



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



DOCUMENTO PROBATORIO DEL EXAMEN COMPLEXIVO DE
GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORIA

TEMA:

BENEFICIOS SOCIALES DE LOS EMPLEADOS DE LA EXPORTADORA GREEN
LIFE FRUITS, DE LA PARROQUIA SAN JUAN.

AUTOR:

LINEDS ADELA MORÁN VITE

TUTOR:

NORA URSULA HUILCAPI MASACON

BABAHOYO - ECUADOR

2022

CONTENIDO

| | |
|---------------------------|-----------|
| RESUMEN..... | 3 |
| ABSTRACT..... | 4 |
| INTRODUCCION | 5 |
| DESARROLLO..... | 6 |
| CONCLUSIONES..... | 21 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 22 |
| ANEXOS | 25 |

RESUMEN

La visión general de este trabajo investigativo es conocer los beneficios sociales de los empleados de la exportadora Green Life Fruits, de la Parroquia San Juan. No se tiene limitaciones en esta investigación, ya que así se indagará profundamente en todos los campos posibles en los que se pueda desarrollar este estudio. El objetivo de estudio es conocer si la exportadora Green Life Fruits cumple con los beneficios sociales a sus empleados y trabajadores. Sabiendo que los beneficios sociales son servicios esenciales para el día a día, por tanto, los empleados reciben un producto esencial, que además les da ventajas fiscales. Aumenta su motivación y mejora el sentimiento de pertenencia a la empresa. Los beneficios sociales a los trabajadores de Green life fruits generan felicidad personal, de esta manera los empleados se comprometen con la empresa y su rendimiento es mayor, además son necesarios para el desarrollo de cualquier organización.

La metodología empleada en esta investigación es la cualitativa y cuantitativa, ya que se buscó describir e indagar si dicha empresa cumplió con los respectivos beneficios sociales. Una de las problemáticas a resolver fue saber si se dan o no los beneficios sociales a los trabajadores de esta exportadora. Se obtuvo como conclusión que la exportadora que fue eje central de estudio, no se les otorga los beneficios a sus empleados y trabajadores, y no cumple con cada una de ellas conforme a lo que la ley lo demanda. Además que es muy necesario seguir avanzando en todo sentido, para así cambiar y aprovechar aquello dentro del ambiente laboral en la exportadora, y así tener una mejor autorrealización y una favorabilidad dentro de la organización.

PALABRAS CLAVES: BENEFICIOS SOCIALES, EMPLEADOS, MOTIVACION, DESEMPEÑO, GESTION.

ABSTRACT

The general vision of this research work is to know the social benefits of the employees of the Green Life Fruits exporter, of the San Juan Parish. There are no limitations in this research, since it will be deeply investigated in all the possible fields in which this study can be developed. The objective of the study is to know if the exporter Green Life Fruits complies with the social benefits to its employees and workers. Knowing that social benefits are essential services for the day to day, therefore, employees receive an essential product, which also gives them tax advantages. It increases their motivation and improves the feeling of belonging to the company. The social benefits to the employees of Green life fruits generate personal happiness, in this way the employees are committed to the company and their performance is higher, besides they are necessary for the development of any organization.

The methodology used in this research is qualitative and quantitative, since it sought to describe and investigate whether the company complied with the respective social benefits. One of the problems to be solved was to know whether or not the social benefits are given to the workers of this exporter. It was concluded that the exporter, which was the central axis of the study, does not provide benefits to its employees and workers, and does not comply with each of them as required by law. In addition, it is very necessary to continue advancing in every sense, in order to change and take advantage of that within the work environment in the exporter, and thus have a better self-realization and favorability within the organization.

Keywords: SOCIAL BENEFITS, EMPLOYEES, MOTIVATION, PERFORMANCE, MANAGEMENT.

INTRODUCCION

El presente estudio de caso tiene como tema “Beneficios sociales de los empleados de la exportadora Green Life Fruits, la misma que está ubicada en la Parroquia San Juan, del Cantón Pueblo Viejo en la Provincia de Los Ríos, esta empresa cuenta aproximadamente con 30 personas, entre trabajadores y empleados, el objetivo de este caso de estudio es conocer si la empresa antes mencionada cumple con los beneficios sociales a sus empleados, además se espera que esta investigación aporte elementos para comprender la forma como perciben los asociados los beneficios sociales que ofrecen este tipo de entidades, además estos beneficios, a partir de allí puede desarrollar un efecto positivo dentro de la empresa, ya que estos cumplimientos motivaran a los empleados en su desempeño y rendimiento laboral.

Para el estudio de caso titulado beneficios sociales de los empleados de la exportadora Green Life Fruits, de la parroquia San Juan, se utiliza la línea de investigación Gestión Financiera, Administrativa, Tributaria, Auditoría y Control y, se encuentra enmarcado en la sublínea de investigación Gestión Financiera, Tributaria, compromiso social. En este trabajo de investigación se empleo investigación cualitativa y cuantitativa, ya que se busca describir e indagar si dicha empresa cumple con los respectivos beneficios sociales.

Además, se usará como herramienta la encuesta, misma que sirve de mucho para obtener valoración y un porcentaje favorable de lo que se estudiará a lo largo del desarrollo de este estudio de caso. Con esta investigación se indagará profundamente en todos los campos en los que se pueda desarrollar este estudio de caso. Los resultados obtenidos serán en base a los datos proporcionados por medio de las encuestas que se realizaran a cada una de las personas que

intervienen en el estudio de caso; estableciendo así que la exportadora Green Life Fruits no les otorga a sus empleados los beneficios sociales que les corresponden.

DESARROLLO

Green Life Fruits Greenlifefruits S.A es una empresa exportadora en Ecuador, su sede principal se encuentra en la provincia del Guayas, sus operaciones están enmarcadas en el área de Floricultura. La exportadora fue fundada el 01 de noviembre de 2016. Actualmente emplea a 30 personas aproximadamente, razón por la cual se realiza el estudio de caso, para indagar sobre los beneficios que les otorgan a sus empleados y trabajadores Remuneraciones son todos aquellos valores que perciben los trabajadores por concepto de sus servicios prestados de manera dependiente.

No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal. Los beneficios sociales pueden estar fijados en el convenio colectivo al que la empresa esté adscrita (todas las empresas tienen que estar adscritas a un determinado convenio colectivo, ya sea este de ámbito propio o sectorial) o bien en su caso, en los pactos de empresa. (Toyama Miyagusuku & & Vinatea Recoba, 2017)

La exportadora Green life Fruits debe cumplir con beneficios sociales a sus empleados, para conocer más sobre estos beneficios se empleara una conceptualización como tal que es la siguiente; los beneficios sociales, también denominados prestaciones sociales, retribuciones indirectas, retribuciones no dinerarias o en especie, en el caso en que la empresa los tenga contemplados en

su política retributiva, son una componente más de su estructura salarial, es decir, un componente de la retribución de los trabajadores (entendemos por retribución al conjunto de contraprestaciones dinerarias y no dinerarias que percibe un empleado por cuenta ajena por el trabajo realizado, normalmente por meses vencidos, aunque también en algunos casos se percibe por semanas, días e incluso horas). (wolterskluwer, 2019)

Los beneficios sociales son remuneraciones no dinerarias que complementan al salario y mejoran la calidad de vida de los trabajadores. Por tanto, estamos ante un tipo de salario no monetario que ofrece a los empleados ciertos servicios básicos esenciales. Además, la empresa asume la totalidad del coste de estos complementos salariales, en primer lugar, la motivación. Quizá este sea el más relevante, ya que el trabajador ve este tipo de remuneración en especie como algo que le beneficia. Equivale realmente a una subida de sueldo.

La legislación ecuatoriana considera como beneficios sociales del trabajador, a lo que detallamos a continuación:

Afiliación a la seguridad social.- La afiliación a la Seguridad Social es el proceso administrativo mediante el que una persona es reconocida por la Tesorería General de la Seguridad Social como incluido en el sistema. Esto es debido a que dicha persona realiza una actividad determinada.

Pago por horas extras & suplementarias.- La jornada laboral máxima en el país es de ocho horas diarias, según el Código de Trabajo. Si por cualquier circunstancia, el empleado se queda más tiempo de la jornada regular, se consideran horas extras. Si una persona tiene un salario

mensual de \$425 y durante el mes acumulo 8 horas suplementarias y 4 horas extraordinarias el valor de las horas y el sueldo total será de:

Calculo Hora: $425 / 240 = 1.77$

Horas Extraordinarias: $1.77 \times 2 = 3.54$

Hora Suplementarias: $1.77 \times 1.5 = 2.66$

Trabajo:

4 horas extraordinarias ($4 \times 3.54 = 14.16$)

8 horas suplementarias ($8 \times 2.66 = 21.28$)

TOTAL:

Salario + Horas Extras ($425 + 14.16 + 21.28 = 460.44$)

La persona recibe un sueldo total de **\$460,44**

Decimotercera Remuneración (Décimo tercer sueldo) o Bono Navideño.- Es un beneficio que reciben los trabajadores bajo relación de dependencia y corresponde a una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario. Ingresos percibidos en el periodo US\$ 1,100.75/ 12 US\$91.73

Decimocuarta remuneración (Décimo cuarto sueldo) o Bono Escolar

SBU vigente: \$425

Periodo de cálculo del décimo: marzo 1 del 2021 a febrero 28 del 2022

Tiempo laborado durante el periodo de cálculo: 7 de junio 2021 – 28 de febrero 2022 (266

días) **Fórmula:** (SBU/360) * # días laborados en el año

$$(425/360) * 266 = 314,02$$

Décimo cuarto sueldo a recibir: \$314,02

Pago del Fondo de Reserva .- Es un derecho irrenunciable de todos los trabajadores en relación de dependencia, que se hace efectivo después de que han cumplido el primer año de trabajo para un mismo empleador, según lo establece el capítulo 11, artículo 196, del Código del Trabajo. Para realizar el cálculo de fondo de reserva se multiplica el sueldo mensual x 8.33 y se divide para 100 esto incluye horas extras y suplementarias, comisiones, beneficios y además de todos los ingresos que se perciba por parte de la empresa a excepción de utilidades, viáticos, décimos y beneficios de orden social.

Vacaciones anuales .- Tienen derecho a las vacaciones los trabajadores que han cumplido un año de trabajo para el mismo empleador, en caso de salir del trabajo antes de cumplir el año de servicio debe cancelarse al trabajador la parte proporcional a las vacaciones no gozadas. Si usted percibe mensualmente 900 dólares y durante un año percibió 200 dólares en comisiones por su periodo vacacional de 15 días le corresponde 458.33 dólares. Cálculo del valor sueldo (\$900) *12 meses del año= \$10.800 + valores adicionales (\$200)= \$11 000/24= \$458,33 (liquidación para pago de vacaciones).

Pago de la jubilación patronal.- El artículo 216 del Código del Trabajo establece la jubilación patronal como un derecho a favor de los trabajadores u obreros sujetos a esta Ley siempre y cuando cumplan ciertos requisitos, tales como: Tener la calidad de trabajador u obrero amparado al Código del Trabajo, 25 años de servicio o más, el cálculo de la jubilación patronal consiste en la suma equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual percibida de los cinco últimos años. Este rubro se tendrá que multiplicar por los años de servicio; el

resultado se dividirá para el coeficiente de edad. Esto último se divide para 12 meses del año.

Licencia por Paternidad.- Establece que el permiso por paternidad tiene una duración de diez días, con remuneración normal, en los casos de nacimiento por parto normal. En caso de cesárea o mellizos el periodo se extiende por cinco días más.

Licencia por Maternidad.- Tal como lo establece el artículo 152 del Código del Trabajo, toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales.

Pago del Subsidio por Maternidad.- El subsidio por maternidad (pago monetario) se solicita hasta 8 días hábiles luego del parto, para lo cual deberá presentar el certificado médico del IESS, o de un médico particular, en la ventanilla de Estadística o en las oficinas de Calificación Médica de la unidad médica u hospital IESS en su localidad. Una vez registrado el certificado médico se procederá a liquidar el subsidio, el cual se paga a mes vencido, es decir si un certificado médico ingresa entre el 1 y el 30 de junio, por ejemplo, el depósito bancario correspondiente al subsidio por maternidad se lo realizará a partir del 15 de julio. Acción que se repite de forma mensual.

Pago de Utilidades.- Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

El presente estudio está vinculado directamente a la actividad laboral, donde los beneficios sociales deben considerarse desde otra perspectiva (Chiaventato, 1993, pág. 411) afirma que los beneficios sociales forman parte de la remuneración total y se dirigen a todos los miembros de la organización, sin tener en cuenta el puesto que desempeñen. Los define como medios “indispensables de complemento y apoyo, proporcionado y financiado por la empresa, para estimular y mantener la fuerza de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y productividad”. Este autor considera que pueden clasificarse en beneficios sociales obligatorios y voluntarios.

Las empresas que incorporan a sus ofertas beneficios sociales para empleados tienen una serie de ventajas como, por ejemplo, la facultad de aumentar el grado de satisfacción y motivación de los trabajadores, la capacidad de atraer, reclutar y retener talento para su equipo, y la posibilidad de obtener significantes ventajas fiscales. Existe una amplia variedad de beneficios sociales y aunque algunos son más conocidos que otros lo cierto es que todos ayudan a la causa de lograr una mayor satisfacción de los empleados. Los beneficios sociales son cada vez más usados por las empresas, desde las grandes hasta las pequeñas, porque han demostrado su eficacia a lo largo del tiempo y como una forma de premiar el cumplimiento de objetivos.

De entre la gran cantidad de beneficios sociales para los empleados los que se muestran a continuación son los más importantes: Los planes de pensiones son uno de los beneficios sociales más utilizados y además son los preferidos por los trabajadores, ya que les garantiza una jubilación más digna en el futuro al convertirse en un complemento de la pensión de jubilación de la seguridad social. Otro de los grandes beneficios es el de la salud ya que realidad demuestra que el seguro médico como beneficio social está siendo cada vez más importante en las empresas. Es algo bueno para el trabajador para recibir una atención médica profesional en cuanto se necesita sin esperar listas de espera, algo que también beneficia a la empresa por reducir la duración de los períodos de baja por enfermedad.

Los beneficios sociales legales son las gratificaciones y beneficios que los empleadores en las organizaciones deben otorgar como pago adicional al salario a sus trabajadores, estos beneficios sociales legales son un beneficio exclusivo para las personas que están vinculadas a la empresa mediante un contrato de trabajo, es decir, que las personas vinculados mediante un contrato de prestación de servicios, no tienen derecho a estas prestaciones. Los beneficios de ley son los beneficios sociales que la ley establece como obligatorios, manifestados en el código de trabajo como legislación laboral o también en los contratos colectivos de sindicatos. (Torres Flórez, Melo Rodríguez, & Gallardo Lichaá, 2019)

Esta misma distinción de beneficios obligatorios y voluntarios, la comparte Ronda, (2005), el cual explica que “los programas de protección tienen como objetivo proporcionar ciertos beneficios al empleado y a su familia, mejorar su estado de salud y protegerlo de efectos adversos, de posibles discapacidades o accidentes y del desempleo”. Esto es muy beneficioso para los

trabajadores, ya que los protege y la ampara de cualquier motivo que le suceda, este a su vez tendrá un respaldo para poderse solventar.

Según la revista Triangle Solution, (2020) los beneficios sociales son aquellas retribuciones no dinerarias que reciben los trabajadores, independientemente de lo que cobran, como parte de pago de las tareas que realizan, para ahorrarles preocupaciones o para maximizar su salario. En palabras de Han Shan “Los grandes logros están compuestos de detalles diminutos”. En los pequeños gestos se conoce la grandeza de la empresa y los enormes resultados gracias al compromiso de los trabajadores. Son aquellos regulados por las leyes laborales, por los sindicatos o por la Seguridad Social. Estos pueden ser: vacaciones remuneradas, pensiones, seguros de accidente de trabajo, licencia por maternidad o paternidad, pago de horas extras, recargo por realización de tareas en horario nocturno, etc.

Los beneficios sociales a los trabajadores de la exportadora Green Life Fruits generan felicidad personal, de esta manera los empleados se comprometen con la empresa y su rendimiento es mayor, además son necesarios para el desarrollo de cualquier organización. “Los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de la remuneración normales y periódicas que reciben por su trabajo.” (Carpio, 2021)

Según la revista Empresarial & Laboral , (2020), las ventajas de los beneficios sociales para los empleados son varias. Algunas de las más importantes son: Los beneficios sociales tributan a la seguridad social, por tanto, el pago de la guardería de los hijos, el pago del transporte cuando el

empleado va a la oficina, o el gasto en comida en la jornada laboral, lo están tributando. Siendo aquello muy importante para cada empleado ya que es una ayuda necesaria para todos, y una motivación para laborar.

Cuanto más beneficios sociales tenga una organización mejor será la experiencia de sus empleados. Y por lo tanto más probabilidades habrá de que el empleado no quiera cambiar de trabajo, estrechando sus vínculos con la empresa. Al establecer un plan de beneficios sociales también se establecen canales de comunicación efectivos. Los beneficios sociales hacen que mejore la imagen de la marca o empresa tanto dentro de ésta como en círculos externos. Un empleado que sea comprendido, escuchado y cuidado por su empresa hablará y compartirá su experiencia tanto dentro como fuera de ella. Los trabajadores se convierten de esta forma en los mejores embajadores de la empresa.

Para la empresa es una gran ventaja ya que mejora del clima laboral aumentando el bienestar del empleado mejora en clima laboral en todos los ámbitos. Además mejora en los procesos de selección. Una buena marca como empleador facilita los procesos de selección ya que, al resultar la compañía más atractiva para trabajar, atraerá a los profesionales con más talento y ayudará a la tarea de búsqueda de capital humano cualificado a los encargados de la selección de personal. Además, si estos profesionales se sienten a gusto una vez que comiencen a trabajar, se quedarán en la compañía, aumentando de esta forma los niveles de retención y evitando nuevos y costosos procesos de selección.

Los beneficios sociales son servicios esenciales para el día a día, por tanto, los empleados reciben un producto esencial, que además les da ventajas fiscales. Aumenta su motivación y mejora el sentimiento de pertenencia a la empresa. Debido a la gran cantidad de beneficios sociales que existen, es complicado, hasta cierto punto, una adecuada clasificación de todos ellos. Chiavenato, (2009) por su parte, propone clasificarlos debido a su obligatoriedad legal, su naturaleza y sus objetivos. Los planes de beneficios se pueden clasificar como legales o voluntarios de acuerdo con su obligatoriedad legal.

Las ventajas de los beneficios sociales que obtienen los trabajadores son muy variadas, y dependen sobre todo del tipo de beneficio social concreto que tengan a su disposición. Los beneficios sociales en la empresa aportan una forma de financiar gastos que los empleados tendrían que asumir de todas formas en su día a día. Por este motivo, los beneficios sociales son una forma de ahorro general que libera a los empleados de tener que dedicar parte de su salario a su financiación.

Otras ventajas para los empleados con los beneficios son mayor satisfacción en sus puestos de trabajo. Esto se traduce en una mayor productividad y en una menor rotación de los puestos de trabajo, así como en la retención del talento por parte de la compañía. Mejora del bienestar profesional. Gracias a los beneficios sociales se cuida la experiencia diaria del empleado en la empresa, mejorando su motivación y productividad. Mejora de la calidad de vida de los trabajadores. Se facilita a los trabajadores aspectos muy importantes y muy valorados como por ejemplo el transporte o la guardería de sus hijos o las comidas.

Por otra parte, el equilibrio es fundamental para conseguir la satisfacción laboral. Un empleado al que se le exige un trabajo por debajo de sus expectativas y posibilidades puede causarle frustración y sentimientos de fracaso. Pero el caso contrario, es decir, exigirle demasiado es muy probable que le provoque excesiva presión y estrés. Estas situaciones, aunque diferentes, deben siempre evitarse, pues ambos casos conducen al malestar e insatisfacción del empleado, y poco desenvolvimiento.

Mejora del bienestar mental. Cuando una persona trabaja bajo un buen clima laboral que ofrece flexibilidad y autonomía, con un buen ambiente entre compañeros, es mucho más fácil evitar problemas de motivación. Mejora de la motivación. El propio empleado tenderá a auto motivarse y a tener la ilusión y energía necesarias para desarrollar su trabajo de forma óptima. Reducción del estrés. Un trabajador que se siente apoyado y valorado realizará sus funciones de forma mucho más relajada, trabajando mejor y aumentando de esta manera su productividad.

La teoría del capital humano considera el trabajo humano como un medio para la producción de bienes y servicios, mediante la distribución de las fuerzas productivas. De tal forma, ya no se considera el trabajo del individuo de manera homogénea, sino, más bien, potencializa la diferenciación de la persona en el engranaje del sistema económico como sujeto individual, y adiciona, como ejes sustantivos para el desarrollo económico, a las instituciones sociales, elementos coadyuvantes para el crecimiento económico que aspira una nación. (Vásquez & Castro, 2018, p. 137-160)

La teoría del capital humano se ha convertido en el fundamento más representativo y extendido para la empresa exportadora Green life fruits para explicar la influencia de la educación en el crecimiento económico de las sociedades. Esta teoría sustenta el valor primordial de la enseñanza para potenciar el desarrollo económico y productivo, en los ámbitos individual y colectivo. Tanta ha sido su importancia, que en la actualidad tienen un rol protagonista en las acciones de los Estados para financiar la educación y distribuir el gasto público. (Acevedo Muriel, 2018)

Cuando el esquema organizativo de una empresa funciona de forma exitosa, se debe principalmente a la gestión eficaz que tiene sobre su equipo de trabajo. Con el paso del tiempo, cada vez son más las herramientas que se desarrollan y se aplican para que la unidad de Recursos Humanos pueda analizar mejor los datos de los perfiles que se postulan para obtener una plaza de trabajo. Esto se traduce en que cada vez los líderes corporativos se enfocan más en cómo gestionan su capital humano, proporcionándoles competencias más específicas, enfocadas al logro de objetivos y al desarrollo de un buen clima organizacional.

En efecto, la puesta en marcha de una gestión del capital humano de excelencia posibilita un mayor flujo de datos e información en toda la organización. Para que esto ocurra, la organización debe estar dispuesta a invertir en instancias que posibiliten detectar fallas en el proceso comunicacional como ruidos, verificar cuáles profesionales tienen más dificultad para comunicarse y emprender estrategias para ayudarlos a desarrollar este punto débil. Como consecuencia, se puede desarrollar una comunicación mucho más eficiente.

“El desempeño laboral de un colaborador está determinado por las motivaciones que pueda percibir en la entidad donde labora y a todo ello se podrá mejorar la relación entre el empleador y el colaborador, facilidad de comunicación y el esmero por voluntad propia entre los trabajadores dentro de la empresa.” (Mirado, 2017). Así mismo para Altez Salazar, (2019), “el desempeño laboral es una de las cualidades más importantes con las que cuenta una organización. Así mismo, la define como un conjunto de acciones o comportamiento de los trabajadores que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización”.

En cuanto a Desempeño Laboral, el artículo de (Perea, 2012) lo define como: El comportamiento, o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales. Para determinar la calidad del desempeño profesional, es necesario tener en cuenta las condiciones de trabajo y las personales, en las que hay que profundizar al analizar los resultados evaluativos, a fin de determinar los problemas y cuáles requieren soluciones inmediatas

Bautista Guerra, (2017) manifiesta que el desempeño laboral es: El esfuerzo que realiza la fuerza laboral para alcanzar las metas organizaciones, e incluye practicas por la cual capacitan a la fuerza laboral y evalúa de manera continua su comportamiento dirigido a metas y luego la recompensa en una forma que se copera tendrá sentido en cuanto a las necesidades de la compañía y a las aspiraciones profesionales del individuo (p. 222). La motivación laboral tiene un papel importante en la gestión de las personas dentro de su empresa, una persona puede realizar una tarea con los siguientes requisitos: querer hacerlo que es la motivación, tener los conocimientos que son habilidades y aptitudes y poder hacerlo que son los medios. (Alonso, 2020, pág. 6)

De acuerdo con (Samanez & Medina, 2017) la motivación laboral es una circunstancia que direcciona pensamientos y relaciona factores capaces de provocar, dirigir o mantener la conducta para un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento. Centrándonos en la estructura del comportamiento, los trabajadores aportan de acuerdo con la motivación por sus propios intereses y tratan de imponerlo a la organización a la que pertenecen. Sin embargo, una herramienta esencial para que las instituciones alcancen el éxito, son las personas que la integran. Si la gerencia hace una correcta administración de los recursos puede estimular positivamente el logro de las metas personales y las metas institucionales traducido en un buen rendimiento de los trabajadores.

La motivación intrínseca es la que tiene su origen en el interior de la persona con el objeto básico de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal. Cuando alguien está motivado intrínsecamente obtiene placer por la propia realización de la tarea, es decir, disfruta con el propio proceso. Por el contrario, la motivación extrínseca depende de las satisfacciones que recibamos del exterior, de las otras personas. En el ámbito laboral, dichas satisfacciones suelen estar relacionadas con recompensas económicas: aumento de sueldo, bonificaciones, beneficios o un ascenso. Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad individual y retos intelectuales.

La motivación juega un papel crucial en la gestión de personas dentro de la empresa Green Life Fruits. Para que un individuo realice una tarea deben concurrir tres requisitos: que el individuo pueda hacerlo (medios), que tenga conocimientos para hacerlo (habilidades y aptitudes) y que

quiera hacerlo (motivación). Para poseer la clave del comportamiento humano es necesario poseer la clave de la motivación. Una teoría de la motivación es útil en la medida que permite demostrar qué estímulos o elementos aportan energía y dirección al comportamiento del trabajador. Es decir, el motivo por el cual un sujeto elige llevar a cabo una opción que en circunstancias diferentes rechazaría, incidiendo de esta manera en la conducta y voluntad de las personas. (Naranjo, 2009)

La satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo existiendo aún escaso consenso en torno a si la misma involucra exclusivamente procesos emocionales o, también, cognitivos consideran que la satisfacción laboral emerge tanto de procesos emocionales como cognitivos, a través de los cuales el sujeto evalúa su experiencia en el trabajo. También esta satisfacción hace que los trabajadores se sientan a gustos y sus labores sean mucho más eficientes. (Lucas J. Pujol-Pujol-Cols & Dabos, 2018)

La satisfacción laboral en cambio es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización. (Rivas & Perero, 2018)

Como ha insistido (Gabriela & Vargas, 2017), la satisfacción laboral se relaciona directamente con la experiencia de la persona dentro de una organización. Esta experiencia se

transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional. Todo ello desemboca en la manera de actuar del individuo. Habría que cuestionarse hacia qué va dirigida dicha experiencia, tal percepción y esa carga emotiva. En lo concerniente a las variables relacionadas con el desarrollo del trabajador, se ha encontrado que las mayores oportunidades de desarrollo profesional están significativamente asociadas con elevados niveles de satisfacción laboral, mayor compromiso con la organización y una mínima intención de cambiar de trabajo.

CONCLUSIONES

Con la investigación realizada sobre los beneficios sociales de los empleados de la exportadora Green Life Fruits, se ha podido evidenciar que existe un gran porcentaje de los trabajadores que no están satisfechos porque la empresa no cumple con los beneficios sociales establecidos por la ley, lo que de alguna manera afecta a los ingresos de sus empleados, y también existe desmotivación en sus trabajadores, ya que la ley dice igual trabajo, igual remuneración y eso no se está cumpliendo en la exportadora

La exportadora que fue eje central de estudio, no les otorga los beneficios a sus empleados y trabajadores, y no cumple con cada una de ellas conforme a lo que la ley lo demanda, se recalca que los beneficios sociales que debería otorgar la Exportadora Green Life Fruits influye de manera negativa en la motivación laboral de los trabajadores, sin embargo, es necesario seguir avanzando en todo sentido, para así cambiar y aprovechar aquello dentro del ambiente laboral en la exportadora. De esta forma, en términos generales, no existe un adecuado grado de motivación, el cual influiría negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la exportadora.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo Muriel, A. F. (2018).). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. . *Revista Reflexiones y Saberes*, 8-72.
- Alonso. (2020). Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A. 6.
- Carpio, M. E. (2021). Análisis de los Beneficios Sociales en la Empresa Bananera Anuk del Cantón Baba. *UTB*, 13-14.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. En I. Chiavenato, *Gestión del talento humano*. Ciudad de México: McGraw-Hil.
- Chiaventato, I. (1993). Administración de Recursos Humanos. En I. Chiaventato, *Administración de Recursos Humanos*. (pág. 411). Colombia: Mc.
- Gabriela, S. T., & Vargas, M. D. (2 de junio de 2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de. *Scientia et Technica Año*, 22(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Guerra, B. (2017). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ. 222.
- Laboral, R. E. (2020). Ventajas de Beneficios Sociales para Empresas y Empleados. En R. E. Laboral, *Ventajas de Beneficios Sociales para Empresas y Empleados*.
- Lucas J. Pujol-Pujol-Cols, J., & Dabos, G. (ENERO-MARZO de 2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Universidad ICESI*, 34, 3-18. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

Mirado, B. (2017). LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CINEPLEX S.A DE LA REGIÓN HUÁNUCO 2017.

Naranjo, P. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2).

Perea, S. (2012). Las Competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. . .

Rivas, H. C., & Perero, S. G. (Febrero-abril de 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. Obtenido de file:///C:/Users/windows/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf

RONDA, G.-T. (2005). Gestión de retribuciones. En *Fundamentos de dirección y gestión de Recursos Humanos* (pág. 255). Madrid.

Salazar, A. (2019). Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado .

Samanez, H. S., & Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos* . Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Solution, T. (2020). Beneficios sociales: descubre por qué incluirlos como forma de compensación. *Triangle Solution* .

Torres Flórez, D., Melo Rodríguez, J. N., & Gallardo Lichaá, N. (Julio de 2019). El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia. *Latindex*. Obtenido de http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.40.pdf

Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2017). Guía Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

Vásquez, J. F., & Castro, G. (2018). Crítica a la teoría del capital humano, educación y desarrollo socioeconómico. *Ensayos Pedagógicos*, 137-160.

wolterskluwer. (2019). Beneficios sociales. *guias juridicas* , 45.

ANEXOS

Encuesta

1. **¿Considera usted que el paquete de beneficios que se ofrece en la empresa Exportadora Green Life Fruits no es realmente significativo para ti?**

Si

No

2. **¿Percibe o encuentra usted inequidades, injusticias o situaciones arbitrarias en la prestación o acceso a esos beneficios sociales?**

Si

No

3. **¿Está usted satisfecho con la gestión motivacional que se da a los empleados el sector donde usted labora?**

Si

No

4. **¿Se siente motivado para laborar en la exportadora Green Life Fruits?**

Si

No

5. ¿Los beneficios sociales que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas?

Si

No

Figura #1

¿Considera usted que el paquete de beneficios que se ofrece en la empresa Exportadora Green Life Fruits no es realmente significativo para ti?



¿Percibe o encuentra usted inequidades, injusticias o situaciones arbitrarias en la prestación o acceso a esos beneficios sociales?



¿Está usted satisfecho con la gestión motivacional que se da a los empleados el sector donde usted labora?



¿Se siente motivado para laborar en la exportadora Green Life Fruits?



¿Los beneficios sociales que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas?



San Juan, 10 de febrero del 2022

Sra.

Roxanna Nataly Rivas Chaguay

Administradora de la exportadora Green Life Fruits

En su despacho.

R/R
1205108218
Autorizada la Solicitud
10-03-2022

De mis consideraciones:

Yo, **Morán Vite Lineds Adela**, con cedula de identidad **1251339899**, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo, de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática, carrera de Contabilidad y Auditoría, matriculada en el proceso de titulación periodo Noviembre 2021- Abril 2022, le solicito a usted de la manera más comedida se sirva autorizar a quien corresponda, se proceda a otorgarme el permiso respectivo para realizar mi caso de estudio denominado **BENEFICIOS SOCIALES DE LOS EMPLEADOS DE LA EXPORTADORA GREEN LIFE FRUITS, DE LA PARROQUIA SAN JUAN**, el cual es requisito indispensable para poder titularme.

Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecida.

Atentamente

Lineds Morán Vite

Morán Vite Lineds Adela

1251339899