



Código de Registro SENESCYT N.- 2397

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL, ADMINISTRACIÓN
Y CIENCIAS**

CARRERA: TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**INCIDENCIA DE LA REMUNERACIÓN SALARIAL, EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL
RESTAURANTE COMIDAS DE VÍCTOR, EN EL
CANTÓN DAULE**

Autora:

Delgado Naranjo Génessis Brigitte

Tutor:

PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

Guayaquil, Ecuador

2017

DEDICATORIA

A Dios, fuente de todo conocimiento y sabiduría.

A mis padres, por su apoyo incondicional, sacrificio y esfuerzo día a día, a mi hija por motivar mis deseos de superación para alcanzar mis metas, a mis hermanas por ayudarme siempre.

Génessis Brigitte Delgado Naranjo

AGRADECIMIENTO

Al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano De Tecnología por la capacitación necesaria, para desenvolverme en el ámbito profesional y laboral.

A mis docentes por impartir sus conocimientos a lo largo de esta carrera, a mi tutor por su valioso apoyo y dedicación al desarrollo de esta investigación.

A mis amigos por su apoyo constante.

A mis compañeros de trabajo por aportar con información fundamental para el desarrollo del proyecto.

Génessis Brigitte Delgado Naranjo

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Incidencia de la remuneración salarial, en el desempeño laboral de los empleados del restaurante Comidas de Víctor, en el cantón Daule”** y problema de investigación: **¿Cómo afecta la injusta remuneración salarial otorgada a los empleados, por el desempeño laboral, en del restaurante Comidas de Víctor, en el cantón Daule provincia del Guayas, en el año 2017?**, presentado por Genessis Brigitte Delgado Naranjo como requisito previo para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.

Egresada:

Delgado Naranjo Génessis Brigitte

Tutor:

PhD. Simón Alberto Illescas
Prieto

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Génessis Briggitte Delgado Naranjo en calidad de autora con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Incidencia de la Remuneración Salarial, en el Desempeño Laboral de los Empleados del Restaurante Comidas de Víctor, en el Cantón Daule, de la modalidad de semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Administración de Empresas, de conformidad con el *Art. 144 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Génessis Briggitte Delgado Naranjo _____

Nombres y Apellidos del Autor

Firma

No. De cedula: 0940764509

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el *REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES del ITB.*

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT

Firma

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto previo a la obtención del título en Administración de Empresas

Tema

“Incidencia de la remuneración salarial, en el desempeño laboral de los empleados del restaurante Comidas de Víctor en el cantón Daule”

Autora: Delgado Naranjo Génessis Brigitte

Tutor: PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

RESUMEN

En el restaurante Comidas de Víctor, en el Cantón Daule, sus empleados presentan una problemática sobre la remuneración salarial frente al desempeño laboral, la misma que según ellos no va acorde con la jornada laboral de más de 12 horas diarias, sin recibir el pago de horas extras. Además de evidenciar un mal desempeño laboral gracias a lo antes expuesto por parte de sus empleados al realizar su trabajo diario. Como consecuencia directa, se afecta al cliente, estos, sin tener nada que ver en el tema. En el marco teórico, se revisó literatura en relación a las variables, remuneración salarial y desempeño laboral entre los aspectos más importantes. Los métodos teóricos utilizados fueron el analítico-sintético. El tipo de investigación que se realizó fue bibliográfica y de campo. Las técnicas utilizadas fueron el focus group aplicado a los trabajadores poli funcionales, y la entrevista aplicada a los administradores del local. Los beneficiarios del presente trabajo, son los clientes y el personal de la empresa.

Remuneración

Salarial

Desempeño

Laboral

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto previo a la obtención del título en Administración de Empresas

Tema

“Incidencia de la remuneración salarial, en el desempeño laboral de los empleados del restaurante Comidas de Víctor en el cantón Daule”

Autora: Delgado Naranjo Génesis Brigitte

Tutor: PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

ABSTRACT

In the restaurant Comidas de Víctor, in the Daule Canton, its employees present a problem about the salary remuneration against the labor performance, which according to them does not correspond to the working day of more than 12 hours daily, without receiving the payment of extra hours. In addition to showing a poor performance in the workplace thanks to the aforementioned by their employees when performing their daily work. As a direct consequence, it affects the client, these, without having anything to do with the subject. In the theoretical framework, literature was reviewed in relation to variables, salary compensation and abortion performance among the most important aspects. The theoretical methods used were analytical-synthetic. The type of research that was carried out was bibliographical and field. The techniques used were the focus group applied to the polyfunctional workers, and the interview applied to the local administrators. The beneficiaries of the present work are the clients and the personnel of the company.

Remuneration

Salary

Job

Performance

ÍNDICE GENERAL

Contenidos	Páginas
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	iv
CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN	v
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	xiv

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	1
Ubicación del Problema en el Contexto.....	3
Situación Conflicto.....	3
Delimitación del Problema	4
Formulación del Problema.....	4

Evaluación del Problema	4
Objetivos de la Investigación	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
Interrogantes de la Investigación	5
Justificación e Importancia	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Históricos	8
Antecedentes Referenciales	16
Fundamentación Teórica	18
Fundamentación Legal	24
Variables de la investigación	25
Definiciones conceptuales	25
Operacionalización de las variables	27

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de investigación	28
Explorativa	28
Explicativa	28
Descriptiva	28
Correlacional	28
Diseño de Investigación	29
Bibliográfico	29
De Campo	29

Población y muestra	29
Características de la población	30
Delimitación de la población.....	31
Tipo de Muestra	31
Tamaño de la muestra	31
Métodos y Técnicas.....	32
Técnicas e instrumentos	33

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Aplicación a las Técnicas con los Instrumentos.....	35
Plan de mejora	44
Presupuesto	47
Cronograma	48
Evaluación Impacto	49
CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES	51

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

- Anexo 1 Carta de autorización de la empresa
- Anexo 2 Organigrama de la empresa
- Anexo 3 Logotipo de la empresa.
- Anexo 4 Guía y Formulario
- Anexo 5 Programa de Capacitación
- Anexo 6 Fotos

ÍNDICE DE TABLAS

Contenidos	Páginas
Tabla 1 Conflicto	3
Tabla 2 Conceptos de Remuneración	9
Tabla 3 Operacionalización de las Variables	27
Tabla 4 Tipos de Investigación	28
Tabla 5 Universo	31
Tabla 6 Técnicas	33
Tabla 7 Datos de participantes	35
Tabla 8 Datos	40
Tabla 9 Plan de Mejora	46
Tabla 10 Presupuesto	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenidos	Páginas
Gráfico 1 Interpretación de resultados del focus group	39
Gráfico 2 Interpretación de resultados de la entrevista	43

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Contenidos	Páginas
Ilustración 1 Remuneración Total.....	10
Ilustración 2 Las Recompensas	11
Ilustración 3 Ubicación	44

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las empresas competitivamente más exitosas dirigen sus esfuerzos en personal de calidad, estas siempre se preocupan por la satisfacción laboral, la motivación, y el sentido de pertenencia de sus empleados.

En el mercado laboral actual se presencia un distanciamiento entre empleado y los intereses propios de la empresa. Es decir, se oferta y se demanda su fuerza de trabajo, se explota y se aprovecha, dejando el lado el ser; es aquí donde se marca la carencia de sentido de pertenencia, que obstaculiza tanto el desarrollo organizacional como individual.

Comidas de Víctor es una cadena de restaurantes de comida típica, con 21 años de experiencia en el mercado, y 21 locales a nivel nacional en la actualidad.

Se inició en Noviembre de 1995, en la ciudad de Guayaquil. Su primer local fue en Sauces 1, diagonal a Garzocentro 2000, que hasta la fecha continua funcionando.

Esta cadena fue creciendo con mucho esfuerzo de sus pioneros, dos amigos, el Sr. Víctor Coello y el Sr. Ernesto Chum, que plasmaron su idea, y se mantienen empeñados por ser los mejores en el mercado.

A través de los años Comidas de Víctor ha mostrado gran acogida, caracterizándose principalmente por su excelente sazón. Con productos de alta calidad, teniendo entre sus proveedores referenciales a PRONACA, AVÍCOLA FERNÁNDEZ, TESALIA SPRINGS, entre otras.

Esta investigación, se centró no solo en la remuneración salarial percibida por los empleados, sino en su desempeño laboral en base a esto. Se

reconoce que en toda empresa existen problemas organizacionales, y Comidas de Víctor no está exenta de estos. Y es aquí donde juega un papel fundamental el departamento de talento humano.

La empresa cuenta con aproximadamente 250 empleados a nivel nacional entre personal de oficina y personal operativo. Es hacia ese personal operativo que se dirige la presente investigación.

Se observa que el departamento de Talento Humano no brinda las garantías necesarias ni obligatorias a su personal operativo.

Este departamento presenta falencias notorias en la gestión del talento humano, tanto en el reclutamiento, selección e inducción a sus respectivos puestos de trabajo.

A más de manejar políticas o cláusulas directamente en el contrato donde se expone la jornada laboral de cada trabajador que labora en la empresa.

Con respecto, a la remuneración recibida por el personal, se evidencia que reciben el Salario Básico Unificado (SBU) que es de \$375, que estipula el Código de Trabajo Ecuatoriano, pero, según sus empleados este no cubre las largas jornadas de trabajo diario de hasta 12 horas.

Además de no percibir el pago de horas extras mensuales en sus roles de pagos, se fijan horarios con tan solo 1 día y medio de descanso máximo por semana. Habiendo semanas que por motivo de feriados o falta de personal, no pueden salir libre, y por si fuera poco sin reconocimiento de tal acción.

Pero, ¿Cómo puede afectar esto, frente al desempeño laboral de cada trabajador? Ciertamente, debe ser preocupante, pero no todos los empleadores le prestan la atención debida.

El desempeño laboral depende de los trabajadores. A mayor bienestar, mayor rendimiento y mayor productividad.

En Comidas de Víctor podemos observar que dicho desempeño no es del todo bueno, a más del deficiente personal que trabaja en el local, notamos un desgano y falta de interés cuando de trabajo y cliente se trata.

Trabajo en equipo mal ejecutado e improvisado, mala atención brindada hacia el cliente, entre otras causales más son las que se avistan en el local.

El cliente es la razón de ser de la empresa, es por eso que se trabaja por y para ellos. Y es aquí donde repercuten las malas acciones tomadas en una organización, ya que estas pueden llevar hacia el éxito o el fracaso total de la misma.

Ubicación del Problema en el Contexto

La investigación se realizó en el cantón Daule, Paseo Shopping Daule, patio de comidas “Comidas de Víctor” (local C- 6) Av. Vicente Piedrahita, vía Guayaquil - Santa Lucía. Ubicado al norte de la Provincia del Guayas.

Situación Conflicto

Tabla 1

Conflicto

Antecedentes	Consecuentes
Problemas de planificación del Dpto. de RRHH.	Poca importancia prestada al reclutamiento, inducción y capacitación de personal.
Pagos impuntuales e injustos (no reconocen horas extras)	Malestar y desgano en el Equipo de trabajo
Jornada laboral extendida más de 10 horas diarias.	Cansancio físico Carencia de iniciativa Dificultad para trabajar en equipo Deficiente atención de calidad percibida por el cliente.

Elaborado por: Génessis Delgado Naranjo

Delimitación del Problema

Campo: Administración

Área: Recursos Humanos

Aspectos: Remuneración Salarial, Desempeño de labores.

Formulación del Problema

¿Cómo afecta la injusta remuneración salarial otorgada a los empleados, por el desempeño laboral, en del restaurante Comidas de Víctor, en el cantón Daule provincia del Guayas, en el año 2017?

Evaluación del Problema

Delimitado.- El presente trabajo se realizó en el restaurante Comidas de Víctor ubicado en el cantón Daule, Provincia del Guayas, Paseo Shopping Daule.

Claro.- El proyecto es claro y conciso ya que está dirigido específicamente al restaurante Comidas de Víctor y sus trabajadores, con un impacto directamente a sus clientes.

Evidente.- Es totalmente evidente la problemática que existe dentro de este restaurante, con la inconformidad del salario que presentan sus empleados frente a su desempeño laboral.

Relevante.- Es sumamente importante para la empresa como para los trabajadores pertenecientes a ella, ya que busca el bienestar de ambas partes y hacia sus clientes.

Factible.- Es factible por que se cuenta con los recursos económicos y sociales para la realización del mismo.

Variables.- Son la Remuneración Salarial como variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente, que se analizaran en el transcurso de la investigación.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la incidencia de la remuneración salarial percibida por los empleados, para mejorar el desempeño laboral en el restaurante Comidas de Víctor.

Objetivos Específicos

- Identificar los beneficios recibidos y aspirados diferentes al salario, percibido por los empleados.
- Evaluar la satisfacción del nivel salarial de los empleados.
- Proponer estrategias para la mejora del desempeño laboral.

Interrogantes de la Investigación

- ¿Cómo incide la remuneración frente al desempeño laboral de los trabajadores?
- ¿Cuáles son los beneficios aspirados por los empleados, diferentes al salario?
- ¿Qué tan satisfechos están los empleados de Comidas de Víctor con su salario?
- ¿Qué estrategias se pueden plantear para la mejora del desempeño laboral?

Justificación e Importancia

Se realiza la presente investigación en el restaurante Comidas de Víctor, ya que existe inconformidad por parte de sus empleados, con respecto a la remuneración percibida mensualmente, que repercute en su desempeño laboral dentro de la empresa.

La finalidad de esta investigación es determinar la relación que guarda la remuneración salarial frente al desempeño laboral. De esta forma se definirá las consecuencias que generan el mal desempeño laboral en el restaurante Comidas de Víctor.

La remuneración salarial es un punto muy importante en la vida diaria de cada empleado. Este representa el nivel de vida que puedan tener y demostrar el grado de satisfacción frente al trabajo realizado.

Asimismo, este estudio se realizó con el fin de identificar los problemas que genera el bajo desempeño laboral. Dicho desempeño laboral no solo se refiere a lo que sabe hacer el trabajador, sino, a lo que en realidad hace.

Cabe considerar, que los empleados son parte muy importante de la empresa, ya que de este depende la imagen ofrecida al cliente, y si se tiene empleados inconformes no dude que clientes también.

En Comidas de Víctor en el aspecto de la remuneración salarial frente al desempeño laboral de sus empleados. Actualmente, no se le da la importancia debida, por el cual la presente investigación se profundiza en ella. Ya que permitirá al restaurante, analizar y posiblemente aplicar un plan de mejoras de salarios para optimizar el desempeño laboral de todos sus trabajadores, siempre buscando un bienestar mutuo y equitativo tanto como para la empresa, como para el trabajador.

Viabilidad

El presente proyecto se basa en una investigación cualitativa y completa sobre la incidencia de la remuneración salarial frente al desempeño laboral en el restaurante Comidas de Víctor, por lo tanto, el tipo de alcance de la investigación es inductivo-deductivo, analítico-sintético e histórico-lógico

Para completar el proceso de investigación se realizará entrevistas a los administradores del local, mediante un formulario de preguntas, donde se tomarán en cuenta los aspectos más importantes del mismo.

También se organizará un focus group destinado a los empleados poli funcional de los cuales se extraerá información importante para el desarrollo de la investigación.

El tema de investigación principal cuenta con suficiente acceso a información tanto en libros, revistas, periódicos e internet.

El estudio poblacional se lo realizara en los empleados de Comidas de Víctor del cantón Daule. Este local cuenta con ocho empleados, los cuales son el total de la población a estudiar.

Con la ejecución de esta investigación no se causará ningún daño al individuo, comunidad, ni ambiente, más bien tiene la finalidad de conocer la incidencia de la remuneración salarial frente al desempeño de los trabajadores y así llegar a una posible solución.

El presente trabajo de investigación se realizará a corto plazo, aproximadamente tres meses dentro del año 2017.

El recurso monetario del mismo será únicamente propio, es decir que no se necesitara mayor financiamiento o auspicio de alguien o alguna entidad financiera.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Históricos

La Remuneración: Historia y Aspectos Importantes

En (Urquijo & Bonilla, 2008) se puede observar la Evolución histórica de la Remuneración:

- **La Remuneración en las Formas Primitivas de Producción (Artesanal)**
En la antigüedad la remuneración era independiente y muy simple. Esta, se obtenía de forma directa, es decir, producían para cubrir sus necesidades básicas y realizaban el trueque o intercambió de productos entre productores-comerciantes.
- **La Remuneración a los Inicios del Sistema Capitalista**
Este sistema trata sobre la dependencia de los trabajadores, que ahora estaban sujetos a su patrono (Gerente). Dichos trabajadores percibían un salario de acuerdo a su actividad laboral, mientras que el empleador lo percibía como utilidad, interés, etc.
- **La Remuneración en el Sistema Industrial Contemporáneo**
Los empleados crearon sindicatos, para defender intereses propios. Mediante la contratación colectiva se dio fin al monopolio patronal en el mercado laboral de la oferta y la demanda.

La remuneración, es un factor muy significativo para la humanidad en cuanto a lo social y económico se refiere. Las personas trabajadoras prestan servicios o dirigen sus esfuerzos a empresas a cambio de recibir un determinado valor monetario pactado en un contrato de trabajo, a esto se le llama remuneración.

A continuación, se presentan conceptos de remuneración según varios

autores:

Tabla 2 **Conceptos de Remuneración**

La Remuneración	
Autores	Conceptos
(Dessler, 1997)	“Es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo”. (p. 421)
(Ivancevich, 1995)	“Es la función de recursos humanos que maneja las recompensas que las personas reciben a cambio de desempeñar las tareas de la organización”. (p. 701)
(Milkovich & Boudreau, 1994)	“Como parte de las relaciones de empleo, incluye los rendimientos financieros, los servicios tangibles y también las prestaciones de los empleados”. (p. 541)
(Urquijo & Bonilla, 2008)	“Se entiende por remuneración el total de pagos que recibe un trabajador, por la prestación de sus servicios. Es por ello que muchos autores, consideran la remuneración como una contraprestación”. (p. 25)

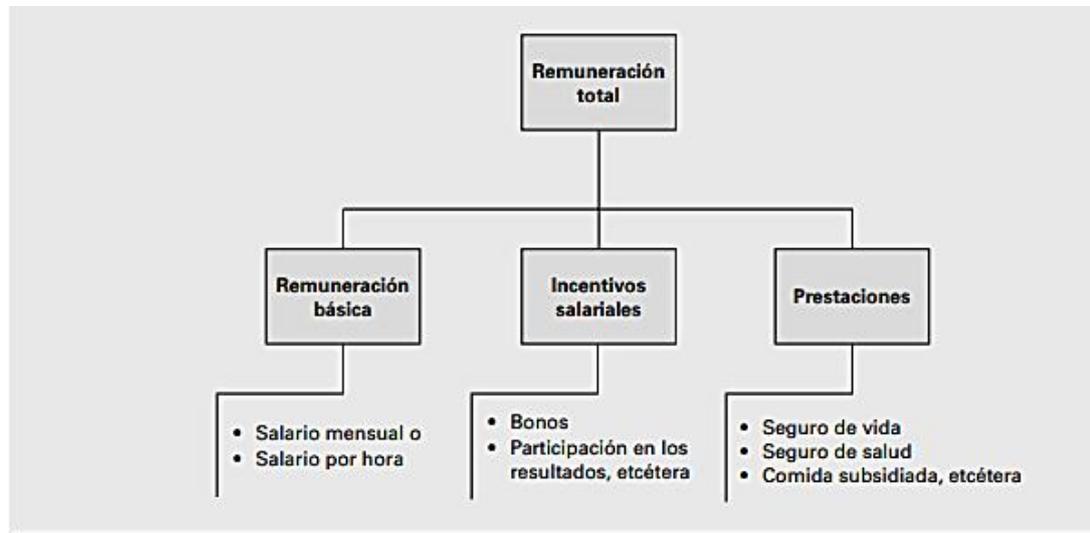
Elaborado por: Génessis Delgado Naranjo

Componentes de la Remuneración Total

La remuneración total es el paquete de compensaciones cuantificables que recibe un empleado. Intervienen tres factores, como observamos en la imagen a continuación:

Ilustración 1

Remuneración Total



Fuente: (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009)

1. Remuneración Básica

O también llamada Salario Base, según (Jiménez , 2009), se podría definir como la cantidad de remuneración que se propina a un trabajador, según grupo o categoría escalonaría y tiempo de ocupación, respecto a la jornada asignada. Existen distintas expresiones para el salario base como: salario convenio, salarios mínimos garantizados, salarios profesionales o inter-categorías, con los que se hace referencia a la retribución mínima total que el trabajador de un sector percibe.

1. Incentivos Salariales

(Guihard, 2014) Los incentivos salariales son medidas planificadas que motivan a los empleados a lograr en base a su esfuerzo, determinados objetivos y metas proyectados dentro de una empresa.

2. Prestaciones

(De La Fuente, Fernández, & García, 2006) **“Se definen como las gratificaciones que concede la empresa a sus empleados por formar parte de ella y/o por participar (asistir)”**. (p. 227)

El objetivo de las prestaciones puede ser:

2.1. Atraer: deben fomentar el deseo de querer producir, deben influir en el pensamiento de las personas para demostrar que la empresa es muy buena para laborar en ella.

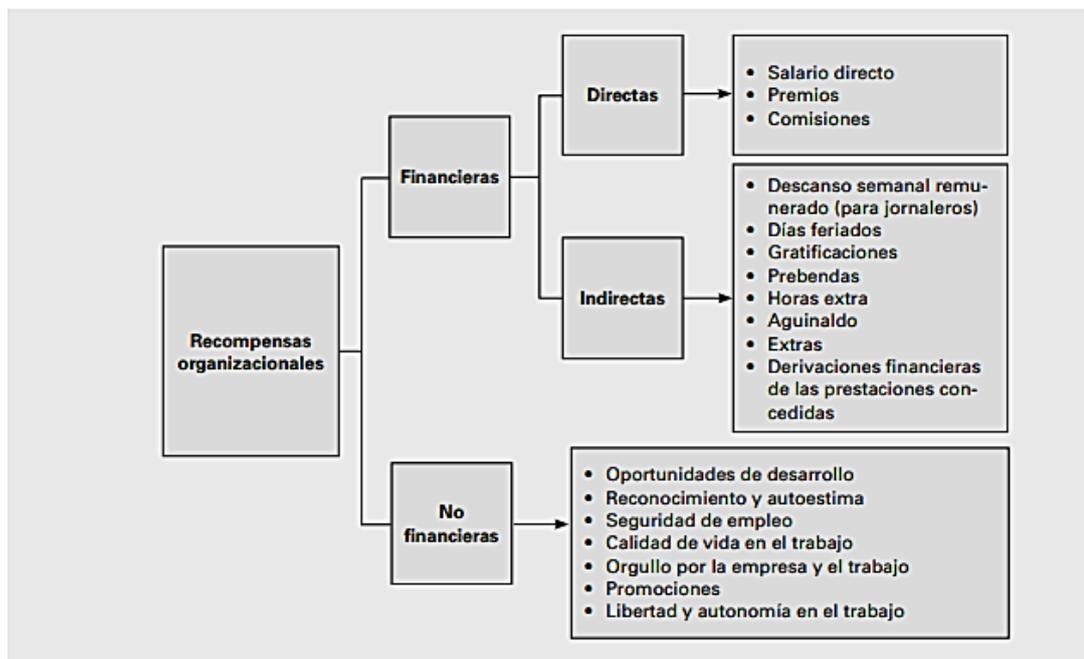
2.2. Retener: deben servir de medio para retener a los empleados deseables. Es menos probable que los individuos satisfechos con una organización piensen abandonarla.

Las compensaciones financieras

(Chiavenato, 2001) Manifiesta que, “la compensación está estrechamente ligada al área de Recursos Humanos, ya que de esta depende el total de la remuneración otorgada a los empleados por la ejecución de tareas organizacionales”. (p. 409)

Existen 2 tipos de compensaciones o recompensas:

Ilustración 2 Las Recompensas



Fuente: (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009)

1. Financieras

Es aquella que tiene valor monetario en el mercado, se puede clasificar en:

1.1. Financiera directa

(Vértice, 2007) **“Se refiere a aquellos componentes financieros que el empleado recibe directamente de la empresa como consecuencia de la relación laboral”.** (p.62)

Sus componentes son:

1.1.1. El Salario

(Macedo, 2006) Indica, **“el salario es la remuneración a factor trabajo, sin embargo, no ha existido el salario, aunque el trabajo existe desde que el hombre habita sobre la tierra.”** (p. 97)

Entonces, podemos definir al salario como la compensación obtenida por la prestación de un servicio o esfuerzo, a un individuo, empresa u organización.

1.1.1.1. Tipos de Salarios

Se extrae de (Barquero, 1987):

1.1.1.1.1. Salario Nominal, Salario Base o de Contratación

Este, también denominado salario de ingreso, corresponde a la suma total pactada entre el trabajador y el patrono al firmarse el contrato de trabajo. De este sueldo, posteriormente, se hacen las deducciones de ley o “cargas sociales”.

1.1.1.1.2. Salario Real

(Parkin, Esquivel, & Muñoz, 2007) **“Salario real es la cantidad de bienes y servicios que comprar con una hora de trabajo. Esta tasa la tasa salarial nominal (en unidades por hora) dividida entre el nivel de precios”.** (p. 141)

1.1.1.1.3. Salario Legal o Salario Mínimo

Los salarios mínimos son regulados por el estado y se fijan de forma periódica considerando siempre el aumento del costo de vida humano. Además, de ser un medio directo para evitar la explotación a los empleados públicos y privados por parte del empleador.

1.1.1.1.4. El Salario Vital

Este salario es el pago que recibe un trabajador para que atienda sus necesidades básicas y esté en condiciones –pueden ser muy precarias- de continuar prestando un servicio: se trata en realidad, de un salario de subsistencia.

1.1.1.1.5. Salario Familiar

El salario familiar es el que determina el ingreso total de una familia, dependiendo del número de personas que la integren, el gasto familiar y el costo de productos y servicios según la región, país, etc. Se ha considerado que una familia compuesta por 4 miembros es bastante representativa para definir el ingreso necesario para que este grupo pueda atender a sus necesidades elementales: alimentación, vestido, vivienda y algo de recreación.

1.1.2. Comisiones

Las comisiones son una forma de remunerar el trabajo, el rendimiento que demuestra el empleado en la ejecución de sus tareas. Estas se utilizan para incentivar al trabajador a que mejore su productividad dentro de la empresa.

1.1.3. Bonos

Los bonos son las compensaciones más utilizadas como incentivo para aumentar el rendimiento de los empleados para un

determinado objetivo, ya sea de tiempo o volumen. Estos también se utilizan para retener a los colaboradores con alto potencial con ciertas habilidades o conocimientos especializados necesarios para la empresa.

1.2. Financiera indirecta

Compone el salario indirecto, ofrecido únicamente por la organización mediante cláusulas, beneficios y servicios sociales.

1.2.1. Vacaciones

Se define como vacaciones laborales, al descanso remunerado obligatorio que toda empresa debe otorgar a sus trabajadores. Esta consta de un periodo de días determinados al año, en el que el trabajador detiene su labor para descansar manteniendo su sueldo, es decir el periodo de vacaciones se paga.

1.2.2. Horas Extras

Son aquellas horas trabajadas que exceden la jornada ordinaria, ya sea la establecida en el contrato o bien la máxima legal.

1.2.3. Participación en Utilidades

(Bojórquez, 2007) La participación en utilidades, se refiere a la repartición de un porcentaje de las ganancias percibidas durante un período de tiempo determinado en una empresa entre los trabajadores de la misma. Es decir es un pago adicional al sueldo o salario que percibe el empleado.

1.2.4. Alimentación y Transporte subsidiado

La alimentación subsidiada es el pago que cubre los gastos del empleado por alimentarse mientras cumple con su horario de trabajo.

El subsidio de transporte se encarga de cubrir el costo de movilización de los empleados desde su casa al lugar de trabajo.

1.2.5. Seguro de Vida

El seguro de vida garantiza a una persona en caso de su propio fallecimiento una indemnización a sus familiares directos, o en su defecto a aquellas personas que el mismo elija como beneficiarios del mismo.

2. No financieras

En (Vértice, 2007) **“Los elementos la componen son aquellos que no se pueden valorar económicamente o que no se pueden comprar en el mercado. Por ejemplo, la autoestima, reconocimiento, oportunidad de desarrollo profesional, etc.”** (p.61)

2.1. La Autoestima

(Beauregard, Bouffard, & Duclos, 2005) **“La autoestima es una representación efectiva que nos hacemos nosotros mismos. Es un juicio positivo para con nosotros referido a nuestras cualidades y habilidades”**. (p. 16)

Su importancia radica en la confianza que posee la persona sobre sí mismo, y repercute en la efectividad y productividad al realizar alguna tarea determinada o en su vida cotidiana.

2.2. Oportunidad de desarrollo Profesional

Según, (Anónimo, 2009) La oportunidad de desarrollo profesional puede darse en base a la capacidad o preparación de una persona, en este caso empleado, y consiste en la transición de un puesto laboral a otro de mayor rango o categoría con una remuneración mejorada, pero con una responsabilidad mucho mayor.

2.3. Prestigio

El prestigio dentro del ámbito empresarial se refiere a los éxitos o logros que un individuo en este caso empleado alcanza dentro de la

empresa. Una manera de reconocerlo puede ser que al empleado se le ofrezca un mejor puesto o plaza de trabajo de mayor jerarquía, debido a su ascenso, esto implica que este esté ganando importancia, estimación, realce y buen crédito. De esta forma mejorará su imagen ante sus compañeros de trabajo, la sociedad y en su propia familia.

Según (Vadillo, 2005) **“la administración de remuneraciones es de vital importancia para la empresa”**. (p. 13,14)

Esta importancia radica en el impacto que ejerce al ponerla en práctica y a su vez en el efecto negativo que puede causar su mala o nula aplicación. Estos pueden ser:

- Dificultad en el reclutamiento de personal.
- Formación de una mala imagen para la empresa.
- Fomento de favoritismos, discriminaciones e irregularidades en materia de sueldos.
- Generación de dudas, de parte del personal y aun entre jefes respecto a la administración y establecimiento de los sueldos.

(OIT, 1919) Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es de gran importancia garantizar y proteger el derecho a los trabajadores a percibir un salario justo, lo cual es una lucha constante. Uno de los objetivos más urgente según la Constitución de la OIT (1919) es “la garantía de un salario vital adecuado”. <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Antecedentes Referenciales

Arias, L., Erazo, J., (2013) Análisis de las Políticas Laborales y de Empleo en el Periodo Comprendido entre los Años 2008 al 2011 y su Impacto en la vida del Trabajador Privado a Nivel Nacional. Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito, Quito, Ecuador. Este proyecto trata sobre políticas laborales y de empleo que ayudan a reducir brechas sociales. La diferencia con el que se está presentando, es que el desempeño laboral

esta incidido por la remuneración percibida, a más de necesitar políticas laborales y de empleo.

Constante, K., Morales, G., (2014) *Diseño del Sistema de Remuneración Variable para la Empresa COHECO* (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito, Quito, Ecuador. Este proyecto guarda relación con el proyecto presentado, en cuanto habla de la remuneración y sus componentes, pero se diferencian en que el que estoy planteando trata sobre la incidencia de esta en el desempeño de los empleados.

Sánchez, J., (2015) *La influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de producción de la empresa Plywood Ecuatoriana S.A.* (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Este guarda relación con el proyecto que se está desarrollando, ya que tratan de conocer el desempeño de los trabajadores en sus respectivas empresas, pero este se diferencia en la repercusión que expresa el desempeño laboral gracias a la injusta remuneración recibida por parte del empleador.

Ramos, J., (2012) *Estudio Comparativo de Remuneraciones Sector Sin Fines de Lucro V/S Privado* (Tesis de pregrado). Universidad De Chile, Santiago, Chile. Este guarda relación con el proyecto que estoy planteando, ya que se refiere a la remuneración según sectores, pero la diferencia es que esta trata sobre la remuneración privada y sus incidencias en el desempeño de sus actividades en los empleados.

Quispe, E., (2015) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015* (Tesis De pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. Este guarda relación con el proyecto que se está desarrollando ya que trata sobre el desempeño laboral de los trabajadores, sin embargo, el trabajo actual agrega la remuneración frente al desempeño laboral.

Se ha considerado también como otro antecedente investigativo el realizado por Sum, M., (2015) *Motivación y Desempeño Laboral; Estudio*

Realizado al Personal de una Empresa de Alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenango (Tesis pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Este estudio trata sobre la importancia del rendimiento laboral de los trabajadores dentro de la empresa y la motivación que necesitan estos para lograr una mayor productividad en la misma. La diferencia entre estos proyectos está en que el que estoy estudiando, habla sobre la remuneración salarial percibida y sus repercusiones dentro del desempeño de los empleados.

Fundamentación Teórica

La Remuneración Salarial

(Escobar, 2017) La remuneración, es un factor muy importante para la comunidad en cuanto a lo social y económico se refiere. Los empleados y sus familias dependen casi totalmente del salario para vestirse, alimentarse, pagar el alquiler de su vivienda y para auxiliar a demás necesidades que se presenten.

Para los gobiernos, es de mucha importancia conocer las tasas de salarios ya que estas afectan de manera directa en el ambiente social del país y aspectos económicos como la inflación, precios, empleo, productividad nacional y su capacidad de exportar bienes, referente al pago de sus importaciones para mantener un equilibrio en la balanza de pagos.

La remuneración a los empleados comprende sueldos y salarios y contribuciones sociales de los empleadores, que estos pagan en nombre de los empleados a los sistemas de seguro social.

En Consecuencia, podemos definir a la remuneración como un proceso de intercambio, en el cual, por una parte, la organización espera obtener trabajo y, por otra, la persona espera recibir una compensación por su trabajo.

El (FMI, 2014) **“establece que existen diversas formas de pagar los**

sueldos, incluido por medio de bienes o servicios proporcionados a los empleados como remuneración en especie, en lugar o además de la remuneración en efectivo". (p. 130)

1. Los sueldos y salarios en efectivo

Son los montos pagaderos en efectivo, o a través de cualquier otro instrumento financiero utilizado como medio de pago, a los empleados a cambio de los servicios prestados. Incluye los siguientes tipos de remuneración:

1.1. Sueldos y salarios básicos

Son pagaderos en intervalos regulares, semanales, mensuales o de otra periodicidad, incluidos los pagos por resultados y trabajo a destajo; los pagos suplementarios o asignaciones especiales por horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo de fin de semana o en horarios irregulares; las asignaciones por trabajo fuera del lugar de residencia o en circunstancia desagradables o peligrosas; asignaciones por expatriación, etc.

1.2. Asignaciones suplementarias

Pagaderas regularmente, como las asignaciones de vivienda o para cubrir los costos de transporte desde y hasta el lugar de trabajo

1.3. Sueldos y salarios

Pagaderos a empleados cuando están fuera del lugar de trabajo por periodos cortos, por ejemplo, en vacaciones o como resultado de una detención temporal de la producción, excepto durante ausencias por motivos de enfermedad, accidente, etc.

1.4. Pagos suplementarios anuales, como los aguinaldos de fin de año o el pago de un decimotercer mes.

1.5. Bonificaciones

U otros pagos extraordinarios vinculados con el desempeño global de la empresa y efectuados en el marco del sistema de incentivos.

1.6. Comisiones, gratificaciones y propinas

Los empleados: la unidad que emplea el trabajador debe incluir

estos montos en los pagos por servicios prestados, incluso cuando son pagados directamente a los empleados por un tercero. Por lo tanto, se consideran como pagados al empleado por el empleador.

2. Sueldos y salarios en especie

Son valores generados a través de intereses no cobrados, bienes, servicios y acciones emitidas a los trabajadores a cambio de la prestación de sus servicios. Los empleados pueden hacer uso de estos cuando deseen, pero a discreción, y sirven para satisfacer necesidades o deseos propios, o los de otros miembros del hogar. A continuación, se presentan los tipos más comunes de bienes y servicios proporcionado sin cargo o a precios reducidos:

2.1. Alimentos y bebidas, Proporcionados habitualmente, incluido todo elemento de subsidio de un comedor de la empresa.

2.2. Vestimenta o calzado, El personal de la empresa suele utilizar comúnmente el uniforme de esta.

2.3. Servicios de vivienda o de arrendamiento que puede utilizar el empleado o todos los miembros del hogar cuando la situación así lo amerite.

2.4. Servicios de vehículos y de otros bienes duraderos facilitados para el uso de los empleados, estos pueden ser vehículos para uso del personal netamente de la empresa.

2.5. Bienes y servicios producidos por el empleador, tales como el transporte gratuito en aeronaves o ferrocarriles.

2.6. Instalaciones deportivas, recreativas o para vacaciones puestas a disposición de los empleados y sus familias.

2.7. Transporte hacia y desde el lugar de trabajo; estacionamiento gratuito o subvencionado, expreso para el personal de producción, etc. si en otras circunstancias tendría que pagarse.

2.8. Guarderías infantiles para el cuidado de los hijos de los empleados.

2.9. El valor de los intereses no cobrados, cuando los empleados

reciben préstamos sin intereses o a una tasa de intereses reducida, para la adquisición de vehículos, vivienda u otros bienes o servicios.

2.10. En el caso de las sociedades públicas, sueldos y salarios en especie también puede incluir bonificaciones a través de acciones u opciones de compra de acciones.

En Ecuador la legislación establece un salario mínimo vital que corresponde aparentemente la canasta familiar. Este salario mínimo es fijado por el Gobierno y obliga a todos los empresarios al pago mínimo de este salario a cada uno de sus trabajadores, este salario se fija anualmente mediante Decreto de Ley. Esto intenta prevenir y disminuir la explotación laboral.

(El Telégrafo, 2016) “El Concejo Nacional de Salarios de Ecuador conformado por empresarios, trabajadores y miembros del Ministerio de Trabajo. Fijaron el Salario Básico Unificado (SBU) del 2017 en 377 dólares. Para establecer el mismo se analizó técnicamente factores como: costo de canasta básica, evolución del índice del precio del consumidor (IPC), la productividad y el empleo, entre otros”.

Desempeño laboral

El desempeño laboral es el rendimiento o esfuerzo continuo que propina un trabajador, para cumplir objetivos de una determinada empresa.

(Robbins & Coulter, 2005) **“Los gerentes deben saber si sus empleados desempeñan sus trabajos con eficiencia y eficacia o si hay necesidad de mejorar el desempeño”.** (p. 296)

Evaluar el desempeño de los empleados forma parte de un sistema de administración del desempeño, que es un proceso que establece las normas de este y evalúa el de los empleados para tomar decisiones.

Métodos de Evaluación de desempeño

(Alles , 2006) Los métodos de evaluación de desempeño se clasifican de acuerdo con aquello que miden: **características, conductas o resultados.**

Métodos basados en características

Estos métodos sirven para medir hasta qué punto un empleado posee ciertas características, como confiabilidad, creatividad, iniciativa o liderazgo, que la empresa considera importante para su presente y futuro.

- Escalas graficas de calificación

Cada característica por evaluar se representa mediante una escala en que el evaluador indica hasta qué grado posee esas características.

- Método de escalas Mixtas

Este método es una modificación de la escala básica. En lugar de evaluar las características con una escala se le dan al evaluador tres descripciones específicas de cada característica: superior, promedio e inferior.

- Método de distribución forzada

Este método exige que el evaluador elija entre varias declaraciones, a menudo puestas en forma de pares, que parecen igualmente favorables y desfavorables.

- Método de formas narrativas

Este método pretende que el evaluador describa al empleado evaluado mediante un ensayo previamente preparado.

Métodos basados en el comportamiento

Estos métodos se desarrollan para indicar de manera concreta las acciones que se deben y las que no se deben realizar dependiendo al puesto de trabajo que se ocupa.

- Método de índice crítico

Se relaciona con la conducta del evaluado cuando origina un éxito o un fracaso poco usual en alguna parte del trabajo.

- Escala fundamentada para la medición del comportamiento

Enfoque que consiste en una serie de escalas verticales, una para cada dimensión importante del desempeño laboral que evalúa el comportamiento.

- Escala de observación de comportamiento

Enfoque de evaluación que mide la frecuencia observada en una conducta. La escala deberá estar diseñada para medir la frecuencia con que se observa cada una de las conductas.

Métodos basados en resultados

Estos evalúan los logros o resultados obtenidos por los empleados.

- Mediciones de productividad

Estas mediciones sirven para direccionar a los empleados al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Ejemplos clásicos: vendedores evaluados según el volumen de ventas o los trabajadores de producción sobre la base de unidades producidas. A los altos ejecutivos, respecto de la rentabilidad.

- Administración por objetivos

Filosofía administrativa que califica el desempeño sobre la base del cumplimiento de metas establecidas mediante compromiso entre empleado y la organización representada por el gerente o director de área responsable.

La remuneración y su relación con las evaluaciones de desempeño

Según (Alles, 2011) si las metas u objetivos se han alcanzado pueden

relacionarse con los empleados gracias a su desempeño, y los siguientes aspectos pueden ser de vital importancia:

- Remuneraciones variables (por ejemplo, a través de un bonus anual)
- Un incremento de la remuneración que el colaborador recibe de manera mensual o quincenal, según corresponda.

Esto puede servir de motivación para el empleado y a su vez convertirse en ganancia y éxito para la empresa.

Fundamentación Legal

Ecuador, Constitución de la República del Ecuador (2008). En la Constitución de la República del Ecuador.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Ecuador, Código de Trabajo (2012). En el Capítulo V De la Duración Máxima de la Jornada de Trabajo, de los Descansos Obligatorios y de las Vacaciones.

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

Art. 50.- Limite de la jornada y descanso forzoso. - Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomarias.

Art. 51.- Duración del descanso. - El descanso de que trata el artículo anterior lo gozaran a la vez todos los trabajadores o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y dos horas consecutivas.

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo no podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49, siempre que se proceda con autorización del Inspector del trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

- Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana; ...

Variables de la investigación

Variable independiente: Remuneración salarial

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definiciones conceptuales

Incidencia

Según (Tapia, 2015) **“La incidencia es una magnitud que cuantifica la dinámica de ocurrencia de un determinado evento en una población dada”** (p. 140)

Salario

Según (Ferrer, 2013) El salario es el total de percepciones económicas que reciben los empleados en dinero o en especie, por la prestación de sus servicios laborales.

Desempeño laboral

(Palací, 2005) Nos dice que **“el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un periodo de tiempo”**. (p. 155)

Remuneración Salarial

Según (Mondy, 2010) **“La remuneración o compensación es el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de**

sus servicios”. (p. 268)

Estrategia

(Ayestarán, Rangel, & Sebastián, 2012) La estrategia es el camino que elegimos después de haber realizado un análisis exhaustivo de la situación, escogiendo aquel que alcance la visión y los objetivos de la empresa a partir de su misión y conforme a sus valores.

Beneficio

Ganancia económica que se obtiene de un negocio, inversión u otra actividad mercantil.

Aspiración

(Kelsang, 2014) **“la aspiración se define como el factor mental que se enfoca en un objeto deseado y se interpreta por él”**. (p. 28)

Satisfacción

Razón, acción o modo con que se tranquiliza y responde enteramente a un sentimiento o deseo.

Plantear

Pensar o exponer esquemáticamente la manera de solucionar un problema o de llevar a cabo algo.

Mejora

Acción o situación prospera, de avance o perfeccionamiento de las cosas o los individuos en una entidad, estado o desarrollo.

Operacionalización de las variables

Tabla 3 Operacionalización de las Variables

Variables	Conceptualización	Dimensiones	Instrumentos	Técnicas
Independiente: Remuneración Salarial	Salario o remuneración es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o elaboración de un producto.	<ul style="list-style-type: none"> • Suma de dinero obtenida • Trabajo determinado 	Formulario de preguntas	Entrevista
Dependiente: Desempeño Laboral	(Pedraza, Amaya, & Conde, 2010) El desempeño laboral son aquellas operaciones o conductas observadas en los trabajadores que son relevantes para los objetivos de la empresa, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada trabajador y su nivel de contribución en la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones • Comportamientos • Competencias individuales 	Guía	Focus Group

Elaborado por: Génessis Delgado Naranjo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Según (Cepeda & Cepeda, 2015) **“La Metodología es la ciencia que estudia los métodos, y la investigación es la indagación y estudio profundo de la materia con la finalidad de ampliar el conocimiento, de aplicarlo para resolver problemas” (p. 15).**

La metodología precisa los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos para su análisis en la investigación.

Tipo y Diseño de investigación

Tabla 4 **Tipos de Investigación**

Explorativa	Explicativa	Descriptiva	Correlacional
(Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) “Se realizan cuando el objeto es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes”. (p. 101)	(Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) “Pretenden establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian”. (p.108)	(Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (p. 102)	(Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) “Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”. (p. 104)

Elaborado por: Génesis Delgado Naranjo

Para el presente proyecto, se utilizará el tipo de investigación Descriptiva-Correlacional. La investigación descriptiva recolectará datos importantes para su análisis y la realización del trabajo, además de describir las situaciones que viven los empleados a diario, ayudara a evaluar y medir el impacto que generan sobre los mismos.

Mediante la investigación correlacional se relacionarán las variables: remuneración salarial-desempeño laboral, que efecto tienen o como repercuten estas en el accionar de los empleados del restaurante Comidas de Víctor.

Diseño de Investigación

Para realizar las investigaciones del presente proyecto se consideran las siguientes modalidades:

Bibliográfico

Con el diseño bibliográfico se obtendrá información científica que ayudará al desarrollo del problema planteado, dicha información será recopilada de monografías, libros, revistas, documentales, lectura, bibliotecas, archivos de la empresa, etc. Con la finalidad de organizarla, procesarla y analizarla permitiendo de esta manera con el conocimiento científico necesario avanzar en el desarrollo investigativo.

De Campo

También se considerará el diseño de campo, ya que el problema en estudio se presenta en el restaurante Comidas de Víctor del cantón Daule, esto permitirá implementar técnicas y recursos adecuados que facilitaran la recolección de información para conocer la realidad de la empresa y el problema de objeto de estudio.

Población y muestra

Población

(Arias, 2012) **“La población o población objetivo, es un conjunto finito**

o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. (p.81)

Por lo tanto, se puede definir a la población como un grupo de personas que poseen características determinadas (espacio, tiempo, cultura) a la cual se dirige una investigación.

Características de la población

El restaurante Comidas de Víctor ubicado en el Paseo Shopping del cantón Daule, presenta la problemática antes mencionada.

En esta, la población total es de ocho personas, dos administradores y seis empleados poli funcionales.

Los administradores deben ser personas preparadas para alcanzar metas u objetivos propuestos por la empresa, son los que planifican, organizan, dirigen y controlan las actividades de esta.

En comidas de Víctor se observa que estos no poseen dichas características. Solo se necesita tener la necesidad de trabajar, y previo a una entrevista de trabajo realizada por el departamento de talento humano, se designa dicho puesto.

Además, estos perciben un sueldo de \$377 dólares (SBU) aproximadamente, sueldo que, a más de cubrir sus funciones habituales u obligatorias, no cubre el total de horas extras trabajadas diariamente.

Para el personal poli funcional, que está compuesto por cinco cocineras, las cuales realizan actividades netamente de cocina el sueldo no varía, es decir \$377 dólares (SBU) al igual que el administrador.

Desde allí se puede observar que no existe una distinción o motivación hacia el personal administrativo del restaurante, por parte del patrono.

Para la persona poli funcional restante, que es la encargada del manejo de plancha, service, entrega de orden y limpieza del local. Sigue siendo el mismo Salario Básico Unificado.

Esta investigación se la considera con una población finita, ya que cuenta con tan solo ocho personas, y se podrá trabajar con todas ellas por completo.

Delimitación de la población

Población Finita

La población es finita cuando consta de un limitado número o cantidad de individuos.

Tabla 5 **Universo**

Población	Cantidad
Administrador 1	1
Administrador 2	1
Personal Poli funcional	6
Total	8

Elaborado por: Génessis Delgado Naranjo

El total de la población son ocho personas.

Muestra

(Gutiérrez, 2015) Manifiesta que, **“es un subgrupo de la población, se utiliza por economía de tiempo y recursos, implica definir una unidad de análisis; por lo que se requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros”**. (p. 76)

La muestra determina una cantidad de la población total en la que se emplearan las técnicas para la investigación.

Tipo de Muestra

Muestra Probabilística

(Arias, 2012) **“Es un proceso en el que se conoce la posibilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra”**. (p. 83)

Tamaño de la muestra

En la presente investigación no se procede a la toma de muestra, ya que

la población es finita y se puede trabajar con todas las personas detalladas anteriormente.

Métodos y Técnicas

Tipos de Métodos

1. Métodos Teóricos

1.1. Método Inductivo-deductivo

Es un procedimiento de inferencia que se basa en la lógica para emitir su razonamiento.

El método de inducción-deducción se utiliza con los hechos particulares, siendo inductivo de lo particular a lo general y deductivo en un sentido, de lo general a lo particular.

1.2. Método de análisis-síntesis

Este método consiste en el estudio individual de las partes de un todo (Análisis), y la reunión racional de elementos disipados para estudiarlos en su totalidad. (Síntesis)

1.3. Método histórico-comparativo

Este método de investigación trata de esclarecer el problema desde su inicio, según antecedentes, culturas, etc. Para luego inferir en una conclusión acerca de algún parentesco u origen común.

Los métodos que se utilizarán en la presente investigación son **Inductivo-Deductivo**, donde se relacionará la remuneración percibida por los empleados con el desempeño en sus labores cotidianas.

Este método servirá para obtener información general acerca de las variables de estudio para llegar a concluir de manera particular y viceversa.

También se utilizará el método de **análisis-síntesis**, este se encargará de analizar la problemática de la investigación para luego lograr obtener información sintetizada del objeto de estudio.

Y mediante el método **histórico-lógico**, se obtendrá información relevante acerca del historial remunerativo de Comidas de Víctor y se relacionara con la actualidad que se vive en la empresa.

Estos métodos serán de gran utilidad ya que fomentarán la iniciativa de investigación, para conocer en su totalidad el problema planteado.

Técnicas e instrumentos

Tabla 6 **Técnicas**

Técnicas	Instrumentos
Entrevista	Formulario de preguntas
Focus Group	Guía

Elaborado por: Génessis Delgado Naranjo

Entrevista

Según (Díaz , Torruco, Martínez, & Varela, 2013) **“La entrevista se define como una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar, es un instrumento técnico en la investigación cualitativa que sirve para recabar datos”** (p. 163).

La entrevista se aplicará a los dos administradores del restaurante de Comidas de Víctor, de esta manera se conocerá información relevante para el aporte de la investigación.

El tipo de entrevista que se utilizara será la semiestructurada, esta constara de una serie de preguntas preparadas previamente mediante un formulario.

Focus Group

Según (Álvarez, 2003). **“El grupo focal constituye una técnica fácil e interesante dada a la riqueza de información que se obtiene. Tiene por objetivo provocar confesiones o auto exposiciones entre los**

participantes, con el fin de obtener información cualitativa para la investigación” (p. 129).

Esta técnica se empleará a las seis personas poli funcionales de la empresa. Con ello se logrará obtener datos, pensamientos y confesiones reales, para el desarrollo del presente trabajo.

Intervienen los siguientes:

- a. Moderador:** Es quien dirige al grupo, aplica adecuadamente las preguntas y estimula la participación del grupo.

En este caso el moderador está a cargo del mismo investigador.

- b. Relator, observador:** este será el apoyo del moderador, si no se cuenta con él, se podrá utilizar medios o equipos alternos para la toma de información.

Se precisa la utilización de un grabador de voz como celular o grabadora, para no perder ninguna pauta o información importante.

- c. Participantes:** Grupo de personas de las que se obtendrá la información.

Los participantes o integrantes de la presente investigación son los empleados del restaurante Comidas de Víctor del cantón Daule.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Aplicación a las Técnicas con los Instrumentos

1. Focus Group

Se trabajó con una muestra integrada por 6 personas, de los cuales su totalidad está compuesta por mujeres de entre 20 a 58 años de edad. Todos los miembros de la muestra de estudio son empleados del restaurante Comidas de Víctor ubicado en el cantón Daule. El estudio se aplicó el día 3 de septiembre del 2017.

Tabla 7 Datos de participantes

Nombres	Edad	Cargo
Emely Moran Vargas	20 años	Poli funcional
Sara Naranjo Barzola	34 años	Cocinera 1
Jenny Mejía Portilla	35 años	Cocinera 2
Yuly Bajaña Bonilla	36 años	Cocinera 3
Raquel Zúñiga Sellan	36 años	Cocinera 4
Matilde Quijije Bajaña	58 años	Cocinera 5

Elaborado por: Génessis Delgado Naranjo

La dinámica del focus group se llevó a cabo a través de una sesión, en la cual participaron todos los integrantes antes mencionados.

1.1. Materiales de apoyo

Se acondiciono el espacio donde se dio la reunión, con una mesa céntrica y a su alrededor sillas tanto para los participantes como para el investigador.

1.2. Procedimiento

Antes de arrancar la sesión del grupo, se elaboró una guía temática

enfocada al análisis de los puntos más sensibles y esenciales, para lograr que se cumpla con el objetivo de investigación.

El desarrollo de la sesión con el grupo se llevó a cabo en el Paseo Shopping Daule en el cantón Daule. Se utilizó el comedor para empleados del Shopping, la sesión se realizó con contención a la guía de trabajo previamente establecida y diseñada.

Al inicio de la sesión se registró en una lista la asistencia de cada uno de los invitados, no fue necesario entregar alguna identificación o gafete ya que entre ellos se conocen.

Una vez pasada la lista, se dio inicio a la sesión. El moderador (en este caso, el papel del moderador estuvo en manos del investigador). Se inició con la introducción, el planteamiento de los objetivos buscados y la explicación de los lineamientos que se seguirían para el desarrollo de la sesión.

Para comenzar, se formuló la primera pregunta que estaba preestablecida en el guion, los participantes intervinieron contestando y dando sus puntos de vista, y posteriormente, discutiendo o corroborando los expuestos por los otros participantes.

1.3. Diseño de la temática

El guion de estudio se preparó en base a las siguientes categorías:

1.3.1. Preguntas generales o de apertura:

En esta sección se formularon preguntas encaminadas a conocer características principales del grupo objetivo, en cuanto a sus intereses propios, actitudes y conocimientos.

1.3.2. Preguntas específicas:

En esta sección las preguntas estuvieron orientadas a conocer los problemas o conflictos que manejan dentro de la empresa en sí y el

restaurante.

1.3.3. Preguntas de cierre:

En esta última sección se trató de conocer la opinión o sugerencia de los empleados para la posible solución de los conflictos que se presentan en la empresa.

1.4. Evaluación de los resultados

Esta parte de estudio se centró en el estudio o conocimiento de las motivaciones personales y aspiraciones salariales que perciben los empleados del restaurante.

Respecto a la primera pregunta que trataba sobre porque o para que trabajan, casi todos los participantes coincidieron con sus respuestas. Para las personas adultas su motivo de trabajo es el sustento diario de su familia como: alimentación, vestimenta, deudas, entre otros. Más para la persona más joven que es la Srta. Emely que aún está sujeta a sus padres significa el dinero para solventar gastos personales como: vestimenta, recreación, distracción y diversión.

La segunda pregunta se planteó para conocer el concepto que tienen los empleados acerca de la remuneración salarial. Muchos dijeron que es el dinero que reciben al finalizar un mes de trabajo, otros que es la cantidad monetaria que ofrece el empleador o patrono por el trabajo realizado.

En la tercera pregunta se trató de conocer el total de la remuneración percibida por cada empleado. Los cuales manifestaron que a más del Salario Básico Unificado y los beneficios de ley (décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones, afiliación al IESS) no perciben el pago de horas extras.

En el bloque de las preguntas específicas, la cuarta pregunta buscó conocer la satisfacción de los empleados de acuerdo a la

remuneración que reciben al mes. Estos en su totalidad admitieron que no les parece justa la remuneración que reciben ya que su esfuerzo va más allá de lo acordado según la ley. Ellos trabajan aproximadamente 58 horas semanales y con tan solo un día y medio libre a la semana, que a más de ser una jornada extremadamente larga y cansada, no se reconozca de manera monetaria su labor realizada.

La quinta pregunta trato sobre el conocimiento que poseen los empleados acerca de la remuneración justa que deben percibir ellos, como trabajadores. Y entre sus respuestas manifestaron que empíricamente conocen poco de leyes, pero que por lo que han visto o escuchado las horas extras deben ser pagadas por ley. Sin embargo no lo perciben así, ya que la empresa no paga dichas horas y lo ven como un aprovechamiento de esta.

En la sexta pregunta se cuestiona la relación entre la injusta remuneración y su impacto en los empleados. Para las personas adultas mujeres u hombres con esposos(a) e hijos(a), a más de generar un desmotivación o desgano al no ser recompensados justamente, repercute también en la calidad de tiempo que brindan a sus familias. Y para la Srta. Emely que es la más joven del grupo, implica el tiempo que puede invertir en prepararse profesionalmente.

La séptima pregunta vincula directamente al cliente frente al problema de la remuneración, y es que no todos los empleados aceptaron dicha hipótesis. Algunos fueron sinceros y manifestaron que muchas veces los clientes soportan los malos tratos o malas caras de ellos, como empleados. Otros dijeron que los clientes no tienen la culpa de lo que vivan dentro de la empresa, pero sí coincidieron en que al fin de cuentas es la imagen de la empresa la que se afecta por estas reacciones.

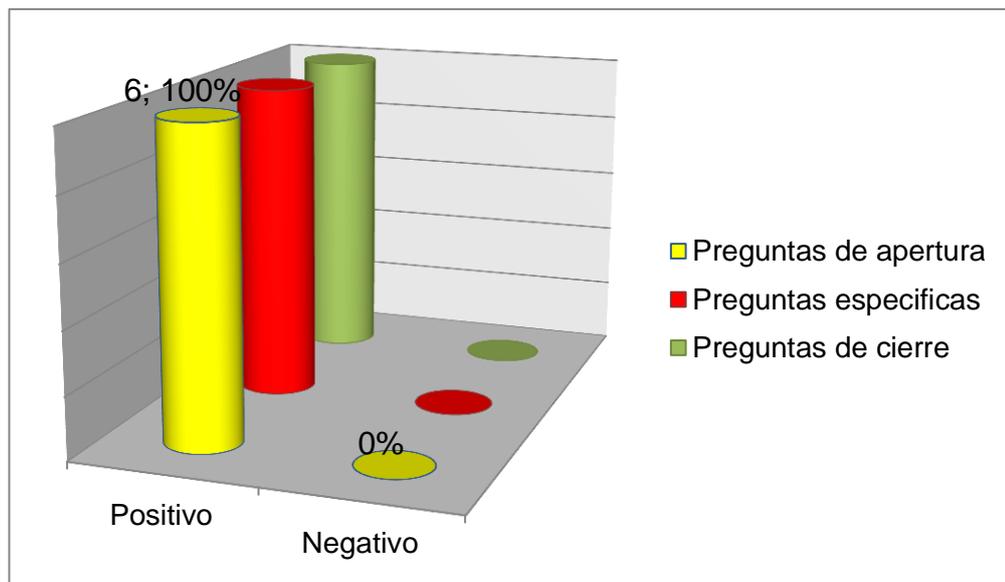
En la octava pregunta se consultó, que piensan ellos que deba hacer la empresa para mejorar el desempeño de ellos como empleados. Sin

tanto rodeo y casi al mismo tiempo dijeron que por lo menos paguen justo, pues a flor de piel se puede percibir lo tan inconformes que están con la empresa en la que trabajan.

En la novena pregunta se cuestiona si la empresa pagara lo justo, mejoraría el desempeño de ustedes como empleados. Y pues todos respondieron que sí, que es motivante y que serían recíprocos al realizar un buen trabajo que es remunerado justamente.

Y por último se consultó si la empresa promoviera un plan de incentivos para sus empleados, cómo reaccionarían. Mostraron una gran sonrisa sarcástica, pero dijeron que sería de mucha motivación para ellos ya que de esta forma se estaría reconociendo el trabajo realizado y esto generaría una muy buena predisposición por su parte.

Gráfico 1 Interpretación de resultados



Elaborado por: Génessis Delgado Naranjo

2. La Entrevista

Este instrumento se aplicó a los dos administradores del local (Tabla 8), como personas de más jerarquía, gracias a ellos se obtuvo información muy valiosa que se detalla a continuación:

Tabla 8 **Datos**

Nombres	Edad	Cargo
Ángel Falcones Villamar	27	Administrador 1
Ángelo Magallanes	18	Administrador 2

Elaborado por: Génesis Delgado Naranjo

Interpretación de resultados

2.1. Remuneración percibida

En esta pregunta se consultó a los entrevistados si están de acuerdo con la remuneración que perciben.

Ambos respondieron que no están de acuerdo con la remuneración que perciben ya que les parece injusta de acuerdo a lo que establece la ley.

Sr. Ángelo Magallanes *“Se trabaja más de 8 horas diarias sin ningún reconocimiento de las horas extras”*.

Sr. Ángel Falcones *“me parece que tienen (los empleadores) expresiones equivocadas de las leyes, o se hacen de la vista gorda”*

2.2. Acerca de la satisfacción de la remuneración

Esta pregunta trata de conocer el nivel de satisfacción salarial que poseen los administradores de dicho restaurante.

A esta pregunta, ambos coincidieron en que están totalmente insatisfechos.

Sr. Ángel Falcones *“nosotros como administradores tenemos la responsabilidad de llevar el local a flote, y es difícil esmerarte tanto sin ser reconocido, por lo menos, monetariamente”*.

Sr. Ángelo Magallanes *“la insatisfacción salarial es un gran problema no solo para mí como administrador, sino, para todo el equipo de*

trabajo y hasta para la empresa en si”

2.3. Incidencia de la injusta remuneración

Aquí se indagó acerca de lo que genera la injusta remuneración para ellos como administradores, se presentaron varias opciones de las cuales una prevaleció para los dos entrevistados.

El desempeño laboral es afectado directamente por la injusta remuneración, según los dos entrevistados.

Sr. Ángel Falcones mencionó *“no hay más grande motivación que reconozcan tu trabajo realizado, y si tu trabajo es excelente, bueno o malo, y que no te reconozcan nada (risas) ¿a qué jugamos?”*

2.4. La remuneración vincula al desempeño laboral

En esta pregunta se buscó recabar información acerca de factores influyentes en el desempeño del trabajador.

Los entrevistados dieron sus puntos de vistas y ambos estuvieron de acuerdo en que si guardan relación estas dos variables, aparte de ser muy influyentes para el negocio.

Sr. Ángel Falcones *“el desempeño de nosotros como trabajadores es fundamental para el desarrollo de la empresa, pero si la empresa desarrolla y se vuelve exitosa, en que nos beneficiaremos nosotros como empleados si ahora, por lo menos, no ofrecen un salario justo”.*

Sr. Ángelo Magallanes *“creo que sí, nuestro desempeño se vincula con la remuneración, ya que de esta puede servir de motivación para la realización de nuestro trabajo”.*

2.5. Impacto en los clientes

En esta interrogante se cuestionó el impacto que puede generar una injusta remuneración para con los clientes.

Ambas opiniones son distintas, pero coinciden en que el cliente es el mayor perjudicado.

Sr. Ángel Falcones *“claro que los clientes salen afectados, ya que ellos están en contacto constante con nosotros como empleados, y reciben los malos tratos de acuerdo a nuestra actitud”*.

Sr. Ángelo Magallanes *“los clientes también salen perjudicados en este problema aun sin tener culpa, ellos perciben la mala o buena atención que se les brinda”*.

2.6. Acciones que pueden darse para la mejora colectiva dentro de la empresa

Esta pregunta cuestiona el pensamiento de los empleados acerca sobre lo que deberían hacer sus patronos para la mejora de su desempeño laboral dentro del restaurante.

Sr. Ángel Falcones *“las reuniones podrían ser una pauta para comenzar el cambio, servirían plantear problemas, analizar, y buscar posibles soluciones”*.

Sr. Ángelo Magallanes *“pienso que basta con que nos paguen lo justo”*.

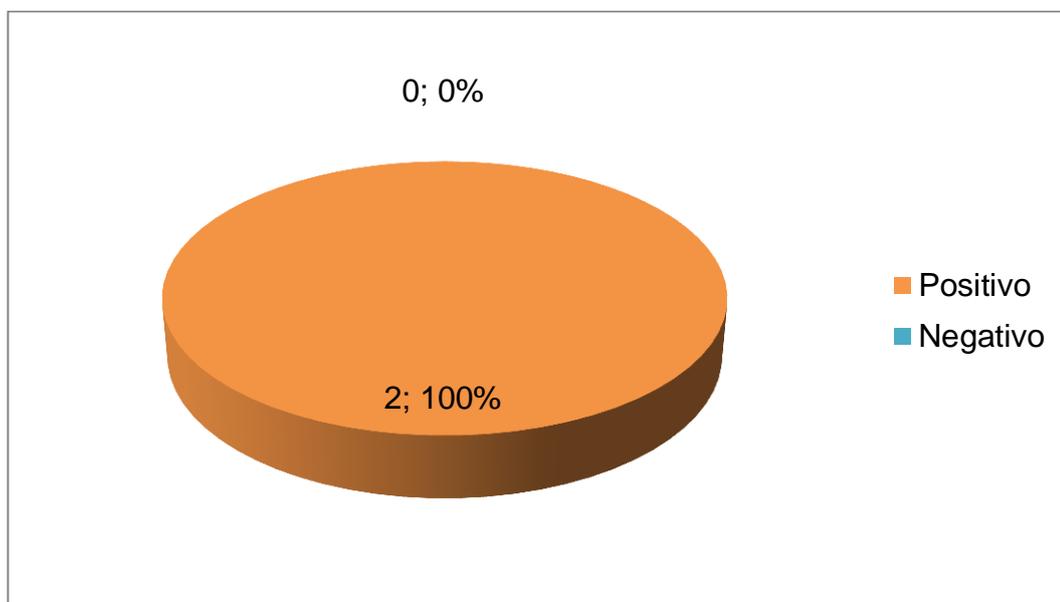
2.7. Jornada justa y remuneración acorde

En esta cuestión se buscó conocer el pensamiento de los empleados, acerca de que si una justa jornada más una remuneración acorde beneficiaría a ellos como empleados y a la empresa junto con los clientes.

Sr. Ángel Falcones *“creo que aparte de beneficiarnos a nosotros, es la empresa la que gana, porque nuestro desempeño se refleja en el bienestar de nuestros clientes y estos generan un ingreso a la empresa en sí”*.

Sr. Ángelo Magallanes “la empresa se beneficia muchísimo, ya que nuestro desempeño radica en la atención al cliente y este nos elegirá siempre a nosotros como restaurante”.

Gráfico 2 Interpretación de resultados de la entrevista



Elaborado por: Génessis Delgado Naranjo

Podemos concluir que mediante estos dos instrumentos (focus group, y entrevista) se obtuvo información muy valiosa del personal operativo del restaurante Comidas de Víctor.

Puedo notar que los trabajadores en su totalidad manifiestan, que al no estar satisfechos como empleados con su remuneración en base a su labor realizada, la empresa también sufre las consecuencias, puesto que el mal desempeño llega hasta el punto que los clientes perciben el maltrato o la mala atención a través del servicio que brindan ellos como empleados.

Plan de mejora

Ubicación sectorial y física

País: Ecuador

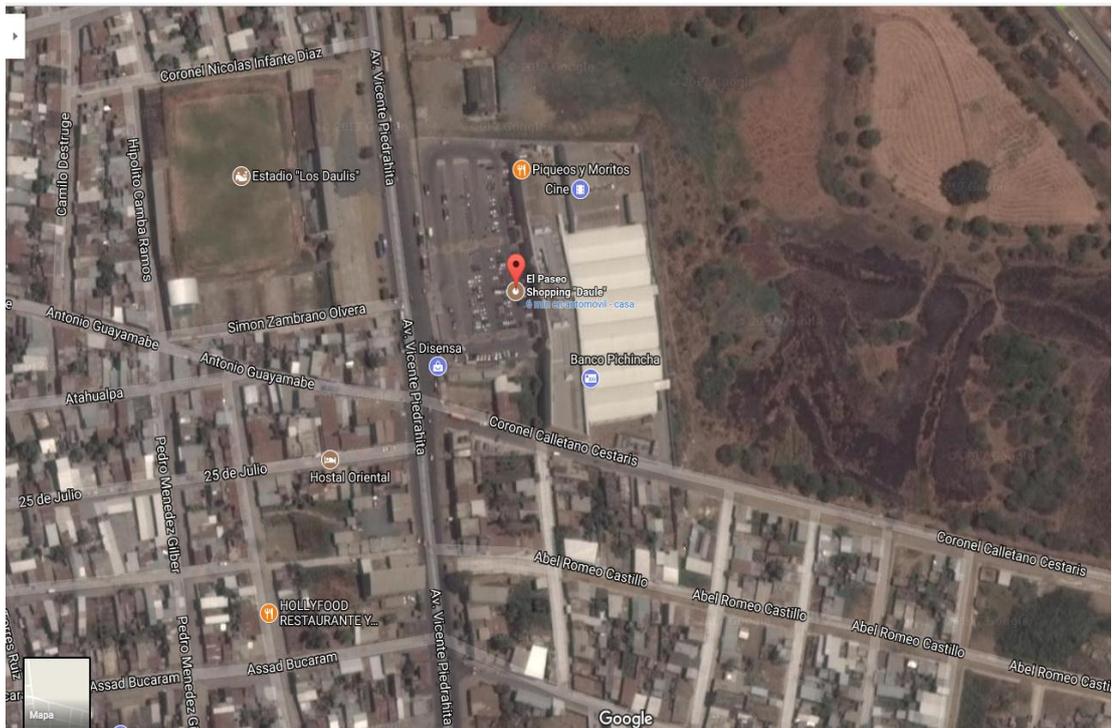
Provincia: Guayas

Cantón: Daule

Dirección: Vía Guayaquil - Santa Lucía, Avenida Vicente Piedrahita, CC. Paseo Shopping Daule.

Ilustración 3

Ubicación



Fuente: Google Maps

● El punto rojo que se observa en el grafico tres, hace referencia donde se encuentra ubicado el Paseo Shopping Daule y dentro de este se encuentra el restaurante Comidas de Víctor.

Infraestructura

El local pertenece al Centro Comercial Paseo Shopping Daule, por lo cual está totalmente climatizado y cuenta con seguridad privada. Además de estar muy bien equipado e iluminado.

Razón Social: AGROKAVIT S.A.

RUC: 0992582219001

Misión:

Ofrecer a nuestros clientes el sabor típico de nuestra tierra con la selección de productos de calidad, brindando un servicio eficaz y completo creando un ambiente acogedor.

Visión:

Ser una reconocida cadena de restaurantes de comida típica a nivel nacional.

Factibilidad

Legal: Esta propuesta no presenta ningún impedimento legal estipulado en alguna ley.

Económico: Se cuenta con los recursos económicos necesarios para el desarrollo de la propuesta de esta investigación. (Tabla 10)

Administrativo: El gerente de la empresa brindó total apertura para trabajar con los empleados del restaurante.

Objetivo:

Diseñar un plan para mejorar el desempeño laboral de los empleados, mediante una capacitación a estos y concientizar a los directivos de la empresa de la influencia de la remuneración frente al desempeño.

Tabla 9 **Plan de Mejora**

¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde?
En la empresa Comidas de Víctor existe una problemática respecto a la remuneración salarial otorgada a los empleados frente a su desempeño laboral.	Se comprobó que la remuneración es un factor muy influyente en el desempeño laboral de los trabajadores.	Se realizó un cronograma de trabajo, en el cual se desarrolla una capacitación al personal y también se entrega a los directivos de la empresa material investigativo en el cual se detalla la influencia que puede tener un trabajador gracias a la remuneración salarial recibida.	Se realizó en el periodo de 3 meses (agosto, septiembre y octubre). En las instalaciones del Centro Comercial Paseo Shopping Daule.	El investigador del proyecto, junto con la predisposición de los empleados.	En el restaurante Comidas de Víctor.

Elaborado por: Génessis Delgado Naranjo

Presupuesto

Tabla 10

Presupuesto

Ingresos	Concepto	Materiales	Egresos
131,25 dólares autofinanciados por el investigador del proyecto.	Equipos tecnológicos	Laptop, proyector	0
	Capacitación	Mesas, sillas	0
	Movilización	Para realización de la capacitación a los empleados y entrega de material a los directivos de la empresa	30,00
	Coffee break	Se brindó bocaditos, galletas y jugos a los participantes	25,00
	Material de apoyo	Folletos, impresiones, carpetas	40,00
	Reconocimiento por participación	Diplomas para participantes	20,00
	Varios	Lápices, plumas, resaltador	10,00
Total			125,00
Imprevistos 5%			6,25
Diferencia			0

Elaborado por: Génessis Delgado Naranjo

Son ciento treinta y uno, con 25/100 centavos de dólar.

Cronograma

N°	Tiempo Actividades	2017											
		Agosto				Septiembre				Octubre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Autorización para la capacitación a los directivos de la empresa, mediante oficio.		■										
2	Convocatoria por escrito a los empleados del local.			■									
3	Capacitación 1: Características del empleado eficaz.				■								
4	Capacitación 2: Conductas ejemplares (modelos).						■						
5	Capacitación 3: Resultados evaluativos de eficiencia en el trabajo.								■				
6	Evaluación y de realización de resultados obtenidos.										■		
7	Presentación de los resultados a los directivos de la empresa y entrega de material de investigación.												■

Evaluación Impacto

En el restaurante Comidas de Víctor se realizó un plan de mejora que permitió a los empleados instruirse más acerca del desempeño laboral y a los directivos de la empresa a conocer el impacto que tiene la remuneración ofrecida a ellos como empleados.

Mediante tres capacitaciones, según cronograma, se brindó información concerniente al desempeño laboral dentro de la empresa, así también se entregó información importante a los directivos mediante una carpeta de análisis en la cual se incluyó temas como la remuneración, y la relación que esta tiene en el desempeño de los trabajadores.

Se consiguió proporcionar información a los empleados de la empresa referente a su desempeño de labores características, conductas y resultados evaluativos de un empleado eficaz, y cuáles son las causales que este generaría dentro de su entorno laboral y social.

A los directivos a pesar de no tener un contacto concurrente, se llegó a ellos a través de la entrega de un material informativo que les servirá para su análisis, se espera que sea de mucha ayuda e influencia la información otorgada.

Se podría modificar el proyecto incentivando o solicitando la presencia de los directivos de la empresa en la capacitación dirigida a los empleados, para que ellos también sean partícipes de la misma. Sin embargo es casi imposible, ya que ellos siempre están ocupados en viajes, proyectos, etc.

CONCLUSIONES

- Se evidenció que la remuneración salarial incide negativamente en el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa.
- Los beneficios recibidos por parte de los empleados no son los justos de acuerdo a su labor realizada dentro de la empresa, además, de no percibir ingresos por jornada extra como lo estipula la ley.
- Los empleados no se encuentran satisfechos con el total de remuneración ofrecida por parte de su empleador.
- Se realizó un plan de mejora ligado a los empleados del local, ofreciéndoles capacitación para la mejora de su desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

- Ofrecer y garantizar una justa remuneración a los empleados de la empresa.
- Realizar evaluaciones de desempeño de forma trimestral, ya que en la actualidad no existe tal medición.
- Establecer un plan de incentivos (bonos o comisiones) por el cumplimiento de alguna meta. Esto ayudará a motivar a los empleados y a la empresa para lograr sus objetivos a corto y largo plazo.
- Para próximas investigaciones considerar que los directivos de la empresa participen dentro del plan de mejora, de esta forma se podrá obtener mejores resultados y posibles soluciones.

BIBLIOGRAFÍA

1. Alles , M. (2006). *Desempeño por Competencias: evaluacion de 360°*. Buenos Aires: Granica.
2. Alles, M. (2011). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias 2da. Edición*. Buenos Aries: Granica.
3. Álvarez, J. L. (2003). *Como Hacer Investigacion Cualitativa*. Mexico: Paidós Mexicana.
4. Anónimo. (9 de 4 de 2009). *SCRIBD*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/14092845/DESARROLLO-LABORAL>
5. Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación 6ta. Edición*. Caracas: Episteme, C.A.
6. Ayestarán, R., Rangel, C., & Sebastián, A. (2012). *Planificación Estratégica y Gestión de la publicidad*. Madrid: ESIC Editorial.
7. Barquero, A. (1987). *Administración de los Recursos Humanos*. San Jose, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
8. Beauregard, L.-A., Bouffard, R., & Duclos, G. (2005). *Autoestima*. Madrid: NARCEA.
9. Bojórquez, A. (2007). Hacia un nuevo Sistema de Reparto de Utilidades. *Scielo*.
10. Cepeda, A., & Cepeda, S. (2015). *Metodología de la Investigacion*. Mexico: Topicos Culturales ARCD.
11. Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Bogota: Nomos S.A.
12. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.

13. De La Fuente, D., Fernández, I., & García, N. (2006). *Administración de Empresas en Ingeniería*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
14. Dessler, G. (1997). *Gestión de Recursos Humanos*. Prentice-Hall, Upper Saddle River. Obtenido de <https://evergreenvmw.files.wordpress.com/2015/03/gary-dessler-human-resource-management-nicebrothers-blogspot-com.pdf>
15. Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 163.
16. Ecuador, Ministerio de trabajo. Código de Trabajo (2005).
17. Ecuador, Constitución de la República de Ecuador (2008).
18. El Telégrafo. (19 de 12 de 2016). 375 es el nuevo Salario Básico Unificado que regirá en el 2017.
19. Escobar, W. (21 de Septiembre de 2017). *SCRIBD*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/61004273/La-Remuneracion-y-los-Beneficios-Sociales-en-el-Ecuador>
20. Ferrer, M. (2013). *Como Confeccionar Nóminas y Seguros Sociales 2013*. Ediciones DEUSTO.
21. FMI. (2014). *Manual de Estadísticas de Finanzas Públicas 2014*. Washington: Fondo Monetario Internacional.
22. Guihard, T. (2014). Programas de Incentivos Laborales. *HSEC*.
23. Gutiérrez, F. J. (2015). *Apuntes de conceptos básicos para muestreo estadístico*. Guadalajara: Lulu Press, Inc.
24. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICAN

25. Ivancevich, J. (1995). *Gestión de Recursos Humanos*. Nueva York: Richard D. Irwin.
26. Jiménez, D. (2009). *La Retribución*. Madrid: ESIC.
27. Kelsang, G. (2014). *Como Comprender la Mente*. Madrid: Editorial Tharpa.
28. Macedo, J. A. (2006). *Economía*. Mexico: Umbral.
29. Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Gestión de Recursos Humanos*. Nueva York: Richard D. Irwin.
30. Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Educación.
31. OIT. (1919). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
32. Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Parson Educacion.
33. Parkin, M., Esquivel, G., & Muñoz, M. (2007). *Macroeconomía*. México: Pearson Educación.
34. Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 495.
35. Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española* (23. Ed.). Madrid, España: Autor.
36. Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Mexico: Pearson Educacion.
37. Tapia, J. (2015). Incidencia: concepto, terminología y análisis dimensional. *Programa de publicaciones*, 140.

38. Urquijo, J., & Bonilla, J. (2008). *La Remuneración del Trabajo*. Caracas.
39. Vadillo, S. (2005). *Administración de Remuneraciones*. México: Limusa.
40. Vértice, E. (2007). *Retribución de Personal*. España: Vértice.

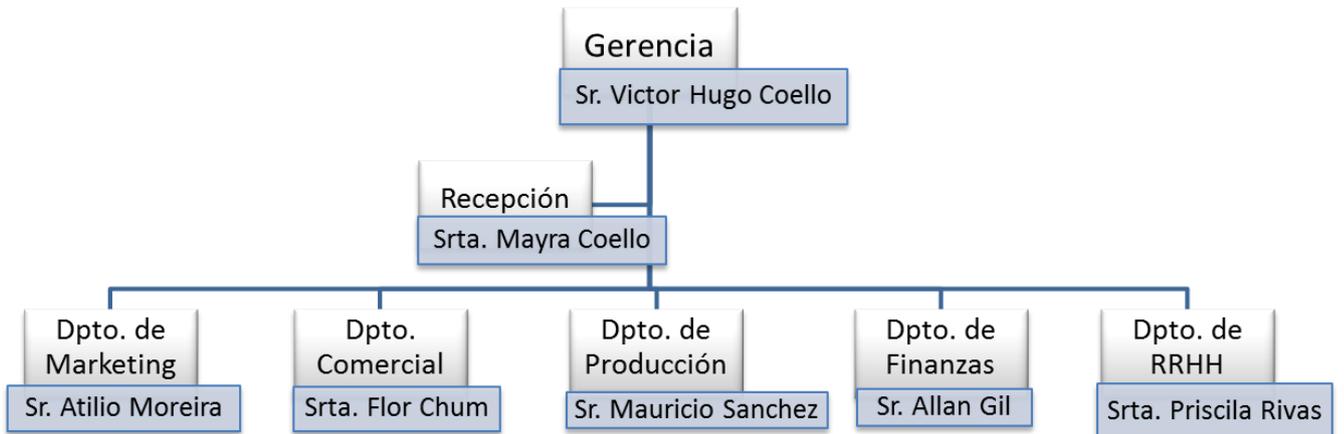
ANEXOS

Anexo 1

Carta de autorización de la empresa

Anexo 2

Organigrama de la empresa



Anexo 3

Logotipo de la empresa.



Anexo 4

Guía y Formulario Guía de discusión grupal

Agradecimiento:

Muy buenos días, es un placer poder contar con su participación en el desarrollo de la presente investigación.

Presentación:

Mi nombre es Génessis Delgado Naranjo y soy la encargada de compartir con ustedes durante este tiempo.

Breve descripción de por qué fueron elegidos y objetivo del encuentro:

Ustedes son el cliente interno de la empresa y la imagen de dicha, eh aquí la importancia de este trabajo ya que de ustedes depende el futuro de la misma.

El objetivo de este encuentro es obtener información importante para el desarrollo de este proyecto gracias a pensamientos, confesiones y experiencias percibidas en el día a día.

Descripción de la dinámica:

- Todo será grabado mediante celular, para buscar precisión y que no se escapen los detalles al momento de realizar el informe.
- Duración del encuentro (60 minutos)
- Aclarar que me interesa hacer una conversación grupal y que cada uno de ellos expresen libremente sus ideas y opiniones.
- Por favor, si desea hablar o emitir alguna pregunta, levante su mano para indicarlo.

Rompimiento del hielo:

Presentación de los integrantes. Cada persona tendrá tiempo de presentarse y así ser llamados por su nombre.

Preguntas generales o de apertura:

1. ¿Porque trabajan o para que trabajan ustedes?
2. ¿Qué es para ustedes la remuneración salarial?
3. ¿Qué elementos componen su remuneración salarial?

Preguntas específicas:

4. ¿Consideran que perciben una justa remuneración?
5. ¿Que compone una justa remuneración?
6. ¿Qué genera esta injusta remuneración, para ustedes?
7. ¿Creen que esto repercute directamente en los clientes?

Preguntas de cierre:

8. ¿Qué debería hacer la empresa para mejorar el desempeño laboral de sus empleados?
9. ¿Creen que con un salario justo ustedes como empleados mejorarían su desempeño laboral?
10. ¿Si la empresa, implementa un plan de incentivos, cual sería tu reacción?

Agradecimiento al cierre:

Se agradece por el tiempo prestado, por la participación y la valiosa información aportada.

Entrevista Semiestructurada

Nombre:

Edad:

Cargo:

Hora de inicio:

Fecha:

Hora de fin:

Objetivo: Obtener información relevante acerca del problema de estudio.

Preguntas:

1. ¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe, por qué?
2. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con la remuneración percibida?
3. ¿Qué genera para usted el pago de una injusta remuneración?
4. ¿Existe algún vínculo entre la remuneración y el desempeño laboral, por qué?
5. ¿usted cree que los clientes pueden salir perjudicados en esta situación?
6. ¿De las siguientes opciones acerca de mejoras, que deberían hacer los empleadores para llegar a un consenso colectivo?
 - a. Convocatoria a reuniones (tratar temas específicos, remuneración y desempeño)
 - b. Reconocimiento de jornada extra.
 - c. Plan de incentivos (Comisiones, bonos, etc.)
7. ¿Cree usted que una jornada justa más una remuneración acorde podría generar una armonía con el vínculo de empresa-empleado y empresa-cliente?

Anexo 5 Programa de Capacitación

Capacitación 1

Lunes, 21 de agosto del 2017

Hora de inicio: 16:00 pm

Hora de Fin: 17:00 pm

Tema: Desempeño laboral

Subtítulo: Características del empleado eficaz.

Objetivo de la clase:

Lograr que los empleados conozcan las características de un empleado eficaz, para que puedan aplicarlo en su labor diaria.

Capacitación 2

Lunes, 11 de septiembre del 2017

Hora de inicio: 16:00 pm

Hora de Fin: 17:00 pm

Tema: Desempeño laboral

Subtítulo: Conductas ejemplares de los empleados

Objetivo de la clase:

Concientizar a los empleados de las conductas que deben manejar dentro de la empresa para beneficio de ambas partes.

Capacitación 3

Lunes, 25 de septiembre del 2017

Hora de inicio: 16:00 pm

Hora de Fin: 17:00 pm

Tema: Desempeño laboral

Subtítulo: Evaluación a empleados

Objetivo de la clase:

Proporcionar información a los empleados de la importancia de la evaluación de desempeño, y que beneficios obtienen ellos al participar en ella.

Puntualidad

Los empleados eficientes entienden la importancia de llegar puntualmente al trabajo. Esto demuestra la responsabilidad brindada de tu parte.



Trato agradable



A nadie le gusta trabajar con personas antipáticas o desagradables. Intenta no quejarte todo el tiempo y ayudar a tus compañeros de trabajo cuando lo necesiten. Procura ser amable y solidario,

por lo que tus buenos modales harán que seas apreciado por los que te rodean.



Correo electrónico:

genesis-brigitte94@hotmail.es

Celular:

0967471559

Daule - Ecuador

2017

CAPACITACIÓN 1

EL DESEMPEÑO LABORAL



Características Del Empleado Eficaz

Elaborado por: Génessis Brigitte Delgado Naranjo

Dirigido a: Participantes de la capacitación.

El Desempeño Laboral

El desempeño laboral es el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo específico, lo cual permite demostrar su capacidad.



El Empleado Eficaz



Los empleados eficaces son recursos muy valiosos para las empresas. Si bien no se puede equipar plenamente un negocio o empresa con empleados ideales, saber lo que se debe buscar en un empleado eficaz puede ayudar a la empresa a lograr sus objetivos.

Existen 5 características de un empleado eficaz.

Entusiasmo

Si como empleado quieres demostrar que eres la persona idónea para el puesto de trabajo es necesario que realices tus tareas con entusiasmo. Aunque puedan tornarse aburridas o monótonas, no dudes en plantear ideas o proyectos a tu jefe.

Eficiencia

Esfúrzate por ser la persona más eficiente de tu equipo. Esto no quiere decir que te conviertas en un robot de productividad, pero sí que puedas cumplir con tus tareas en tiempo y forma.



Excelencia

No te conformes con hacer las cosas a medias, siempre tienes que apuntar a la excelencia en todo lo que hagas. Esta actitud te hará destacar del resto y demostrará a tu jefe lo valioso que eres.



7 Inspirar a los compañeros a ser mejores.

Para los buenos empleados, el éxito y los logros ajenos son tan importantes como los propios.

8 Continuar la formación.

Siempre es importante inscribirse en cursos o concurrir a seminarios o congresos que generen conocimientos nuevos y actualizados.



9 Contribuye al buen ambiente laboral.

Evita conflictos, se amable y educado con todos y ofrece tu ayuda a quien la necesite.



10 Facilitarle el trabajo al jefe.

Puede sonar contradictorio, pero los empleados destacados ayudan a sus jefes de alguna u otra manera, ya sea ofreciéndoles ideas o sugerencias para la mejora de la empresa.

**La actitud es una
pequeña cosa que marca
una gran diferencia.-
Winston Churchill.**

Correo electrónico:

genesis-brigitte94@hotmail.es

Celular:

0967471559

Daule – Ecuador

2017

CAPACITACIÓN 2

CONDUCTAS EJEMPLARES DE LOS EMPLEADOS



VS



Elaborado por: Génessis Brigitte Delgado Naranjo

Dirigido a: Participantes de la capacitación.

Conductas Ejemplares De Los Empleados

Los empleados de una organización tienden a tomar diferentes actitudes frente al trabajo. Es común observar a empleados frustrados esto se debe a que su trabajo no los satisface del todo y solo lo realizan para subsistir



A continuación se presentan las 10 actitudes que caracterizan a un excelente empleado:

1 Aprender con entusiasmo todos los aspectos del negocio.

Los buenos empleados no se limitan tan solo a Saber qué ocurre dentro de su puesto de trabajo, si no, también conocen o se interesa de los pormenores de la empresa.



2 Tratar a la empresa como si fuera propia.

Todo empleado debe ser prudente en la toma de decisiones, por más insignificante que sea la medida a ejecutarse, todo tiene repercusión en la empresa.

3 Generar oportunidades viables.

No es preciso trabajar en el área de marketing para generar oportunidades de crecimiento. Usar el conocimiento y las experiencias basta para crear estrategias y lograr un incremento de la empresa.



4 Anticipar los problemas.

Es importante ser precavido, realizar las tareas encomendadas u obligatorias estipuladas, para evitar tener problemas con tu jefe.

5 Ser honesto y directo.

La honestidad es un valor muy cotizado por las empresas, esta inspira la confianza necesaria de parte de la empresa para hacer crecer al trabajador dentro de la escala organizacional.

6 Demostrar habilidades conservando la humildad.

Procura ser un ejemplo para tus compañeros demostrando un excelente desempeño y dejando de lado la arrogancia.



Pauta para su desarrollo

La evaluación de desempeño arrojará un análisis completo sobre el estatus de tu fuerza laboral. De esta forma, se podrá identificar si el desempeño resulto inferior a lo marcado por la empresa. Si este fuera el caso se deben tomar acciones correctivas.

Estas pueden ser:

- ✓ Capacitación
- ✓ Desarrollo de talleres, etc.



Si por el contrario, la evaluación arrojó que el desempeño es satisfactorio, se podrá tomar otras clases de medidas, por ejemplo:

- ✓ Animarlos, alentarlos
- ✓ Promoverlos
- ✓ Incentivarlos, etc.



Correo electrónico:

genesis-brigitte94@hotmail.es

Celular:

0967471559

Daule - Ecuador

2017

CAPACITACIÓN 3

EVALUACIÓN A EMPLEADOS



Elaborado por: Génessis Brigitte Delgado Naranjo

Dirigido a: Participantes de la capacitación

Evaluar a los empleados

La evaluación de desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de objetivos propuestos a nivel individual o grupal.



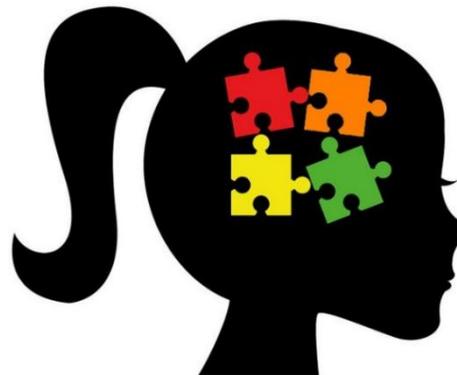
Se trata de un proceso periódico puede ser semestral o anual. Esta herramienta es muy útil ya que identifica los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades y los caracteriza.

Su objetivo:

Mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa.

¿Que se evalúa?

- Las cualidades del sujeto (personalidad y comportamiento)
- Contribución del sujeto al objetivo o trabajo encomendado.
- Potencial de desarrollo.



Resultados evaluativos de la eficiencia en el trabajo.

Oportunidad de crecimiento

La mayoría de las empresas realizan las evaluaciones de desempeño para determinar que empleados merecen promociones o aumento de sueldo.



En fin, las evaluaciones exactas representan una oportunidad tanto para el departamento de RRHH y para el empleado. Ya que será posible identificar aquellos candidatos pertinentes para el puesto y recompensarlos según sus competencias.

Anexo 6

Fotos



Entrevista realizada al Sr. Ángel Falcones administrador 1 del local



Entrevista realizada al Sr. Ángelo Magallanes administrador 2 del local



Capacitación realizada a los empleados del restaurante "Comidas de Víctor".

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Incidencia de la remuneración salarial, en el desempeño laboral de los empleados del restaurante Comidas de Víctor, en el cantón Daule”** y problema de investigación: **¿Cómo afecta la injusta remuneración salarial otorgada a los empleados, por el desempeño laboral, en del restaurante Comidas de Víctor, en el cantón Daule provincia del Guayas, en el año 2017?**, presentado por Genessis Briggitte Delgado Naranjo como requisito previo para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.



Egresada:

Delgado Naranjo Génessis Briggitte



Tutor:

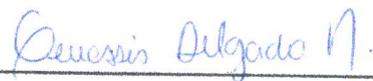
PhD. Simón Alberto Illescas
Prieto

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Génessis Brigitte Delgado Naranjo en calidad de autora con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Incidencia de la Remuneración Salarial, en el Desempeño Laboral de los Empleados del Restaurante Comidas de Víctor, en el Cantón Daule, de la modalidad de semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Administración de Empresas, de conformidad con el *Art. 144 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Génessis Brigitte Delgado Naranjo



Nombres y Apellidos del Autor

Firma

No. De cedula: 0940764509



Dr. Paco Barra Román s.r.
NOTARIO PÚBLICO SEGUNDO
CANTÓN DAULE

CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Genessis Delgado N.

Número único de identificación: 0940764509

Nombres del ciudadano: DELGADO NARANJO GENESSIS BRIGGITTE

Condición del cedulaado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/GUAYAS/DAULE/DAULE

Fecha de nacimiento: 10 DE JULIO DE 1994

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: DELGADO LINO FRANKLIN CORNELIO

Nombres de la madre: NARANJO BARZOLA BLANCA ELIZABETH

Fecha de expedición: 19 DE NOVIEMBRE DE 2015

Información certificada a la fecha: 17 DE NOVIEMBRE DE 2017

Emisor: RUIZ ALVARADO MERCEDES JANETH - GUAYAS-DAULE-NT 2 - GUAYAS - DAULE



N° de certificado: 177-070-60069



177-070-60069

Ing. Jorge Troya Fuertes

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación

Documento firmado electrónicamente



INSTRUCCION BACHILLERATO PROFESION / OCUPACION ESTUDIANTE V4343V2242

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE DELGADO LINO FRANKLIN CORNELIO

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE NARANJO BARZOLA BLANCA ELIZABETH

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICION DAULE

2016-11-19

FECHA DE EXPIRACION 2025-11-19

Genesis Delgado

DIRECCION GENERAL FIRMA DEL CEDULADO



REPÚBLICA DEL ECUADOR DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL IDENTIFICACION Y CEBULACION No. 09407

CÉDULA DE CIUDADANÍA

APELLIDOS Y NOMBRES DELGADO NARANJO GENESIS BRIGITTE

LUGAR DE NACIMIENTO GUAYAS

DAULE

FECHA DE NACIMIENTO 1994-07-10

NACIONALIDAD ECUATORIANA

SEXO F

ESTADO CIVIL SOLTERO





CNE ECUADOR ELIGE CON TRANSPARENCIA ELECCIONES 2017 GARANTIZAMOS TU DECISION

CIUDADANA (O):

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED SUFRAGÓ EN LAS ELECCIONES GENERALES 2017

ESTE CERTIFICADO SIRVE PARA TODOS LOS TRÁMITES PÚBLICOS Y PRIVADOS

Soraya Cordero
F. J. PRESIDENTA/E DE LA JRV

IMP. JOM M.J

CNE CERTIFICADO DE VOTACIÓN ELECCIONES GENERALES 2017 2 DE ABRIL 2017

033 JUNTA No. 033 - 324

DELGADO NARANJO GENESIS BRIGITTE APELLIDOS Y NOMBRES

094076450 CÉDULA

GUAYAS PROVINCIA DAULE CANTÓN DAULE PARROQUIA

CIRCUNSCRIPCION ZONA:






DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20170906002D01381

Ante mí, NOTARIO(A) PACO RAMIRO IBARRA ROMAN de la NOTARÍA SEGUNDA , comparece(n) GENESSIS BRIGGITTE DELGADO NARANJO portador(a) de CÉDULA 0940764509 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en DAULE, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede UNA AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DE TRABAJOS DE TITULACION, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. DAULE, a 17 DE NOVIEMBRE DEL 2017, (17:24).

Genesis Delgado N

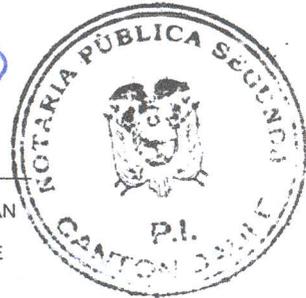
GENESSIS BRIGGITTE DELGADO NARANJO
CÉDULA: 0940764509



Paco Ibarra Román

NOTARIO(A) PACO RAMIRO IBARRA ROMAN
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN DAULE

Dr. Paco Ibarra Román
NOTARIO PÚBLICO SEGUNDO
CANTON DAULE

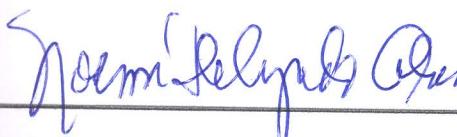


CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el *REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES del ITB.*


Nombre y Apellidos del Colaborador CEGESCIT




Firma

URKUND Analysis Result

Analysed Document: URKUND.docx (D32392242)
Submitted: 11/13/2017 3:45:00 PM
Submitted By: genessis-brigitte94@hotmail.es
Significance: 2 %

Sources included in the report:

MORIAS III CONGRESO FCA-UG 958-1005.pdf (D32267035)
<https://es.scribd.com/doc/14092845/DESARROLLO-LABORAL>
<https://es.scribd.com/doc/61004273/La-Remuneracion-y-los-Beneficios-Sociales-en-el-Ecuador>

Places where selected sources appear:

En el documento
Página 1
Página 2
Página 3
Página 4
Página 5
Página 6
Página 7
Página 8
Página 9
Página 10
Página 11
Página 12
Página 13
Página 14
Página 15
Página 16
Página 17
Página 18
Página 19
Página 20

1/13/2017