



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



ANÁLISIS DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN EN BASE A DESEMPEÑO
EN UNA EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL UBICADA EN VALENCIA
ESTADOCARABOBO.

Autores:

Bermúdez, George

Mendoza, Alejandra

Trabajo de Grado presentado para optar al título de
Licenciado en Relaciones Industriales.

Bárbula, julio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



ANÁLISIS DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN EN BASE A DESEMPEÑO
EN UNA EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL UBICADA EN VALENCIA
ESTADOCARABOBO

Tutor: Bruno Valera

Autores:

Bermúdez, George

C.I.:20.653.026

Mendoza, Alejandra

C.I.: 20.314.268

Línea de Investigación:

Gestión de Personas

Bárbula, julio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**ANÁLISIS DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN EN BASE A DESEMPEÑO
EN UNA EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL UBICADA EN VALENCIA EDO.
CARABOBO**

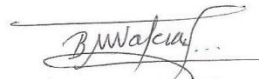
Tutor:

Bruno Valera

**Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales**

Por: Bruno Valera

CI: 7.575.154


V 7575154

Bárbula, marzo de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CONSEJO DE ESCUELA



CE-035/15

Valencia, 13 de abril de 2015

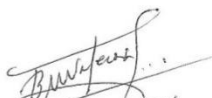
Ciudadano:

Prof. Bruno Valera

Cumplo con informarle que el Consejo de Escuela de Relaciones Industriales en su sesión No. 594, de fecha 13/04/2015, acordó ratificarlo(a) como Tutor del Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **"Análisis del sistema de compensación en base al desempeño en una empresa del sector textil ubicada en Valencia Estado Carabobo"**, correspondiente a el (los) Br. (es): ALEJANDRA MENDOZA Y GEORGE BERMÚDEZ, con el cual aspiran obtener el título de Licenciados en Relaciones Industriales.

Anexamos un ejemplar para los fines correspondientes.

Atentamente,


V7575154


Prof. Yamile Delgado de Smith
Directora Presidente del Consejo de Escuela
de Relaciones Industriales



YDS/ab.

Bárbula, julio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado "ANÁLISIS DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN EN BASE A DESEMPEÑO EN UNA EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL UBICADA EN VALENCIA ESTADOCARABOBO" presentado por los Bachilleres Bermúdez George, C.I. 20.653.026 y Mendoza Alejandra C.I.: 20.314.268, para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como

Aprobado

En Bárbula, a los 09 días del mes Julio del año 2015.

Nombres y Apellidos

Alexis Zamora

Delia Martinez

Bruno M. Valera H.

Cedula

V 3578639

V 3570366

V 3575154

Firma

[Firma]
[Firma]
[Firma]

ÍNDICE GENERAL

	pág.
AGRADECIMIENTOS	x
RESUMEN	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema	3
Objetivos de la investigación	
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
Justificación de la investigación	9
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación	11
Bases Teóricas de la Investigación	17
Conceptos Básicos	19
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación	44

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	47
Población y Muestra	49
Validez del Instrumento	51
Confiabilidad del Instrumento	51
Técnicas de análisis de la información	53
 CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	54
Conclusiones y recomendaciones	
Conclusiones	81
Recomendaciones	82
 LISTA DE REFERENCIAS	79
 ANEXOS	
Encuesta	89
Guía de entrevista semi-estructurada	95
Lista de chequeo	92
Validación del Instrumento	95
Confiabilidad del instrumento	101

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No.	Pág.
1. Cuadro comparativo de la ley de los dos factores	37
2. Cuadro Técnico Metodológico	46
3. Población a estudiar	49
4. Muestra para aplicar instrumento	69
5. Salario devengado	54
6. Frecuencia del salario	55
7. Forma de pago	55
8. Satisfacción bono de alimentación	56
9. Eficiencia del transporte	57
10. Bono de acuerdo a la realidad del país	58
11. Comisión por pieza producida	59
12. Comisión por pieza vendida	59
13. Satisfacción por el salario devengado	60
14. Satisfacción por aumento salarial	61
15. Méritos a los trabajadores	62
16. Logros por productividad	63
17. Logros por ventas	64

18. Ajuste en el pago variable	65
19. Ajuste en el sistema de compensación	66
20. Satisfacción por bono de pago variable	67
21. Compañerismo en la empresa	68
22. Ambiente de trabajo	69
23. Cantidad diaria de piezas fabricadas	70
24. Cantidad diaria de piezas vendidas	71
25. Eficiencia en el trabajo	72
26. Cumplimiento de las exigencias del cargo	73
27. Estructura de la escala salarial	74
28. Cumplimiento de la normativa	74
29. Labores de los puestos de trabajo	75
30. Eficiencia laboral	75
31. Clima organizacional	75
32. Carisma con los clientes	76
33. Motivación en el puesto de trabajo	76
34. Motivación hacia los trabajadores	76
35. Gerentes amistosos	77
36. Calidad en piezas fabricadas	77

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser mi guía.

Ala Universidad de Carabobo, por confiar en nosotros y brindarnos una incomparable educación de primera en manos de excelentes profesores dedicados a su profesión, así como también todo el personal que representa esta casa de estudio, gracias por prestar sus servicios.

A los profesores de la escuela de Relaciones Industriales, por sus amplios conocimientos en su profesión, porque cada una de esas clases fueron enseñanzas valiosas, que es de mucha utilidad.

A nuestro tutor, Bruno Valera, por su tiempo y dedicación en nuestra investigación, por cada aprendizaje estadístico que nos enseñó. ¡Gracias!.

A mi familia, Mendoza- Camejo- Armas, por el apoyo que brindo durante toda la carrera.

A George Bermúdez, mi compañero de tesis y con quien comparto una linda historia de amor, gracias por ser parte mi vida. ¡Lo logramos!

Alejandra Mendoza

AGRADECIMIENTOS

Principalmente quiero agradecer a mis padres por apoyarme a lo largo de toda la carrera y nunca dejarme flaquear en tiempos de adversidades y gracias a ellos soy quien soy hoy en día.

A mi familia que siempre estuvieron conmigo ayudándome en lo que necesitara.

A la Universidad de Carabobo por abrirme las puertas para poder formarme profesionalmente.

A los profesores que me ayudaron a formarme a lo largo de estos años con sus conocimientos y consejos de experiencias personales.

Al Profesor Bruno Valera que con su paciencia, dedicación y recomendaciones logramos finalizar nuestro trabajo de grado.

Y por último pero no menos importante a mi compañera de tesis Alejandra Mendoza, que ha estado conmigo a lo largo de esta carrera apoyándome académica como emocionalmente.

¡Muchísimas gracias a todos!

George Bermúdez

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

Análisis del sistema de compensación en base a desempeño en una empresa del sector textil ubicada en Valencia Estado Carabobo.

Tutor:
Lic. Bruno Valera

Realizado por:
George Bermúdez
Alejandra Mendoza
Fecha: Mayo, 2015

RESUMEN

El presente estudio, genera gran importancia en tener un buen sistema de compensación. Por ello, en esta investigación, en su objetivo general plantea evaluar la estructura de pago variable para premiar el rendimiento del personal de la empresa del sector textil, ubicada en Valencia Estado Carabobo. A fin, de conocer las insatisfacciones y quejas de los salarios bajos que devengan los trabajadores de esta empresa. Con ello, se describe el sistema actual que se posee, se analiza el salario actual, los beneficios y las comisiones que devengan. Además, las áreas críticas del sistema de compensación contemplan la motivación, la escala salarial y su clima organizacional; se conoce que, la motivación de los trabajadores es alta en comparación de, el bajo salario que reciben, por ello su clima organizacional no es favorable debido a constantes quejas por aumentos salariales. Se analiza los ingresos de los trabajadores comparados con el artículo 109 de la Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores y Trabajadoras, que dice: “al igual trabajo igual salario”. Es por eso que, se realizan encuestas para conocer la opinión de los trabajadores sobre su trabajo en el área de producción y en el área de ventas. Posteriormente, se realiza una evaluación del desempeño, entendiéndose éste como una autoevaluación. Además de conocer cuáles son las fallas que existen en el sistema de compensación. Como conclusión se recomendó proponer mejores escalas salariales a los trabajadores de ventas y de producción para así equilibrar el clima organizacional, debido a que estos sienten cariño a su empleo.

Palabras claves: Sistema, compensación, salarios, desempeño, trabajadores.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

Análisis del sistema de compensación en base a desempeño en una empresa del sector textil ubicada en Valencia Estado Carabobo.

Tutor:
Lic. Bruno Valera

Realizado por:
George Bermúdez
Alejandra Mendoza
Fecha: Mayo, 2015

SUMMARY

This study generates great importance on having a good system of compensation. That is why, in this research, in its general objective poses evaluate variable payout structure to reward the performance of the staff of the company of the textile sector, located in Valencia Estado Carabobo. To end, learn about the dissatisfactions and complaints of low-wage workers in this enterprise bearing. This describes the current system which is possessed, analyzes the current salary, benefits and commissions that accrue. In addition, critical compensation system areas include motivation, the salary scale and its organizational climate; known that the motivation of the workers is high in comparison, low wages they receive, so your organizational climate is not favorable due to constant complaints by wage increases. Analyzes the income of workers compared with article 109 of the organic law of the workers, who says: "equal work equal salary". It is that surveys are carried out to know the opinion of the workers about its work in the area of production and sales. Subsequently, is an assessment of the performance, understanding this as a self-assessment. Besides knowing what are the flaws that exist in the compensation system. Conclusion it was recommended to propose better pay scales sales and production workers to thus balance the organizational climate, since they feel affection to their employment.

Key words: System, performance, compensation, wage, workers.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, titulado “Análisis en el sistema de compensación en base a desempeño en una empresa del sector textil ubicada en Valencia Estado Carabobo”, se centra en describir el sistema de compensación actual de la empresa, para así delimitar los diferentes problemas que se encuentran entre los trabajadores y su descontento con el salario.

Por ello, en el contenido de esta investigación consta de IV capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I, en el planteamiento del problema, se da a conocer la evolución del salario en el mundo, desde la edad primitiva, hasta la empresa hoy en estudio donde se encuentra la problemática. La investigación tiene como punto central evaluar la estructura de pago variable para premiar el rendimiento del personal, este como su objetivo general. Posee también cuatro objetivos específicos, de los cuales se va a operacionalizar y el último será de recomendación para esta investigación.

Capítulo II, posee antecedentes de diferentes trabajos a nivel nacional e internacional, cuyos trabajos tienen aportes significativos para el desarrollo de esta investigación. En ella también se apoya de diferentes conceptos, escritos por diferentes autores. Así como también se apoya en teorías de investigación realizadas por autores centrados en temas con relevancia al salario. Sin olvidar mencionar los aspectos legales, en ella la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, La Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores y Trabajadoras y posteriormente la Organización Internacional del Trabajo.

Capítulo III, se menciona la naturaleza de la investigación que es descriptiva, micro sociológica y también es una investigación de campo. Su estrategia metodológica, es un diseño de campo, es decir, se recurre al lugar físico para recoger información. Se define también las técnicas e instrumentos de recolección de información, su población y muestra.

Capítulo IV, destaca la presentación de los análisis y los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados, además se realizan las recomendaciones para la empresa que se estudia y posteriormente la conclusión.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La información más remota que se conoce acerca de la remuneración, lo vivieron los ancestros en la edad media, quienes trabajaban cazando animales y recogiendo frutos en la casa de sus amos a cambio de una unidad de trigo por la jornada realizada, además de ello, como los esclavos vivían en casa de los amos, estos le daban de comer por lo que todo esto se le consideraba una forma de pago por sus labores desempeñadas en el terreno de los dueños. En ese tiempo existían los esclavos y los trabajadores libres.

En la época romana, la sal fue un producto de suma importancia debido a que era una de las pocas formas de conservar la carne, metiéndola en “salazón”. Para Fernández, (1999):

La Expresión salario proviene del latín “Salarium”: salario, que a su vez, proviene de sal. La sal significó originalmente ración de sal y, más tarde, dinero dado a los soldados para comprar su sal. Sólo a partir del siglo XV se extendió su uso como concepto equivalente al de paga. (p.540).

La sal fue tan valiosa, que a los trabajadores que cuidaban las salitreras de Ostia en la ciudad de Roma, Italia les pagaban con sal. A los altos cargos se le realizaban paquetes de sal, que estos después usaban como moneda de cambio. La sal incluso llegó a comprar esclavos en Grecia, lo que dio origen a la palabra “no vale su sal”. Es por ello que el pagado se conocía

como “salariumargentum” (agregado de sal), y de ahí viene la actual palabra salario. En síntesis, la sal dio origen al salario.

En la época Moderna, se dio a conocer la revolución industrial, en la que el comercio se expandió de una manera impresionante, sin embargo para los capitalistas quienes tenían un interés propio por obtener más ganancia, pero al mismo tiempo aumentar la producción y la rapidez para así no tener competencia laboral. Debido a esto se empezó a especializar las labores de trabajos, cada quien tenía una tarea específica, o una parte de lo que sería el trabajo final. Por lo que estas operaciones sencillas pasaron a ser a obreros especializados. Según Varela, Ricardo (2006: 7): “La introducción de la maquinas en la producción capitalista tuvo repercusiones en la historia del mundo. El primer término, la máquina, al desplazar al hombre creó los problemas del desempleo, los salarios pagados a los obreros se depreciaron por el exceso de oferta de trabajo”.

En América Latina, durante los años sesenta ocurrió un caso al que denominaron “el milagro mexicano”; en el cual las empresas incrementaban los sueldos de su personal en base al desempeño, los méritos y los aumentos los hacían cada dos años. Con el tiempo, las organizaciones han buscado la forma de recompensar a sus trabajadores a través de nuevos sistemas de compensación (salarios, reconocimientos, bonos por producción o por ventas, entre otros) para así, satisfacer las necesidades primordiales y aumentar su calidad de vida, e incentivar al trabajador para que su desempeño en la organización no disminuya, ya que los trabajadores son los pilares fundamentales en cualquier empresa.

El salario se ha convertido en sinónimo de calidad de vida por ello es que en la actualidad, un salario por debajo de las expectativas genera conflictos entre el patrono y el trabajador, así lo explica Rodríguez (2008):

Los esquemas de remuneración de las organizaciones pueden generar conflictos en las relaciones laborales, además pueden ser un potencial factor de desmotivación o insatisfacción para los empleados, lo que implica también consecuencias negativas para la organización y dichas consecuencias se reflejan en la productividad, rendimiento laboral de los empleados, ausentismo, rotación de personal y bajos niveles de satisfacción en el empleo. (p.04).

En Venezuela, el salario ha sido un gran impacto para la población trabajadora pues, las decisiones del salario mínimo por parte del gobierno, ha creado una política en que cada 1ero de mayo se aumente los niveles del salario mínimo, todo ello basándose en el incremento que existe de la cesta básica, entre otros factores. Esto sin duda, ha presentado dificultades para hacer un cálculo de método perfecto para determinar el salario. Por ello Para Bonilla, Josué (2009: 50): “el índice de costo de vida ha quedado claro que su definición pasa por el análisis de indicadores y referencias más complejos y especializados”.

Sin embargo, pareciera que fuera del gobierno la decisión exclusiva sobre este tema. Pero en las organizaciones, en cada una de las empresas venezolanas es responsabilidad del departamento de Recursos Humanos ser testigo de estas decisiones de salario, por ello, se debe realizar un diseño e implementar políticas públicas en materia laboral. Yéndose, a las grandes o pequeñas empresas venezolanas, en ella se encuentran más que la problemática de un salario que alcance para un mes, a una realidad que hoy

en día encontramos, salarios bajos con producciones altas y comisiones poco motivadoras.

Por ello, se encontró con esta problemática en una empresa de naturaleza textil, en la cual se fabrican prendas de vestir del sexo femenino; está ubicada en Valencia, Estado Carabobo y actualmente cuenta con 26 trabajadores distribuidos en sus tiendas y talleres de confección, los cargos que se desempeñan en la empresa son: Asesor de ventas, almacenista, gerente de tienda y costureros.

Actualmente la empresa está alcanzando cada vez más auge en el mercado textil, progresa de una manera impresionante, por lo cual se ha tomado la tarea de crecer en espacio físico, recursos materiales, pero también en recursos humanos, lo cual es importante ya que son el motor que impulsará esta empresa al éxito.

Por ende se comenzó a remunerar a los trabajadores quienes fabrican, cosen y a los que se encuentran en el área de ventas, un salario mínimo; pero el gran esfuerzo y dedicación de estas personas como también el auge que está teniendo dicha empresa en el mercado, ha llevado a que esta pueda ofrecer una recompensa de salario mucho mayor a la de un salario mínimo, de acuerdo a la gran dedicación que tenga cada uno, pues es un problema ya que los trabajadores sienten que van a sus sitios de trabajo, ganan poco, elaborar muchas piezas, el esfuerzo de vender, almacenar y confeccionar es mayor y su salario inferior a lo que ellos esperan y/o desean.

Así que se debe considerar las descripciones de cargo para justificar los nuevos salarios como lo explica Villegas, José. (1988):

Para poder aplicar políticas de pago igual para puesto igual, es necesario saber primero cual es el volumen y clase de trabajo para cada puesto, para entonces decidir cuales trabajos son realmente iguales. Como es sabido, los trabajadores que cumplen un determinado tipo de trabajo, son remunerados de acuerdo a la misma escala de sueldos, por lo que la clasificación ayuda a clarificar el valor relativo de cada puesto dentro de la mayor uniformidad posible. (p.322).

Con ello también se quiere acotar un factor importante que incide en ella, y es que la situación económica del país hace que la vida sea más cara debido a la inflación que afronta toda la población venezolana y el salario no alcance para los gastos que tenga cada uno de los trabajadores que forman parte de esta gran familia.

Los patronos de la empresa están al tanto del disgusto del personal, por lo cual ellos quieren elaborar una nueva estructura salarial ya que los ingresos que recibe la empresa son suficientes para poder actualizar un nuevo sistema de compensación, y así evitar futuros problemas con los trabajadores y psicológicamente los trabajadores podrán dar lo mejor de sí mismo cuando sientan que su esfuerzo es realmente valorado.

Es por ello que a continuación se determinan las siguientes interrogantes:

- ¿Qué actividades desarrollan los trabajadores en la empresa?
- ¿En que se basa la empresa para la asignación de sueldos y salarios?
- ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que presenta el sistema actual desde la perspectiva de los trabajadores?
- ¿Qué acciones se podrían recomendar para mejorar el sistema salarial?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Evaluar la estructura de pago variable para premiar el rendimiento del personal de la empresa de sector textil, ubicada en Valencia Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

Describir el sistema actual de compensación de la empresa de sector Textil.

Identificar las áreas críticas del sistema actual de compensación desde las perspectivas de los trabajadores.

Analizar los ingresos de los trabajadores comparados con la labor ejecutada, basado en el artículo 109 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras(L.O.T.T.T.)

Señalar mejoras al sistema actual de compensación aplicados en la empresa del sector textil.

Justificación de la investigación

La importancia significativa que tiene el tema “análisis en el sistema de compensación en base a desempeño en una empresa del sector textil ubicada en Valencia Estado Carabobo”, permite estudiar un enfoque en materia de sueldos y salarios en aquellas pequeñas empresas que comienzan con pocos empleados, pero cada vez va creciendo más y por lo tanto requiere de mejores escalas salariales para sus empleados. Es por ello que la administración de sueldos y salarios es una de las funciones más importantes en el área de Recursos Humanos y una de las áreas que más conciernen a los empleados.

La desmotivación, el enfado y las crecientes quejas fueron suficientes como para entrar en detalle y posteriormente evaluar esta problemática, que a la larga no solo servirán de punto de apoyo para esta empresa sino también para aquellas personas emprendedoras que quieren formar su empresa y puedan visualizar las alternativas de una problemática similar que se les pueda presentar.

Un sistema de compensación debidamente estructurado permite remunerar de manera adecuada a todos los trabajadores de acuerdo a la labor que ejecuten dentro de la empresa en la cual intervienen los factores de complejidad y responsabilidad. Además incrementara la motivación y el desempeño de todos los trabajadores al reconocer que su esfuerzo y compromiso con la empresa es debidamente recompensado.

Ya expresado esto, una vez que se evalué toda la escala salarial actual en la empresa del sector textil ubicada en Valencia, Estado Carabobo. Se podrá sugerir un nuevo sistema de compensación acorde a los ingresos que

pueda tener la empresa, a los investigadores podrá generarle la experiencia y habilidades necesarias para desenvolverse eficientemente como profesional de Recursos Humanos en el área de administración de sueldos y salarios, así como también este proyecto de investigación podrá ser utilizado para ampliar el conocimiento de aquellos investigadores que deseen realizar un estudio similar en el ámbito de sueldos y salarios.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO REFERECIAL

Antecedentes

Todo trabajo de investigación, necesariamente debe estar fundamentado en estudios realizados con antelación, que se refieran directa o indirectamente a la temática que se está abordando. Por esta razón, se presenta a continuación, una serie de investigaciones cuyos aportes se considerapertinente y de relevancia para el desarrollo de la investigación.

Palacio, Juan (1998) elaboró una investigación con el nombre de: **“DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA ESPAÑOLA. UNA APLICACIÓN DE LA TEORIA DE LOS SALARIOS DE EFICIENCIA”**, realizada en la Universidad Complutense de Madrid, España, tuvo como propósito diagnosticar los salarios de las empresas manufactureras españolas con la finalidad de dar explicación de cómo se está manejando en mercado laboral español.

El objetivo de esta investigación es analizar el proceso de determinación de los salarios en la economía española, para lo cual se hace necesario discutir previamente cuáles son las fuerzas que intervienen en el mismo. Delimitar esta cuestión no es una labor sencilla habida cuenta de las diferencias de criterio que se han mantenido sobre la materia a lo largo de la historia del pensamiento económico. Prueba de ello es que en la actualidad coexisten en el ámbito de la

economía ortodoxa, dos explicaciones acerca de los salarios —la teoría competitiva y la de la negociación— en las que las fuerzas de la competencia o lo son todo o no cuentan en el proceso, parafraseando la conocida cita de James Tobin. (p.6).

Esta investigación concluyó en que, los salarios se determinan por varias fuerzas culturales, políticas, sociales y hasta de la situación del mercado actual con respecto a la demanda y la oferta.

Dam Claudia y Martin Lena (2000) efectuaron una investigación llamada: **“EFECTO DE LOS SALARIOS MINIMOS SOBRE EL SALARIO PROMEDIO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FORMAL E INFORMAL EN VENEZUELA PARA EL PERIODO 1.968 – 1.998”**, se enfoca en el salario mínimo desde un punto de vista de un trabajador formal e informal. Venezuela en ese tiempo, tenía pocos trabajadores informales, sin embargo; estos ganaban más que uno formal.

La influencia del trabajo sobre la inversión en capital humano no está del todo clara. El salario mínimo puede reducir la formación en el trabajo, pues muchas veces las empresas contratan trabajadores y les proporciona formación general. Pero el salario mínimo indica el salario más bajo que pueden ofrecer las empresas, de esta manera, algunas pueden no suministrar formación general de trabajo, ocasionándose una disminución de este tipo de inversión en capital humano. Por otro lado, el salario mínimo reduce el número de puestos de trabajo para los adolescentes, manteniendo más jóvenes en la escuela, y elevando así la cantidad de capital humano adquirida por medio de la enseñanza formal. (p. 21).

Dicho trabajo de investigación, se realizó en la Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela; el estudio arrojó reflexiones finales tales como: el efecto del aumento los salarios mínimos con respecto al salario del sector informal casi nulo, o muy por debajo, por ello, esto trae como consecuencia al sector formal desempleo.

Hoyos, Jorge (2005) realizó un trabajo de investigación titulado: **“SISTEMA DE COMPENSACIÓN VARIABLE PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE ALIMENTOS”**; este tuvo como objetivo dinamizar la relación existente entre rendimiento y remuneración. Al igual que otras tendencias organizacionales. En este sentido, algunas conclusiones establecen lo siguiente:

El sistema de compensación variable propuesto presenta diferencias muy marcadas con otros sistemas similares manejados en la actualidad, ya que al integrar aspectos individuales y colectivos del rendimiento de los colaboradores de cada sección, se presenta mayor equidad y representatividad en el esfuerzo y remuneración.

El diseño de indicadores cumple con las exigencias de las empresas en cuanto a la disminución de costos operacionales y el incremento de las utilidades de la organización, lo que hace que su aplicabilidad en este tipo de empresas sea factible.

Es recomendable instruir a cada uno de los líderes de las áreas y/o secciones acerca del tema de la responsabilidad y ética a la hora de evaluar, debido a que los colaboradores no son sólo sus subalternos, sino también compañeros y amigos, y una evaluación que

afecte el salario puede generar conflictos de interés o que el evaluador sea condescendiente.

Centralizar el manejo y administración del sistema en una sola persona, evita una dispersión de la información, ya que esta es confidencial y de gran impacto en los ingresos económicos de los colaboradores y de la empresa. (p.68).

Este estudio aclara que, un nuevo sistema de compensación variable logra optimizar los parámetros que hay entre el rendimiento y remuneración, el cual es un factor motivante para que el trabajador sea eficiente en un área determinada.

Rodríguez, Alejandro (2008) elaboró un trabajo de grado en la Universidad Autónoma de Aguas Calientes, México, titulado así: **“RELACIÓN DE LOS ESQUEMAS DE REMUNERACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS.”**Dicho trabajo se hace pronunciar sobre los esquemas de remuneración de las organizaciones que pueden generar conflictos en las relaciones laborales, además pueden ser un potencial factor de desmotivación o insatisfacción para los empleados, por lo que concluye:

En el presente trabajo se observaron algunos rubros tales como el conocimiento del trabajador sobre el volumen de producción que se espera de él, la cantidad de insumos que debe utilizar para su producción y la calidad con la que deben trabajar los empleados, que al revisarlos se encontró que hay una cantidad importante de personas que mencionan que probablemente o definitivamente no conocen que se espera de ellos en cada uno de esos rubros, ya que estos son elementos de la productividad en los el trabajador está

directamente involucrado, resalta la importancia de dar a conocer que se espera en cuanto a los volúmenes de producción, cualidades y características del producto o servicio que hace y sobre el aprovechamiento de insumos para que éste cumpla con la productividad esperada. Esta es un área de oportunidad para la empresa para incorporar estos criterios a los esquemas de remuneración y hacerlos del conocimiento de todo el personal. (p.80).

Esta investigación toca un tema muy importante y es que en la encuesta realizada a los trabajadores arrojó que la mayoría de los empleados desconoce cuál es el nivel de productividad que debería tener cada individuo, algo que los patronos deberían recordarles a menudo para que así la eficiencia de los trabajadores no disminuya, como también la necesidad de realizar un sistema de compensación basándonos en la productividad que tenga cada trabajador ya sea cuantitativa o cualitativamente.

Sandoval, Claudia (2011) llevó a cabo un trabajo de investigación titulado: **“PROPUESTA DE UNA ESTRUCTURA DE SUELDOS Y SALARIOS PARA LA EMPRESA FINAMERICA S.A”**. Este tuvo como objetivo proponer la estructura de sueldos y salarios para la empresa Finamerica S.A.

Al realizar el análisis ocupacional se destaca que en FINAMERICA S.A no se había realizado ningún tipo de análisis de salarios en busca de tener equidad a la hora de asignar la remuneración a los puestos. El sistema de asignación actual de salarios se da de manera arbitraria a consideración de los directivos encargados y por tal razón existen muchas diferencias, donde se halló que para un mismo cargo pueden existir cinco salarios distintos.

También se destaca que no existe una política de salarios definida y estudiada dentro de la empresa. Esto ha permitido que el tema de salarios dentro de la empresa no tenga estándares basados en estudios como el realizado en este trabajo. (p.182).

Este proyecto de investigación relata las fallas que tiene la empresa Finamerica S.A con respecto a su estructura salarial siendo esta una falla muy común en las organizaciones, por eso es muy importante realizar las descripciones de cargos pertinentes y un tabulador salarial que facilite la asignación de un salario en un determinado cargo en la organización.

Carvajal, Leidimar (2011) ejecutó su investigación titulada: **“PROPUESTA DE UN TABULADOR SALARIAL PARA EL PERSONAL ADSCRITO A LA FUNDACION REGIONAL PARA LA VIVIENDA (FUNREVI)”** dicha investigación se realizó en la Universidad de Oriente, Venezuela y tuvo el propósito de elaborar una propuesta de tabulador salarial para los trabajadores de la empresa FUNREVI, debido a que los salarios asignados a los trabajadores de dicha empresa no era adecuado con los cargos.

Cabe destacar, que en la Fundación desde sus inicios las Directivas han venido asignando por nombramiento directo a las personas que ocuparán un cargo y les fija la remuneración que considere oportuna, sin basarse en estudios técnicos. Por tal motivo, se ven en la necesidad de contar con un Tabulador Salarial que le permita remunerar a sus trabajadores de una forma más objetiva.

Esta información se pudo conocer a través de entrevistas no estructuradas, realizadas a los Gerentes y trabajadores de la Fundación, en donde expresaron que no poseen un Tabulador Salarial en la institución

por el cual regirse al momento de remunerar a su personal, por lo que al momento de una queja por parte de los trabajadores, no se les puede indicar con bases objetivas que el salario recibido por ellos es el acordado en relación a las funciones realizadas y a su perfil. (p. 9).

Dicha investigación nos relata las fallas que presenta, aunado a ello, se encargan de comparar los cargos que poseen los trabajadores de dicha empresa con otros cargos de otras empresas del mismo sector para así comparar y poder iniciar un tabulador salarial para estos trabajadores.

Bases Teóricas de la Investigación

Los sueldos y salarios forman parte de un sistema de compensación, siendo esta una justa retribución hacia un individuo a cambio de trabajo. Sin embargo, hoy en día los individuos son los que añaden valor a trabajo, mientras que el patrono agrega un interés propio. Según Smith, Adam (1776:387) “Por lo general, el trabajador de la manufactura añade, al valor de los materiales sobre los que trabaja, el de su propio mantenimiento y el beneficio de su patrono”.

Es importante señalar que lo que el obrero produce en su tiempo de trabajo le añade un valor al producto final, al que se agrega a un capital que varía, por lo que origina un beneficio al patrono, que para Adam Smith en conjunto con Karl Marx lo llamaron plusvalía. Por lo que, en esa época el patrono no producía valor al trabajo, sino más bien el trabajador.

Es por ello, que el beneficio que se obtiene de la producción, es de interés del patrono sin importar el duro trabajo que el trabajador emplee para llegar hasta el producto final. Asimismo el filósofo escocés Smith, Adam (1776) aseguró que:

El único motivo que mueve al poseedor de cualquier capital a emplearlo en la agricultura, en la manufactura, o en alguna rama del comercio mayorista o detallista, es la consideración a su propio beneficio particular. Las diferentes cantidades de trabajo productivo que puede poner en movimiento y los diferentes valores que puede añadir al producto anual de la tierra y trabajo de la sociedad, según se emplee de una u otra forma, nunca entran en sus pensamientos.(p. 428).

Smith, Adam (1776) manifiesta lo siguiente:

Todo el producto anual de la tierra y el trabajo de cualquier país o, lo que viene a ser lo mismo, el precio conjunto de dicho producto anual, se divide de un modo natural, como ya se ha dicho, en tres partes: la renta de la tierra, los salarios del trabajo y los beneficios del capital, constituyendo, por tanto, la renta de tres clases de la sociedad: la que vive de la renta, la que vive de los salarios y la que vive de los beneficios. Estas son las tres grandes clases originarias y principales de toda sociedad civilizada, de cuyas rentas se deriva, en última instancia, la de cualquier otra clase.(p. 324).

Esta declaración deja en evidencia de que existen tres clases sociales según su pensamiento, la primera clase, habla sobre que al terrateniente no le cuesta desvelos para adquirir sus proyectos, lo cual se considera como

personas indolentes, inconscientes e incapaces de comprender. Sin embargo, para la segunda clase, los trabajadores en esa época no tenían el derecho a opinar, eran subordinados por el mandato de la burguesía. En contraste, estos defendían su interés propio y no defendían a los trabajadores. Por otra parte, en la tercera clase la conforman los patronos, pues estos son los que se encargan de hacer los proyectos en beneficio a ellos, más trabajo- más beneficio.

Sin embargo; Smith, Adam (1776: 325) escribe también esta frase: “Los intereses de los comerciantes que trafican en ciertos ramos del comercio o de las manufacturas siempre son distintos de los generales, y muchas veces totalmente opuestos”.

Es decir, que siempre será del comerciante expandir el mercado y disminuir la competencia.

Por lo que la competencia siempre estará en contra del interés propio del comerciante. Así lo explico Smith, Adam (1776):

Nuestros comerciantes se quejan con frecuencia de los altos salarios del trabajo británico como la causa de que sus manufacturas no se vendan tan baratas en los mercados foráneos, pero no dicen nada de los altos beneficios del capital. Se quejan de las generosas ganancias de otra gente, pero no dicen nada de las propias. No obstante, los altos beneficios del capital británico pueden contribuir a elevar el precio de las manufacturas británicas, tanto, y en algunos casos quizá más, que los altos salarios del trabajo. (p.640).

Conceptos Básicos

En esta parte de la investigación, se dará a conocer los conceptos fundamentales, así como también las enseñanzas de las teorías que se utilizan para el desarrollo de la misma.

Competencia

La definición que señala Gunnigle (1994) especifica que:

La gente está atrás de nuestro éxito las máquinas no tienen ideas nuevas ni resuelven problemas ni aprovechan las oportunidades. Solo la gente que esté implicada y mediante el pensamiento puede hacer la diferencia... cada planta automotriz en estados Unidos tiene, en esencia, la misma maquinaria, pero la forma en que la gente la utiliza y se incorpora en el proceso varía mucho de una compañía a otra. La fuerza laboral da a una empresa su verdadera capacidad competitiva. (p. 17).

Este pensamiento bastante acertado, lo tomó el Vicepresidente de Recursos Humanos de Toyota Motor Manufacturing en Georgetown, Estados Unidos; en cual hace referencia porque la competencia puede no significar mucho para esta prestigiosa empresa siempre y cuando el verdadero compromiso y dedicación que tenga el trabajador hacia su puesto de trabajo sea uniforme; es decir, que no exista una brecha entre el cargo y el puesto de trabajo, que compaginen, que se sienta bien que tenga ideas productivas y a su vez las desarrolle.

Salario (Etimología)

El termino de salario, deriva del latín, por ello significa “sal”, esto fue muy importante para esa época, era valiosa, y con ello se le pagaba a los trabajadores. Para Manuel, Fernández (1999):

La Expresión salario proviene del latín “Salarium”: salario, que a su vez, proviene de sal. La sal significó originalmente ración de sal y, más tarde, dinero dado a los soldados para comprar su sal. Sólo a partir del siglo XV se extendió su uso como concepto equivalente al de paga. (p.540).

Entonces, salario significa, los pagos que reciben los trabajadores por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Se paga por hora o por día y casi siempre el total se paga al finalizar la semana, esto aplica a trabajos manuales, talleres o fábricas. De este modo, para Chiavenato, Idalberto (1999: 41)el salario es: “La retribución en dinero o su equivalente que el empleador paga al empleado por el cargo que éste ejerce y por los servicios que presta durante determinado período”.

Salario directo e indirectos

Existen dos tipos de salarios, directo e indirecto. El salario directo que es aquel que se recibe luego de una prestación de trabajo, esta se mide por

horas que se suman al mes, lo cual el salario que percibe será mensual. Además existe también el salario indirecto que son beneficios que otorga la empresa a sus empleados, que bien pueden ser: vacaciones, horas extras, seguro social, pensión, alimentación, entre otros. Tal como lo describe Chiavenato, Idalberto (1999):

Directo es el que se recibe como contraprestación del servicio en el cargo ocupado. En el caso de empleados que trabajan por horas, corresponde al número de horas efectivas trabajadas al mes (excluido el descanso semanal remunerado). En el caso de trabajadores por meses, corresponde al salario mensual recibido.

La compensación financiera indirecta constituye el salario indirecto, resultante de las cláusulas de la convención colectiva de trabajo y del plan de beneficios y servicios sociales ofrecidos por la organización. El salario indirecto incluye vacaciones, gratificaciones, propinas, adicionales (de inseguridad, de insalubridad, de trabajo nocturno, de tiempo de servicio), participación en las utilidades, horas extras, así como el equivalente monetario de los servicios y beneficios sociales ofrecidos por la organización (alimentación subsidiada, transporte subsidiado, seguro de vida colectivo, etc.). La suma del salario directo y del salario indirecto constituye la remuneración. (p.41).

Salario Básico

Salario básico se define como la recompensa fundamental del trabajador, en la que se le da valor al cargo que este ocupa, característicos de las diferentes funciones que este desarrolla en su puesto, mientras que también

se valora lo no esencial, es decir dónde (lugar) se va a realizar el trabajo, cuál será su ambiente, entre otros. Según Urquijo, José (1992) define:

El salario “básico”, si nos atenemos a su sentido más profundo, que esta expresado en el adjetivo (básico) que le acompaña, no es sino el cimiento sólido, básico, sobre el que se empieza a establecer la estimación del valor objeto (total o global) del puesto, cimiento que no es otro sino la valoración científica de los puestos, mediante el uso de las técnicas que permiten la identificación de los mismos, la descripción analítica de sus contenidos intrínsecos (equipos, instructivos, tareas, actividades y funciones, etc.) y de sus dimensiones extrínsecas (ubicación, ambiente, seguridad, etc.), así como también la determinación de las exigencias que se derivan de los mismo. (p. 245).

Por otra parte, existen también los beneficios marginales, que para el autor Urquijo, José (1992: 245): “Por remuneraciones adicionales o beneficios marginales se entiende toda aquella variedad de compensaciones concedidas usualmente a los empleados más allá del salario básico”.

Equidad Salarial

Se entiende por equidad salarial al trabajo o producción similar o que realicen personas, que por tanto debe recibir las personas sin importar el sexo, condición, raza, religión o nacionalidad, esto con el fin de tener un clima organizacional favorable para todos. Como lo afirma Casilla, Américas (2011; 80): “La equidad salarial es indispensable para el buen desarrollo del

clima organizacional de la compañía. Lo opuesto genera, entre otros factores, desmotivación y rotación de personal no deseada.”

Sueldo (Etimología)

La palabra tiene su origen en el término latino “sólido”(solĭdus), que era el nombre de una antigua moneda romana. El concepto de sueldo se refiere a la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

Son todos los pagos de forma periódica realizados a los trabajadores sobre una base por hora. Se paga por quincena o mes y se aplica a trabajos intelectuales, administrativos, contables, supervisión o trabajos de oficina.

Diferencia entre Sueldo y Salario

Para los autores de esta investigación, el salario es el devengado por el trabajador que se encuentra en la producción, mientras que el trabajador que devenga un sueldo es aquel que presta un servicio. Conforme Varela, Ricardo (2006) señala la diferencia:

Su interpretación suele ser resultado de una convención: es decir, por lo general, en una empresa se considera que el personal no sindicalizado recibe un sueldo, mientras que el personal sindicalizado recibe un salario. Si, Por otra parte, se considera que el salario es el pago diario, en tanto que el sueldo se integra por las

prestaciones más el salario, la afirmación adquiere sentido. (p.2).

Incentivo

Es una premiación o gratificación que se les da a las personas a cambio de hacer una cosa. Sin embargo, Chiavenato, Idalberto (1999:9) dice “Los incentivos son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, elogios, etc.). Cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro: lo que es útil para un individuo puede ser inútil para otro”.

Contribuciones

Son cuotas que se les paga a las personas en cantidad de dinero para un fin caritativo. Chiavenato, Idalberto (1999:9) Refleja “Son pagos que cada trabajador hace a la organización (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, etc.). Cada contribución tiene un valor de utilidad que varía según la organización”.

Equilibrio organizacional

Es la plena satisfacción entre empresa y trabajadores, en la manera posible de alcanzar sus metas que se diseñen en su vida, bien sea de manera personal y empresarial. Chiavenato, Idalberto (1999) menciona:

Refleja el éxito de la organización en cuanto a remunerar a sus empleados con incentivos adecuados y los motiva a seguir haciendo contribuciones a la organización con lo cual garantiza su supervivencia y su eficacia.

Cada trabajador sólo mantendrá su participación en la organización en cuanto los incentivos que se le ofrecen sean iguales o mayores que las contribuciones que se le exigen. (p.9).

Cargo

La definición de cargo es, básicamente la función que tiene el trabajador en la organización, es decir, son las responsabilidades de su cargo. Por ello, Chiavenato, Idalberto(1999: 28) define: “La palabra cargo designa un conjunto de tareas específicas que deben ejecutarse y, por lo general, implica una relación entre dos o más personas”.

Diseño de Cargo

En cambio, un diseño de cargo es la que determinas las diferentes tareas, como se desempeñan estas, a quien se debe reportar y a quien debe supervisar. Chiavenato, Idalberto (1999) describe:

El diseño de cargos es la especificación del contenido, de los métodos y de las relaciones de cargo, en el sentido de cumplir requisitos tecnológicos, empresariales, sociales y personales del ocupante del cargo. El diseño de cargos es la manera como los administradores proyectan los cargos individuales y los combinan en unidades, departamentos y organizaciones. (p.28).

Valoración de Cargo

Una valoración de cargos, va de la mano con una evaluación, pues se debe tener en cuenta las exigencias del cargo, jerarquización e importancia, para así dar un valor financiero al cargo que será ocupado por un posible candidato que cumpla con las exigencias. Por ello Lida, Melba (2004) dice:

La valoración es pues la asignación de puntos, para traducir en valores financieros el costo de la ocupación de determinado nivel en la empresa, este se realiza por diferentes técnicas desde el análisis ocupacional y con base en algunos criterios como: nivel académico, competencias, responsabilidades, grados de dificultad o riesgos; estos y otros parámetros dependen de la empresa o sector según la ponderación dada por el mercado del trabajo, algunas empresas parten de una base mínima legal y agregan salario en prestaciones, bonificaciones, incentivos; entre otros, para reconocer el desempeño. Otras, valoran por los resultados del área o del proceso. (p.208).

Puesto

Un puesto de trabajo, es aquel que determina las diferentes labores del cargo que ocupe el trabajador. Sin embargo Mondy y Noe (1997:92) definen puesto como: “Un conjunto de tareas que se deben desarrollar para que una organización pueda alcanzar sus objetivos”.

Diferencia entre Puesto y Cargo

Una vez analizado los conceptos, Los autores de esta investigación, afirman que existe una diferencia entre cargo y puesto de trabajo. Para los fines de esta investigación se tomara en cuenta que el cargo es la actividad que realiza un trabajador, por lo contrario el puesto de trabajo es el espacio físico donde se le asignan las diferentes tareas al trabajador. Como nos lo explica Paredes (2010).

Resulta evidente que no podemos confundir la ocupación o cargo como unidad de organización que conlleva un grupo de deberes y responsabilidades que se constituyen en una designación de trabajo con el puesto de trabajo que es una zona de actividad laboral.
(p.1)

Remuneración Variable

Es una remuneración estratégica para empresas en ascenso, pues le permite a los trabajadores con alta competitividad motivarlo a seguir en ello, contribuyendo así a mejorar la productividad y los resultados que se obtengan. Chiavenato, Idalberto lo define como:

Por ser fija, la remuneración tradicional no motiva a las personas a desempeñarse mejor, en especial si en la empresa los salarios son iguales y los desempeños, desiguales. La productividad de las personas sólo aumenta y se mantiene cuando ellas tienen interés en producir más. En consecuencia, la remuneración variable puede activar la productividad de las personas.

Remuneración variable es la porción de la remuneración total que se le paga al empleado con periodicidad trimestral, semestral o anual. Es selectiva (para algunos empleados y ejecutivos) y depende de los resultados logrados por la empresa (sea en el área, el departamento o el cargo) en determinado período mediante el trabajo en equipo o el trabajo individual de cada empleado. Se denomina remuneración variable, participación en los resultados. (p.47).

Estructura salarial

Para esta investigación se necesita de una estructura salarial, por lo que Morales y Velandia (2003) establecen que:

La armonía de la estructura salarial de una organización determinada, conlleva a: a) Formar bases concretas de equidad en el diseño de la política salarial. b) Satisfacer

las necesidades de los trabajadores con respecto a las políticas salariales del mercado laboral. c) Valorar los costos de personal con mayor exactitud. d) Proveer un cuadro de referencia para una constante revisión de las tablas salariales de la empresa. e) Conformar la base de negociación para la contratación colectiva. f) Poseer los principios y modelos elementales por los cuales se regirá la toma de decisiones para la creación o reestructuración de cargos, o al producirse variables significativas en el mercado laboral. g) Mantener un soporte efectivo de la gerencia de recursos humanos para acometer las acciones tendentes al reclutamiento, selección, entrenamiento y desarrollo del personal. (p.201).

Una estructura, entonces se define como la columna vertebral de un buen sistema de administración de remuneraciones, representa la distribución y orden de los distintos niveles de salarios que una organización establece con el fin de pagar a sus trabajadores.

Política Salarial

Son principios que orientan a las empresas a asignar los salarios de los trabajadores, Chiavenato, Idalberto (1999) dice:

La política salarial es el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y filosofía de la organización en lo que corresponde a la remuneración de sus empleados. De esta manera, todas las normas presentes y futuras, así como las decisiones sobre cada caso, deberán orientarse por estos principios y

directrices. La política salarial no es estática; por el contrario, es dinámica y evoluciona, y se perfecciona al aplicarla a situaciones que cambian con rapidez. (p. 46).

Descripción de Cargos

Está orientada hacia los requisitos que exige el contenido del cargo, es decir que enumera cada una de las tareas descritas para posteriormente ser ejecutadopor el ocupante del cargo. Según Chiavenato, Idalberto (1999):

Es un proceso que consiste enumerar las tareas o atribuciones que conforman un cargo y que lo diferencian de los demás cargos que existen en la empresa; es la enumeración de detallada de las atribuciones o tareas del cargo (que hace el ocupante), la periodicidad de la ocupación (cuando lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las atribuciones o tareas (por que lo hace). Un cargo puede ser descrito como una unidad de la organización, que consiste en un conjunto de deberes y responsabilidades que lo distinguen de los demás cargos. Los deberes y responsabilidades de un cargo corresponden al empelado que lo desempeña, y proporcionan los medios con que los empleados al logro de los objetivos en una empresa. Un cargo es la reunión de todas aquellas actividades realizadas por una sola persona, que pueden unificarse en un sólo concepto y ocupa un lugar formal en el organigrama. En resumen, la descripción de un cargo está orientada hacia el contenido de los cargos, es decir, hacia los aspectos intrínsecos de los cargos. (p.31).

En otras palabras, las descripciones de cargos son los deberes y responsabilidades del cargo para ser ocupado por el empleado. Esta refleja la parte intrínseca del cargo, por lo que es una información básica para el departamento de Recursos Humanos, dichas responsabilidades serán necesarias para la selección de personal, adiestramiento de personal, carga de trabajo, entre otros.

Análisis de Cargos

El análisis de cargo es el que determina las responsabilidades de las condiciones que el cargo exige para poder desempeñarlo. Por ello, Chiavenato, Idalberto (1999) describe:

El análisis de cargos determina cuales son los requisitos físicos e intelectuales que debería tener el ocupante para el desempeño adecuado del cargo, cuales son las responsabilidades que el cargo impone y en qué condiciones debe desempeñarse el cargo.

Por lo general, el análisis de cargos se refiere a cuatro áreas de requisitos, aplicados casi siempre a cualquier tipo o nivel de cargo. Requisitos intelectuales, requisitos físicos, responsabilidades implícitas, condiciones de trabajo. (p.31).

Dentro del análisis de cargo se encuentran cuatro áreas como especificaciones que sirve como punto de referencia, en ellos se encuentran los requisitos intelectuales, que son aquellas exigencias del cargo, o bien la instrucción básica del aspirante, experiencias anteriores, adaptabilidad del cargo, entre otros. En los requisitos físicos, se encuentran las destrezas o habilidades de la persona, y la complexión física. También se encuentran las

responsabilidades implícitas que no son más que las responsabilidades del cargo. Por ultimo las condiciones de trabajo; es el medio ambiente del trabajo donde la persona desarrollara sus actividades.

Evaluación de Cargos

Permite cuantificar cada uno de los cargos que se encuentran en la organización, y que están en manos del departamento de recursos humanos, para así, determinar qué tipo de cargo posee cada uno y clasificarlo. Para Chiavenato, Idalberto (1999) la evaluación de cargo es:

Un medio de determinar el valor relativo de cada cargo dentro de la estructura organizacional y, por tanto, la posición relativa de cada cargo en la estructura de cargos de la organización. En rigor, la evaluación de cargos intenta determinar la posición relativa de cada cargo frente a los demás: las diferencias significativas entre los diversos cargos se colocan en una base comparativa para permitir la distribución equitativa de los salarios en una organización, y neutralizar cualquier arbitrariedad. (p.42).

Es por eso que dependiendo de la categoría del cargo, está dada una escala mayor o menor dando jerarquía al cargo.

Métodos de evaluación de cargos

Para esta investigación, se necesita de métodos de evaluaciones de cargo por lo que Chiavenato, Idalberto (1999) describe:

Todos los métodos de evaluación de cargos son eminentemente comparativos: comparan los cargos entre sí o comparan los cargos con algunos criterios (categorías o factores de evaluación) tomados como base de referencia. El punto de partida para cualquier esquema de evaluación de cargos consiste en obtener información respecto de los cargos, mediante el análisis de cargos, para tomar las decisiones comparativas sobre ellos. (p.43).

Por tanto, los métodos de evaluación de cargo son aquellos que indican cual será el precio del cargo, sus diferencias entre cargo y cargo. Estos métodos son de suma importancia para elaborar nuevas escalas salariales, lo cual será muy útil para esta investigación.

Método de evaluación por puntos (Point Rating)

Se describe como una técnica cuantitativa, por lo que se le concede coste numérico, bien sea puntos a cada figura del cargo y se le añade valor al mismo. Pero Chiavenato, Idalberto (1999) explica de forma muy clara que:

También se denomina método de evaluación por factores y puntos. Es el más perfeccionado y el más utilizado de los métodos. La técnica es analítica: las partes componentes de los cargos se comparan mediante factores de evaluación. También es una técnica cuantitativa: se asignan valores numéricos (puntos) a cada elemento o aspecto del cargo y se obtiene un valor total de la suma de valores numéricos (p.44).

Por ello es una de las técnicas más utilizadas en el mundo.

Métodos de Perfiles y escalas de HAY

Este método está basado en el método de comparación de factores, es una combinación de la graduación por punto y el método de comparación de factores. Es usado básicamente en los puestos administrativos y técnicos.

Morales y Velandia (2003:145): establece que: “El método de Hay evalúa los puestos tomando en cuenta tres factores que son comunes a todos los puestos: competencia, solución de problemas y responsabilidad”.

Esta definición, muestra que el método de Hay además de clasificar los cargos también considera otros factores fundamentales para así lograr una mayor motivación en el personal.

Desempeño.

La Real Academia Española, define desempeño como “Cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; ejercerlos”.

Con esta definición se puede comprender que el desempeño es la acción de realizar la tarea asignada en el sitio de trabajo.

Evaluación del Desempeño.

Muchos autores relatan perspectivas de lo que es evaluación del desempeño. Para Chiavenato, Idalberto (1999): “es una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo.”

Según Harper y Lynch (1992): “es una técnica que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de

una organización. Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales.”

Con estos conceptos podemos entender que la evaluación del desempeño sirve para dar a conocer las aptitudes y el rendimiento que tiene cada trabajador en el cargo de trabajo.

Teoría de las Investigaciones

Teoría Motivacional

Teoría de los dos Factores

Este apartado está dedicado a revisar la teoría de los dos factores del legado Frederick Irving. Se toma como referente para esta revisión las teorías de los dos factores desarrolladas en la de revista en línea de la Universidad EAFIT (Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico) en Colombia. Así como Herzberg (2002) plantea:

La secuela más importante de la teoría de la motivación-higiene fue permitirle a Herzberg presentar al mundo empresarial dos revolucionarias ideas. La primera de ellas, que, siendo la satisfacción y la insatisfacción laboral dos dimensiones distintas e independientes, las estrategias motivacionales que se habían venido empleando, tales como mejorar las relaciones humanas, aumentar los incentivos salariales, y establecer condiciones adecuadas de trabajo, eran incorrectas; tales elementos no generan una mayor motivación, cuando mucho sólo actúan previniendo o eliminando la insatisfacción. La segunda idea fue sostener que el solo aumento de los salarios, sin que la gerencia se preocupara de las condiciones en que se realizan las tareas, no sirve para motivar. (p.81).

Herzberg, plantea en su teoría que el trabajador dentro de su puesto de trabajo puede sentirse satisfecho (motivación) e insatisfecho (higiénico). Sin embargo esto no quiere decir que se tenga que mejorar las políticas de las empresas o las condiciones del trabajo, más bien plantea rediseñar el puesto de trabajo basándose en ascensos y mejores proyectos para aumentar el logro del trabajador. Hoy en día esta teoría es de mayor valor, pues los empleadores les interesan las condiciones de trabajo de sus empleados para así obtener mayor beneficio en el producto final y poder gratificarlos con bonos y regalos. En pasadas épocas, esta teoría le permitió al autor de la revista (Juan Manso Pinto) una total revolución en el mundo empresarial y le permitió estar entre los 10 mejores textos con mayor contribución a la administración de empresas.

Es por ello que gracias a ello ha generado muchas ramas de investigación a partir de su teoría, ha contribuido con la motivación laboral y la vida de vivir de los individuos.

A continuación se expresa gráficamente de que trata resumidamente esta teoría de la motivación-higiene, o bien sea, satisfacción e insatisfacción:

CuadroN°1

CUADRO COMPARATIVO DE LA LEY DE LOS DOS FACTORES

SATISFACCION	INSATISFACCION
Crecimiento Reconocimiento Profesional Posición Responsabilidad Necesidad de autorrealización Independencia Laboral Promoción	Condiciones Físicas de Trabajo Salario Supervisión Normas Jefe Relaciones Interpersonales Vida Personal

Fuente: Bermúdez y Mendoza (2015).

Teoría de los Salarios de Eficiencia y Productividad

Se puede referir a esta teoría del modo en cómo influye el salario con respecto a la productividad del trabajador, así como lo explica Desormeaux (2010:1) “Por salario de eficiencia se entiende que el salario recibido por los trabajadores es función de la eficiencia o productividad del trabajo. A la vez, los salarios estimulan la productividad de los trabajadores”

Explicado esto podemos afirmar que mientras mayor sea el salario devengado por los trabajadores, tendrán un mejor desempeño en su ámbito laboral.

Es aquí cuando interviene Méndez (2013) basándose en Solow (1979) que fue el pionero en la conceptualización y formalización de la teoría de los salarios de eficiencia, y nos explica las funciones como:

Solow define una función en base a producción volumen de producción en donde el volumen producción $\{q\}$ de la empresa depende tanto del número de trabajadores contratados $\{L\}$ como del esfuerzo de estos $\{n\}$. y nos da como resultado la siguiente formula

$$q = q(nL) \quad q'(\cdot) > 0, \quad q''(\cdot) < 0$$

Después introduce la hipótesis clave de los modelos de salario de eficiencia, donde el esfuerzo es una variable que depende positivamente del salario $\{w\}$ que paga la empresa: $n = n(w) \quad n'(w) > 0$

El problema al que se enfrenta la empresa representativa es entonces la maximización de sus beneficios:

$$\text{Max}\pi = p * q(n(w)L) - wL$$

Donde $\{p\}$ es el precio.

La empresa decide cuánto trabajo contratar y cuánto salario pagar a sus trabajadores maximizando su beneficio. La solución óptima de este problema de maximización corresponde al punto en que la elasticidad del esfuerzo respecto al salario es igual a uno, lo que significa que un aumento del salario en un 1 %, incrementa el esfuerzo en un 1 %. Esto es lo que se conoce como la condición de Solow:

$$e'(w) * (w/e) = 1 \quad (\text{p.38}).$$

Aspectos Legales

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en gaceta oficial el 15 de febrero del 2009 bajo el no. 5.908 establece los siguientes artículos que serán los pilares fundamentales por lo cual será de guía para dicha investigación, y son los siguientes:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (C.R.B.V.)

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo N° 91 señala:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica, la ley establecerá la forma y el procedimiento.

Esto hace referencia a que cada individuo tiene el derecho de que su trabajo sea remunerado adecuadamente para así satisfacer sus necesidades básicas.

Del mismo modo en los artículos 92 y 93 hace referencia a las prestaciones sociales y la estabilidad laboral que debe tener cada individuo en su trabajo.

Ley Orgánica Del Trabajo Trabajadores y Trabajadoras (L.O.T.T.T.)

La Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores y Trabajadoras (L.O.T.T.T.), establece todo lo referente a los derechos que poseen los trabajadores dentro de una determinada labor, y las relaciones jurídicas que se deriven de ésta.

Artículo 129. Del Salario Mínimo

El Estado garantiza a los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo que será ajustado cada año, conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

El salario mínimo será igual para todos los trabajadores y las trabajadoras en el territorio nacional y deberá pagarse en moneda de curso legal.

En consecuencia, no podrá establecerse discriminación alguna en su monto o disfrute, incluyendo aquellas fundadas en razones geográficas, ramas de actividad económica o categoría de trabajadores y trabajadoras.

No podrá pactarse un salario inferior al establecido como salario mínimo por el Ejecutivo Nacional.

Previo estudio y mediante Decreto, el Ejecutivo Nacional fijará cada año el salario mínimo.

A tal efecto, mediante amplia consulta conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.

De acuerdo a la ley se les remunera a los trabajadores y trabajadoras un pago mínimo en la cual se ajustara anualmente. Por consecuencia no se podrá pactar un salario inferior a lo establecido.

Artículo 130. Violación al Salario

El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con las previsiones establecidas en esta Ley.

El patrono infractor o la patrona infractora quedará obligado u obligada, además, a pagar a los trabajadores y las trabajadoras la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, así como sus incidencias sobre los beneficios, prestaciones e indemnizaciones, por todo el tiempo en que hubiere recibido salarios más bajos que los fijados, además de pagarle el monto equivalente a los intereses que devengaría esa cantidad a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.

En este artículo se refleja de una infracción en caso de pagarse un salario inferior a lo establecido en la ley, por lo tanto el patrón está obligado a pagar un salario mínimo justo para sus trabajadores.

Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

Convenio 95. Artículo 1. Protección del trabajo

El término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Como se ha dicho anteriormente, el salario es una ganancia a cambio de una labor ejecutada. Dicho esto en términos legales, su acuerdo es de manera escrita o verbal, el pago de la ganancia tiene que ser expresado en moneda actual en efectivo o mediante pagos de transferencias.

Artículo 3. Pago y utilización de los salarios

1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

En consecuencia, está prohibido pagar el salario con pagaré, vales o cupones, el mismo debe hacerse en efectivo o transferencias bancarias (si el trabajador lo desea); con moneda legal del país donde corresponda.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación

La naturaleza de esta investigación es de tipo descriptiva, porque se enfoca en detallar las diferentes situaciones, actitudes y costumbres sobresalientes a través de una explicación precisa tales como: objetos, procesos y personas. Es por ello que según lo establecido por Sabino, Carlos (1992:47): “Las investigaciones descriptivas utilizan criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de ese modo información sistemática y comparable con la de otras fuentes”.

Además, es una investigación con amplitud microsociológica, debido a que sus estudios y sus relaciones se localizan en espacios de grupos pequeños o medianos. En esta investigación se maneja una población de 26 trabajadores. Por lo tanto Sierra, Restituto (1998: 34) afirma: “son las que hacen referencia al estudio de variables y sus relaciones en grupos pequeños y medianos”.

Por último, se considera una investigación de campo porque el estudio y el análisis se recogen de la realidad donde ocurre lo acontecido, mediante técnicas e instrumentos tales como: entrevista, encuestas y observación. Como lo afirma Sabino, Carlos (1992:68): “En los diseños de campo los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo”.

Estrategia Metodológica

Para lograr los objetivos que se contemplan en dicho estudio, esta investigación se apoya en un diseño de campo debido a que en su estudio se debe recurrir al lugar físico donde se observa su ambiente natural donde los empleados desempeñan sus labores. Por ello Sabino (1992) destaca que:

En los diseños de campos los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo. Estos datos, obtenidos directamente de la experiencia empírica, son llamados *primarios*, denominación que alude al hecho de que son datos de primera mano, originales, producto de la investigación en curso sin intermediación de ninguna naturaleza. (p.68).

Una vez mencionado esto, se recurre al espacio físico donde acontece las situaciones con el objeto de recopilar información para ser estudiado y así analizar del por qué los sueldos y salarios de los trabajadores tienen una denominación baja en cuanto al rendimiento, y posteriormente estudiar y señalar mejoras a ese sistema de compensación que se le retribuye.

CUADRO N° 2

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivos específicos	Dimensión o factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Describir el sistema actual de compensación de la empresa de sector textil.	Sistema de compensación .	Método que determina todo lo que un trabajador recibe por su labor en la organización o por pertenecer a ella.	1. Salario. 2. Beneficios. 3. Comisiones.	1.1 Monto. 1.2 Frecuencia. 1.3 Método de pago. 2.1 Alimentación. 2.2 Transporte. 3.1 Bono. 3.2 Porcentaje.	Gerencia, Trabajadores	Encuesta (Cuestionario). Observación (Lista de chequeo). Entrevista semi-estructurada (guía de entrevista semi-estructurada).
Identificar las áreas críticas del sistema actual de compensación desde la perspectiva de los trabajadores.	Áreas críticas del sistema de compensación .	Son las posibles fallas que puede tener una organización en su sistema salarial cuando no está estructurado adecuadamente.	1. Motivación. 2. Escala salarial. 3. Clima organizacional.	1.1 Satisfacción salarial. 2.1 Ajuste. 3.1 Entorno laboral.		
Analizar los ingresos de los trabajadores comparados con la labor ejecutada, basado en el artículo 109 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores(L.O.T.T.T.).	Ingresos de los trabajadores comparados con la labor ejecutada.	Se refiere a la cantidad de remuneración adquirida de acuerdo al trabajo que realizara en la organización.	1. Productividad. 2. Ventas. 3. Evaluación del desempeño.	1.1 Cantidad de producción. 1.2 Calidad de Producción. 2.1 Cantidad de Ventas. 3.1 Eficiencia.		

Fuente: Mendoza y Bermúdez(2015)

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos son los métodos que se utilizan para obtener la información deseada para realizar un proyecto de investigación, y así con la información recopilada, dar las recomendaciones pertinentes para solventar la problemática enunciada. Las técnicas aplicadas en la presente investigación son la encuesta, la observación y la entrevista semi-estructurada.

La Encuesta

Sampieri (1998: 54) define la encuesta como “un método que consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias.” A través de la aplicación de una encuesta en la investigación se identifican los elementos que influyen en la problemática estudiada. Específicamente todo lo relacionado con el actual sistema de compensación de la empresa del sector textil.

Esta técnica se aplica a todos los trabajadores de la empresa, personal costureros y asesores de ventas por medio del instrumento de recolección de datos denominado cuestionario el cual contendrá un total de 23 preguntas, para así evaluar el actual sistema de compensación y proponer las modificaciones correspondientes.

La Observación

En base al análisis de Marshall y Rossman(1989) Se define observación como:“el método en el cual el investigador visualiza ya sea el comportamiento o algún elemento específico para estudiarlo a profundidad”.

El instrumento que se aplica en el método de observación es la lista de chequeo(checklist), consta de 11 preguntas en el cual estudiaremos el comportamiento, el rendimiento y la evaluación del desempeño de los trabajadores para lograr identificar la eficiencia en su área de trabajo.

La EntrevistaSemi-estructurada

Una entrevista arroja buenos resultados, debido a que satisface los requerimientos de la interacción personal entre los gerentes y los trabajadores, con el propósito de satisfacer una necesidad para alcanzar una meta. Paralbáñez Alejandro y MartinAlba (1986) dice:

Este tipo de entrevista, el entrevistador también tiene trazado un plan de desarrollo, pero con más libertad de acción y mayor agilidad. De ahí que para llevar a cabo exitosamente este tipo de conducción, el entrevistador debe tener cierto grado de experiencia y mucha sagacidad. (p.29).

La entrevista semi-estructurada para esta investigación, se utiliza debido a que tiene mayor libertad en hacer preguntas abiertasy se aplicara al gerente de tienda para así respaldar y dar mayor validez a la información recaudada en la encuesta con respecto al desempeño de los trabajadores en relación al salario devengado. Se trazó una serie de preguntas con respecto a

cómo evalúa personalmente el desempeño de los trabajadores, su motivación y las posibles soluciones a las quejas constantes sobre el salario devengado

Población y Muestra

Población

Para esta investigación, es indispensable contar con el universo y/o población que hace vida en la organización en estudio, para así validar los elementos que se van a estudiar. Asimismo lo confirma Tamayo (2004: 111): “Totalidad de fenómeno a estudiar. Grupo de entidades. Personas o elementos cuya situación se está investigando”.

La empresa en estudio se orienta en sus dos tiendas ubicadas en el Edo. Carabobo, en la cual, cuentan con un personal en su nómina de 26 empleados distribuidos en ambas tiendas y talleres de confección, por lo que a continuación se presenta el cuadro en la cual se especifica las personas que allí laboran.

Cuadro N° 3
POBLACION A ESTUDIAR

Cargo	N° de personas
Encargados de tienda	3
Asesor de Ventas (Vendedores)	7
Almacenista	4
Costureros	12
<i>Población Total</i>	26

Fuente: Bermúdez y Mendoza (2015).

Muestra

La muestra es una parte de la población según un procedimiento establecido, por ello la muestra es a quien se investiga y se aplican los instrumentos de recolección de datos. Así lo define Hurtado, León y Toro Josefina (1997):

La muestra es el conjunto de elementos representativos de una población, con los cuales se trabajará realmente en el proceso de investigación, a ellos se observará y se les aplicarán cuestionarios y demás instrumentos, tomaremos sus datos y luego analizaremos y generalizaremos los resultados a toda población. (p 79).

Sin embargo se realiza un muestreo no probabilístico de tipo intencional, es decir que los investigadores toman la muestra teniendo en cuenta causas relacionadas a lo que describe el autor Hurtado, León y Toro Josefina (1997:81): “Es aquel en el que la muestra no se elige al azar sino que, por razones determinadas el investigador decide el mismo quienes serán, los integrantes de la misma”.

Por ello, del universo de 26 personas que conforman la empresa, se seleccionó una muestra de 19 trabajadores entre ellos costureros y asesores de ventas a quienes le será aplicado los instrumentos de recolección de datos.

Cuadro N° 4
MUESTRA PARA APLICAR INSTRUMENTOS

Cargo	N° de personas
Asesor de Ventas (Vendedores)	7
Costureros	12
Muestra Total	19

Fuente: Bermúdez y Mendoza (2015).

Validez del Instrumento

La validez del instrumento permite medir los criterios para garantizar una autenticidad del instrumento, por medio de un juicio de expertos. Para Palella y Martins (2003:146): “representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir”.

Los instrumentos deben ser validados por criterio de al menos tres expertos en la materia los cuales dan fe al instrumento para que así pueda ser aplicado. Tres expertos, Licenciados en Relaciones Industriales y con estudios de cuarto nivel y una amplia experiencia en Estadísticas, Sueldos y Salarios y Administración del trabajo revisaron, evaluaron la encuesta y posteriormente aprobaron el instrumento para que así la muestra de la población en estudio pueda ser encuestada. (Ver anexo 4).

Confiabilidad del Instrumento

Posteriormente, es otro requisito la confiabilidad del instrumento, que consta de dos, uno bajo la escala de lickert con cinco alternativas de opciones (totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, desacuerdo y totalmente desacuerdo) en la cual se contabilizaron un total de 15 ítems. Luego, se analizó mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual requiere una sola administración del instrumento y produce un valor que oscila entre 0 y 1, siendo mientras el resultado sea más cercano a uno mayor será la confiabilidad y cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \times 1 - \frac{\sum S^2}{S^2_t}$$

En donde:

α = coeficiente de confiabilidad

K = número de ítems

s^2 = varianza de los porcentajes de cada ítem

s^2_t = varianza de los porcentajes totales, es decir, varianza del instrumento.

De tal forma, el procesamiento de resultados de la prueba reflejó un coeficiente de $\alpha = 0.89$, indicando por tanto alta confiabilidad

Y la 2da parte del instrumento que consta de siete preguntas abiertas, en el cual se utilizó el Coeficiente de Reproductividad. Que se define con la siguiente formula:

$$C.R = 1 - \frac{ES}{TR}$$

Dónde:

TR = total de respuestas dadas

ES = número de errores detectados

De tal forma, el procesamiento de resultados de la prueba reflejó un C.R=0.90, indicando por tanto alta confiabilidad

Todos ellos fueron firmados por el experto en estadísticas Bruno Valera (Ver Anexo 5).

Técnicas de análisis de la información

Con la finalidad de lograr los objetivos específicos planteados en la investigación, los resultados del cuestionario fueron sometidos a la estadística descriptiva, es decir, la determinación de la frecuencia absoluta (n) y relativa (%) de cada alternativa de respuesta, para la elaboración de cuadros en los ítems de cada indicador en la cual interceden dos tipos de preguntas; una escala de lickert con opciones de: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, desacuerdo y totalmente en desacuerdo; y otro con preguntas de alternativas abiertas en la cual se analizaran independientemente cada pregunta de acuerdo a la interpretación del investigador. (Ver Anexo 1).

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

En este capítulo, se presenta y se analiza los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos, bien sea cuestionario y lista de chequeo, que fueron aplicados a los costureros y vendedores de la empresa en estudio. El cuestionario utilizó datos cuantitativos, para el cual Sabino, C (1986) plantea lo siguiente:

Este tipo de operación, se efectúa, naturalmente con toda la información numérica resultante de la investigación. Esta luego del procedimiento sufrido, se nos presentara como un conjunto de cuadros, tablas y medidas, a las cuales habrá que pasar en limpio, calculando sus porcentajes y otorgándole formas definitivas. (p. 172).

Es por ello que este tipo de análisis se hace de forma individual por pregunta. A continuación se presenta tablas con frecuencia absoluta y frecuencias relativas, a su vez con sus respectivos análisis.

Cuadro N° 5
SALARIO DEVENGADO

1.- ¿Cuál es el salario básico devengado mensual en bolívares?		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
7.000bsf	12	63%
7.200 bsf	7	37%
Total	19	100%

Se le pregunto a la muestra en estudio cuál era su salario básico mensual para locual, doce costureros dijeron que su salarioes de 7.000bsf mensual. Mientras que siete vendedorescontesto que su salario devengado es de7.200bsf.

Cuadro N° 6
FRECUENCIA DEL SALARIO

2-. ¿Con que frecuencia recibe su salario?		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Semanal	19	100%
Total	19	100%

Seguidamente la frecuencia del salario, para la muestra de la población, es decir, las 19 personas contestaron que reciben su salario semanalmente.

Cuadro N° 7
FORMA DE PAGO

3-. ¿De qué forma recibe su pago?		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Transferencia	13	68%
Efectivo	6	32%
Total	19	100%

La muestra en estudio arrojó que, más de la mitad de las personas dijeron que reciben su pagovía transferencia, por lo que un pequeño número de seis personas opinaron que su forma de pago es en efectivo.

Cuadro N° 8
SATISFACCION BONO DE ALEMENTACION

4-. Estoy satisfecho con el bono de alimentación que recibo		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	1	5%
Indiferente	5	26%
Desacuerdo	10	53%
Totalmente en desacuerdo	3	16%
Total	19	100%

De acuerdo al bono de alimentación, ninguna persona estuvo en total de acuerdo. Pero, solo una persona permaneció de acuerdo con su bono de alimentación. Un número de cinco personas respondieron que les fue indiferente. Sin embargo, más de la mitad de la población se sintieron en desacuerdo representado por diez personas, por lo que tres personas estuvieron totalmente desacuerdo con su bono.

Cuadro N° 9
EFICIENCIA DEL TRANSPORTE

5-. El transporte hacia mi vivienda es eficiente		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	3	16%
Indiferente	7	37%
Desacuerdo	5	26%
Totalmente en desacuerdo	4	21%
Total	19	100%

Se puede evidenciar que, ninguno de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo, sin embargo; un número pequeño de tres personas dijeron que estaban de acuerdo con el transporte, pero para siete personas les resulta ser indiferente. Por otro lado, las alternativas de respuesta desacuerdo y totalmente desacuerdo viene dado por un total de nueve personas que se quedaron en desacuerdo con la eficiencia del transporte.

Cuadro N° 10
BONO DE ACUERDO A LA REALIDAD DEL PAIS

6-. El bono que recibo por parte de la empresa está de acuerdo a la realidad socioeconómica del país.		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Indiferente	2	10%
Desacuerdo	11	58%
Totalmente en desacuerdo	6	32%
Total	19	100%

Es importante destacar que para esta pregunta, ninguna persona se sintió totalmente de acuerdo ni estuvo en acuerdo con lo que se preguntó. Dicho esto, solo dos encuestados de la población fue indiferente. Sin embargo, la mayoría de la población, 11 personas encuestadas dijeron estar en desacuerdo con el bono y la realidad socioeconómica del país, No obstante, otro número de 6 personas estuvieron totalmente en desacuerdo.

Cuadro N° 11
COMISION POR PIEZA PRODUCIDA

7-. ¿Cuál es el monto que recibe de comisión por pieza producida? (No contestar si es del área de ventas)		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
8bsf	12	100%
Total	12	100%

Ahora bien, en el área de producción (costureros), todos dicen que ganan una comisión por pieza producida de 8bsf, lo que representó el 100% de la muestra encuestada.

Cuadro N° 12
COMISION POR PIEZA VENDIDA

8-. ¿Cuál es el monto que recibe de comisión por ventas? (No contestar si es del área de producción)		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	7	100%
Total	7	100%

En cuanto al área de ventas, el 100% estuvo de acuerdo en decir que su comisión por pieza vendida es de 10bsf.

Cuadro N° 13
SATISFACCION POR EL SALARIO DEVENGADO

9-. Estoy satisfecho con el salario que devengo.		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Indiferente	2	10%
Desacuerdo	14	74%
Totalmente en desacuerdo	3	16%
Total	19	100%

En consecuencia, se pregunto acerca de la satisfacción del salario de los trabajadores. En ello, nadie estuvo en total acuerdo ni acuerdo con el salario devengado. No obstante, dos personas le pareció indiferente su satisfacción. Un importante número de 14 personas permanecieron en desacuerdo con lo que se preguntó. Tres personas dijeron estar en total desacuerdo con el salario que se devenga.

Cuadro N° 14
SATISFACCION POR AUMENTO SALARIAL

10 - .Estoy contento cuando recibo un aumento salarial.		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	10	53%
De acuerdo	8	42%
Indiferente	1	5%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	19	100%

Es importante señalar que para esta pregunta, la mitad de la población, es decir diez personas se sintieron totalmente satisfechos acuerdo a su aumento salarial. En consecuencia, 8 personas respondieron que se sentían de acuerdo. Sin embargo, para un pequeño 5% le pareció indiferente. No obstante, ninguna persona se siente insatisfecha cuando le realizan un aumento de salario.

Cuadro N° 15
MERITOS A LOS TRABAJADORES

11-. La empresa gratifica económicamente los méritos de los trabajadores.		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	9	47%
Indiferente	2	10%
Desacuerdo	6	32%
Totalmente en desacuerdo	2	11%
Total	19	100%

Seguidamente, un grupo de encuestados dijeron que la empresa no gratifica sus méritos alcanzados. Aunque nueve de los encuestados estuvieron de acuerdo en que la empresa si gratifica económicamente a los trabajadores, pero; otro grupo de seis encuestados permanecieron en desacuerdo. Solo dos personas dijeron que le es indiferente y otras dos personas quedaron totalmente en desacuerdo.

Cuadro N° 16
LOGROS POR PRODUCTIVIDAD

12-. Los logros orientados a una mayor productividad son recompensados.		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	3	16%
De acuerdo	8	42%
Indiferente	2	10%
Desacuerdo	4	21%
Totalmente en desacuerdo	2	11%
Total	19	100%

Luego, los resultados que arroja dicha pregunta dice que, un total de tres personas se sintieron muy satisfechas con sus logros, por consecuencia ocho personas dijeron que están satisfechos, Pero para una población no mayor de dos personas les pareció indiferente. Sin embargo, el resultado de la encuesta dice que cuatro personas estuvieron en desacuerdo y dos personas no se sintieron totalmente satisfechos.

Cuadro N° 17
LOGROS POR VENTAS

13-. Los logros orientados a obtener mayores ventas son recompensados.		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	7	37%
Indiferente	5	26%
Desacuerdo	5	26%
Totalmente en desacuerdo	2	11%
Total	19	100%

Se hace notar que para el área de ventas, nadie estuvo totalmente de acuerdo. Pero, un 37% que representa a siete personas, estuvo de acuerdo en que sus crecientes ventas si fueron recompensados. Sin embargo, para un 26%, que resulta ser 5 personas, fue indiferente. Otro 26%, que figura 5 personas en los resultados estuvieron en desacuerdo. Y solodos personas se sintieron totalmente insatisfechos de sus logros con respecto a ser recompensados.

Cuadro N° 18
AJUSTE EN EL PAGO VARIABLE

14-. Considero que se debe realizar un ajuste en el bono de ventas/producción.		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	8	42%
De acuerdo	8	42%
Indiferente	2	11%
Desacuerdo	1	5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	19	100%

Para esta pregunta, ocho personasse sintieron totalmente de acuerdo en que se debe realizar un ajuste en el bono de ventas/producción. Otras 8 personas respondieron que están de acuerdo. Sin embargo, dos personas dijeron que es indiferente si les hacen un ajuste. Demostrando así que solo 1 persona se siente en desacuerdo y por otro lado nadie estuvo en total desacuerdo.

Cuadro N° 19
AJUSTE EN EL SISTEMA DE COMPENSACION

15-. Considero que se debe realizar un ajuste en la actual escala salarial.		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	10	53%
De acuerdo	8	42%
Indiferente	1	5%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	19	100%

Asimismo, se evidencio que un 53% de los encuestados que equivale a 10 personas opinaron estar totalmente de acuerdo en que se haga un ajuste salarial, por lo que representa más de la mitad. Aunque ocho personas estuvieron de acuerdo con el ajuste de la escala salarial. Y una sola persona que fue un pequeño porcentaje de 5% se encontro en desacuerdo en que se realice un ajuste salarial.

Cuadro N° 20
SATISFACCION POR BONO DE PAGO VARIABLE

16-. Estoy satisfecho con la recompensa que me dan por ventas/producción.		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	3	16%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	11	58%
Totalmente en desacuerdo	5	26%
Total	19	100%

Por consiguiente, la muestra indica nadie estuvo totalmente de acuerdo. Solo 3 trabajadores se sintieron satisfechos. A ninguna persona le pareció indiferente. Por lo que, más de la mitad de la población encuestada; es decir 11 trabajadores se encontraron en desacuerdo, por lo que no estuvieron satisfechos, seguidamente de un 26% que dice que está totalmente en desacuerdo, representado por cinco personas estando totalmente en contra.

Cuadro N° 21
COMPAÑERISMO EN LA EMPRESA

17-. Me la llevo bien con los demás compañeros de trabajo.		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	3	16%
De acuerdo	11	58%
Indiferente	5	26%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	19	100%

Un total de tres personas, es decir 16% se sintieron muy satisfechos con la relación que tienen hacia sus compañeros. De 11 personas (58%) aseguraron sentirse satisfecho en su ambiente laboral, por lo que se la lleva bien con sus compañeros de trabajo. Sin embargo, 5 personas (26%) le fue indiferente, pero nadie estuvo en desacuerdo o totalmente desacuerdo con lo que pregunto.

Cuadro N° 22
AMBIENTE DE TRABAJO

18-. El ambiente donde me desenvuelvo es agradable.		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	3	16%
De acuerdo	11	58%
Indiferente	4	21%
Desacuerdo	1	5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	19	100%

Un total de 58% que representan 11 personas se encontraron de acuerdo con su lugar de trabajo, seguidamente de un 16% que siguió estando aún más satisfecho con su lugar físico de trabajo. Pero, para una población de 4 personas fue indiferente. Una sola persona que equivale a un pequeño 5% dijo que estaba en desacuerdo. Por lo que, nadie estuvo totalmente en desacuerdo.

Cuadro N° 23
CANTIDAD DIARIA DE PIEZAS FABRICADAS

19-. ¿Qué cantidad de piezas fabrica a diario? (No contestar si es del área de ventas).		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
15 piezas	1	8%
12 piezas	3	25%
11 piezas	2	17%
10 piezas	4	33%
9 piezas	2	17%
Total	12	100%

Con respecto al área de producción, una mayoría de 4 costureros equivalentes al 33% dice que fabrican 10 piezas diarias en promedio. Otros 3 (25%) indicaron fabricar 12 piezas, adicionalmente 2 personas (17%) a diario realiza 11 piezas, otro par 17% elabora 9 piezas. Y solo una persona (8%) realiza 15 piezas a diario.

Cuadro N° 24
CANTIDAD DE PIEZAS VENDIDAS

20-. ¿Qué cantidad de piezas vende a diario? (No contestar si es del área de producción).		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
9 piezas	1	14%
8 piezas	1	14%
6 piezas	3	44%
5 piezas	1	14%
4 piezas	1	14%
Total	7	100%

En cambio; en el área de ventas, una muestra de 3 personas (44%) dice que vende a diario 6 piezas en promedio. Las demás respuestas variaron en el resto de los trabajadores individualmente ya que una persona (14%) despacha 9 piezas, la siguiente (14%) vende unas 8 piezas, además otro encuestado (14%) vende 6 piezas, y el ultimo vendedor encuestado (14%) a diario despacha 5 piezas.

Cuadro N° 25
EFICIENCIA EN EL TRABAJO

21-. Ejecuto eficientemente mis labores.		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	14	74%
De acuerdo	5	26%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	19	100%

Un porcentaje importante de 74% dijo ejecutar eficientemente sus labores, seguidamente de otro 26% que está de acuerdo. Sin embargo, a nadie le resulto desinteresada la pregunta, pero tampoco ningún encuestado estuvo en desacuerdo o totalmente desacuerdo.

Cuadro N° 26
CUMPLIMIENTO DE LAS EXIGENCIAS DEL CARGO

22-. Cumpla con las exigencias del cargo que ocupo.		
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Totalmente de acuerdo	14	74%
De acuerdo	5	26%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	19	100%

Por último, en el cuadro se refleja un 74% equivalente a 14 personas que se sintieron totalmente de acuerdo en que el personal a cargo cumple con sus exigencias al cargo, seguidamente de un total de 5 personas (26%) que se sintió de acuerdo. Por lo que, nadie respondió que le fue indiferente y asimismo ninguna persona estuvo en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Lista de Chequeo

Adicionalmente a este instrumento se realizó una lista de chequeo (checklist) para que así corrobore los datos suministrados por los trabajadores de la empresa, la cual nos arrojó los siguientes resultados:

CUADRO NO. 27

ESTRUCTURA DE LA ESCALA SALARIAL

1-. ¿La empresa cuenta con una escala salarial debidamente estructurada?
SI _ NO X _

Se determinó que en la tienda principal y su sucursal en Valencia no cuentan con un equilibrio en su escala salarial.

CUADRO NO. 28

CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

2-. ¿Los trabajadores cumplen con la normativa interna de la empresa?
SI X _ NO _

Por lo tanto, la muestra total si cumple con la normativa interna de la empresa, los trabajadores acatan los reglamentos y se apegan a ella.

CUADRO NO. 29
LABORES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

3-. ¿Los trabajadores conocen todas las labores que deben realizar en sus puestos de trabajo?
SI X _ NO _

Seguidamente, todos los trabajadores conocen perfectamente sus tareas a realizar.

CUADRO NO. 30
EFICIENCIA LABORAL

4-. ¿Los trabajadores son eficientes a la hora de realizar sus labores?
SI X _ NO _

Los trabajadores, con pocos recursos materiales son capaces de obtener resultados favorables, sin embargo en el caso de los empleados en producción la las prendas son de buena calidad, así como también el servicio que prestan los asesores de ventas.

CUADRO NO. 31
CLIMA ORGANIZACIONAL

5-. ¿Hay buen clima organizacional en la empresa?
SI X _ NO _

Dentro de la empresa, se desarrolla un armonioso clima organizacional entre los trabajadores y gerentes.

CUADRO NO. 32
CARISMA CON LOS CLIENTES

6-. ¿Los vendedores son carismáticos a la hora de tratar con los clientes?
SI ☒ _ NO ☐

Se destacó además, que los asesores de ventas tienen la capacidad de motivar a los clientes para adquirir las prendas de vestir.

CUADRO NO. 33
MOTIVACION EN EL PUESTO DE TRABAJO

7-. ¿Los trabajadores están motivados a la hora de desempeñar sus labores?
SI ☐ NO ☒

Es importante destacar, que los trabajadores no se sienten motivados, pero prefieren permanecer en sus puestos de trabajo debido a la situación difícil en el país de conseguir otro empleo.

CUADRO NO. 34
MOTIVACION HACIA LOS TRABAJADORES

8-. ¿Los gerentes de tienda motivan al resto de los trabajadores a desempeñar mejor su labor?
SI ☒ _ NO ☐

También, es considerable notar que los gerentes de tiendas están en la lucha constante por motivar a los trabajadores de seguir laborando.

CUADRO NO. 35
GERENTES AMISTOSOS

9-. ¿Los gerentes de tienda son amigables con el resto de los trabajadores?
SI ☒ _ NO _

En consecuencia; se observó que, los gerentes son amistosos con todos los trabajadores de la empresa, por lo que esto es una gran ventaja para el clima organizacional.

CUADRO NO. 36
CALIDAD EN PIEZAS FABRICADAS

10-. ¿Los Costureros/as Confeccionan perfectamente las prendas a vender?
SI ☒ _ NO _

En el caso de los costureros, es sustancial notar que la dedicada elaboración de prendas, lleva a la empresa a un nivel alto en comparación con la calidad de sus productos que ofrecen.

Luego de haber aplicado los instrumentos del cuestionario y la lista de chequeo, se vio en la obligación de hacer una entrevista semi-estructurada a uno de los fundadores de la empresa, que desempeña el cargo de gerente, para conocer que tanto sabe sobre la situación de sus trabajadores con respecto al salario devengado y la motivación que tiene cada uno de ellos (ver anexo 2) Se concluyó que:

- La empresa no cuenta con un sistema de compensación debidamente estructurado, además ellos mismos son los que asignan los salarios, ofrecen un poco más del salario mínimo establecido en la ley.
- En cuanto al desempeño, se puede concluir que todos realizan sus labores eficientemente.
- Los gerentes están al tanto del descontento, desmotivación y enfado de los trabajadores, pues a ellos a quien recae todas las queja pero no hacen un esfuerzo por evaluar la situación y enfrentarla.
- Se les sugiere que hagan una nueva escala salarial y así sus ventas también mejoran.
- Sin embargo, están de acuerdo en hacer nuevos ajustes en los bonos de los empleados.
- De hecho, la empresa si ofrece bonos, pero solo en temporadas de ventas altas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Es importante mencionar que el departamento de recursos humanos dentro la empresa; es vital, no solo por beneficio de la empresa sino también, para el beneficio de los trabajadores. Realizar escalas salariales, prestar atención a las quejas entre otras cosas mejorara el entorno laboral. Por ende, se conservaran los puestos que personas con mucho tiempo dentro de la empresa se sientan motivados a seguir laborando.

Por ello, para esta investigación se concluyó que:

La empresa en estudio; en sus dos sucursales en la ciudad de Valencia, no posee una escala salarial en contraste con la realidad socioeconómica del país.

Se observó el enfado, las quejas y los crecientes descontentos de los trabajadores, por no hacer caso al llamado de aumentar los salarios.

Las sucursales en las cuales se procedió a la encuesta, se notó que no poseen descripciones de cargo. Esta situación hace que los dueños se encarguen de asignar los salarios.

Las sucursales no cuentan con un sistema de valoración de cargos, esto permitiría una jerarquización de cargos.

Los trabajadores tienen desempeño laboral, pero no es suficiente debido a que su motivación es muy baja.

Recomendaciones

Implementar una nueva propuesta salarial organizada y bien planificada para llegar a los objetivos propuestos de la empresa. Es de suma importancia que se establezca; ya que, cada cargo tiene un nivel jerárquico y la antigüedad de los empleados también cuenta.

Además de notificar a todo el personal la nueva propuesta para así atraer y conservar a sus trabajadores.

El intercambio que existe entre el trabajador y el empleador, el esfuerzo y habilidad que este posea debe ser valorado, no solo económicamente sino hacer de reconocimientos por méritos para que así el empleado se sienta motivado a sus labores diarias, puesto a que los empleados si tienen un buen desempeño en sus labores.

No está demás hacer reuniones con todo el personal para que estos se sientan parte del entorno, debido a que no todos sienten un buen clima organizacional.

Proponer nuevos ajustes salariales en los bonos (pago variable), ya que desde hace tiempo actualizan el pago.

LISTA DE REFERENCIAS

Bonilla, Josué (2009). **El Salario Mínimo en Venezuela: Algunas consideraciones generales.** Revista Gaceta Laboral. Universidad del Zulia (LUZ). (50) 29-55.

Carvajal, leidimar (2011). **Propuesta de un tabulador salarial para el personal adscrito a la fundación regional para la vivienda (funrevi), año 2011.** Tesis Publicada. Universidad de Oriente, Cumana.

Casilla, Américas (2011). **“Propuesta de equidad salarial basada en un modelo universitario”.** Tesis publicada. Instituto Politécnico Nacional. México.

Chiavenato, Idalberto (1999). **Administración de Recursos Humanos.** Quinta edición Editorial Mc Graw Hill.

Dam, Claudia; Martin Lena (2000). **“Efecto de los salarios mínimos sobre el salario promedio de los trabajadores del sector formal e informal en Venezuela para el periodo 1.968- 1.998”.** Tesis publicada. Universidad Católica Andrés Bello.

Desormeaux, Nicolas (2010) **Salarios de eficiencia y productividad.** Tesis publicada. Universidad Técnica Federico Santa maría. Chile

Fernández, Manuel (1999). **Diccionario de recursos humanos: organización y dirección**. Editorial Díaz de Santos S.A. España.

Garay, Juan (2000). **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Ediciones Juan Garay. Caracas.

Garay, Juan (2013). **Ley del Trabajo (Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras)**. Ediciones Juan Garay. Caracas.

Gómez, David;Valdeoriola, Jordi (2007). **Metodología de la Investigación**. Libro en línea.
Disponible:www.zanadoria.com/syllabi/m1019/mat_cast.../PID_001485561.pdf
f. Consulta: 2015, febrero 17.

Gunnigle y More (1994). Pensamiento tomado del libro **Administración de la compensación**. Autor: Varela Juárez, Ricardo. Editorial Pearson Education. México 2006.

Harper y Linch (1992). **Manuales de recursos humanos**. Editorial Gaceta de Negocios. Madrid.

Hoyos, Jorge (2005). **Sistema de compensación variable para empresas del sector de alimentos**. Tesis Publicada. Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia.

Hurtado, Iván; Toro, Josefina (1997). **Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio**. Primera edición. Episteme consultores y asociados C.A. Venezuela.

Ibáñez Alejandro y Martín alba (1986). **El Proceso de la Entrevista: conceptos y modelos**. Editorial Limusa. México.

Lida, Melba (2004). **Estructuras y cargos por procesos, orientados a resultados**. Editorial Scientia et Technica Año X. Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia.

Manzo, Juan (2002). **El legado de Frederick Invirg Herzberg**. Revista en Línea. Disponible: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849/757>. Consulta: 2015, febrero 03.

Mendez, Jhon (2013). **Plusvalía, salario real y eficiencia del trabajo en el sector manufacturero en Colombia**. Artículo en línea. Disponible: <http://revistas.uptc.edu.co/revistas/index.php/cenes/article/download/2904/2641>. Consulta: 2015, Mayo 19.

Mondy, Wayne; Noe, Robert. (1997). **Administración de Recursos Humanos**. Sexta edición. Editorial Prentice- Hall Hispanoamericanas S.A. México.

Morales, Juan; Velandia, Néstor. (2003). **Salarios Estrategia y Sistema Salarial o de Compensaciones**. Segunda edición. Editorial McGraw HILL. Colombia.

Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.). Convenio 95. Pagina el Línea: Disponible:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095

Palacio, Juan (1998). **Determinación de los salarios en la industria manufacturera española. Una aplicación de la teoría de los salarios de eficiencia**. Tesis Publicada. Universidad Complutense de Madrid, España.

Palella, S. y Martins, F. (2003). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Editorial FEDUCEL.

Paredes, Laura. (2010) **Administración** Blog Internet. Disponible en: <http://colalfonsolopezlaura11.blogspot.com/2010/08/cargo-y-puesto-de-trabajo-sinonimos.html> Consulta: 2015, junio 16.

Rodríguez, Alejandro (2008). **Relación de los esquemas de remuneración con la productividad laboral de los empleados**. Tesis publicada. Universidad de Aguascalientes, México.

Sabino, Carlos (1992). **El proceso de Investigación**. Libro en línea. Disponible: https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf. Consulta: 2015, febrero 13.

Sampieri, Roberto. (1998). **Metodología de la investigación**. Editorial McGraw-Hill.México.

Sandoval, Claudia (2011) **Propuesta de una estructura de Sueldos y Salarios para la empresa Finamerica S.A.** Tesis Publicada. Universidad de la Salle, Colombia.

Sierra, Restituto. (1998). **Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios**. Editorial paraninfo. Caracas, Venezuela.

Smith, Adam (1776).**La Riqueza de las Naciones**. Editorial Oikos-Tau, España.

Tamayo, Mario (2004). **Diccionario de la investigación científica**. Editorial Limusa, México.

Urquijo, José. (1992). **La remuneración del Trabajo** (Manual para la Administración de Sueldos y Salarios, ediciones revisadas de 1982 a 1992). UCAB. Caracas, Venezuela.

Varela, Ricardo (2006). **Administración de la Compensación: Sueldos, Salarios y Prestaciones**. Editorial Pearson Prentice Hall. México.

Villegas, José (1988) **Administración del Personal**. Ediciones Vega. Caracas, Venezuela.

ANEXOS

Anexo 1

Encuesta



Encuesta

Responda con sinceridad de acuerdo a lo que se pregunta:

1-. ¿Cuál es el salario básico devengado mensual en bolívares? (1.1.1)

2-. ¿Con que frecuencia recibe su salario? (1.1.2)

3-. ¿De qué forma recibe su pago: efectivo, transferencia o deposito? (1.1.3)

4-. Estoy satisfecho con el bono de alimentación que recibo (1.2.1)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

5-. El transporte hacia mi vivienda es eficiente (1.2.2)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

6-. El bono que recibo por parte de la empresa está de acuerdo a la realidad socioeconómica del país (1.3.1)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

7-. ¿Cuál es el monto que recibe de comisión por pieza producida? (No contestar si es del área de ventas) (1.3.2)

8-. ¿Cuál es el monto que recibe de comisión por ventas? (No contestar si es del área de producción) (1.3.2)

9-. Estoy satisfecho con el salario que devengo (2.1.1)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

10-. Estoy contento cuando recibo un aumento salarial (2.1.1)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

11-. La empresa gratifica económicamente los méritos de los trabajadores (2.1.1)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

12-. Los logros orientados a una mayor productividad son recompensados (2.1.1)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

13-. Los logros orientados a obtener mayores ventas son recompensados (2.1.1)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

14-. Considero que se debe realizar un ajuste en el bono de ventas/producción (2.2.1)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

15-. Considero que se debe realizar un ajuste en la actual escala salarial (2.2.1)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

16-. Estoy satisfecho con la recompensa que me dan por ventas/producción (2.2.1)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

17-. Me la llevo bien con los demás compañeros de trabajo (2.3.1)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

18-. El ambiente donde me desenvuelvo es agradable (2.3.1)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

19-. ¿Qué cantidad de piezas fabrica a diario? (No contestar si es del área de ventas) (3.1.1)

20-. ¿Qué cantidad de piezas vende a diario? (No contestar si es del área de producción) (3.2.1)

21-. Ejecuto eficientemente mis labores (3.3.1)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

22-. Cumpló con las exigencias del cargo que ocupo (evaluación del desempeño)

Total de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

Anexo 2

Entrevista semi- estructurada



Guía de entrevista semi estructurada

1-. ¿En que se basa para asignar los salarios a sus empleados?

Nosotros mismos (los gerentes) establecemos los salarios de acuerdo al salario mínimo y le subimos un porcentaje, ya que en la mayoría de las tiendas pagan lo mínimo establecido por la ley a sus trabajadores.

2-. ¿Ósea que su sistema de compensación no está debidamente estructurado?

Pues si hemos oído hablar un poco de eso y para un futuro no muy lejano poder tener un departamento de recursos humanos.

3-. ¿Qué opina del desempeño de los trabajadores en las tiendas?

Bueno... la mayoría de los trabajadores cumplen sus funciones al pie de la letra, aunque siempre hay alguno que se pone a echar carro cuando uno no los está observando... pero me siento satisfecho con mis empleados no tengo casi quejas de ellos.

4-. ¿Está al tanto del descontento que tienen los trabajadores con respecto al salario que les otorga?

Pues es un tema algo complicado, varios (empleados) se me han acercado a decirme que el sueldo no les alcanza que les pague más, que ellos le echan mucha pierna a la chamba pero es complicado porque por la situación que existe actualmente en el país ya las cosas no son como antes, las ventas han bajado un montón, fíjate que las utilidades que estamos recibiendo son las mismos del año pasado, y todo sigue en aumento, entonces asignar unos nuevos sueldos habría que estudiarlo mucho.

5-. Pero un nuevo ajuste en su sistema de compensación generaría mayor motivación a sus empleados y por ende tendría mayor desempeño al realizar sus labores, pagaría más pero también producirían más.

Pues si... por eso hay que estudiarlo con detenimiento... me gusta que mis empleados estén contentos ya que muchos tienen bastante tiempo y se lo merecen.

6.- con respecto a los vendedores y costureros ¿qué opina sobre realizar un nuevo ajuste en las comisiones (pago variable)?

En eso si te apoyo... podemos realizar un ajuste en esa parte porque hace bastante tiempo que no se realiza.

7-. ¿La empresa otorga bonos por metas alcanzadas?

Nosotros aplicamos esa (bonos por metas alcanzadas) en temporadas, por decir diciembre, días de las madres, carnaval. Que son fechas donde las tiendas venden mucho y les decimos a los vendedores que el que más venda en el mes se les dará un bono para que así los chamos le pongan cariño, por lo menos el ultimo que dimos fue el día de las madres en la cual le dimos mil (1.000) bolívares al que vendió más en cada tienda.

Anexo 3

Lista de chequeo



Lista de Chequeo

A continuación, se realiza una lista de chequeo (checklist) para evaluar el desempeño y motivación de los trabajadores para así asociarlo con el sueldo devengado.

1-. ¿La empresa cuenta con una escala salarial debidamente estructurada?

SI _ NO **X**_

2-. ¿Los trabajadores cumplen con la normativa interna de la empresa?

SI **X**_ NO _

3-. ¿Los trabajadores conocen todas las labores que deben realizar en sus puestos de trabajo?

SI **X**_ NO _

4-. ¿Los trabajadores son eficientes a la hora de realizar sus labores?

SI **X**_ NO _

5-. ¿Hay buen clima organizacional en la empresa?

SI **X**_ NO _

6-. ¿Los vendedores son carismáticos a la hora de tratar con los clientes?

SI **X**_ NO _

7-. ¿Los trabajadores están motivados a la hora de desempeñar sus labores?

SI _ NO **X**_

8-. ¿Los gerentes de tienda motivan al resto de los trabajadores a desempeñar mejor su labor?

SI **X**_ NO _

9-. ¿Los gerentes de tienda son amigables con el resto de los trabajadores?

SI **X**_ NO _

10-. ¿Los Costureros/as Confeccionan perfectamente las prendas a vender?

SI **X**_ NO _

Anexo 4

Validación del Cuestionario



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES



Carta de Validación de los Instrumentos

Yo, José Luis Toméola Nava de
profesión LICENCIADO EN RR.TT. con estudios de
4to nivel en DERECHO DEL TRABAJO hago constar
mediante la presente, que he revisado el instrumento de recolección de
información "Cuestionario, diseñado por: **ALEJANDRA YELITZA
MENDOZA OCHOA C.I.:20.314.268 Y GEORGE LEONARD BERMUDEZ
GONZALEZ C.I 20.653.026**, que será aplicado a la muestra seleccionada en
la investigación del Trabajo de Grado que lleva por título: **ANALISIS DEL
SISTEMA DE COMPENSACIÓN EN BASE A DESEMPEÑO EN UNA
EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL UBICADA EN VALENCIA EDO.
CARABOBO.**

Constancia que se expide a los 25 días del mes de Mayo de
2015.

FIRMA

C.I.:

16448410



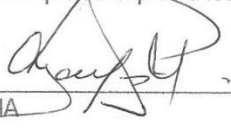
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES



Carta de Validación de los Instrumentos

Yo, Delia MARRÍN de
profesión lic. en Relaciones Industriales con estudios de
4to nivel en ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y R.H.B. hago constar
mediante la presente, que he revisado el instrumento de recolección de
información "Cuestionario, diseñado por: **ALEJANDRA YELITZA
MENDOZA OCHOA C.I.:20.314.268 Y GEORGE LEONARD BERMUDEZ
GONZALEZ C.I. 20.653.026**, que será aplicado a la muestra seleccionada en
la investigación del Trabajo de Grado que lleva por título: **ANALISIS DEL
SISTEMA DE COMPENSACIÓN EN BASE A DESEMPEÑO EN UNA
EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL UBICADA EN VALENCIA EDO.
CARABOBO.**

Constancia que se expide a los 26 días del mes de mayo de
2015.


FIRMA

C.I.: 3570366



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES



Carta de Validación de los Instrumentos

Yo, THEMIS E SANDOVAL U de
profesión Lic. Relaciones Industriales con estudios de
4to nivel en Maestría en Administ. del trab. hago constar
mediante la presente, que he revisado el instrumento de recolección de
información "Cuestionario, diseñado por: **ALEJANDRA YELITZA
MENDOZA OCHOA C.I.:20.314.268 Y GEORGE LEONARD BERMUDEZ
GONZALEZ C.I 20.653.026**, que será aplicado a la muestra seleccionada en
la investigación del Trabajo de Grado que lleva por título: **ANALISIS DEL
SISTEMA DE COMPENSACIÓN EN BASE A DESEMPEÑO EN UNA
EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL UBICADA EN VALENCIA EDO.
CARABOBO.**

Constancia que se expide a los 26 días del mes de Mayo de
2015.


FIRMA

C.I.: 9678556

Anexo 5

Confiabilidad del Cuestionario



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES



Yo, Bruno M. Valera Henríquez C.I. V- 7575154 profesor de estadística, hago constar que en el desarrollo del Trabajo de Grado titulado **"ANÁLISIS DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN EN BASE A DESEMPEÑO EN UNA EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL UBICADA EN VALENCIA EDO.- CARABOBO"**, el instrumento de investigación aplicado por los bachilleres George Bermúdez, V- 20.653.026 y Alejandra Mendoza V- 20.314.268, está integrado por preguntas tipo lickert y de alternativas abiertas; este tipo de instrumento se le aplica la confiabilidad mediante el Coeficiente de Reproductividad. Se midió el número de errores o inconsistencias en las respuestas, se encontraron 38 vacías, que fueron aclarados y fue revisado para calcular la confiabilidad, cuya fórmula es la siguiente: Coeficiente de reproductividad:

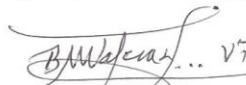
$$Cr = 1 - \frac{\text{Número de errores o inconsistencias}}{\text{Número total de respuestas}}$$

$$Cr = 1 - \frac{\text{Número de errores o inconsistencias}}{\text{Número Items} \times \text{Número de sujetos}}$$

$$Cr = 1 - \frac{38}{22 \times 19} ; Cr = 1 - \frac{38}{418} ; Cr = 1 - 0,09090909 ;$$

$$Cr = 0,909091$$

Resultado Muy Alta Confiabilidad, ya que está muy cerca de 1, se mide de 0 a 1.

 V7575154

Lcdo. Bruno M. Valera H.

C.I. V- 7575154

Fecha: 02-06-2015

Instrumento de recolección de datos del Trabajo de Grado Titulado
"Facilidad del sistema de compensación en base a desempeño en una empresa del sector textil en Valenciana (Cdo. Carabobo)"
Presentado por los ciudadanos: Alejandra Méndez C.I. 20.314.268 y George Bermúdez C.I. 20.653.026

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Item/trabajadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	3	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	3	0.65399
2	3	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	0.51121
3	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	0.51121
4	1	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	0.57516
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	0.51438
6	4	2	4	2	3	2	1	4	2	4	1	3	4	4	4	4	2	2	4	1.28105
7	4	2	4	2	3	4	1	4	2	4	1	3	5	4	5	5	4	2	4	1.74183
8	4	2	4	2	3	4	1	4	2	4	1	3	5	3	3	4	2	2	4	1.08524
9	4	5	4	5	3	4	1	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	2	5	0.77124
10	4	5	4	5	3	4	1	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	2	5	0.58229
11	4	3	4	3	1	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	0.58229
12	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	0.58229
13	4	3	5	2	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	0.51765
14	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	0.21242
15	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	0.21242
TOTAL	55	44	61	43	47	48	42	59	44	57	49	50	54	53	51	27	43	45	57	
S ²																				10.6669
Alpha de Cronbach																				0.8915

OPCIONES UTILIZADAS:	RANGO DE REFERENCIA
4 TOTALMENTE DE ACUERDO	MUY ALTA 0.81-1.00
3 DE ACUERDO	ALTA 0.61-0.80
2 NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	MODERADA 0.41-0.60
1 EN DESACUERDO	BAJA 0.21-0.40
TOTALMENTE EN DESACUERDO	MUY BAJA 0.01-0.20

Monstrador de Items
Monstrador de Items -1 grado de libertad
Monstrador de varianzas (Items)
Varianza
En este caso Alto Grado de Confiabilidad
Mientras mas cerca de 1, Mayor es la Confiabilidad

K = 15
K = 14
S = 10.666935
S = 63.543860
Alpha de Cronbach = 0.891520

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACION INDUSTRIALES
Bruno M. Valera H.
C.I. V-7.595.154
Profesor de Estadística

Bruno M. Valera H.
V7595154