



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.

PROCESO DE TITULACIÓN

DICIEMBRE 2021 – ABRIL 2022

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

LICENCIATURA EN COMERCIO

TEMA:

GESTIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN LA EMPRESA CENTER

DRIVE DE LA CIUDAD DE BABAHOYO

ESTUDIANTE:

EDISON EDUARDO GARCÍA GÓMEZ

TUTOR:

ING. JORGE JOFFRE MIRANDA MEJIA

AÑO 2022

INDICE

INDICE	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
JUSTIFICACIÓN	5
OBJETIVOS	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos	6
LINEA DE INVESTIGACION	7
MARCO CONCEPTUAL	8
MARCO METODOLÓGICO	16
RESULTADO	17
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	19
CONCLUSIONES	20
RECOMENDACIONES	21
BIBLIOGRAFIA	22
ANEXOS	24

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La remuneración económica, ha dejado de ser la pieza fundamental referente a la atracción o retención de empleados, por lo que su valor nominal de paga ya no tiene el poder de ser un condicionante en la disposición de fuerza de trabajo. Frente a problemáticas actuales de empleo, los especialistas deben desarrollar y tender estrategias de convocatoria y retención exitosas. A la hora de indagar cómo retener o atraer a las personas más allá de una contraprestación costosa, se empiezan a jugar elementos tan diversos, lo que permite pensar que el salario ya no es un factor íntegramente monetario que capta la atención de las personas.

Adentrarse en el mundo de los beneficios laborales significa ir más allá de la satisfacción que siente el empleador o el empleado por remunerar o ser remunerado a un nivel competitivo o superador de mercado, exceder o superar la normativa vigente en materia de beneficios sociales, es distinguir que existe un punto de desviación propio de cada trabajador, donde el dinero ya no marca la diferencia, la pertenencia en el trabajo o la motivación y en oposición a esto, lo hacen aspectos no monetarios y emocionalmente valorados como el tiempo libre, la seguridad, el desarrollo, los servicios adicionales o la generación de experiencias o vivencias personales que fortalezcan y optimicen la calidad de vida laboral.

Dentro de la empresa Center Drive el trabajador no suele recibir vacaciones anuales, esto ha provocado inconformidad, malestar de parte de los trabajadores, también esto ha ocasionado que los trabajadores se sientan estresados, ya que esto provoca un bajo rendimiento laboral, de modo que esto hace que baje el servicio que ofrece la empresa, porque los clientes llegan y preguntan alguna información y no reciben el trato adecuado,

entonces ellos deciden irse a otro lugar donde si le den el trato apropiado y la información requerida; la escuela de conducción Center Drive no suele permitir el trabajador disfrute de sus días de vacaciones, que por derecho tiene cada trabajador que labora dentro de la compañía y esto hace que haya problemas de parte de los trabajadores.

Los trabajadores de la compañía Center Drive no cuentan con actividades de ocio en los departamentos, como por ejemplo las actividades deportivas, excursiones y paseos, esto ocasiona que los trabajadores se sientan fatigados con la misma rutina de siempre, y eso muchas veces ocasiona un ambiente laboral no agradable, tenso, desfavorable, al mismo tiempo esto influye mucho en el rendimiento laboral debido a que causa muchas deficiencias, teniendo baja actividades de ocio, la empresa no realiza estas actividades que sirven de mucho para conocerse y relacionarse entre compañeros de trabajo, también a cubrir objetivos en el ámbito cultural, social o educativo que los llenen y los ayuden en su formación como persona.

En la compañía hay un horario de trabajo flexible que permita a los empleados tener un nivel de autonomía para crear sus propios horarios y encontrar un equilibrio entre la vida laboral y la personal que les funcione, en repetidas ocasiones los trabajadores laboran en sus días de descanso y no se respeta la vida personal, familiar que todo empleado debe de tener, en ocasiones los empleados tratan de llegar a un acuerdo alternativo con el gerente con respecto a las horas de oficina, en ocasiones los trabajadores de la empresa buscan una estabilidad entre la vida personal y profesional, ya que en su días de descanso familiar, no respetan sus espacios y reciben llamadas de trabajo y eso les causa malestar a los empleados.

Conocer cómo opera esta dinámica, permite disponer de elementos de gestión efectiva en materia de RRHH frente a la rotación, la desmotivación y la falta de compromiso, contribuyendo a la consolidación de una imagen y cultura organizacional, como símbolo

de pertenencia o como un tentador elemento para aquellos potenciales colaboradores que pueden reportar valor para la empresa. De modo que, entender a la construcción del esquema de beneficios como parte del planeamiento estratégico de la organización, resulta beneficioso no solo para lograr una política de remuneraciones efectiva que contribuya al valor organizacional, sino también para resguardar el poder de conquista de la organización frente a su activo más codiciado.

El dinero alcanza a satisfacer o retribuir una parte de la aportación que hacen los empleados, o, dicho de otra forma, tan solo una porción de las expectativas que depositan a cambio de su contribución. La escalabilidad de estas instancias arroja como resultado, que hay aspectos motivacionales, emocionales que juegan un rol importante con el programa de beneficios de la empresa.

JUSTIFICACIÓN

Center Drive es una escuela de conducción tanto de carros como de motos, enfocada directamente en la capacitación y formación de conductores profesionales en la ciudad de Babahoyo y sectores aledaños, La entidad cuenta con los respectivos permisos necesarios para su correcto funcionamiento, fue creada el 1 de marzo del 2007, por la familia Condo Vimos. La empresa se encuentra en continuo crecimiento, por tal razón se centra en brindar excelencia en su servicio y sobre todo que los instructores posean un alto grado de conocimiento y practica de valores.

El trabajo se propone ampliar el conocimiento desde una perspectiva doble, por un lado, es necesario conocer cuáles son las expectativas de los trabajadores, respecto a los beneficios a los que aspiran y por el otro, es importante identificar cuáles son los indicios que rigen la empresa center drive en beneficios para el personal. Este trabajo apunta a conocer de qué manera los beneficios laborales actúan sobre las personas como instrumento de retención y atracción, entendiendo esta práctica como una estrategia competitiva respecto a la conservación y convocatoria de los talentos. Pues de esa forma; y siempre conservando el respeto por la perspectiva del trabajador.

Las remuneraciones, no solo saldan deudas económicas, sino que cumplen contratos psicológicos y apuntan a diversos factores de desarrollo. Uno de estos factores, tema de estudio en el presente trabajo, son los Beneficios sociales al personal, lo que compone una herramienta de fidelización del talento, de acuerdo a la medida que estén desarrollados. el trabajo en cuestión se propone replantear los pilares sobre los que la empresa center drive trazan los programas de beneficios sociales, profundizando en la comprensión del efecto que estos provocan en los miembros de la organización, en función de su percepción, ya sea ante la existencia o frente a la ausencia.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Conocer el grado de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa center drive de la ciudad de Babahoyo.

Objetivos específicos

- Consultar los criterios que utilizan las empresas para el diseño de los beneficios sociales.
- Determinar el cumplimiento de los beneficios sociales de la empresa Center Drive, hacia sus empleados.
- Conocer las opiniones de los colaboradores de la empresa Center Drive, mediante la aplicación de una encuesta.

LINEA DE INVESTIGACION

Para el desarrollo del presente caso de estudio se apoyó en la línea de investigación Sistemas de información, comunicación, emprendimiento e innovación y la sublínea Empresas e instituciones públicas y privadas, las cuales permiten orientar la investigación, teniendo un enfoque específico en relación al tema abordado, el cual se centra en la gestión de beneficios sociales en la empresa Center Drive, acentuando los hallazgos más importantes en el proceso de desarrollo del estudio de caso.

MARCO CONCEPTUAL

Para el desarrollo de la presente investigación es necesario analizar los siguientes conceptos:

Beneficio social

Se considera como beneficio social a aquellas retribuciones que son recibidas por los empleados o trabajadores de una institución, como una parte de una consideración de las actividades que se realizan, siendo un aporte en beneficio del desarrollo de las tareas que se ejecutan en una empresa, con el fin de ahorrarles alguna preocupación o incrementar su salario. Dichos beneficios se centran principalmente en poder mejorar la calidad de vida de los empleados y son considerados de carácter obligatorio (Méndez, 2018)

Cuáles son los beneficios sociales valorados por los trabajadores

El autor (Martínez, 2020) menciona los siguientes beneficios que deben ser considerados:

- Flexibilidad horaria
- Conciliación familiar
- Formación bonificada
- Cobro flexible de ingresos
- Fondos de ahorro
- Bonos o incentivos por productivo
- Seguro medico
- Retribución en especie
- Descuento en productos o servicios de la empresa
- Cubrir costes del trabajador comida, guardería y transportes

Tipos de beneficios sociales

Existen diferentes tipos de beneficios sociales según la información establecida del autor (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019)

- En cuanto a sus exigencias: pueden clasificarse como legas y espontáneos, los beneficios legales, son exigidos por la legislación laboral de un país como por ejemplo vacaciones, pensión, salario familiar, horas extras, que provee las entidades o empresas y los beneficios espontáneos se relacionan a los que son concedidos de manera libre y decisión propia de la empresa como seguros de vida, bonificaciones, transportes y restaurantes.
- En cuanto a su naturaleza: se clasifican en monetarios y no monetarios, los beneficios monetarios son los que se conceden a través de dinero como vacaciones, pensión, planes de préstamos, reembolsos, planes de préstamos, subsidio de medicamentos y los no monetarios, son ofrecidos de forma de servicios o en facilidades para el colaborador, como servicio social, asistencia médica y horarios.
- En cuanto a sus objetivos: son clasificados recreativos, asistenciales y supletorios, los beneficios recreativos proveen condiciones al empleado y a su familia, a diferencia de los recreativos que permiten que los empleados puedan tener condiciones de descanso, recreación, diversión. Y por último los supletorios que permiten proporcionar a los colaboradores de la empresa utilidades con el fin de mejorar la calidad de vida.

Importancia de los beneficios sociales en una organización

La rentabilidad en las organizaciones está relacionada directamente con los incentivos o beneficios que ofrece la institución a sus colaboradores, los cuales se vinculan

directamente con su desempeño laboral, por tal razón se considera importante que las empresas ofrezcan estos tipos de beneficios a sus empleados, porque de ellos depende gran parte de la rentabilidad de la organización y el cumplimiento de sus objetivos establecidos, además de diferenciarse del resto de empresas (Dagoberto, Nicolas, & Nadeska, 2019)

Ventajas y desventajas de los beneficios sociales

Aumentar la productividad es un pilar básico para cualquier organización, los beneficios sociales corporativos son considerados una herramienta útil e indispensable que permite obtener una mayor fuerza laboral comprometida totalmente con la entidad. En un momento de crisis económica de una compañía, este tipo de beneficio permite penetrar con mucha fuerza en el mercado, algunas de las ventajas y desventajas más importantes según el autor (Perez, 2019) , son las que se mencionan a continuación:

Ventajas

- Permiten aumentar la motivación del empleador y la pertinencia en la empresa u organización.
- Mayor productividad de los colaboradores, siendo unos de los factores mas importante en una empresa.
- Mejora la imagen de una organización, al preocuparse por el bienestar de los empleados.
- Eleva la lealtad del empleado hacia la empresa
- Reduce las molestias o quejas por parte de los colaboradores de la entidad.

Desventajas

- Costos excesivamente altos de la empresa.
- Relaciones cuestionables entre motivación y productividad.

Diferencia entre beneficios sociales y retribución flexible

De acuerdo a la información establecida por el autor (Bullón, 2021) se diferencian por lo siguiente:

Beneficios sociales

- La remuneración no dineraria por encima del sueldo.
- El coste de los beneficios sociales es asumido íntegramente por la empresa.
- El empleado no pagará nada por disfrutar de una serie de productos y servicios.
- El empleado se beneficia porque al estar los beneficios incluidos como parte de su salario, tributan a la Seguridad Social.

Retribución flexible

- La retribución flexible facilita a cada empleado, de manera individual, la posibilidad de emplear parte de su salario en beneficios de su elección.
- Los empleados pueden convertir parte de su salario monetario en retribución por productos, derechos o servicios a un coste inferior al precio de mercado.
- La empresa se beneficia porque permite hacer deducibles los gastos de un trabajador y, por lo tanto, reducir su base imponible y aumentar sus beneficios.

Beneficios que tienen los trabajadores

Los beneficios son los que corresponden a aquellos derechos que son reconocidos a los empleadores o colaboradores por parte de la organización o empresa y son considerados de carácter obligatorio, aunque en la mayor parte de las instituciones no son considerados, esto va más allá de la remuneración normal o periódica que ofrecen las instituciones en los trabajos, a continuación, se mencionan algunos de los beneficios que proveen algunas empresas, según la información obtenida de (Limachi, 2021)

- Afiliación de seguridad social
- Pago de horas extras
- Pago de remuneración o bono navideño
- Pago de bono escolar
- Vacaciones anuales
- Pago de fondo de reservas
- Pago de jubilación
- Licencia de maternidad
- Licencia de paternidad
- Pago de utilidades

Motivación laboral

Es un proceso mediante el cual algunas personas, al ejecutar una tarea en específico, desarrollan varias capacidades las cuales conducen a la materialización de ciertos objetivos planteados para satisfacer necesidades o expectativas. La motivación laboral es una reacción por parte de los colaboradores de una empresa a estímulos atractivos, permanentes y que generan buen desempeño en sus funciones. El autor (Nirian, 2019) menciona algunas prácticas laborales de motivación:

- Flexibilidad laboral.

- Posibilidad de trabajo remoto.
- Realizar proyectos de interés personal dentro de la empresa.
- Acceso fluido a las jefaturas.
- Quiebres en la jornada para celebración de cumpleaños o hitos relevantes.
- Buena relación entre sindicatos y gerencia, etc.

Calidad de vida

La calidad de vida en un trabajo es un concepto muy difícil de poder definirlo por la alta complejidad que este conlleva y la gran variedad de los indicadores involucrados. El principio en el que esta basado la calidad de vida en relación al campo laboral es que debe ser visto de una forma positiva por parte de todas las personas que estén involucradas en el mismo. La calidad de vida en el trabajo se la puede definir como el nivel de satisfacción relacionado directamente con las actividades ejecutadas en el entorno laboral. Un entorno laboral de calidad permite promover una sensación de seguridad y desarrollo tanto personal como profesional entre los trabajadores de una empresa. (Velazco, 2018, pág. 69)

Salario

Se define al salario como el dinero que una persona recibe como resultado de la realización de un determinado servicio, dinero que se otorga de forma regular cada cierto período de tiempo. El salario recibe este nombre debido a una práctica de poder entregar sal a cambio de una tarea determinada en la época del pasado, circunstancia que permite comprender que, si se considera que la sal era un elemento muy escaso y a la vez necesario, esta circunstancia elevaba su precio. (Ramos, 2019)

Salario base

Se considera sueldo base a la cantidad de dinero fijada por convenio entre ciertas partes que gana un individuo como resultado de una labor realizada durante un periodo de tiempo definitivo. Dicho de otra manera, el salario base es la cuantía principal y fija de un salario. Así pues, suele ser la considerada la parte más importante de un salario total. Si bien es cierto, que esto depende del tipo de trabajo realizado, los complementos o plus pueden ser mucho mayores. El autor (Fortún, 2020) menciona la clasificación del salario base:

- Complementos basados por las características del propio trabajo: En esta se toma en cuenta si la labor se realiza en horas de la noche, por el peligro que representa un trabajo al ser realizado. También puede ser por ciertos objetivos. Como puede ser incrementar la venta de un determinado producto.
- Complementos basados en lo que representa cada empleado: Aquí se toman en cuenta ciertas habilidades y conocimiento que se posea. Así tenemos el dominio de más de un idioma o conocimiento específico de determinadas actividades clases dentro de la empresa. Muchas veces las empresas también consideran el tiempo o antigüedad que tiene el empleado en la empresa etc.
- Complementos basados en los resultados económicos logrados por la empresa: Muchas veces la empresa cuando logran superar sus metas como organización, conceden beneficios a los empleados.

Diferencia entre salario y sueldo

La diferencia entre sueldo y salario radica en la estabilidad del monto remunerativo que percibe el colaborador o trabajador. El autor (Pastén, 2021) menciona las siguientes:

- Sueldo = remuneración fija.
- Salario = remuneración variable.

Cabe señalar que, en ambos casos, la forma y periodicidad de pago debe ser reflejado clara y específicamente en el contrato. De hecho, la ley establece que una retribución a un colaborador de una empresa por sus servicios solo puede considerarse remuneración si la relación laboral se encuentra medida por un contrato de trabajo.

Acciones para promover la calidad de vida en el trabajo

Para poder asegurar la calidad de vida en un trabajo es necesario poder medir los niveles de ingreso, para así poder ofrecer un buen sueldo y bonificaciones a los empleadores o trabajadores y salud ocupacional, para que estos estén seguros que cuentan con un gran respaldo médico ante cualquier posible emergencia, algunas horas de trabajo flexibles permite que los trabajadores, siempre que se considere posible, puedan huir del tráfico y no estén preocupados por sus problemas personales en los horarios laborales, puedan recoger a sus hijos en la escuela, es decir, que trabajen cuanto más productivos y eficientes. También es muy importante considerar el grado de motivación, como empleador se puede invertir en la realización de cursos y capacitaciones y así poder reflejar el compromiso de la empresa o institución con el desarrollo de sus empleados, obteniendo más conocimientos puede hacer cumplir las tareas de una forma más eficiente. (Valor, 2020)

MARCO METODOLÓGICO

De acuerdo a la metodología de investigación se aplicó el método deductivo, el cual permite realizar un estudio concreto en base al tema determinado, es empleado principalmente para extraer conclusiones validas, en este caso comprobar si la empresa cumple con los beneficios sociales que les corresponde a sus empleados. Este tipo de método permite que la investigación sea más completa y así poder establecer las conclusiones correspondientes.

En base al método aplicado, se establece como técnica de recopilación de información, la ejecución de una encuesta, dirigida a los colaboradores de la empresa Center Drive, la cual permite obtener información en base a la opinión establecida por los empleados de la entidad, permitiendo conocer la realidad del entorno y poder responder a las expectativas o necesidades presentes en la institución.

El instrumento utilizado de acuerdo a la técnica definida, es el cuestionario, el cual consiste en una serie de preguntas específicas relacionadas al tema investigativo, realizadas con el fin de poder profundizar la investigación y obtener la información necesaria para el desarrollo del presente caso de estudio.

RESULTADO

Al aplicar la encuesta a los empleados de la empresa Center Drive se obtienen los siguientes datos:

Tabla 1

Funcionamiento de los beneficios sociales

Opciones	Frecuencia	%
Afiliación a la seguridad social	5	33%
Pagos por horas extras y suplementarias	4	27%
Pago de la décimo tercera remuneración o bono navideño	0	0%
Pago de la decimocuarta remuneración o bono escolar	0	0%
Pago del fondo de reserva	0	0%
Vacaciones anuales	3	20%
Pago de la jubilación patronal	0	0%
Licencia por paternidad o maternidad	0	0%
Pago del subsidio por maternidad	2	13%
Pago de útiles	1	7%
Otros (Por favor especifique)	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Center Drive

Elaborado por: Edison García Gómez

Tabla 2

Criterio acerca de los beneficios sociales que ofrece la empresa

Opciones	Frecuencia	%
Excelente	0	0%
Muy bueno	0	0%
Bueno	10	67%
Regular	5	33%
Deficiente	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Center Drive

Elaborado por: Edison García Gómez

Tabla 3*Grado de satisfacción de los beneficios sociales que proporciona la empresa*

Opciones	Frecuencia	%
Totalmente satisfecho	0	0%
Muy Satisfecho	9	60%
Moderadamente satisfecho	5	33%
Poco Insatisfecho	1	7%
Nada satisfecho	0	0%
Total	15	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Center Drive**Elaborado por: Edison García Gómez***Tabla 4***Comunicación efectiva y amigable dentro de los departamentos*

Opciones	Frecuencia	%
Siempre	12	80%
Frecuentemente	3	20%
A veces	0	0%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
Total	15	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Center Drive**Elaborado por: Edison García Gómez*

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Como se observa en los resultados adquiridos de la encuesta aplicada a los empleados de la empresa Center Drive, se obtiene que los beneficios sociales más reconocidos por cada departamento que la compañía ofrece, fueron los que más resaltaron en la encuesta aplicada, por tal razón no se han tomado en cuenta los otros beneficios sociales, es importante destacar los beneficios sociales dentro de una cultura organizacional, debido a que mejora la calidad de vida y permite cubrir algunas de las necesidades externas como internas de los trabajadores en una empresa.

Al analizar la información de la tabla dos se puede apreciar la opinión que tienen los empleados en relación al criterio que le dan a la compañía respecto a los beneficios sociales, los cuales consideran que la compañía ofrece los beneficios sociales regularmente con una frecuencia de 10 y mal con una frecuencia de 5, respecto a los beneficios sociales dentro de la compañía.

Los resultados de la tabla tres se determina la opinión que tienen los empleados respecto al grado que le proporciona la empresa acerca de los beneficios sociales, los cuales consideran que el grado que le proporciona más e influyen en la satisfacción con los beneficios sociales, como resultado, satisfecho con una frecuencia de 9, insatisfecho con una frecuencia de 5 y muy insatisfecho con una frecuencia de 1.

Si se observan los datos de la tabla número cuatro se establece que siempre hay una comunicación efectiva y amigable dentro de los departamentos de la empresa, ya que,

esta le permite mejorar la competitividad de la compañía. Al mismo tiempo, la existencia de una comunicación efectiva y amigable en la empresa, fomenta la motivación de los empleados, así como el compromiso y la implicación en las tareas corporativas, creando un clima de trabajo integrador.

CONCLUSIONES

- El bajo nivel de cumplimiento de los beneficios sociales está desfavoreciendo a la empresa Center Drive de la ciudad de Babahoyo, se vea afectada debido a que no se cumple a cabalidad con los beneficios sociales, que tienen derecho los trabajadores y que también son de carácter indispensable que van más allá de la remuneración normales y periódica que perciben por su labor; y esto genera incomodidad en los trabajadores, quienes hacen saber su malestar a la gerente de la empresa, quien es la responsable de dar una posible solución, aunque esto en cierta manera conlleva a que los trabajadores se sientan desanimados a la hora de laborar, ya que su inquietud no ha sido atendida de una forma eficaz.
- En la empresa Center Drive de la ciudad de Babahoyo, se logró determinar si se realizan el cumplimiento de estos beneficios, particularmente no se han efectuado ciertos beneficios sociales que tienen derecho los trabajadores; los cuales toman en consideración que la compañía ofrece regularmente estos beneficios sociales, de esta forma se va alterando así la efectividad del trabajo que desempeñan a diario en la escuela de conducción.
- Se logró percatar cuales son los beneficios sociales que ofrece la empresa Center Drive y la falta de actividades de ocio en las secciones departamentales de la empresa, esto ha causado que los trabajadores se sientan fatigados con la misma

rutina constantemente, además no existe un horario laboral flexible, ya que es un beneficio social que permite a los trabajadores tener un nivel de autonomía para establecer sus propios horarios y hallar un equilibrio entre la vida laboral y la personal que les resulte.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en el desarrollo del presente caso de estudio se determinan las siguientes recomendaciones.

- Realizar programas recreativos que incentiven la participación de los colaboradores de la empresa, como un medio de entretenimiento.
- Es necesario involucrar al empleado en el proceso de toma de decisiones en la entidad, para que pueda sentirse comprometido con la institución.
- Realizar capacitaciones continuas, lo cual es necesario para un mejor desempeño en las funciones diarias del empleador.
- Aplicar el desarrollo de buenas practicas entre todos los colaboradores de la empresa.
- Cumplir con los beneficios de los empleados en la empresa, como un medio de motivación para ejercer con mayor responsabilidad su cargo.

BIBLIOGRAFIA

- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). GESTION DE ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. *Scielo*, 164.
- Bullón, M. (2021, Marzo 25). *Cobee*. Retrieved from Cobee:
<https://cobee.io/blog/beneficios-sociales-empleados/>
- Dagoberto, T., Nicolas, M., & Nadeska, G. (2019). El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral. *Latindex*, 1253.
- Fortún, M. (2020, marzo 6). *Economipedia* . Retrieved from Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/sueldo-base.html>
- Limachi, O. M. (2021). Cuantificación de beneficios sociales en un proyecto de inversión del sector educación bajo. *Scielo*, 10.
- Martínez, E. (2020, octubre 15). *Devengo*. Retrieved from Devengo:
<https://www.devengo.com/blog/beneficios-sociales-de-una-empresa/>
- Méndez, D. (2018, Noviembre 7). *Economia Simple*. Retrieved from Economía Simple:
<https://www.economiasimple.net/glosario/beneficio-social>
- Nirian, P. O. (2019, Diciembre 29). *Economipedia*. Retrieved from Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>
- Orellana, P. (2019, diciembre 29). *Economipedia*. Retrieved from Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>
- Pastén, K. (2021, Octubre 28). *nubox*. Retrieved from nubox:
<https://blog.nubox.com/empresas/diferencia-entre-sueldo-y-salario>

Perez, R. (2019). *Empresarial y Laboral*. Retrieved from *Empresarial y Laboral*:
<https://revistaempresarial.com/gestion-humana/ventajas-de-beneficios-sociales-para-empresas-y-empleados/>

Ramos, G. (2019). *Economia* . Retrieved from *Economia* :
<https://economia.org/salario.php>

Valor. (2020, Junio 24). Retrieved from *Valor*: <https://valor-compartido.com/calidad-de-vida-en-el-trab>

Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Scielo*, 69.
Retrieved from
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta

1. ¿Cuál de los siguientes beneficios sociales conoce su funcionamiento? (Señale los que conozca)
 - Afiliación a la seguridad social
 - Pagos por horas extras y suplementarias
 - Pago de la decimotercera remuneración o bono navideño
 - Pago de la decimocuarta remuneración o bono escolar
 - Pago del fondo de reserva
 - Vacaciones anuales
 - Pago de la jubilación patronal
 - Licencia por paternidad o maternidad
 - Pago del subsidio por maternidad
 - Pago de útiles
 - Otro (Por favor especifique)

2. ¿Qué criterio les merece a los beneficios sociales que le ofrece la compañía?
 - Excelente
 - Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Deficiente

3. ¿Cuál es su grado de satisfacción con los beneficios sociales que le proporciona la empresa?
- Totalmente satisfecho
 - Muy Satisfecho
 - Moderadamente satisfecho
 - Poco satisfecho
 - Nada satisfecho
4. ¿Hay una comunicación efectiva y amigable dentro de su departamento?
- Siempre
 - Frecuentemente
 - A veces
 - Rara vez
 - Nunca
5. ¿Con qué frecuencia le recomendaría un puesto de trabajo a un amigo en esta empresa?
- Siempre
 - Frecuentemente
 - A veces
 - Rara vez
 - Nunca
6. ¿Está de acuerdo que la empresa debería implementar más beneficios corporativos para los trabajadores?
- Muy de acuerdo
 - Algo de acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - Algo en desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
7. ¿Existen prácticas discriminatorias en la empresa?
- Siempre
 - Frecuentemente

- A veces
- Rara vez
- Nunca

8. ¿Como cree que ha evolucionado los beneficios que la compañía le ha entregado a lo largo del tiempo?
- Cada vez mejores o mayores beneficios
 - Cada vez peores o menores beneficios
 - Se han mantenido iguales

Anexo 2. Tabulación

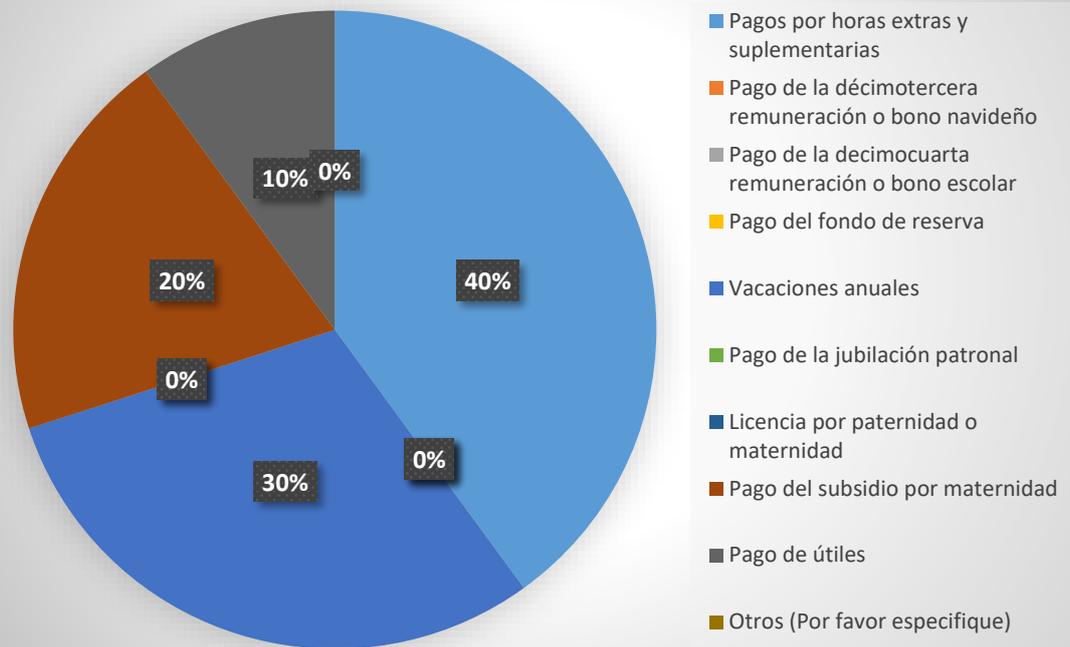
1. ¿Cuál de los siguientes beneficios sociales conoce su funcionamiento? (Señale los que conozca)

Opciones	Frecuencia	%
Afiliación a la seguridad social	5	33%
Pagos por horas extras y suplementarias	4	27%
Pago de la décimotercera remuneración o bono navideño	0	0%
Pago de la decimocuarta remuneración o bono escolar	0	0%
Pago del fondo de reserva	0	0%
Vacaciones anuales	3	20%
Pago de la jubilación patronal	0	0%
Licencia por paternidad o maternidad	0	0%
Pago del subsidio por maternidad	2	13%
Pago de útiles	1	7%
Otros (Por favor especifique)	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Center Drive

Elaborado por: Edison García Gómez

¿Cuál de los siguientes beneficios sociales conoce su funcionamiento? (Señale los que conozca)

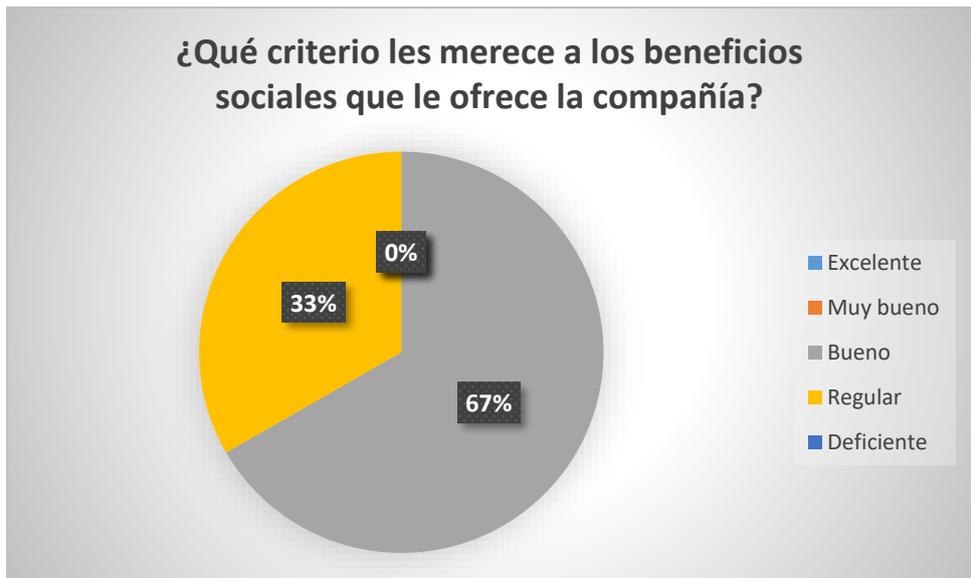


2. ¿Qué criterio les merece a los beneficios sociales que le ofrece la compañía?

Opciones	Frecuencia	%
Excelente	0	0%
Muy bueno	0	0%
Bueno	10	67%
Regular	5	33%
Deficiente	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Center Drive

Elaborado por: Edison García Gómez

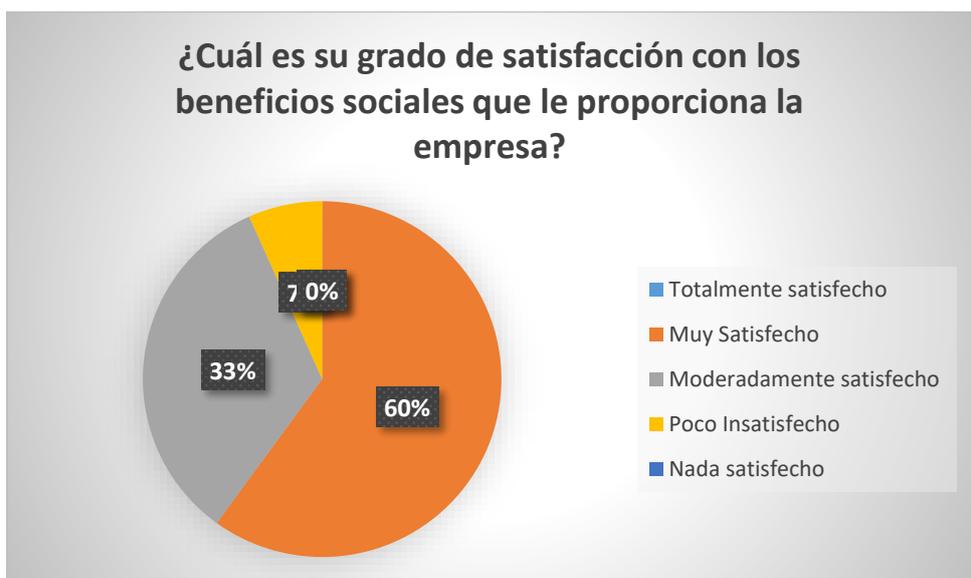


3. ¿Cuál es su grado de satisfacción con los beneficios sociales que le proporciona la empresa?

Opciones	Frecuencia	%
Totalmente satisfecho	0	0%
Muy Satisfecho	9	60%
Moderadamente satisfecho	5	33%
Poco Insatisfecho	1	7%
Nada satisfecho	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Center Drive

Elaborado por: Edison García Gómez



4. ¿Hay una comunicación efectiva y amigable dentro de su departamento?

Opciones	Frecuencia	%
Siempre	12	80%
Frecuentemente	3	20%
A veces	0	0%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Center Drive

Elaborado por: Edison García Gómez



5. ¿Con qué frecuencia le recomendaría un puesto de trabajo a un amigo en esta empresa?

Opciones	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
Frecuentemente	7	45%
A veces	8	55%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Center Drive

Elaborado por: Edison García Gómez

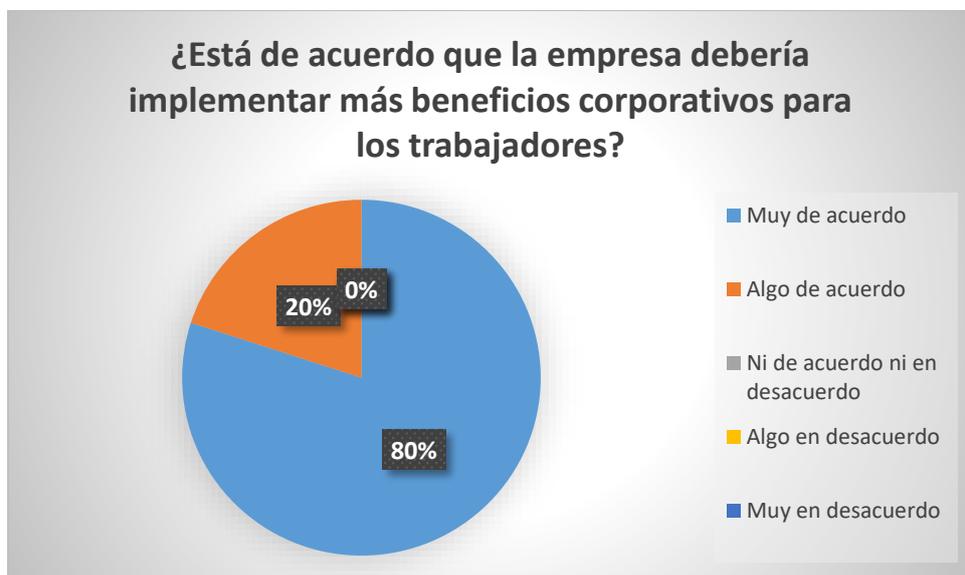


6. ¿Está de acuerdo que la empresa debería implementar más beneficios corporativos para los trabajadores?

Opciones	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	12	80%
Algo de acuerdo	3	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Center Drive

Elaborado por: Edison García Gómez



7. ¿Existen prácticas discriminatorias en la empresa?

Opciones	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
Frecuentemente	0	0%
A veces	0	0%
Rara vez	5	6%
Nunca	10	94%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Center Drive

Elaborado por: Edison García Gómez



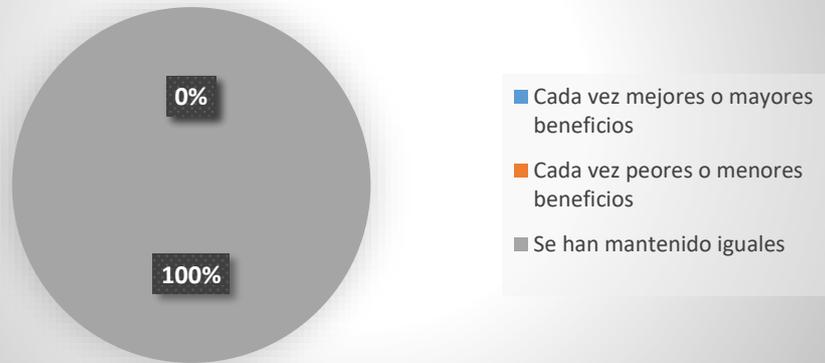
8. ¿Como cree que ha evolucionado los beneficios que la compañía le ha entregado a lo largo del tiempo?

Opciones	Frecuencia	%
Cada vez mejores o mayores beneficios	0	0%
Cada vez peores o menores beneficios	0	0%
Se han mantenido iguales	15	100%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Center Drive

Elaborado por: Edison García Gómez

¿Como cree que ha evolucionado los beneficios que la compañía le ha entregado a lo largo del tiempo?



Anexo 3.

Babahoyo, 22 de febrero del 2022

Sr(a)

Ab. Mónica Muñoz Quinto

DIRECTORA DE CENTER DRIVE BABAHOYO

En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo: **GARCÍA GÓMEZ EDISON EDUARDO**, con cédula de identidad **1205477712**, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, finanzas e informática, carrera de Comercio, matriculado(a) 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 otorgarme el permiso respectivo para realizar mi Caso de estudio denominado **Gestión de los beneficios sociales en la empresa Center Drive de la ciudad de Babahoyo** el cual es requisito indispensable para poder titularme.

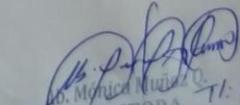
Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecido(a).

Muy atentamente

Edison Garcia G

Edison Eduardo García Gómez

120547771-2


Ab. Mónica Muñoz Quinto
DIRECTORA
CENTER DRIVE
Tl: 0933811403
10/02/2022

Anexo 4.



Document Information

Analyzed document	Estudio de Caso Edison Garcia.docx (D131065610)
Submitted	2022-03-21T19:40:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	egarcia@fafi.utb.edu.ec
Similarity	6%
Analysis address	jmiranda.utb@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	TAREA 4 RRHH (1).doc Document TAREA 4 RRHH (1).doc (D32670073)	 1
SA	submission.pdf Document submission.pdf (D61051531)	 2
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO / CASO DE ESTUDIO GARCES CARPIO MERCEDES ESTEFANIA.docx		
SA	Document CASO DE ESTUDIO GARCES CARPIO MERCEDES ESTEFANIA.docx (D112890074) Submitted by: megarcas@fafi.utb.edu.ec Receiver: fmorales.utb@analysis.orkund.com	 1
SA	SUELDOS, SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES.doc Document SUELDOS, SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES.doc (D12983645)	 1