%	5
Talento Humano	13,64%	3
Técnico	31,82%	7
Total general	100,00%	22

Nota. Resultados de la tabulación pregunta 4.

Figura 4.

Área de trabajo



Nota. La figura muestra las cifras de las áreas de trabajo en la empresa. Fuente: Investigación de Campo (2022).

Análisis e interpretación:

El 31,82% de los encuestados indican que laboran en el área técnica, el 22,73% trabaja en seguridad y salud ocupacional, el 18,18% ejerce en el área financiera y por último con el 13,64% respectivamente en las áreas de talento humano y jurídica. Por ende la empresa cuenta con la correcta distribución por áreas, donde se evidencia que el área técnica cuentan con más empleados por ser zona industrial.

Pregunta 5: ¿Cuántos años labora en la empresa?

Tabla 8.

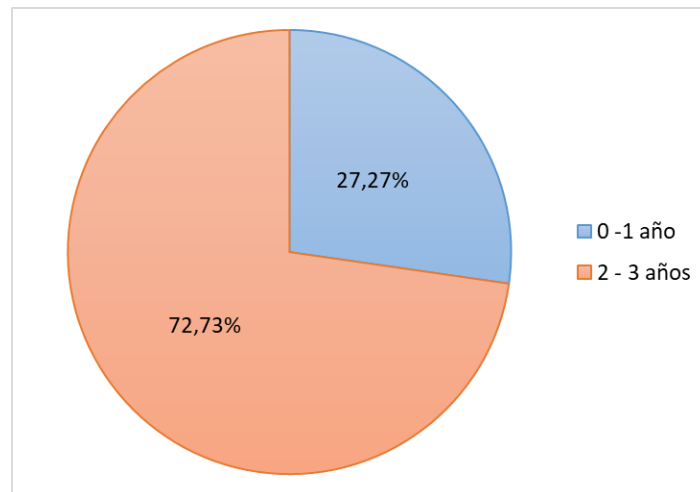
Años de trabajo

Opciones	Promedio	Frecuencia
0 -1 año	27,27%	6
2 - 3 años	72,73%	16
Total general	100,00%	22

Nota. Resultados de la tabulación pregunta 5.

Figura 5.

Años de trabajo



Nota. La figura muestra las cifras de los años de trabajo de los empleados. Fuente: Investigación de Campo (2022).

Análisis e interpretación:

El 72,73% lleva laborando de 2 a 3 años y la diferencia con el 27,27% trabaja menos de 1 año. Cabe recalcar que la empresa fue constituida el 15 de marzo del 2018, por ende, la mayor parte de los empleados ya llevan un lapso mayor de tiempo trabajando en la organización.

Pregunta 6: ¿Qué tipo de compensaciones percibe por parte de la empresa?

Compensaciones Económicas

Tabla 9.

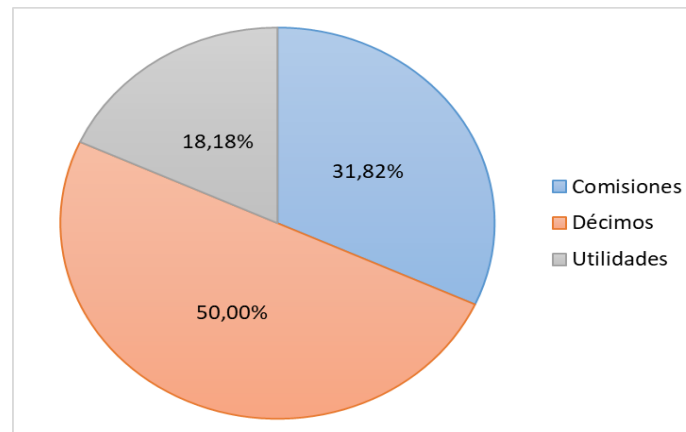
Compensaciones Económicas

Opciones	Promedio	Frecuencia
Comisiones	31,82%	7
Décimos	50,00%	11
Utilidades	18,18%	4
Total general	100,00%	22

Nota. Resultados de la tabulación pregunta 6.

Figura 6.

Compensaciones Económicas



Nota. La figura muestra las cifras de las compensaciones económicas más comunes dentro de la organización. Fuente: Investigación de Campo (2022).

Análisis e interpretación:

El 50% de los encuestados manifestó que la compensación más común por parte de la empresa son los décimos, con el 31,82% sostuvieron que las comisiones son las más comunes y por último el 18,18% que son las utilidades. Por lo mencionado se tiene en cuenta que la empresa si otorga compensaciones a sus colaboradores, los mismos que están conformes con lo retribuido por haber realizado las actividades.

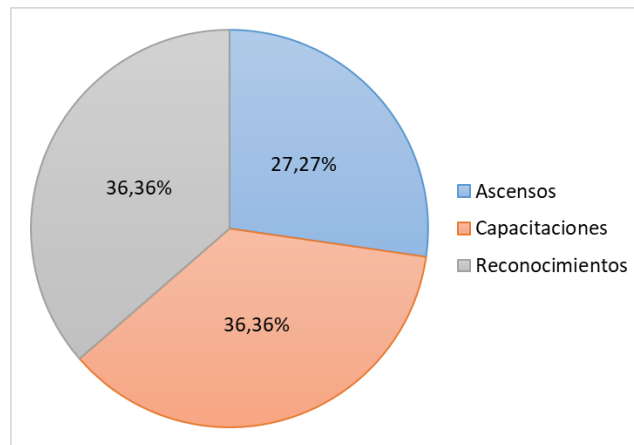
Pregunta 7: ¿Qué tipo de compensaciones percibe por parte de la empresa?
Compensaciones No Económicas

Tabla 10.
Compensaciones No Económicas

Opciones	Promedio	Frecuencia
Ascensos	27,27%	6
Capacitaciones	36,36%	8
Reconocimientos	36,36%	8
Total general	100,00%	22

Nota. Resultados de la tabulación pregunta 7.

Figura 7.
Compensaciones No Económicas



Nota. La figura muestra las cifras de las compensaciones no económicas más comunes dentro de la organización. Fuente: Investigación de Campo (2022).

Análisis e interpretación:

Los encuestados revelaron que con el 36,36% respectivamente las compensaciones no económicas más comunes son los reconocimientos y las capacitaciones, mientras que el 27,27% sostuvieron que los ascensos son las más utilizadas. Por lo cual cabe reconocer que la empresa maneja los tipos de compensaciones tanto económicas y no económicas, siendo los ascensos la compensación más frecuente entre los empleados.

Pregunta 8: ¿Cuán motivado se siente por las compensaciones que recibe de la empresa para su rendimiento laboral?

Tabla 11.

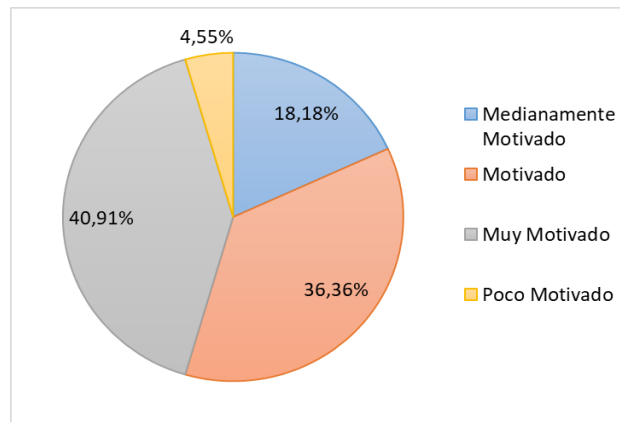
Motivación en el rendimiento laboral

Opciones	Promedio	Frecuencia
Medianamente Motivado	18,18%	4
Motivado	36,36%	8
Muy Motivado	40,91%	9
Poco Motivado	4,55%	1
Total general	100,00%	22

Nota. Resultados de la tabulación pregunta 8.

Figura 8.

Motivación en el rendimiento laboral



Nota. La figura muestra las cifras de cuan motivados están los empleados. Fuente: Investigación de Campo (2022).

Análisis e interpretación:

El 40,91% de los encuestados están muy motivados por las compensaciones que reciben por su rendimiento laboral, el 36,36% se sienten motivados, con el 18,18% se sienten medianamente motivados y tan solo el 4,55% se siente poco motivado. De acuerdo a lo mencionado se evidencia que la empresa recompensa de manera justa el rendimiento laboral a su personal por el hecho de que la mayoría se siente conforme con lo recibido.

Pregunta 9: ¿Está de acuerdo que la empresa retribuya el desempeño laboral mediante compensaciones?

Tabla 12.

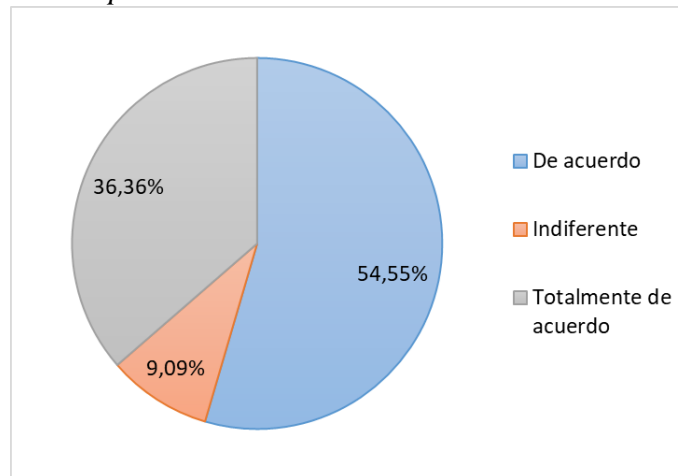
Retribución del desempeño laboral.

Opciones	Promedio	Frecuencia
De acuerdo	54,55%	12
Indiferente	9,09%	2
Totalmente de acuerdo	36,36%	8
Total general	100,00%	22

Nota. Resultados de la tabulación pregunta 9.

Figura 9.

Retribución del desempeño laboral



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los empleados acerca de la retribución del desempeño laboral. Fuente: Investigación de Campo (2022).

Análisis e interpretación:

El 54,55% de los encuestados están de acuerdo que la empresa retribuya su desempeño laboral mediante compensaciones, el 36,36% están totalmente de acuerdo y finalmente el 9,09% de la empresa se mantienen indiferentes al tema, por lo cual se refleja que la empresa recompensa de buena manera el desempeño laboral a sus empleados, dado que la mayoría manifestó estar conformes con lo obtenido.

Pregunta 10: ¿Por qué parámetros desea recibir compensaciones dentro de la organización?

Tabla 13.

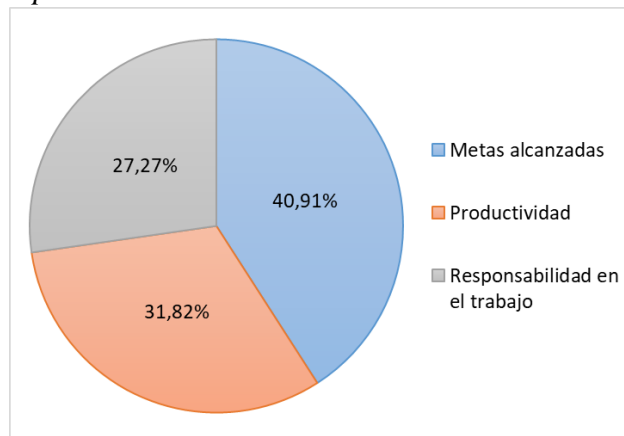
Parámetros para compensar.

Opciones	Promedio	Frecuencia
Metas alcanzadas	40,91%	9
Productividad	31,82%	7
Responsabilidad en el trabajo	27,27%	6
Total general	100,00%	22

Nota. Resultados de la tabulación pregunta 10. Fuente: Investigación de Campo (2022).

Figura 10.

Parámetros para compensar



Nota. La figura muestra que parámetros desean los empleados para ser compensados.

Análisis e interpretación:

El 40,91% de los encuestados indican que desean recibir compensaciones por el indicador de las metas alcanzadas, el 31,82% de los empleados prefieren ser recompensados por la productividad y con el 27,27% desean ser enaltecidos por la responsabilidad que se tiene en el trabajo. Esto indica que la empresa está dispuesta a entregar nuevos incentivos mediante los indicadores mencionados puesto que generan un mejor ambiente laboral y mayor productividad en el sector.

Pregunta 11: ¿Cree que dentro de la organización requieren mayor capacitación para la correcta aplicación de las bases de datos en los Programas Informáticos que miden las compensaciones?

Tabla 14.

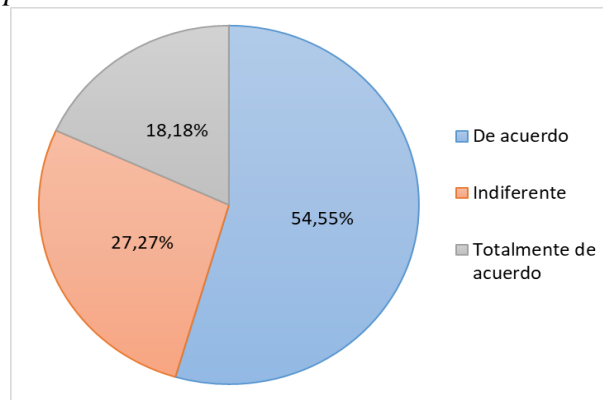
Capacitaciones para P.I.

Opciones	Promedio	Frecuencia
De acuerdo	54,55%	12
Indiferente	27,27%	6
Totalmente de acuerdo	18,18%	4
Total general	100,00%	22

Nota. Resultados de la tabulación pregunta 11.

Figura 11.

Capacitaciones para P.I.



Nota. La figura muestra la implementación de capacitaciones en los programas informáticos. Fuente: Investigación de Campo (2022).

Análisis e interpretación:

El 54,55% están de acuerdo que en la empresa requieren capacitación para los programas informáticos, el 27,27% son indiferentes al tema y por ultimo con el 18,18% están totalmente de acuerdo con la capacitación. Por lo cual la mayor parte de los empleados manifiestan que es necesario realizar capacitaciones con la finalidad de mejorar la aplicación de las compensaciones por medio de una herramienta tecnológica.

Pregunta 12: ¿Según su criterio cree que los equipos de cómputo satisfacen los requerimientos para la utilización de los Programas Informáticos que miden las compensaciones?

Tabla 15.

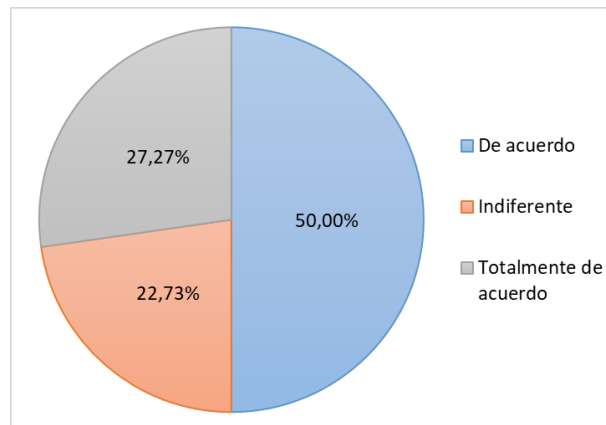
Equipos de cómputo.

Opciones	Promedio	Frecuencia
De acuerdo	50,00%	11
Indiferente	22,73%	5
Totalmente de acuerdo	27,27%	6
Total general	100,00%	22

Nota. Resultados de la tabulación pregunta 12.

Figura 12.

Equipos de Cómputo



Nota. La figura muestra si los equipos de cómputo son los adecuados para la empresa. Fuente: Investigación de Campo (2022).

Análisis e interpretación:

El 50% de los encuestados están de acuerdo que los equipos de cómputo satisfacen las necesidades para utilizar los distintos programas informáticos, el 27,27% están totalmente de acuerdo con su funcionamiento y por último el 22,73% se mantuvo indiferente al problema. Esto indica que los equipos de cómputo que se tienen en la organización cumplen con lo necesario para poder llevar a cabo lo planificado mediante los programas informáticos.

Pregunta 13: ¿Considera usted importante la implementación de un Programa Informático para agilizar la entrega de las compensaciones en la empresa?

Tabla 16.

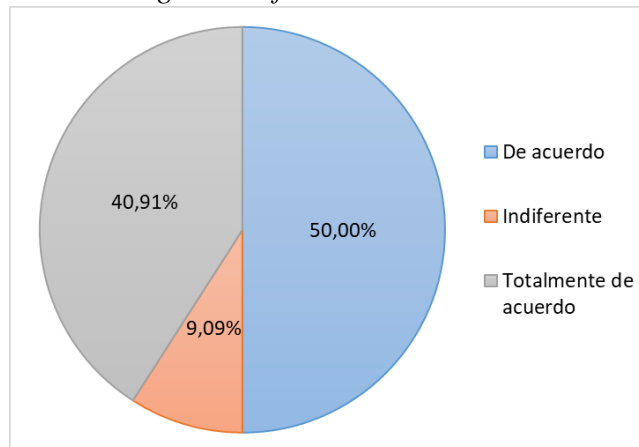
Implementación de un Programa Informático.

Opciones	Promedio	Frecuencia
De acuerdo	50,00%	11
Indiferente	9,09%	2
Totalmente de acuerdo	40,91%	9
Total general	100,00%	22

Nota. Resultados de la tabulación pregunta 13.

Figura 13.

Implementación de un Programa Informático



Nota. La figura muestra si es necesario implementar un programa informático en la empresa. Fuente: Investigación de Campo (2022).

Análisis e interpretación:

El 50% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo con la implementación de un programa informático que controle las compensaciones, el 40,91% están totalmente de acuerdo que se implemente y tan solo el 9,09% se sienten indiferente con el tema. Por ende, la mayoría de los encuestados consideran que es necesario implementar el programa para que la empresa tenga un mayor control con las compensaciones y a su vez un mayor rendimiento por sus colaboradores.

3.2 Verificación de hipótesis

Coefficiente de correlación de Pearson

Según lo manifestado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) el coeficiente de correlación sirve para analizar la muestra de las variables independientes y dependientes de una investigación mediante los niveles establecidos que van de 1 negativo a 1 positivo siendo 0 neutral.

Tabla 17.

Nivel de medición de las variables

-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0,10	Correlación positiva muy débil.
+0,25	Correlación positiva débil.
+0,50	Correlación positiva media.
+0,75	Correlación positiva considerable.
+0,90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Dirección, magnitud y valor numérico de la correlación de Pearson, información extraída de Hernández et., (2014).

Tabla 18.

Coefficiente de correlación de Pearson.

	Variable Independiente	Variable Dependiente	Correlación	Nivel de Significancia
PREGUNTAS	¿Según su criterio cree que los equipos de cómputo satisfacen los requerimientos para la utilización de los Programas Informáticos que miden las compensaciones?	¿Qué tipo de compensaciones percibe por parte de la empresa? Compensaciones No Económicas	,551	,008

¿Considera usted importante la implementación de un Programa Informático para agilizar la entrega de las compensaciones en la empresa?	¿Por qué parámetros desea recibir compensaciones dentro de la organización?	,624	,026
--	---	------	------

Nota. Resultado de las variables por la correlación de Pearson.

Acorde a los datos obtenidos de la correlación de Pearson (ver anexo H) se determinaron dos correlaciones que responden a las hipótesis y objetivos planteados, los mismos que tienen un nivel de confianza del 95% de que exista una correlación y el 5% de error. Obteniendo un valor del 0,551 a 0,624 de correlación el cual indica que es una correlación positiva media a las interrogantes de los tipos de compensaciones y el criterio de los equipos de cómputo que manejan en la empresa los mismos que brindan soporte para manejar los programas informáticos y de igual manera la correlación para conocer los nuevos parámetros por los cuales los empleados desean ser recompensados con la implementación del programa. Teniendo en cuenta que si el valor de significancia es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula. Por ende, se afirma la hipótesis alternativa la misma que sostiene que es factible implementar el programa debido a que mejorara el nivel motivacional dentro de la organización debido a que los niveles de significancia son de 0,008 y 0,026.

3.3 Análisis y discusión de los resultados (Entrevista)

Mediante la validación del contenido de la entrevista realizada por los jueces docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato (ver anexo I) los cuales brindaron recomendaciones y criterios para mejorar el contenido del instrumento, cabe mencionar que son jueces especializados en las variables del estudio de investigación.

Tabla 19.
Validación del contenido de la entrevista

CRITERIOS	Apreciación Cualitativa								VALIDADORES
	Excelente	%	Bueno	%	Regular	%	Deficiente	%	
Presentación del instrumento.	3	100%							Ing. Sonia Chaluisa Mg.
Claridad de la redacción.	2	66,7%	1	33,3%					
Pertinencia de la variable con los indicadores.	3	100%							Ing. César Guerrero V., Mg.
Relevancia del contenido.	1	33,3%	2	66,7%					
Factibilidad de la aplicación	2	66,7%	1	33,3%					Econ. Luis Lascano
Validez de contenido del cuestionario.	3	100%							

Nota. Calificaciones de los validadores del contenido entrevista.

De acuerdo a lo manifestado por parte de los evaluadores, se tiene que para el 100% de ellos la presentación del instrumento es excelente, en la claridad de la redacción el 66,7% manifestó que es excelente y tan solo el 33,3% manifiesta que es bueno, en la Pertinencia de la variable con los indicadores concordaron que es excelente. En la relevancia del contenido el 66,7 manifestaron que es bueno y solo el 33,3% manifestó que es excelente, en la factibilidad de la aplicación el 66,7 manifestó que es excelente y el 33,3% dijo que es bueno. Finalmente, en la validez de contenido del cuestionario el 100% manifestó como excelente.

Recopilación de datos

Tabla 20.

Respuestas e ítems de las entrevistas.

PREGUNTAS:	ENTREVISTADOS	
	Patricia Muñoz Flores Cargo: Gerente General	Roberto Vintimilla Mora Cargo: Presidente
¿Qué puede manifestar acerca de las compensaciones?	Las compensaciones son obligaciones que la empresa tiene con los empleados. Estas son una remuneración o beneficio que favorece al empleado a cambio de su trabajo con el fin de cumplir con sus necesidades.	Son incentivos que percibe los empleados a cambio de emplear su esfuerzo físico en determinadas acciones, esto favorece al empleado y al empleador ya que las partes se beneficiaran.
¿Cree usted que las compensaciones son importantes en la constructora?	Son importantes a nivel general, ya que es un beneficio para el trabajador en general ya que la misma aumenta la satisfacción personal y ayuda en el desempeño de los empleados mejorando las relaciones laborales.	Son muy importantes, ya que mediante ellas el trabajador se motiva por recibir un incentivo extra sea económico o a su vez vacaciones en el aspecto no económico y por tal la empresa genera una mayor productividad en el sector.
¿Qué tipo de compensaciones utilizan en la empresa?	En la empresa actualmente las compensaciones más usadas son las horas extras, afiliación al seguro, vacaciones, decimos.	La empresa ofrece a sus empleados ciertas compensaciones que ya fueron firmadas en su contrato, las principales o más utilizadas son los seguros, horas extras, decimos, vacaciones.
¿Manifieste las compensaciones más aplicadas para un colaborador?	Como se menciona anteriormente se usa todas las compensaciones, pero en particular las horas extras que son aplicadas fuera de la jornada de trabajo.	El pago por horas extras es la más utilizada hoy en día, por el motivo de que por pandemia existió un mayor número de contratos para obras.
¿Qué factores o parámetros se toma en cuenta para entregar una compensación?	Para la entrega de compensaciones los principales parámetros que tenemos en cuenta son las que están determinadas por la ley y de igual manera las compensaciones que están	Los factores que se toman en cuenta principalmente son las que están establecidas por la ley y segundo depende del número y el tiempo que emplean en realizar las actividades que hacen en la empresa.

establecidas en el contrato laboral.

¿Con qué tipo de Programas Informáticos trabaja la organización para medir compensaciones?	Por el momento con ningún programa, todo se lo hace manual.	Actualmente en la empresa no contamos con algún programa para lo mencionado.
¿Cuáles son los Programas informáticos que le ayudan a la organización a llevar el control de los datos de sus empleados?	Mediante Excel y manualmente en hojas de papel.	Para el control de datos el área financiera utiliza Excel y Word.
¿La organización cuenta con el equipo de cómputo necesario para el correcto procesamiento de los programas informáticos?	A nuestra consideración sí, ya que fueron actualizados en el segundo semestre del 2021.	Sí, los equipos de cómputo fueron adquiridos al momento de que la empresa fue fundada.
¿Dentro de la organización existe algún departamento que lleve la información de las compensaciones a sus empleados?	Si, las compensaciones, las cuentas y datos de los empleados lo maneja el área de contabilidad.	El área Financiera es la encargada del tema de compensaciones.
¿Estaría de acuerdo que en la organización exista un software de gestión, el cual agilite la entrega y distribución de las compensaciones?	Por mi parte estoy de acuerdo con la implementación, ya que mediante el programa informático ayudara en mantener la organización de los datos del personal y de igual manera para poder saber quiénes reciben las compensaciones.	Sí, por el hecho de que con el programa manifestado el personal que está encargado de la distribución tendrá un mayor control de las personas a las que se deben compensar por tal motivo se facilitara las entregas.

Nota. Respuestas del Presidente y Gerente General a la entrevista.

Análisis e interpretación:

De acuerdo con lo manifestado por el Presidente y la Gerente General, en relación a las preguntas 1,2,3 las compensaciones son incentivos o beneficios que recibe el personal por el hecho de realizar una determinada acción que funciona para cumplir con sus beneficios personales, siendo muy importantes para la empresa por el motivo de que se obtiene un

mayor rendimiento laboral por parte de los colaboradores y la empresa aumenta la productividad en el sector de la construcción. Cabe mencionar que los empleados reciben compensaciones tanto económicas y no económicas como en el caso de los décimos, seguros, reconocimientos, capacitaciones y la principal las compensaciones por las horas extras ejercidas.

En relación a lo indicado en las preguntas 4 y 5 todas las compensaciones adquiridas por el trabajador son establecidas por parámetros previamente estipulados al momento de firmar el contrato en el cual se detallan las compensaciones declaradas por las leyes y compensaciones definidas por la empresa.

En relación a las preguntas 6, 7, 8, 9 en la actualidad la empresa no cuenta con algún tipo de programa informático para el control de la distribución de las compensaciones, únicamente cuentan con Microsoft Excel para el registro de datos de los empleados, los mismos que son controlados por el área financiera, los cuales son los encargados del control y la distribución de las compensaciones a los empleados. Cabe mencionar que los equipos de cómputo cumplen con las especificaciones para utilizar cualquier tipo de programa por el hecho de que son nuevos y suelen ser actualizados en un cierto periodo de tiempo.

Finalmente, con la pregunta 10 recopilada de la entrevista a los altos mandos de la empresa Vintimilla y Vintimilla Construcciones V&V Rock CIA.LTDA., manifestaron que están de acuerdo con la implementación de un programa informático, dado que mediante el programa se facilitara el control y la distribución para el personal del área financiera, debido a que se agilitara el proceso para conocer al personal apto para recibir una compensación sea económica y no económica.

4 CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Por medio del análisis investigativo de varios autores, podemos indicar que las compensaciones son el motor principal para que las personas se sientan motivadas y desempeñen su actividad laboral sabiendo que por su interacción recibirán un incentivo tanto económico y no económico. Asimismo, se conoce que la motivación está sujeta en el comportamiento del empleado y por ende en la productividad de la empresa.
- Mediante los datos obtenidos de la investigación, podemos manifestar que en la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA. se manejan los dos tipos de compensaciones, el 50% manifestaron que los décimos es la más común de las económicas y con el 36,36% respectivamente los reconocimientos y las capacitaciones son las utilizadas de las no económicas. De igual manera, los representantes de la empresa indicaron estar de acuerdo con la implementación de un programa informático para el control y distribución de las compensaciones dentro de la organización.
- Mediante la propuesta de la implementación del programa de compensaciones se incluye datos generales acerca del programa y los pasos para el desarrollo del mismo, el cual se lo realizó mediante Microsoft Access y tiene como finalidad conocer el personal acreditado para recibir una compensación dentro de la empresa, de igual manera el programa de compensaciones posee datos personales de los empleados y los indicadores de compensaciones que percibieron en el último mes de labores. Como resultado del programa se espera mantener el control de la distribución de compensaciones en la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA.

4.2 Recomendaciones

- Analizar el tema de las compensaciones en las distintas empresas de la ciudad y la provincia, los mismos que pueden guiar su investigación en la información que se recolecto de distintos autores y en el programa informático para que lo implementen en sus organizaciones, conociendo que las compensaciones elevaran el nivel del desempeño laboral de su personal por la motivación de recibir una compensación.
- Implementar las compensaciones tanto económicas y no económicas en las distintas empresas de los sectores que aportan en la economía del país, dado que las compensaciones son la principal motivación de los empleados para aumentar su rendimiento laboral y por ende las empresas aumentaran su productividad en el sector que pertenecen, por lo cual se dará un crecimiento en la economía del país.
- Examinar las organizaciones que desean implementar el programa de compensaciones según los requisitos y los parámetros que las empresas tengan como normativas, las mismas que realizaran la estructura y funcionamiento de acuerdo a las necesidades de las empresas, lo cual tiene como propósito agilizar el proceso de las compensaciones económicas y no económicas.

PROPUESTA

Tema

Programa para el control de compensaciones en la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA. mediante Microsoft Access.

Introducción

El programa de compensaciones tiene como objetivo principal el control y la distribución de las compensaciones en la empresa, cabe recalcar que los parámetros para la entrega de una compensación están basados tanto en las leyes ecuatorianas, en su contrato y en los indicadores que los empleados manifestaron en la encuesta. Todo ello para mantener la transparencia en el procedimiento y la satisfacción de los empleados al ser remunerados según la actividad y su tiempo empleado para culminarlo.

Objetivo

Diseñar un programa en Microsoft Access para el control y la distribución de compensaciones.

Socialización

Tabla 21.

Matriz de socialización de la propuesta

MATRIZ DE SOCIALIZACIÓN	
TEMA:	Programa para el control de compensaciones en la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA. mediante Microsoft Access.
OBJETIVO:	Socializar el programa del control y distribución de compensaciones mediante Microsoft Access.

PROCEDIMIENTO:	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar los datos e indicadores de compensaciones que se usan en el programa informático. • Socializar el programa para el control de compensaciones realizado en Microsoft Access a los representantes del área Financiera. • Ejecutar el programa con los datos de caja blanca para analizar posibles cambios. • Implementar el programa con datos de caja negra para el uso dentro de la organización.
-----------------------	--

RESPONSABLES:	Personal del área Financiera y el investigador.
----------------------	---

PRESUPUESTO:	El presupuesto es fijado por los superiores de la empresa.
---------------------	--

BENEFICIARIOS:	Los empleados y los superiores de la empresa.
-----------------------	---

PLAZO DE EJECUCIÓN:	De acuerdo al cronograma de la empresa, de 1 a 2 meses.
----------------------------	---

HORARIOS:	Sábados y Domingos de 09:00 am a 12:00 pm.
------------------	--

RESULTADOS ESPERADOS:	El correcto uso de la herramienta tecnológica y la implementación del programa informático para el control de las compensaciones en la empresa.
------------------------------	---

Nota. Matriz de socialización de la propuesta del programa para el control.

Justificación

Teniendo en cuenta lo investigado dentro de la empresa con las encuestas y las entrevistas, se conoce que, si se entregan compensaciones a sus empleados, pero no se lleva un control correcto de las personas a las cuales ya se hizo la entrega, de igual manera desconocen la función principal de las compensaciones en la motivación de las personas. Por ende, mediante la propuesta de la aplicación de un programa de compensaciones en la empresa, se puede ayudar a controlar que tipo de compensación debe ser entregada al empleado, según los parámetros que cumple, lo cual ayudará a la empresa a agilizar la distribución

de las compensaciones en el personal, es por esto que el área financiera tendrá el control total del programa tanto como los datos del personal y las funciones del programa.

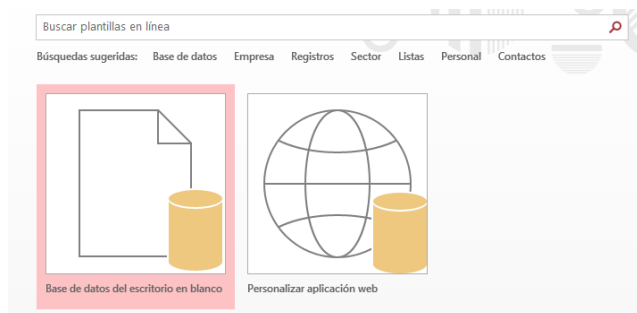
Por tal razón el objetivo de la propuesta de la investigación es la implementación del programa informático en la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA. para agilizar y controlar la correcta distribución de las compensaciones al personal.

Prototipo del programa de compensaciones en Microsoft Access

A continuación, se detalla los pasos para la implementación del programa de control de compensaciones. Por ende, como primer paso es necesario ejecutar Microsoft Access y seleccionar en “**Base de datos del escritorio en blanco**”.

Figura 14.

Nueva Base de datos del escritorio en blanco Microsoft Access

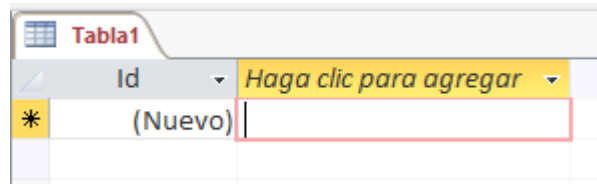


Nota. La figura muestra la creación de una nueva base de datos. Fuente: Investigación de Campo (2022).

- Modificar el nombre de la tabla para identificarla. Por conveniencia se la llamara “**Datos del Personal**”

Figura 15.

Nombre de la Tabla



Nota. La figura muestra el formato de una nueva tabla. Fuente: Investigación de Campo (2022).

- Diseñar la tabla “**Datos del Personal**” según los parámetros establecidos tanto en General y Búsqueda.

Tabla 22.

Parámetros de GENERAL en la tabla Datos del Personal

GENERAL						
Nombre del Campo	Tipo de Datos	Tamaño del Campo	Formato	Lugares decimales	Título	Valor Predeterminado
Cédula	Texto corto	10				
Apellidos	Texto corto	50				
Nombres	Texto corto	50				
Género	Texto corto	9				Femenino
Fecha de Nacimiento	Fecha/Hora		Fecha corta		FNace	=Fecha()
Área	Texto corto	50				
Fecha de Ingreso	Fecha/Hora		Fecha corta		FIngreso	=Fecha()
Estado Civil	Texto corto	15				Soltero / a
Celular	Texto corto	10				
Email	Hipervínculo					
Cargas Familiares	Número	Entero largo		General		0

Nota. La tabla muestra los parámetros que debe tener la tabla “Datos del Personal”.

Tabla 23.*Parámetros de BUSQUEDA en la tabla Datos del Personal*

BÚSQUEDA			
Nombre del Campo	Mostrar control	Tipo de origen de la fila	Origen de la fila
Cédula	Cuadro de texto		
Apellidos	Cuadro de texto		
Nombres	Cuadro de texto		
Género	Cuadro combinado	Lista de valores	"Femenino"; "Masculino"
Fecha de Nacimiento			
Área	Cuadro combinado	Lista de valores	"Financiero"; "Talento Humano"; "Jurídico"; "Seguridad y salud ocupacional"; "Técnico"
Fecha de Ingreso			
Estado Civil	Cuadro combinado	Lista de valores	"Soltero / a"; "Casado / a"; "Viudo / a"; "Divorciado / a"
Celular	Cuadro de texto		
Email			
Cargas Familiares	Cuadro de texto		

Nota. La tabla muestra los parámetros que debe tener la tabla “Datos del Personal”.

- Se obtendrá una tabla igual a la siguiente con **Clave Principal** en el campo “Cédula”.

Figura 16.

Formato de la tabla Datos del Personal



	Nombre del campo	Tipo de datos
🔑	Cédula	Texto corto
	Apellidos	Texto corto
	Nombres	Texto corto
	Género	Texto corto
	Fecha de Nacimiento	Fecha/Hora
	Área	Texto corto
	Fecha de Ingreso	Fecha/Hora
	Estado Civil	Texto corto
	Celular	Texto corto
	Email	Hipervínculo
	Cargas Familiares	Número

Nota. La figura muestra el formato de la tabla de Datos del Personal. Fuente: Investigación de Campo (2022).

- Una vez lleno los campos con datos reales o ficticios, se realiza la creación de una nueva tabla con el nombre “**Compensaciones**” con los parámetros establecidos tanto en General y Búsqueda.

Tabla 24.

Parámetros de GENERAL en la tabla Compensaciones

GENERAL					
Nombre del Campo	Tipo de Datos	Tamaño del Campo	Formato	Título	Valor Predeterminado
Número del recibo	Autonumeración				
Cédula	Texto corto	10			
Motivo de Compensación	Texto corto	100			
CE Décimos	Sí/No				No
CE Utilidades	Sí/No				No

CE Comisiones	Sí/No	No
CE Bonificaciones	Sí/No	No
CE Pago de horas extras	Sí/No	No
CNE Ascensos	Sí/No	No
CNE Reconocimientos	Sí/No	No
CNE Viajes	Sí/No	No
CNE Capacitaciones	Sí/No	No
CNE Vacaciones	Sí/No	No

Nota. La tabla muestra los parámetros que debe tener la tabla “Compensaciones”.

Tabla 25.

Parámetros de BUSQUEDA en la tabla Compensaciones

BÚSQUEDA			
Nombre del Campo	Mostrar control	Tipo de origen de la fila	Origen de la fila
Número del recibo			
Cédula	Cuadro de texto		
Motivo de Compensación	Cuadro de texto		
CE Décimos	Casilla		
CE Utilidades	Casilla		
CE Comisiones	Casilla		
CE Bonificaciones	Casilla		
CE Pago de horas extras	Casilla		
CNE Ascensos	Casilla		
CNE Reconocimientos	Casilla		
CNE Viajes	Casilla		
CNE Capacitaciones	Casilla		
CNE Vacaciones	Casilla		

Nota. La tabla muestra los parámetros que debe tener la tabla “Compensaciones”.

- Obteniendo una tabla similar con **Clave Principal** en el campo “Número del recibo”.

Figura 17.
Formato de la tabla Compensaciones

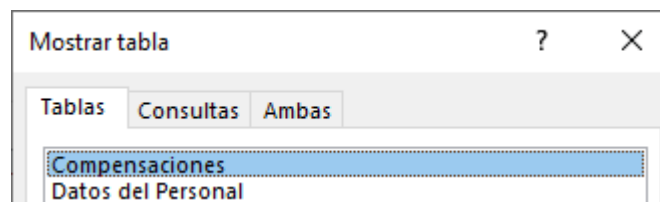


Nombre del campo	Tipo de datos
Número del recibo	Autonumeración
Cedula	Texto corto
Motivo de Compensación	Texto corto
CE Décimos	Sí/No
CE Utilidades	Sí/No
CE Comisiones	Sí/No
CE Bonificaciones	Sí/No
CE Pago de horas extras	Sí/No
CNE Ascensos	Sí/No
CNE Reconocimientos	Sí/No
CNE Viajes	Sí/No
CNE Capacitaciones	Sí/No
CNE Vacaciones	Sí/No

Nota. La figura muestra el formato de la tabla de Compensaciones. Fuente: Investigación de Campo (2022).

- Una vez realizado las tablas, se procede a realizar una relación entre campos de las tablas, en la pestaña **Herramientas de Base de datos** señalar el botón **Relaciones** y marcar las tablas por relacionar.

Figura 18.
Tabla de Relaciones



Nota. La figura muestra las tablas que se pueden utilizar para la relación. Fuente: Investigación de Campo (2022).

- Se procede a escoger los campos a relacionar en las tablas y se selecciona en Exigir integridad referencial.

Figura 19.
Cuadro de Modificación de relaciones.

Modificar relaciones

Tabla o consulta: Datos del Personal Tabla o consulta: Compensaciones

Cédula Cedula

Exigir integridad referencial
 Actualizar en cascada los campos relacionados
 Eliminar en cascada los registros relacionados

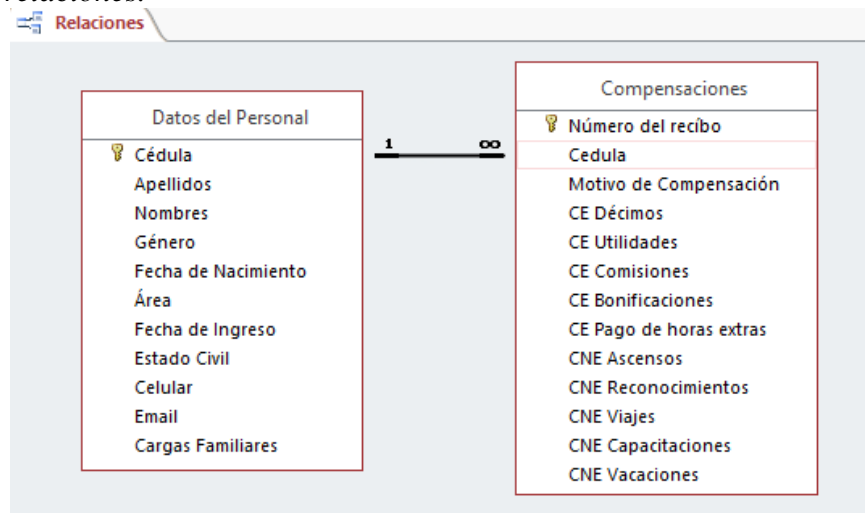
Tipo de relación: Uno a varios

Aceptar
Cancelar
Tipo de combinación...
Crear nueva...

Nota. La figura muestra el cuadro de relaciones. Fuente: Investigación de Campo (2022).

- Se obtendrá una relación de **Uno a varios** entre los campos cédula de las tablas “Datos del Personal” y la tabla “Compensaciones”.

Figura 20.
Cuadro de relaciones.

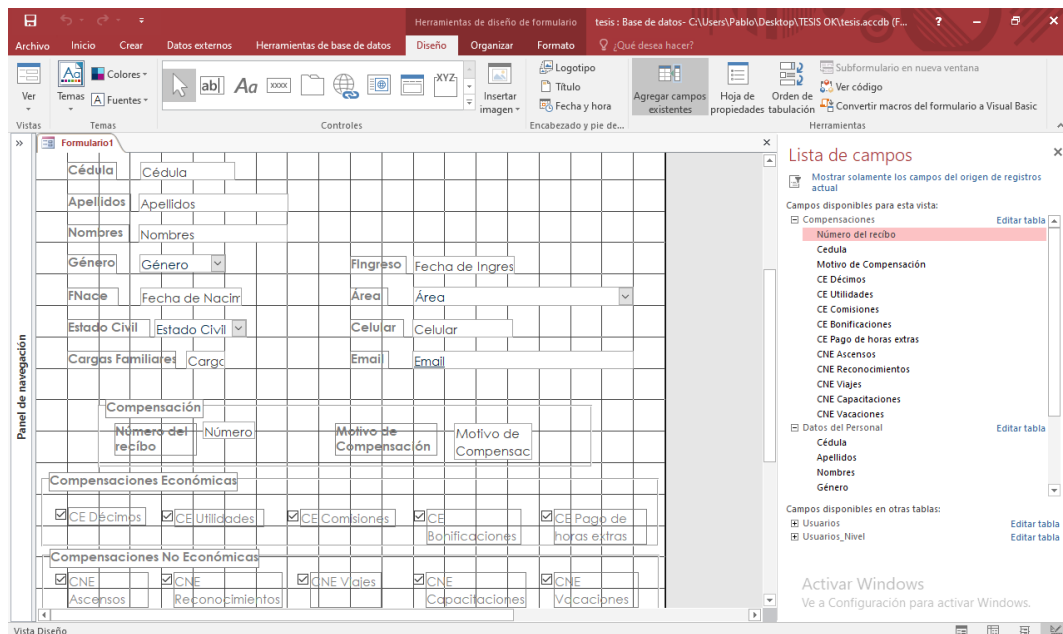


Nota. En la figura se muestra las relaciones entre tablas. Fuente: Investigación de Campo (2022).

- Al culminar con la elaboración de las tablas y las relaciones, se procede a elaborar el formulario, en la pestaña **Crear** se selecciona la opción **Formulario en blanco** con la finalidad de seleccionar los datos a usar dentro del formulario y el formato tanto de letra y controles por usar.

En el caso del programa para el control de compensaciones dentro de la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA. se estableció la siguiente estructura.

Figura 21.
Estructura del programa de control.



Nota. En la figura se muestra la estructura y campos usados en el formulario. Fuente: Investigación de Campo (2022).

- Al finalizar con la estructura y modificación de algunos botones se obtiene como resultado lo siguiente.

Figura 22.
Programa de control de compensaciones

Control de Compensaciones Empresa Vintimilla y Vintimilla Construcciones VyV Rock CIA. LTDA.

1802784387

Cédula: 1802784387

Apellidos: Bombon Suarez

Nombres: Sheyla Nathaly

Género: Femenino

FNace: 17/10/1992

Estado Civil: Soltero / a

Cargas Familiares: 0

Fingreso: 19/11/2018

Área: Financiero

Celular: 0997865543

Email: sheybs1992@gmail.com

Compensación

Número del recibo: 7

Motivo de la Compensación: Mes Diciembre

Compensaciones Económicas

CE Décimos

CE Utilidades

CE Comisiones

CE Bonificaciones

CE Pago de horas extras

Compensaciones No Económicas

CNE Ascensos

CNE Reconocimientos

CNE Viajes

CNE Capacitaciones

CNE Vacaciones

Nota. En la figura se muestra el programa del control de compensaciones culminado. Fuente: Investigación de Campo (2022).

En el programa de control de compensaciones de la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA se puede observar los datos personales de los empleados como la cédula, apellidos, nombre, género, fecha de nacimiento, estado civil, cargas familiares, la fecha de ingreso a la empresa, el área en la que labora, el número de celular y el email. De igual manera se presenta el número de recibo de la compensación, el motivo por el cual recibió la compensación y por último los tipos de compensaciones tanto económicas y no económicas que percibió el empleado seleccionado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, B., & Baca, M. (2007). *PERCEPCIÓN DEL PERSONAL SOBRE LA INFLUENCIA DE LOS COMPONENTES DE LA COMPENSACION TOTAL EN LA RETENCION DEL TALENTO* (Issue 235).
- Baena, G. (2017). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Serie integral por competencias (Libro Online)* (Issue 2017).
<http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Bengoechea, J. (2012). *Microsoft Access: Diseño de aplicaciones sencillas de bases de datos*. Ideaspropias Editorial S.L.
https://books.google.com.pe/books?id=5H8Hjd_DHqcC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera).
- Camps, R., Casillas, L., Costal, D., Gilbert, M., Martin, C., & Perez, O. (2005). Tropical diseases. 2. Malaria. (II). Management and treatment. In *Nursing times* (Vol. 64, Issue 12).
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. (2009). *La motivación y el aprendizaje*. <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>
- Caso, A. (2003). *Sistemas de incentivos a la producción*. - Google Libros.
<https://books.google.com.ec/books?id=1SsMSx1yxbAC&pg=PA114&dq=concepto+de+incentivos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjM->

aLYiaX0AhV4lGoFHVRCDC4Q6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=concepto de
incentivos&f=false

Chaluisa, S., Maldonado, S., & Villa, L. (2022). *Oportunidades en el emprendimiento sostenible: Un análisis comparativo post-pandemia*. 7(1), 510–528.

<https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3491>

Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS El capital humano de las organizaciones* (McGrawHill (ed.); Novena).

Daza, D., Martín, R., Sosa, J., & Vargas, Y. (2013). *ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS EN PROCESOS LIDERADOS POR EL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA*.

García, O. (2006). La compensación financiera: una medida del valor del trabajador.

Pensamiento y Gestión: Revista de La División de Ciencias Administrativas de La Universidad Del Norte, 21, 182–233.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (McGrawHill).

Herrera, W. (2003). *La población (Segundo elemento constitutivo del Estado)*. 224–272.

Hidalgo, B. (2011). *Remuneraciones Inteligentes: Una mirada sencilla para atraer, retener y motivar al talento*.

<https://books.google.com.ec/books?id=aOoLxUbM3d4C&printsec=frontcover&dq=remuneraciones+inteligentes&hl=es->

[419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=compensación total&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=aOoLxUbM3d4C&printsec=frontcover&dq=remuneraciones+inteligentes&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=compensación total&f=false)

- Juárez, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. www.editorialpatria.com.mx
- Ledda Larcher. (2000). *Microsoft Access Facultad de Agronomía y Agroindustrias Qué es Access?* 1–3. http://faa.unse.edu.ar/document/apuntes/inforaplic/Acc2K_1.pdf
- López, M., & Otero, M. (2015). *Gestión de Recursos Humanos Subsistema de compensaciones*. <http://repositorio.unan.edu.ni/3915/1/2752.pdf>
- Martínez, F. (2010). *Hojas de cálculo con OO-Calc* (ECU: Edito).
<https://books.google.com.ec/books?id=Ek60BAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=hoja+de+calculo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjNi86Oz6P0AhWGMWoFHdUQDKYQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q&f=false>
- Molinero, M., & Chávez, U. (2019). Herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje en estudiantes de educación superior. In *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* (Vol. 10, Issue 19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.494>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ta ed.).
- Quintana, G. (2003). *Aprende Microsoft Access* - Google Libros.
https://books.google.com.ec/books?id=qrra_ECInaIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Ricardo, C. (2009). *Bases de Datos* (Vol. 17).

Soriano, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Proyecto Social: Revista de Relaciones Laborales*, 9, 163–184.

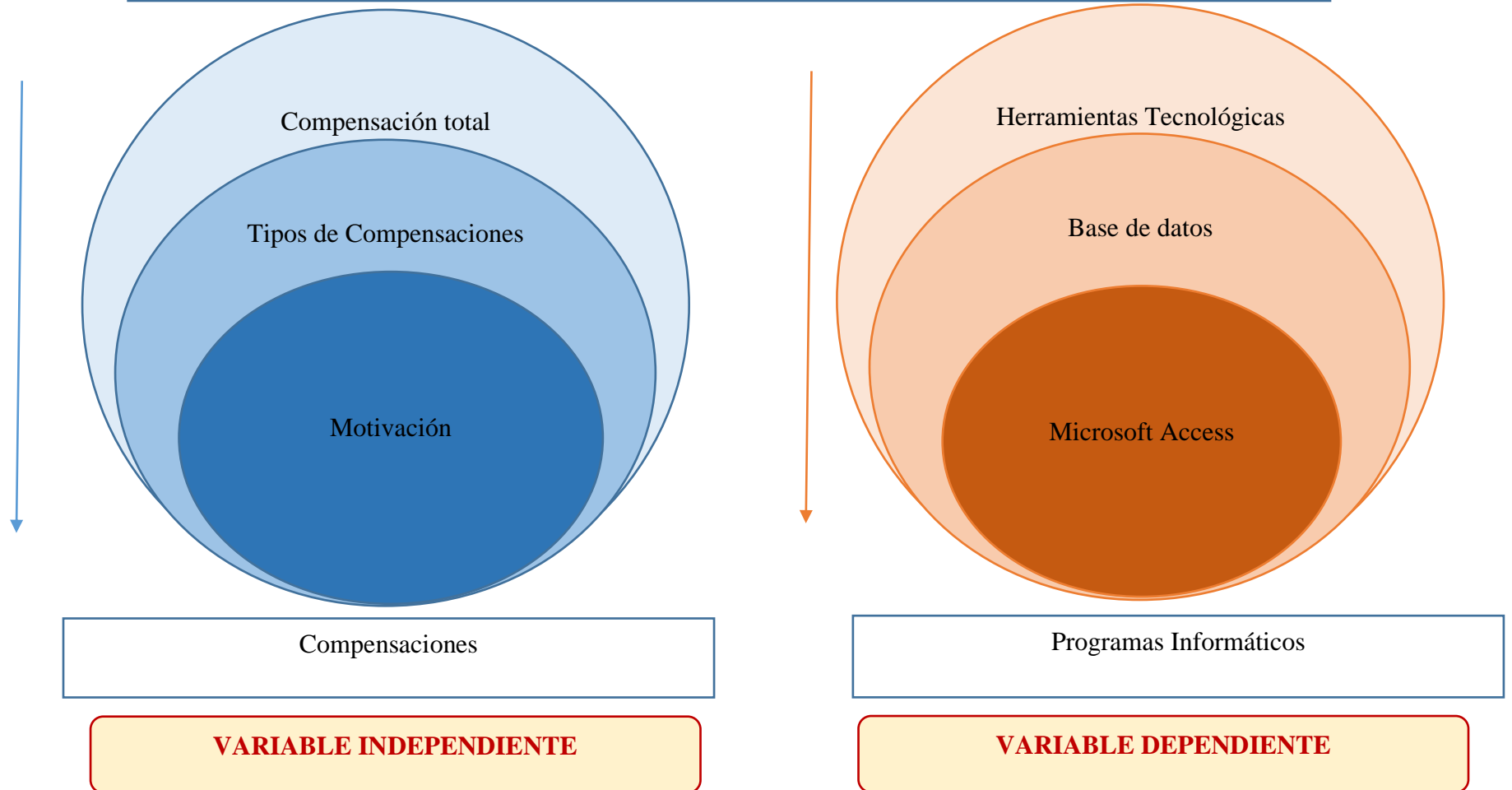
Varela, R. (2006). *Administración de la Compensación: Sueldos, Salarios y Compensaciones* (J. R. Martínez (ed.); 1st ed., Issue 1). PEARSON EDUCACIÓN.
https://www.academia.edu/39362674/Administracion_de_la_Compensaci_Ricardo_A_Varela

Villazán, F. (2010). Manual de informática I. In *Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*. <http://www.graduada.unlp.edu.ar/blog/wp-content/uploads/2017/09/completo-manual-de-informtica.pdf>

ANEXOS

Anexo A: Cuadro categorías y-o dimensiones.

Propuesta de implementación de un programa informático de compensaciones económicas y sociales en la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA. Mediante la utilización de la herramienta tecnológica Microsoft Access.



Anexo B: Cuadro Operacionalización Variable “Compensaciones”.

Variable Independiente: Compensaciones				
Contextualización	Dimensión/categoría	Indicadores	Ítems básicos	Técnica
De acuerdo con (Juárez, 2014) considera que “la compensación corresponde a la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa, con la ejecución de su propio trabajo y de las condiciones laborales” (p.13).	Compensación Total	Satisfacción en los empleados, compensaciones, sueldos y salarios, sistemas de pagos, ejecución e innovación de las compensaciones	<p>¿Conoce los tipos de compensaciones que existe en la empresa?</p> <p>¿Está de acuerdo que la empresa retribuya el desempeño laboral mediante compensaciones?</p> <p>¿Qué tan conforme está usted con el sistema de pago que se rige en la empresa?</p> <p>¿Considera usted importante la implementación de un Programa Informático para agilizar la entrega de las compensaciones en la empresa?</p>	<p>Preguntas Dicotómicas Si, No</p> <p>Preguntas Cerradas</p> <p>Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo</p> <p>Muy insatisfecho Insatisfecho Ni satisfecho ni insatisfecho Satisfecho Muy Satisfecho</p> <p>Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo</p>
	Tipos de Compensaciones	Económico, Desempeño / Social, Reconocimientos	¿Qué tipo de compensaciones percibe por parte de la empresa?	<p>Preguntas Cerradas</p> <p>Compensacion es Económica Décimo Tercero, Décimo Cuarto</p>

			<p>Utilidades, Aguinaldo</p> <p>Comisiones, Pago de horas extra</p> <p>Subsidios, Bonificaciones</p> <p>Propinas, Gratificaciones</p> <p>Compensaciones No Económicas</p> <p>Bienestar social: Seguros, Flexibilidad horaria</p> <p>Reconocimientos, Ascensos</p> <p>Actividades culturales, Viajes</p> <p>Celebraciones, Capacitaciones</p> <p>Vacaciones, Seguridad en el empleo</p> <p>Productividad</p> <p>Años de experiencia Trabajo en equipo Metas alcanzadas Responsabilidad en el trabajo</p>
			<p>¿Por qué parámetros desea recibir compensaciones dentro de la organización?</p>

				Preguntas Cerradas
			¿Cuán motivado se siente por las compensaciones que recibe de la empresa para su rendimiento laboral?	Nada Motivado Poco Motivado Medianamente Motivado Motivado Muy Motivado
			¿Está de acuerdo que la empresa retribuya el desempeño laboral mediante compensaciones?	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo
	Motivación	Desempeño, Eficacia, Optimismo, rendimiento laboral,	¿Cree usted que las compensaciones no económicas son más eficaces que las económicas?	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo
			¿Considera usted que un Programa Informático para le entrega de compensaciones ayudaran a elevar el nivel motivacional del personal en la empresa?	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo
			¿Cree que con nuevas compensaciones el personal mejoraría en el rendimiento laboral?	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

Anexo C: Cuadro Operacionalización Variable “Programas Informáticos”.

Variable Dependiente: Programa Informático				
Contextualización	Dimensión/categoría	Indicadores	Ítems básicos	Técnica
<p>El autor Villazán manifiestan que son programas escritos con el propósito de resolver un problema o realizar una función específica. Las aplicaciones son el objeto por el cual se usa la computadora pues son las que resuelven las necesidades del usuario.</p>	<p>Herramientas Tecnológicas</p>	<p>Conocimiento de los Programas Informáticos, Aplicación y funciones específicas, accesibilidad y manejo del equipo</p>	<p>¿Con que frecuencia son informados sobre los Programa Informático que miden las compensaciones dentro de la organización?</p> <p>¿Usted ha manejado algún tipo de Programa Informático para medir compensaciones?</p> <p>¿Según su criterio cree que los equipos de cómputo satisfacen los requerimientos para la utilización de los Programas Informáticos?</p>	<p>Preguntas Cerradas</p> <p>Nunca Muy pocas veces Algunas veces Casi siempre Siempre</p> <p>Nunca Muy pocas veces Algunas veces Casi siempre Siempre</p> <p>Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo</p>
	<p>Base de Datos</p>	<p>Accesibilidad, almacenamiento de datos, seguridad, interrelaciones de los datos.</p>	<p>¿Cree que dentro de la organización requieren mayor capacitación para la correcta aplicación de las bases de datos para los Programas Informáticos?</p>	<p>Preguntas Cerradas</p> <p>Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo</p>

			<p>¿Considera que las bases de datos de los empleados están totalmente protegidas en los equipos de la empresa?</p>	<p>Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo</p>
	<p>Microsoft Access</p>	<p>Aplicaciones de sistemas de gestión, Accesibilidad de las métricas de rendimiento.</p>	<p>¿Qué tipo de Programas Informáticos ha utilizado para medir compensaciones?</p> <p>¿Cree usted que un Programa Informático es necesario para medir las compensaciones dentro de la empresa?</p>	<p>Preguntas Cerradas</p> <p>Ninguno Microsoft Word Microsoft Power BI Microsoft Access Microsoft Excel</p> <p>Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo</p>

Anexo D: Formato Encuesta.



**“UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE LA EMPRESA VINTIMILLA Y
VINTIMILLA CONSTRUCCIONES V&V ROCK CIA.LTDA.**

OBJETIVO:

Medir los tipos de compensaciones económicos y sociales, así como también los efectos en la motivación del personal de la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA..

ESPECIFICACIONES:

Lea detenidamente las preguntas y marque con una (X) la opción que usted crea correcta. La información recolectada servirá para fines académicos.

1. ¿Con que sexo se identifica?

Masculino	Femenino

2. ¿Qué edad tiene?

18 – 24 años	25 – 31 años	32 – 38 años	39 – 45 años	46 o más años

3. ¿Conoce los tipos de compensaciones que existen en la empresa?

Si	No

4. ¿En qué área de la empresa trabaja?

Talento Humano	Financiero	Jurídico	Seguridad y salud ocupacional	Técnico

--	--	--	--	--

5. ¿Cuántos años labora en la empresa?

0 - 1 año	2 - 3 años	4 - 5 años	6 - 7 años	7 o más años

**6. ¿Qué tipo de compensaciones percibe por parte de la empresa?
Compensaciones Económicas**

Décimos	
Utilidades	
Comisiones	
Bonificaciones	
Pagos de horas extras	

**7. ¿Qué tipo de compensaciones percibe por parte de la empresa?
Compensaciones No Económicas**

Ascensos	
Reconocimientos	
Viajes	
Capacitaciones	
Vacaciones	

8. ¿Cuán motivado se siente por las compensaciones que recibe de la empresa para su rendimiento laboral?

Nada Motivado	Poco Motivado	Medianamente Motivado	Motivado	Muy Motivado

9. ¿Está de acuerdo que la empresa retribuya el desempeño laboral mediante compensaciones?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

10. ¿Por qué parámetros desea recibir compensaciones dentro de la organización?

Productividad	Años de experiencia	Trabajo en equipo	Metas alcanzadas	Responsabilidad en el trabajo

11. ¿Cree que dentro de la organización requieren mayor capacitación para la correcta aplicación de las bases de datos en los Programas Informáticos que miden las compensaciones?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

12. ¿Según su criterio cree que los equipos de cómputo satisfacen los requerimientos para la utilización de los Programas Informáticos que miden las compensaciones?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

13. ¿Considera usted importante la implementación de un Programa Informático para agilizar la entrega de las compensaciones en la empresa?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Anexo E: Formato Entrevista.



**“UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL DIRECTIVO DE LA EMPRESA
VINTIMILLA Y VINTIMILLA CONSTRUCCIONES V&V ROCK CIA.LTDA.**

OBJETIVO:

Medir los tipos de compensaciones económicas y sociales y sus efectos en la motivación del personal de la empresa Vintimilla y Vintimilla construcciones V&V Rock CIA.LTDA..

- 1. ¿Qué puede manifestar acerca de las compensaciones?**
- 2. ¿Cree usted que las compensaciones son importantes en la constructora?**
- 3. ¿Qué tipo de compensaciones utilizan en la empresa?**
- 4. ¿Manifieste las compensaciones más aplicadas para un colaborador?**
- 5. ¿Qué factores o parámetros se toma en cuenta para entregar una compensación?**
- 6. ¿Con qué tipo de Programas Informáticos trabaja la organización para medir compensaciones?**
- 7. ¿Cuáles son los Programas informáticos que le ayudan a la organización a llevar el control de los datos de sus empleados?**
- 8. ¿La organización cuenta con el equipo de cómputo necesario para el correcto procesamiento de los programas informáticos?**
- 9. ¿Dentro de la organización existe algún departamento que lleve la información de las compensaciones a sus empleados?**
- 10. ¿Estaría de acuerdo que en la organización exista un software de gestión, el cual agilite la entrega y distribución de las compensaciones?**

Anexo F: Informe de validación de jueces.



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.	X	

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.	X			
Claridad en la redacción de las preguntas.	X			
Pertinencia de la variable con los indicadores.	X			
Relevancia del contenido.	X			
Factibilidad de la aplicación.	X			
Validez de contenido del cuestionario.	X			

Observaciones:

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	LUIS LASCANO
Profesión:	ECONOMISTA
Lugar de Trabajo:	FACDM - UTA
Cargo que desempeña:	DOCENTE
Lugar y fecha de validación:	AMBATO 24/12/2021
E-mail:	lf.lascano@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	0987546214
Firma:	

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO


APRECIACIÓN

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	x	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.		x

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.		X		
Claridad en la redacción de las preguntas.		X		
Pertinencia de la variable con los indicadores.	X			
Relevancia del contenido.		X		
Factibilidad de la aplicación.	X			
Validez de contenido del cuestionario.	X			

Observaciones: Aplicable

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Ing. Sonia Chaluisa
Profesión:	Ing. Comercial
Lugar de Trabajo:	UTA-FCADM
Cargo que desempeña:	Docente
Lugar y fecha de validación:	03/01/2022
E-mail:	sf.chaluisa@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	0992911082
Firma:	 Firmado electrónicamente por SONIA FABIOLA CHALUISA CHALUISA

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.	X	

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.		X		
Claridad en la redacción de las preguntas.			X	
Pertinencia de la variable con los indicadores.		X		
Relevancia del contenido.		X		
Factibilidad de la aplicación.			X	
Validez de contenido del cuestionario.		X		

Observaciones:

Delgado

Redactar adecuadamente el objetivo de la encuesta.

De las preguntas 1 a la 5, preguntas directas.

Pregunta 11, redactar bien

Agrupar las preguntas por el mismo tipo de respuesta.

Revisar algunas preguntas que se encuentran repetidas o redundantes.

Disminuir en lo posible extensión de la encuesta


Al finalizar colocar:

Lugar y fecha:

Nombre firma y cargo del encuestado

Nombre firma y cargo del encuestador

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Ing. Mg. Nora Santiago
Profesión:	Ingeniera de Empresas.
Lugar de Trabajo:	Universidad Técnica de Ambato
Cargo que desempeña:	Docente. Facultad de Ciencias Administrativas
Lugar y fecha de validación:	Ambato, 04 de enero de 2022
E-mail:	ni.santiago@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	0995010925
Firma:	 Firmado digitalmente por: NORA ISABEL SANTIAGO CEAVEZ

Anexo G: Informe de validación de expertos.



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.	X	

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.	X			
Claridad en la redacción de las preguntas.	X			
Pertinencia de la variable con los indicadores.		X		
Relevancia del contenido.	X			
Factibilidad de la aplicación.	X			
Validez de contenido del cuestionario.	X			

<p>Observaciones: Considerar el formato de las primeras preguntas Redacción de las preguntas en especial de la 11. Agrupar las preguntas por el mismo tipo de respuesta. Revisar las preguntas acerca del programa informático dentro de la constructora. Considerar si en la empresa cuentan o no con un programa para la entrega de incentivos.</p>

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Ing. Patricio Renán Delgado J.
Profesión:	Ingeniero Civil
Lugar de Trabajo:	CONSTRUCRUZVAL CIA LTDA
Cargo que desempeña:	Gerente General
Lugar y fecha de validación:	Lago Agrio, 03 de enero del 2022
E-mail:	patriciodelgado_76@hotmail.com
Teléfono o celular:	0982892282
Firma:	

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación del cuestionario.



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.	X	

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.	X			
Claridad en la redacción de las preguntas.	X			
Pertinencia de la variable con los indicadores.		X		
Relevancia del contenido.	X			
Factibilidad de la aplicación.		X		
Validez de contenido del cuestionario.	X			

Observaciones:

Revisar la redacción de las preguntas.

Analizar el orden de las opciones de respuesta.

Tener en cuenta si en la empresa del estudio prestan compensaciones o algún tipo de incentivo aparte de la ley.

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Ing. Diego Dávila
Profesión:	Ingeniero Civil
Lugar de Trabajo:	Quito
Cargo que desempeña:	Fiscalizador
Lugar y fecha de validación:	Quito, 04 de enero del 2022
E-mail:	diegodj1902@gmail.com
Teléfono o celular:	0984414313
Firma:	

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación del cuestionario.

Anexo H: Correlación de Pearson.

Correlaciones														
		¿Con que sexo se identifica?	¿Qué edad tiene?	¿Conoce los tipos de compensaciones que existen en la empresa?	¿En qué área de la empresa trabaja?	¿Cuántos años labora en la empresa?	¿Qué tipo de compensaciones percibe por parte de la empresa? Compensaciones Económicas	¿Qué tipo de compensaciones percibe por parte de la empresa? Compensaciones No Económicas	¿Cuán motivado se siente por las compensaciones que recibe de la empresa para su rendimiento laboral?	¿Está de acuerdo que la empresa retribuya el desempeño laboral mediante compensaciones?	¿Por qué parámetros desea recibir compensaciones dentro de la organización?	¿Cree que dentro de la organización requieren mayor capacitación para la correcta aplicación de las bases de datos en los Programas Informáticos que miden las compensaciones?	¿Según su criterio cree que los equipos de cómputo satisfacen los requerimientos para la utilización de los Programas Informáticos que miden las compensaciones?	¿Considera usted importante la implementación de un Programa Informático para agilizar la entrega de las compensaciones en la empresa?
¿Con que sexo se identifica?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1												
	N	22												
¿Qué edad tiene?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,128	1											
	N	22	22											
¿Conoce los tipos de compensaciones que existen en la empresa?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,280	-,207	1										
	N	22	22	22										
¿En qué área de la empresa trabaja?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,121	,272	-,216	1									
	N	22	22	22	22									
¿Cuántos años labora en la empresa?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,354	-,060	,289	,246	1								
	N	22	22	22	22	22								
¿Qué tipo de compensaciones percibe por parte de la empresa?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,084	,090	,230	-,192	,105	1							
	N	22	22	22	22	22	22							
¿Qué tipo de compensaciones percibe por parte de la empresa?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,182	,289	,113	,511	,391	,325	1						
	N	22	22	22	22	22	22	22						
¿Cuán motivado se siente por las compensaciones que recibe de la empresa?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,354	,284	-,074	,174	,214	,269	,451	1					
	N	22	22	22	22	22	22	22	22					
¿Está de acuerdo que la empresa retribuya el desempeño laboral mediante compensaciones?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,040	,327	-,017	,336	,105	,091	,674	,440	1				
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22				
¿Por qué parámetros desea recibir compensaciones dentro de la organización?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,269	,174	-,164	,526	,431	,103	,650	,290	,455	1			
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22			
¿Cree que dentro de la organización requieren mayor capacitación para la correcta aplicación de las bases de datos en los Programas Informáticos que miden las compensaciones?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,398	,278	,241	,181	,222	,049	,381	,100	-,050	,443	1		
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22		
¿Según su criterio cree que los equipos de cómputo satisfacen los requerimientos para la utilización de los Programas Informáticos que miden las compensaciones?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,059	,448	-,030	,206	,039	,086	,551	,361	,389	,185	,298	1	
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
¿Considera usted importante la implementación de un Programa Informático para agilizar la entrega de las compensaciones en la empresa?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,263	-,198	,136	-,093	,470	,347	,398	,004	,127	,624	,069	,070	1
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

Anexo I: Informe de la validación de la entrevista.



VALIDACIÓN DE LA ENTREVISTA

APRECIACIÓN

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.		X

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.	X			
Claridad en la redacción de las preguntas.	X			
Pertinencia de la variable con los indicadores.	X			
Relevancia del contenido.	X			
Factibilidad de la aplicación.	X			
Validez de contenido del cuestionario.	X			

Observaciones:

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	LUIS LASCANO
Profesión:	ECONOMISTA
Lugar de Trabajo:	FCADM-UTA
Cargo que desempeña:	DOCENTE
Lugar y fecha de validación:	AMBATO 20/1/2022
E-mail:	lf.lascano@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	0987546214
Firma:	



VALIDACIÓN DE LA ENTREVISTA


APRECIACIÓN

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.	X	

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.	X			
Claridad en la redacción de las preguntas.		X		
Pertinencia de la variable con los indicadores.	X			
Relevancia del contenido.		X		
Factibilidad de la aplicación.	X			
Validez de contenido del cuestionario.	X			

Observaciones:

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Ing. Sonia Chaluisa Mg.
Profesión:	Ing. Comercial
Lugar de Trabajo:	FCADM-UTA
Cargo que desempeña:	Docente
Lugar y fecha de validación:	19-01-2022
E-mail:	sf.chaluisa@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	0992911082
Firma:	 SONIA FABIOLA CHALUISA CHALUISA

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de esta entrevista



VALIDACIÓN DE LA ENTREVISTA

APRECIACIÓN

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.		X

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.	X			
Claridad en la redacción de las preguntas.	X			
Pertinencia de la variable con los indicadores.	X			
Relevancia del contenido.		X		
Factibilidad de la aplicación.		X		
Validez de contenido del cuestionario.	X			

Observaciones: Aplicable. Se recomienda aumentar: ¿Cree usted que las compensaciones económicas y sociales generan efectos positivos en la motivación del personal?

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Ing. César Guerrero V., Mg.
Profesión:	Ingeniero de Empresas
Lugar de Trabajo:	UTA
Cargo que desempeña:	Docente
Lugar y fecha de validación:	Ambato, 25/01/2022
E-mail:	ca.guerrero@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	0984589625
Firma:	 Firmado digitalmente por: CESAR ANDRES GUERRERO VELASTRGUI