



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACION, FINANZAS E INFORMATICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACION Y GESTION EMPRESARIAL

ESTUDIO DE CASO
PREVIO A LA OBTENCION DE TITULO DE INGENIERÍA COMERCIAL

TEMA:

GESTIÓN DE MEJORA EN EL PROCESO DE PAGO DE NÓMINA AL PERSONAL DE LA EMPRESA
PLASTIVILL S.A EN LA CIUDAD DE BABAHOYO PERIODO 2022

AUTOR:

ALDO JACINTO AYALA BENITEZ

ASESOR:

ING. DIEGO PAZMIÑO

Babahoyo - Los Ríos - Ecuador

2023

GESTIÓN DE MEJORA EN EL PROCESO DE PAGO DE NÓMINA AL PERSONAL DE LA EMPRESA

PLASTIVILL S.A EN LA CIUDAD DE BABAHOYO PERIODO 2022

INTRODUCCION

La empresa Plastivill S.A se dedica hace más de diez años a desarrollar soluciones plásticas enfocándose a la industria del banano logrando de esta forma satisfacer de manera sustentable y rentable al mercado local e internacional. Gestionando constantemente innovaciones para mejorar los estándares de calidad que posee la empresa logrando que los exportadores y productores se han convertido en socios comerciales otorgando la garantía hacia nuestro portafolio de productos, de la empresa, y de todos quiénes la conforman.

En la actualidad la empresa continua con sus funciones, aunque se han suscitado complicaciones en cuanto al pago del personal. Se ha detectado que la empresa no cuenta con el sistema administrativo adecuado para ejecutar el proceso de pago a los subordinados, siendo este uno de los principales problemas en la organización ya que está afectando malestares en el personal y no permite que el rendimiento de los mismos en su lugar de trabajo sea eficaz y eficiente.

Determinar el nivel de certeza del proceso administrativo que se emplee para el proceso de pago de nómina y cumplimiento en tiempo oportuno del pago de nómina del personal de la empresa Plastivill S.A, considerando el listado del personal y el rubro que se debe cancelar de acuerdo al cargo, las horas de trabajo y los beneficios.

La sublínea de análisis e investigación a emplear es el Modelo de Gestión Administrativa siendo aquella la que está relacionada con el correcto cumplimiento y la considerada aplicación de las técnicas contables y administrativas que deben tomarse en cuenta al momento de ejecutar los pagos a los colaboradores.

La recolección de los datos se empela a través de técnicas como lo es la de observación, considerando como instrumento la entrevista, siendo esta técnica la que permitirá contar con un acercamiento directo con el personal de la empresa Plastivill S.A y así poder brindar propuestas y soluciones en cuanto al pago de los colaboradores.

El presente caso de estudio está enfocado en el proceso de pago de nómina de los subordinados de la empresa Plastivill S.A, teniendo conocimientos claros se realiza un análisis detallado debido a que cuando se habla de nóminas se debe enfatizar el valor que tiene este proceso, no se trata de un proceso simple sino más bien de contar con un sistema que permita calcular y porcentual el pago correcto a los subordinados, puesto que este error que se ha suscitado hace varios meses afecta al personal y no permite el correcto rendimiento en su puesto de trabajo, logrando desmotivación e inseguridad. Los aspectos esenciales en la satisfacción de los subordinados no son desarrollados, no cuentan con la oportunidad de crecimiento laboral, las maquinas con las que realizan sus trabajos son máquinas que no cuentan con mantenimientos constantes, las técnicas de ventas que se emplean no son las correctas, todo esto es el reflejo del incumplimiento en el tiempo oportuno de sus pagos.

DESARROLLO

PLASTIVILL S.A., fue creada bajo las leyes de la República del Ecuador el día 20 de febrero del año 2009, a través de la resolución N^o.1429 emitida por la Superintendencia de compañía e inscrita en el registro mercantil el día 23 de marzo del año 2009. La empresa tiene su domicilio fiscal en el cantón Samborondòn, kilómetro 1 y vía Samborondòn, en el edificio SBC Office Center, piso 1

La empresa Plastivill S.A en la provincia de Los Ríos está ubicada en la vía Caracol, Hacienda Santa Rita, es una empresa que elabora fundas de plásticos para los racimos de banano. El gerente general de esta empresa es el Ing. Emilio Villagrán Sigüenza, la organización está conformada por personal de agente vendedor, personal administrativo, personal de producción, choferes, esta empresa cuenta con un número total de 65 colaboradores, su personal de trabajo realiza turnos rotativos, la actividad principal de esta organización es la transformación de materia prima, la finalidad de la empresa es brindar soluciones plásticas en el medio agrícola con un alto valor agregado, que a través de su aplicación certifique a sus consumidores mejorar la eficiencia y eficacia en sus procesos de producción y de esa manera obtener resultados satisfactorios que cumplan al cien por ciento con las necesidades.

La visión que tiene la empresa Plastivill S.A es que a mediano plazo logren satisfacer la demanda del mercado tanto nacional como el internacional, brindando soluciones innovadoras, eficaz y eficientes con insuperable calidad, con la finalidad de alcanzar beneficios entre sus clientes y subordinados. (GDC Studio, 2020)

La administración en empresas de fabricación está enfocada en lograr objetivos claves para asegurar la eficiencia y eficacia, la calidad y llegar al éxito en los procesos de producción, tomando en cuenta los principales objetivos de administración es la eficiencia en la producción,

que se trata de maximizar la eficiencia en los procesos de producción, mejorando y optimizando recursos como materiales, mano de obra y maquinaria, aquello que implica reducción de desperdicios, minimizando tiempos inactivos y mejorar la producción en general. (TUFFIN UNIVERSITY, 2021)

En la empresa Plastivill S.A en cuanto a la administración se debe implementar objetivos claros y concisos para asegurar la eficacia y eficiencia en los productos que se ofrecen, garantizando la calidad de los mismos, debido a que este es el punto clave para mantener la reputación de la empresa y la satisfacción del cliente, esforzándose por implementar sistemas de calidad y control dentro de la organización, realizando pruebas para certificar que los protectores de banano, fundas para cajas de banano cumplan con los estándares requeridos.

Para lograr que el personal de trabajo de la empresa Plastivill S.A efectúe un debate y pueda tomar excelentes decisiones para la empresa, las mismas que tengan como finalidad obtener criterios de valor por parte de los colaboradores, brindando a todo el personal capacitaciones, momentos de recreación, integración de las áreas de la empresa, logrando que los colaboradores se sientan en un ambiente afectuoso dentro de la compañía, garantizando la seguridad y bienestar de cada uno de los trabajadores, teniendo en cuenta las medidas de seguridad para la prevención de accidentes, promoviendo un ambiente de trabajo seguro siendo este es uno de los objetivos fundamentales para poder lograr el cumplimiento de metas.

La coordinación y optimización de la cadena de suministros es primordial para lograr asegurar el flujo constante de la materia prima y sus componentes, efectuando un esfuerzo en mejorar la planificación de los suministros, para tener una idea clara de los que se debe ejecutar en este caso de estudio, es la realización de un análisis a fondo, debido a que cuando se habla de nómina de pagos se debe dar una gran importancia a este proceso, debido a que no se trata de un

simple sistema de porcentajes y cálculos, sino a una detallada y extensa explicación de los valores a pagarse a cada uno de los colaboradores en su remuneración.

Según (Chavez, 2019) La nómina es el documento que indica el valor exacto que una organización debe pagarle a cada trabajador. Por ley, este documento se debe exponer como comprobante de pago para legalizar, formalizar que la empresa ha cumplido con el pago a sus subordinados. Es decir, tener la constancia de un instrumento que tenga la finalidad de certificar los diferentes pagos que forman la totalidad del sueldo de un trabajador por parte de la empresa.

En la empresa Plastivill S.A se debe tomar en cuenta la importancia de la nómina contemplando desde las perspectivas de la organización y la perspectiva del colaborador, si en la organización se emplea una adecuada gestión de nóminas, se logrará mantener a los subordinados contentos y con ganas de realizar su trabajo correctamente, esto permitirá que en la empresa se cree un excelente ambiente laboral, lo que se refleja en un trabajo desarrollado armónico y con fluidez.

La nómina de pago a los trabajadores de la empresa Plastivill S.A debe comprender el salario, comisiones, horas extras, recargos, liquidación de aporte al seguro social ecuatoriano, la empresa debe contar con un esquema establecido del salario que deberá recibir cada subordinado, para lograr esto se debe realizar una investigación en base a los distintos puestos de trabajo dentro de la organización, y de esta manera calcular la cifra justa basada en la jerarquía y el desempeño de las funciones .

La empresa debe definir políticas de pago, es muy necesario contar con un detalle claro todos los apartados sobre la determinación del salario de los trabajadores, las deducciones y prestaciones que de acuerdo a la ley le competen al subordinado, manteniendo a los trabajadores

al tanto de estas políticas establecidas permitirá que ellos tengan claro cualquier duda y de esta forma evitar confusiones sobre su nómina.

De igual manera la empresa debe contar con un calendario de pago de nómina, siendo este uno de los requerimientos que debe establecer la empresa antes de iniciar el año laboral, esto permitirá que no haya conflictos y retrasos en el esquema desarrollado para los pagos, tomando en cuenta que los pagos dentro de la organización se realizan de manera quincenal.

Es de gran importancia mencionar que el personal encargado de ejecutar la elaboración de la nómina en la empresa Plastivill S.A deberá contar con un alto nivel de conocimiento de Excel y más que nada la correcta formulación de códigos, tomando en cuenta el periodo que debe calcular, el cargo del trabajador, el año, el sueldo y sus aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Todo cálculo que se realice en la nómina debe estar correctamente argumentada, por ejemplo se debe realizar el cálculo de las horas extras que es el sueldo dividido dos cuarenta, debe estar en relación con el reporte ejecutado por el área de recursos humanos, tomando en cuenta las horas de trabajo si es de lunes a viernes el 50 por ciento y si es los fines de semanas sábados y domingos el 100 por ciento, debido a que todo valor que no sea justificado será motivo de multas que son establecidas mediante la Contraloría General de Estado a través de auditorías.

Es de importancia que para que en la empresa Plastivill S.A logre definir los valores a cancelar a cada uno de los trabajadores se elabore planificaciones basadas en el diseño ocupacional del trabajo, como indica (Telesup, 2021) La distribución de los puestos de trabajo se realiza mediante el diseño ocupacional, el mismo que permite que el subordinado desarrolle sus habilidades, a través de designarle las responsabilidades tomando en cuenta sus habilidades, basadas en sus conocimientos, con la finalidad de alcanzar resultados favorables para la

organización. El análisis de diseño ocupacional es aquel que permite corregir y tener conocimiento de las funciones que debe cumplir cada subordinado, logrando de esta manera evitar conflictos entre los colaboradores al momento de ejecutar las tareas que no vayan a estar acorde a sus conocimientos y habilidades.

En la empresa Plastivill S.A implementar, planificaciones y establecer que se ejecute un modelo de diseño ocupacional sería un factor positivo para la organización, puesto que permitirá la facilidad de distribución de cargos, obteniendo como resultado designar actividades y puestos coherentes a los trabajadores de la organización, debido a que este proceso brinda múltiples beneficios en cuanto al ámbito laboral, que permitirá a los colaboradores realizar sus actividades mediante el desarrollo de sus habilidades de manera eficaz y eficiente en el área que sabe y conoce como realizar las tarea que le han sido asignadas.

Un método para lograr alcanzar la información laboral necesaria es la técnica de observación, aquella que tiene como finalidad la inspección que emplea el analista sobre el desempeño de los cargos en cada puesto de trabajo. Tomando en consideración otro método que permitirá de manera factible usar es la entrevista, aquella que permitirá obtener contacto directo con los subordinados, dando como resultado la obtención de mucha más información y de la opinión de los trabajadores, siendo esto aquello que tiene un alto nivel de importancia, puesto que permite realizar un estudio minucioso para establecer las responsabilidades de los trabajadores.

En la empresa Plastivill S.A como parte principal de la estructura de la organización es de importancia que cada cargo establecido a los trabajadores cuente con la correcta coordinación y supervisión, tomando en cuenta que los trabajadores deben cumplir con sus tareas asignadas en su lugar de trabajo, de igual manera deben tener la responsabilidad de hacer entrega de informes

que se solicitaran de manera diaria y semanal de las actividades que han realizado, aquellas que tendrán que ser receptadas y revisadas por su supervisor a cargo en cada área de trabajo.

Analizando la situación dentro de la empresa aunque tengan las ganas y el afán de cumplir las metas y los objetivos establecidos en la organización, no ha sido satisfactorio conseguir los resultados deseados, debido a que los subordinados no poseen un alto nivel de motivación para el cumplimiento de sus actividades, al recopilar la información netamente necesaria por parte de los trabajadores usando el método de la entrevista y la observación se consigue conocer las circunstancias que han hecho que los trabajadores de Plastivill S.A no logren laborar de forma eficaz y eficiente, siendo esto aquello que se ve reflejado porque en la empresa no cuentan con los recursos necesarios, las maquinarias para la elaboración de los protectores de banano no reciben constantemente mantenimiento, las técnicas de ventas que se usan no son las correctas, el personal no tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, desmotivación, la comunicación entre los colaboradores y sus jefes inmediatos no es tan frecuente.

Se logra notar que los trabajadores presentan inconformidades dentro la empresa, debido a que no existe el correcto cumplimiento en el pago de su sueldo, ni el tiempo en el que deberían ser acreditados a las cuentas de los trabajadores, inclusive en varias ocasiones suelen pasar semanas hasta que reciben su salario, siendo esto uno de los motivos que causa molestia en los subordinados, todo esto ocurre por falta de conocimiento en las normas o reglas que debe tomar en cuenta la persona encargada de gestionar los pagos a los trabajadores.

La empresa debe realizar un manual de procedimiento tomando en un cuanto al momento de ejecutarlo señalar las responsabilidades donde debe especificar los roles que se desempeñan en los distintos departamentos que están involucrados en los procesos, el mismo que permitirá crear un directorio estableciendo todas las áreas implicada en su ejecución o a su vez realizar un

organigrama asegurándose de precisar en qué se desempeñan mejor cada uno de los trabajadores, detallando claramente en que área están involucrados y definiendo sus responsabilidades y el monto a pagar por su trabajo realizado quincenalmente.

Como menciona (TMF group, 2021) Para poder gestionar la nómina de pagos en Ecuador, las compañías deben contar con un número de identificación tributaria, el mismo que se trata del último paso en el proceso de incorporación. Una vez que se cuente con el número tributario, se puede proceder a la obtención de credenciales para el acceso al sitio web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Toda la información del colaborador incluyendo los contratos que han sido correctamente firmados por el trabajador deben ser subidos en el este sistema. En Ecuador varias empresas, compañías, realizan los pagos a sus colaboradores dos veces en el mes. Tomando en cuenta que durante la primera mitad del año en curso se les cancela el 40 por ciento del salario bruto unificado.

Es de carácter obligatorio, tanto como para el empleador, así como para el colaborador, realizar el aporte mensual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, conociendo que el colaborador aporta con el 9.45% de su salario mensual mientras que el empleador aporta con el 12.15% para así alcanzar una contribución total del 21.60% en el mes.

Luego del segundo año laboral, los empleadores tienen la obligación de cancelar los fondos de reserva, aquello que se refiere a un pago adicional del 8.33% del salario bruto unificado en cada mes. El colaborador tiene la opción de recibir este pago de manera mensual o acumularlo en su Seguridad Social y recibirlo completo al año.

En la empresa Plastivill S.A los trabajadores que tienen la responsabilidad de realizar la distribución de los sueldos y salarios tienen escaso conocimiento sobre el tema de administración

de los sueldos y salarios, siendo este uno de los motivos principales por el cual no se obtienen ni se establecen los valores justos e imparciales a cancelar a los trabajadores dentro de la empresa.

Tomando en cuenta todos estos puntos que son desfavorables, han hecho que los colaboradores no se sientan conforme y satisfechos en su puesto de trabajo, por lo cual es bajo el rendimiento en la ejecución de sus funciones asignadas, muchas veces realizan sus tareas de manera incorrecta, el pago de los colaboradores es un factor de gran importancia que hace posible que los empleados logren satisfacer sus necesidades.

Como indica (Ferrin, 2020) En la administración moderna, la compensación contiene el campo de los incentivos, siendo estos aquellos que permiten que los colaboradores de una organización se muestren motivados, esto permite que se establezcan vínculos entre la productividad y los costos laborales. Los sistemas de beneficios y compensación influyen en el objetivo de conseguir mejores resultados en la empresa, pues la falta de motivación puede afectar en la productividad de la empresa, esto también origina imperfecciones en la calidad del ámbito laboral, disminuye el desempeño, incrementa el nivel de quejas por parte de los empleados y clientes, conduce a sus colaboradores a buscar otras alternativas de trabajo, conduce al aumento del ausentismo laboral.

Los resultados de la falta de motivación y satisfacción laboral conllevan a dificultades, irritabilidad, desconfianza, sentimientos de ansiedad, y se obtiene perdidas en la rentabilidad de la empresa al igual que la competitividad dentro de la organización.

En la empresa Plastivill S.A no se ha logrado encontrar un punto de equilibrio entre la satisfacción del colaborador con la compensación lograda y la capacidad de competitividad de la organización, ni tampoco la equidad en el pago de los sueldos, aquello que constituye el objetivo principal del departamento en cuanto a la remuneración. Este equilibrio no solo implica los

beneficios a nivel del dinero que pueda obtener un colaborador, si no también involucra varias actividades tales como capacitaciones, planes de desarrollo, facilidades de servicio.

Menciona (VARELA, 2022) toda compañía debe contar con políticas de pago equitativo, siendo esta una regla de gran importancia en las organizaciones porque permite el pago con equidad y pago justo para sus subordinados. Es favorable que, si un cargo con mayor responsabilidad y mayor número de actividades a realizar que otro es justo que se pague un monto mayor, pues si en una empresa todos sus colaboradores ganan el mismo sueldo, los jefes desearían ocupar cargos como la mensajería, pues este puesto tiene mucho menos responsabilidades que el cargo de un directivo.

En la empresa Plastivill S.A la teoría de equidad de sueldo y salarios es un tema con mucho déficit debido a que no se le otorga el grado de importancia que debería tener, no toman en cuenta que la remuneración es aquello que hace posible que los colaboradores busquen un intercambio, es decir que su tiempo, destreza y esfuerzo aplicados al momento de ejecutar su labor sean debidamente remunerados de manera justa, pues si sus pagos no son equitativos los colaboradores no tendrán ganas ni esmero para cumplir con sus actividades, aquello que hace que la empresa tenga bajas en la producción.

En la empresa Plastivill S.A no solo se perciben quejas de los funcionarios en cuanto al mal cálculo de sus haberes sino que también los encargados de ejecutar las nóminas pues mencionan que los programas que usan son lentos y se colapsan a cada instante, cuando esto sucede muchas veces en el sistema de alteran lo disminuyen los valores de la información a calcular, esto indica que se debe mejorar y hacer cambios en los sistemas de calculo que se han implementado en la empresa, sobre todo los mecanismos directos relacionados con los sobretiempos y comisiones, al igual que las sanciones y multas.

El equipo de trabajo de la empresa Plastivill S.A se encuentra desmotivado, esto es el reflejo por el inadecuado proceso de pago de los sueldos que tiene la empresa, así como el trato por parte de sus líderes, los colaboradores no se sienten seguros en su lugar de trabajo, todo esto ha hecho que los trabajadores se sientan insatisfechos, que solo trabajan en la organización por que no han tenido la oportunidad de conseguir otro trabajo debido a la escasez de empleo que existe en el país.

Indica (Thompson, 2020) La satisfacción laboral es el reflejo emocional que experimentan los colaboradores en la organización para la cual trabajan. Esta puede presentar variación de un trabajador a otro, y la mala o buena perspectiva dependerá de las situaciones internas que existan y la facilidad que tengan los subordinados para ejecutar sus actividades. Es sumamente importante que las organizaciones vean a sus colaboradores como algo más que un recurso. Esta nueva apreciación y percepción puede no solo cambiar el clima laboral en una empresa, sino que también permitirá elevar el nivel de productividad y aumenta el orgullo de sus trabajadores de ser parte de la organización.

En la empresa Plastivill S.A los aspectos principales de la satisfacción de los subordinados no han sido establecidos adecuadamente, no hay oportunidad de ascender en cargos, el pago no es cancelado correctamente. Para comenzar a realizar cambios es importante que se observe lo que hasta ahora la empresa ha hecho o le ha faltado por hacer en cuanto a la satisfacción de los trabajadores, es importante que se analice la situación actual y poner atención a los trabajadores que requieren mayor motivación. También se debe realizar momentos de recreación, brindar charlas motivacionales, charlas educativas, incentivos que permitan elevar el nivel motivacional en los trabajadores.

Menciona (PLUXEE, 2022) Un sistema de compensación se refiere a la forma en la que la empresa toma la decisión de empezar a compensar a sus subordinados. Los programas de distinciones que se establezcan pueden contener desde pagos, hasta las promociones y beneficio. Aquello que, si se debe tomar muy en cuenta, es que, para poder ser designado como un sistema de recompensas, este debe apropiarse la recompensa al trabajador y adecuar el premio al logro que ha sido alcanzado. Las recompensas deben ser altamente suficientes para corroborar a las necesidades de sus colaboradores. Siendo estas aquellas que no deben estar sujetas en lo que como empresa crees que les gustara y beneficiara a los trabajadores, sino más bien deben estar ajustadas a las necesidades de los empleados. Esto logrará estimular a que los colaboradores ejecuten sus actividades con esmero y de manera eficaz y eficiente, promover este tipo de recompensación resultará satisfactorio para poder alcanzar los objetivos y metas de la compañía.

El comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Plastivill S.A no es correctamente analizado, estudiado esto quiere decir que no se toma en consideración que este análisis está estrictamente basado en conocer, estudiar el comportamiento organizacional en los puestos de trabajo dentro de la organización. Indica (Carrasco, 2022) Para alcanzar tener una empresa con éxito es de necesidad que se emplee, desarrolle un comportamiento organizacional que favorezca a alcanzar un correcto funcionamiento en todos sus niveles en escala de jerarquía. Para alcanzarlo, cada trabajador debe tener un claro conocimiento de su rol dentro de la empresa. El comportamiento organizacional radica en la dinámica de los comportamientos que se origina entre los individuos y los grupos en el ámbito laboral. Comprender los cinco elementos claves como son la estructura organizacional, la tecnología, el sistema social, las personas y el medio ambiente, para el correcto comportamiento organizacional permitirá ayudar a los altos mandos a llegar a obtener los objetivos a corto, mediano y largo plazo para así mejorar en cuanto a la

productividad y el éxito de los colaboradores, informando sobre las estrategias establecidas, los procesos de la fuerza de trabajo y el desarrollo continuo.

En la empresa Plastivill S.A no toman en cuenta el tema del comportamiento organizacional, si no que los colaboradores de esta empresa no cuentan con estrategias motivacionales que les permita ejecutar sus actividades correctamente, menciona (GACIA, 2023) La motivación es un estado que siempre debe estar activo en todas las organizaciones, es aquella que permite mantener la conducta y la mira de las personas hacia las metas y objetivos determinados, es el impulso que incentiva a los trabajadores a realizar las actividades laborales y estar en constante persistencia en ellas para poder culminarlas. La motivación es aquello que le otorga energía y dirección a la conducta, es decir es la causa del comportamiento de los trabajadores.

La motivación es un proceso de desarrollo que debe pasar por varias fases, la primera es que el trabajador anticipa que se va a sentir bien si consigue los resultados deseados, en segundo plano empieza a hacer las cosas correctamente para alcanzar las metas, mientras vaya encaminado hacia conseguir las ira evaluando si va por el camino correcto, se hará retroalimentación de su rendimiento. Y para finalizar se dedicará a disfrutar del resultado alcanzado. Sin perder de cuenta que la motivación no tiene el mismo significado que el desempeño de los trabajadores, debido a que existe colaboradores muy motivados pero su rendimiento y desempeño no son los adecuados por la inadecuada infraestructura en su lugar de trabajo, los sistemas con los que cuenta la empresa no les permite realizar sus tareas y obligaciones correctamente.

Este es uno de los aspecto que se originan en la empresa Plastivill S.A, es que los subordinados no tienen una distribución correcta en su lugar de trabajo, no consta una

coordinación apropiada, para el logro y cumplimiento de sus responsabilidades, no tienen establecidas prácticas motivacionales por lo cual no se ejecutan debidamente, el sistema de recompensas no es establecido, las máquinas de producción de la empresa no tienen constantes mantenimiento, no existe un mecánico de planta que les brinde a las maquinarias mantenimiento constante, pues esto es aquello que con poco conocimiento realizan los mismo empleados en las máquinas que les han sido asignadas, motivo por el cual existen en el mes anomalías al momento de la fabricación de los protectores de banano, se debe paralizar el trabajar y esperar hasta el día siguiente que consigan un maestro mecánico que pueda solucionar el inconveniente, esto hace que el cumplimiento de los objetivos y las metas se vea afectado, aquello que afecta directamente al cumplimiento de la productividad y no permite el pago a tiempo de los colaboradores.

Una de las medidas que se pueden implementar en la empresa Plastivill S.A es la motivación en los empleados mediante expectativas de desempeño, se quiere decir que aparte de incrementar puestos de trabajos que los colaboradores encuentren interesantes, se los motive a que puedan alcanzar altos mandos, dándoles oportunidades de crecimiento, creando un área de mantenimiento colocando a las personas adecuadas en esta área para el mantenimiento constante de las maquinarias, esto permitirá que se ejecute de manera eficaz la producción de las fundas de protección de banano brindando un producto de calidad a los usuarios.

En la empresa Plastivill S.A se debe tener como meta principal la calidad de los productos que se ofertan, es la orientación que deben seguir y tener en la mira los empleados de esta empresa para así alcanzar resultados satisfactorios, tomando en cuenta que mientras mejor sea la calidad de los productos que se ofrecen mayor ventas se tendrá en la empresa, se lograra tener fidelidad de clientes los mismo que se encargaran de recomendar la empresa a futuros clientes y esto a su vez permitirá tener ganancias rentables, logrando de esta forma poder cumplir con los pagos a tiempo oportuno y en su totalidad.

Al igual que resultará más fácil que los empleados se adapten al cambio, en este caso se hace referencia a los sistemas nuevos que deberán implementarse en la empresa Plastivill S.A, tales cuales son procesos que permitirán establecer los cargos y el valor monetario que se debe cancelar, estrategias, tareas, capacitaciones, incentivos para el cumplimiento de las metas que se establecerán en cada departamento, haciendo énfasis en las metas que se deben implementar en el departamento de producción con la finalidad de mejorar los procesos dentro de la organización.

Sin dejar de lado que otro de los factores que ha desfavorecido en el cumplimiento de metas es las técnicas de venta que no han sido implementadas correctamente, como indica (Rodriguez, 2023) Las técnicas de ventas son las técnicas que se deben utilizar por los equipos comerciales, vendedores que tiene una organización con la finalidad de comercializar los servicios o productos que esta brinde de manera efectiva, estas deben integrar estrategias y habilidades para convencer y atender a los clientes. En el departamento de ventas se debe aplicar la psicología para tener claro cuáles son los motivos que estimulan al público meta a comprar los productos que se ofrecen en la organización, es de importancia señalar que no es necesario implementar todas las técnicas, sino solo aquellas que se ajusten a las necesidades y los objetivos de la empresa.

En la empresa Plastivill S.A los agentes de ventas deben tener en cuenta que al usar las técnicas de ventas adecuadas no solo lograran vender más, sino que también lograran que los clientes realicen sus compras en la empresa de manera recurrente, un agente vendedor que domina las técnicas de ventas de manera eficiente estará siempre atento a las necesidades de sus clientes, será un gran factor para lograr su fidelización, le permitirá resolver problemas de manera rápida y la superación de las expectativas de los usuarios.

Teniendo conocimiento de las técnicas de ventas en la empresa Plastivill S.A se implementará la técnica SPIN (Situación, Problema, Implicación y Beneficios) esta técnica permite conocer las necesidades precisas que tiene el cliente, para así se logre saber qué beneficios se pueden brindar.

La situación indica que se deberá hacer preguntas abiertas que permitan conocer al cliente, retos y objetivos para empatizar en su situación actual, el problema permite localizar las cuestiones que el cliente desea mejorar de su situación para identificar sus retos, la implicación pronuncia al prospecto las derivaciones que involucra no resolver el problema y da a conocer las oportunidades que se podrían perder, el beneficio permitirá conocer los beneficios y las ofertas que el usuario podrá adquirir.

Otra de las propuestas que se debe implementar es la creación de un sistema con mayor agilidad en el proceso de los cálculos para los empleados, obteniendo como resultado que tengan mayor tranquilidad y despejar sus dudas, también es necesario que los trabajadores tengan conocimientos de las políticas de la organización, también se deberá charlas motivacionales para los subordinados, realizando planificaciones donde se especifiquen los temas y las áreas que se deben capacitar, realizar días de recreación con los colaboradores, ofrecerles incentivos, logrando satisfacer a los colaboradores.

CONCLUSIÒN

- Se debe crear un sistema donde la nómina de la empresa debe ser muy compleja, debe considerar cálculos, compensaciones, cálculos de impuestos, aporte al seguro social, pago de beneficios, prima, bonos, horas extras, descuentos, el responsable de ejecutar las nóminas debe recopilar los datos del empleado, computar los salarios, luego introducir la información en el programa de Excel o un programa específico con el que cuente la empresa.
- Se conoce que existen errores al momento de realizar los cálculos del sueldo y salario de los empleados en las nóminas, debido a que se cambia de personal constantemente en este cargo y tienen desconocimiento de los pagos para cada uno de los empleados, se debe definir de acuerdo a su experiencia y conocimiento a la persona que estará encargada de ejecutar las nóminas, que pueda aplicar los procesos contables de manera efectiva.

- Se debe implementar un área de mantenimiento para realizar controles constantes en las maquinarias cada 30 días, para así lograr una excelente ejecución laboral y no se presenten accidentes laborales, ni se paralice la producción de la empresa.
- Implementar controles en el sistema administrativo para lograr solucionar los problemas de desmotivación en los empleados y así poder cumplir con las labores diarias en cada área de la empresa.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVES

Gestión de mejora en el proceso de pago de nómina al personal de la empresa Plastivill

S.A en la ciudad de Babahoyo Periodo 2022

La empresa Plastivill S.A se dedica hace más de diez años a desarrollar soluciones plásticas enfocándose a la industria del banano logrando de esta forma satisfacer de manera sustentable y rentable al mercado local e internacional. Gestionando constantemente innovaciones para mejorar los estándares de calidad que posee la empresa logrando que los exportadores y productores se han convertido en socios comerciales otorgando la garantía hacia nuestro portafolio de productos, de la empresa, y de todos quiénes la conforman. En la actualidad la empresa continua con sus funciones, aunque se han suscitado complicaciones en cuanto al pago del personal. Se ha detectado que la empresa no cuenta con el sistema administrativo adecuado para ejecutar el

proceso de pago a los subordinados, siendo este uno de los principales problemas en la organización ya que está afectando malestares en el personal y no permite que el rendimiento de los mismos en su lugar de trabajo sea eficaz y eficiente.

Se estima determinar el grado de efectividad del proceso administrativo y cumplimiento en tiempo oportuno el pago de nómina del personal de la empresa Plastivill S.A.

El presente caso de estudio está enfocado en el proceso de pago de nómina de los subordinados de la empresa Plastivill S.A, teniendo conocimientos claros se realiza un análisis detallado debido a que cuando se habla de nóminas se debe enfatizar el valor que tiene este proceso, no se trata de un proceso simple sino más bien de contar con un sistema que permita calcular y porcentual el pago correcto a los subordinados, puesto que este error que se ha suscitado hace varios meses afecta al personal y no permite el correcto rendimiento en su puesto de trabajo, logrando desmotivación e inseguridad. Los aspectos esenciales en la satisfacción de los subordinados no son desarrollados, no cuentan con la oportunidad de crecimiento laboral, todo esto es el reflejo del incumplimiento en el tiempo oportuno de sus pagos.

Las palabras claves en este caso de estudio es nómina, sueldos y salarios, colaboradores, clientes.

ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA

Carrasco, J. (2022). Comportamiento Organizacional . En J. Carrasco, comportamiento organizacional (pág. 350). Mexico: McGRAW-HILL/ EDUCACIÓN.

Chavez, J. (2019). Nómina, significado y características. Madrid, España: CEUPE magazine.

Ferrín, A. (2020). Recursos Humanos compensacion y beneficios . (E. d. Industrial, Ed.) Mexico.

GACIA, E. G. (18 de OCTUBRE de 2023). ALMA, CORAZON, VIDA COMO CONSEGUIR LOS OBJETIVOS. (E. CONFIDENCIAL, Editor) Obtenido de ALMA, CORAZON, VIDA COMO CONSEGUIR LOS OBJETIVOS: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/

GDC Studio. (20 de MARZO de 2020). Plastivill S.A. Obtenido de Plasivill S.A: www.plastivill.com

PLUXEE, S. (27 de MAYO de 2022). SISTEMA DE RECOMPENSAS, CINCO PASOS PARA CREARLO. Obtenido de <https://www.sodexo.pe/blog/sistema-de->

- 1. ¿Tiene ud conocimiento de cuál es el problema principal que no permite que los pagos a los colaboradores sean cancelados a tiempo?**
- 2. ¿Tiene conocimiento de porque el sistema de pagos con el que cuenta la empresa presente inconvenientes y altos grados de incertidumbre?**
- 3. ¿Cree ud que estableciendo un manual de procedimientos donde se haga énfasis en señalar las responsabilidades se lograra mejorar los procesos de nóminas?**
- 4. ¿Cree ud que es importante realizar charlas educativas al departamento de recursos humanos en base a la distribución de sueldos y salarios?**
- 5. ¿Considera ud importante que se realicen charlas motivacionales a todos los colaboradores de la empresa?**
- 6. ¿Cree ud que es necesario establecer un departamento de mantenimiento?**

7. ¿Está de acuerdo que los agentes de venta implementen nuevas técnicas para alcanzar los objetivos?