



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
PROCESO DE TITULACIÓN
OCTUBRE 2017 – MARZO 2018
EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA
PRUEBA PRÁCTICA
INGENIERÍA COMERCIAL
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

**INGRESO POR REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS, COMISIONES Y
MULTAS DEL PERSONAL CENTER DRIVE**

EGRESADO:

CRISTOPHER ORLANDO LAROSA CORTEZ

TUTORA:

ECON. DIANA ESCOBAR

AÑO 2018

INTRODUCCIÓN

La escuela Center Drive, recibe su permiso de funcionamiento para impartir las capacitaciones en la ciudad de Babahoyo el 6 de marzo del 2008 previo al cumplimiento con lo establecido en el reglamento de Escuelas de capacitación, bajo este contexto y luego del análisis de la documentación correspondiente, así como del informe técnico de inspección respectivo, N° 012- CNTT-2008 de fecha 28 de febrero del 2008 se otorga dicho permiso.

El presente estudio de caso se realizará con el propósito de observar las diferentes actividades realizadas en el departamento Administrativo de la empresa Center Drive sucursal Babahoyo, que se encuentra ubicada en la ciudad de Babahoyo y percatarse de la ineficiencia en el manejo tanto de la empresa como del personal.

En este estudio de caso usaremos el método lógico deductivo porque permitirá descubrir los resultados en la empresa Center Drive sucursal Babahoyo, no se establece la remuneración, horas extraordinarias y comisiones de acuerdo al código del trabajo, multas y falta de capacitación.

La sublínea de investigación a usarse es el modelo de gestión administrativa aquella que está relacionada con el proceso de remuneraciones, multas, comisiones y capacitación la cual permitirá un crecimiento en la empresa Center Drive.

La recolección de datos se ejecutó mediante la utilización de la técnica de observación usando como instrumento las encuestas, las cuales fueron dirigidas en el área administrativo y operativo para obtener eficientes soluciones.

El objetivo del presente caso de estudio es lograr, la satisfacción en la empresa Center Drive sucursal Babahoyo en los trabajadores, los cuales son importantes dentro de la empresa.

DESARROLLO

La escuela de conducción Center Drive es una empresa de carácter privado, la cual otorga certificados para adquirir una licencia no profesional, pueden conducir vehículos de tipo particular estos se clasifican en: TIPO A (me permite manejar vehículos de dos ruedas motos, motonetas y caballitos) Tipo B (me permite manejar vehículos de 4 ruedas con una capacidad de 1.75 toneladas ya que son las camionetas y los autos), son totalmente capacitados logrando un nivel adecuados de conocimientos tanto teóricos como prácticos.

Center Drive cuenta con varias sucursales en el país, Región Sierra (Latacunga, Riobamba) Región Costa (Cumanda, Milagro, Babahoyo), siendo la matriz de la empresa Riobamba.

El organigrama de esta empresa Center Drive cuenta con un sub gerente, seguido del director de la escuela el cual es la persona que se encarga de mandar todo tipo de información a la agencia de tránsito (ANT), proceso rápido, revaluación, permisos de aprendizajes, exámenes de práctica y teoría.

Cada sucursal está constituida por el Director de Escuela, Supervisor, Secretaria, Atención Al Cliente, Contador, Instructor, Servicio De Limpieza, Guardia. Todos cumplen obligaciones importantes dentro de la empresa.

La Misión de la Escuela de Conducción Center Drive: es una empresa de carácter privado, que capacita al público en general logrando así un excelente nivel de conocimientos prácticos y teóricos, buscando incorporar en ellos técnicas de conducción segura y conciencia vial.

Visión: La Escuela Center Drive, asume los retos del nuevo siglo y se proyecta como la Escuela Líder en el Ecuador en la Formación Integral de Conductores, idóneos, conscientes de su responsabilidad social y ambiental.

La finalidad con los clientes es brindar la plena seguridad, que conducir un vehículo no es solo ir a un lugar deseado, sino hacer de cada uno de ellos conductores con estilo y responsabilidad, para así con la formación a futuro, erradicar el índice de accidentes de tránsito.

La empresa cuenta con vehículos apropiados con doble comando así los usuarios se sienten seguros al momento de realizar el curso, el instructor siendo una persona capacitada llena de experiencia y conocimientos en la vía urbana y rular con destrezas, utiliza distintos métodos para impartir las clases prácticas.

Las aulas están apropiadas y diseñadas con material didáctico (señales de tránsito), los capacitadores son personas con experiencias al dar las clases teóricas.

- Uno de los problemas de la empresa Center Drive es el retraso en los pagos, ya que la remuneración establecida a cada uno de los trabajadores es cancelada con retraso eso da inconvenientes ya que el personal de trabajo vive en las afueras de la ciudad, teniendo más gastos y como se retrasa no les alcanza la remuneración.

Remuneración Unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador. (MAYA, CODIGO DEL TRABAJO , 2016)

El Estado, a través del "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados. (MAYA, CODIGO DEL TRABAJO , 2016)

La fijación de sueldos y salarios que realice el "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado. (MAYA, CODIGO DEL TRABAJO , 2016)

La remuneración del trabajo independiente, en las formas primitivas de producción era muy simple, pues normalmente se alcanzaba en forma directa a través de la propia producción, que permitía cubrir sus necesidades personales, en forma directa (consumo), o indirecta (mercadeo, trueque). El fruto o premio del trabajo personal era la remuneración misma, que se alcanzaba por medio de su venta, adquiriendo así el dinero para comprar los productos de otros artesanos o el campo. (BONILLA, 2008)

El horario no establecido, es otra de las problemáticas que presenta la empresa, ya que el contrato da hora de entrada, pero sin embargo obligan a estar 30 minutos antes o si no son descontados, después de culminar las 8 horas de trabajo, realizan actividades fuera del contrato, esas horas no son pagadas al contrario son multados.

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. (MAYA, CODIGO DEL TRABAJO , 2016)

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes. (MAYA, CODIGO DEL TRABAJO , 2016)

- Los décimos no cancelados a tiempo en el caso del decimotercero es cancelado en Septiembre, como se tardan en cancelar ciertos trabajadores optan por renunciar y sus decimos no son cancelados.

Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general. (MAYA, CODIGO DEL TRABAJO , 2016)

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales. (MAYA, CODIGO DEL TRABAJO , 2016)

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional. (MAYA, CODIGO DEL TRABAJO , 2016)

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación. (MAYA, CODIGO DEL TRABAJO , 2016)

- Las horas **extraordinarias** y las **comisiones** son otro de los problemas que se presenta, ya que al momento de cancelar ponen excusas tales como, que se encuentran mal los días, no son las firmas del estudiante, no dan las horas completas, se le pierde la bitácora y no tienen evidencia de los cursos.

Para realizar el cálculo y pago de horas extras realizadas por el trabajador, se debe identificar el tipo de jornada laboral en la que trabaja normalmente y posteriormente el

número de horas que han excedidos a dicha jornada de trabajo. Cuando el empleado trabaja sábados y domingos recibe el 100% de recargo. (PIASCO, 2013)

Las horas extras, también llamadas horas extraordinarias son aquellas en las que el empleado trabajan en sábados, domingos o días feriados. (HORAS EXTRAS , 2017)

Para el pago de estas horas debe realizarse un recargo del 100% según la base legal ART.55. (HORAS EXTRAS , 2017)

Si ha **trabajado horas extras** luego de la jornada normal de trabajo, usted tiene derecho al pago de las mismas con el 50% de recargo. Las horas trabajadas posteriormente a la jornada ordinaria laboral se conoce como horas suplementarias o complementarias se permite un máximo de 4 horas al día y 12 a la semana (HORAS SUPLEMENTARIAS , 2017)

- Las **multas** impuestas al trabajador no concuerdan con lo establecido con el código del trabajo, ya que sabemos que en toda institución debe de regirse a dicho código.

1. El retraso hasta quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por segunda vez, multa de la quince parte del salario de un día; por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde, según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

2. la falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.(GOMEZ, 2007)

- La empresa no **cuenta con una base de datos** segura, por lo que constantemente no existe un registro de en donde conste la hora de entrada, salida, retraso, ausencias, faltas y muchos menos las horas suplementarias y extraordinarias que realizan los trabajadores.

El sistema de protección y seguridad de los datos es único para todos los subsistemas que conforman el sistema en el mismo existe una clave de acceso y de identidad de usuario, de acuerdo con el nivel de acceso a los datos que tengan cada tipo de usuario. (SANTOS, 2010)

Para el subsistema de nómina por la importancia en particular que esté presente, está prevista la protección de los datos relacionados con el pago de los trabajadores pudiendo conservar los históricos de salarios, vacaciones, subsidios, retenciones, ausencias, etc.(SANTOS, 2010)

- Con respecto a las **unidades de vehículos** existe algunos que, ya están fuera de su vida útil, lo cual, siguen siendo utilizados provocando daños a menudo, ya que no tienen el mantenimiento adecuado, y el instructor de su bolsillo tendrá que arreglar dicho daño.

Es así como el **desarrollo organizacional** busca lograr un cambio planeando de la organización conforme, las necesidades, exigencias o demandas de las organizaciones misma. De esta forma, la atención se puede concentrar en las modalidades de acción de determinados grupos (y su eficiencia). En mejorar las relaciones humanas, en los factores entre económicos y de costos (balance costos-beneficios). En las relaciones entre grupos, en el desarrollo de los equipos humanos, en la conducción (liderazgo); es decir casi siempre sobre los valores, actitudes, relaciones y clima organizacional, en suma, sobre las personas más que sobre los objetos, estructuras y técnicas de la organización; el desarrollo

organizacional se concentra esencialmente en el lado humano de la empresa.(CASTRILLON, 2005)

- La falta de **capacitación** desmotiva de manera severa, ya que los artículos y el salario básico cambian y en ocasiones ciertos empleados no responden a las preguntas de los clientes.

La remuneración variable, es aquella que está atada directamente a los resultados. Hasta ahora, hemos hablado de estrategias de pago que retribuyen a las personas sobre la base de tres elementos: conocimientos, desempeño y resultados. (HIDALGO, 2011)

- Como todo trabajador, desea que lo premien por su buen trabajo realizado ya sea económicamente, o simplemente un reconocimiento por partes de los jefes es lo que no existe en la empresa.

En general, el **salario** es indispensable para las personas que trabajan ya que “satisface” las necesidades básicas (alimento, vivienda, vestido, salud, etc.): sin embargo, no es forma alguna un motivador, cuando más equivaldrá, permítame la analogía, a la zanahoria para el asno, el cual labra la tierra casi sin saberlo. De hecho, su interés es “alcanzar” el señuelo que el labrador ha colocado frente sus ojos. El asno se mueve, pero su dueño es el motivador. El salario es un móvil para muchos, y lo es solo en el sentido que se mueven para alcanzarlo. Parece una contradicción: sin embargo está comprobado que mal salario desmotiva, más uno bueno solo satisface, no motiva. (VADILLO, 2005)

Las actitudes hacia la contraprestación, como mecanismo que determina el comportamiento de los individuos, varían notablemente. Existe una postura según la cual el dinero es el único valor real que los empleados desean obtener de su trabajo, estando dispuestos a realizar cualquier cosa si el salario por desempeñarla es acuerdo. La posición contraria la representan aquellos que consideran que el dinero fue un adecuado instrumento

de bajo desarrollo económico, pero que, actualmente, ha dejado de serlo, ya que la mayoría de los individuos tienen cubiertas sus necesidades básicas. (ROMEO, 2002)

- El **compañerismo** dentro de la empresa es muy importante, ya que no existe debido a que existe preferencia entre los empleados.

El empleador también tiene la obligación de reubicar al trabajador que como consecuencia de un accidente o enfermedad profesional no pueda ejercer las mismas labores que realizaba antes del evento. Dicha reubicación también es obligatoria cuando una determinada condición de salud pueda agravarse, independientemente del origen de la misma. (PARRA, 2013)

Para sustentar la problemática se abordan los resultados de dos de las preguntas realizadas al personal administrativo y operativo dieron como resultados, en la siguiente pregunta, Considera usted que es importante la implementación de un programa de capacitación continua sobre el desarrollo laboral en su lugar de trabajo. Nos indica que sería de suma importancia la capacitación ya que, siendo una escuela de capacitación para conductores no profesionales estar al día con las novedades que impone el gobierno, con las pérdidas de puntos, remuneraciones y detención ya sea al conductor o al vehículo, debido que al cliente, estudiante al momento de inscribirse o estar en el curso suceden muchas preguntas en las cuales el personal de la empresa no se encuentra capacitado para aclarar dichas dudas.

En los resultados, que si usted considera que el salario que recibe es equitativo con el trabajo que realiza, es de mucha responsabilidad ya que los vehículos en los cuales imparte sus capacitaciones el mínimo daño corre por cuenta del instructor a cargo, después de las horas trabajadas dentro del contrato realizan actividades como pintar bancas, aulas, parque, limpiar los aires, además llevan los vehículos a mantenimiento en sus horas de descanso.

PREGUNTAS DIRIGIDAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA CENTER DRIVE

¿Considera usted que el salario que recibe es equitativo con el trabajo que realiza?

SI

NO

¿Considera usted, que el retraso en los pagos se debe a una mala administración en la empresa?

SI

NO

¿Considera usted necesario que se implemente la motivación en su lugar de trabajo?

SI

NO

¿Considera usted que los beneficios que recibe están de acuerdo al trabajo que realiza?

SI

NO

¿Son consideradas tus opiniones en el trabajo?

SI

NO

¿Cree usted que el departamento de talento humano, está al tanto de la situación que se vive dentro de la empresa?

SI

NO

¿Cree usted que existe una buena relación entre jefe y empleados?

SI

NO

¿Existe empatía en su entorno laboral?

SI

NO

¿Considera usted que es importante la implementación de un programa de capacitación continua sobre el desarrollo laboral en su lugar de trabajo?

SI

NO

¿Está usted de acuerdo con las sanciones que le imponen en su lugar de trabajo?

SI

NO

CONCLUSIÓN

Los resultados arrojados en este estudio, nos indica que el personal si está en desacuerdo con gran parte de lo que sucede en dicha empresa, es importante destacar que la inestabilidad que se puede generar, debido al mal manejo tanto de los trabajadores como de la empresa puede acarrear grandes pérdidas para la misma.

El cambio tiene que darse desde los altos mandos e incrementar de manera inmediata una metodología que innove y reactive la motivación en el personal de la empresa.

Así como los trabajadores tienen deberes también tienen derechos que deben ser respetados según lo establecido en el código del trabajador, es inaceptable que los trabajadores tengan que realizar actividades extras sin remuneración solo por no perder sus puestos de trabajos.

El trabajador es un ser humano que necesita descanso, que necesita estar con su familia pues que mejor brindar las respectivas vacaciones sin contratiempos y sin excusas que desaparezcan esa posibilidad de tenerlas.

Las diversas multas impuestas que deberían estar acorde a si cumple o no con su trabajo, no simplemente por ponerlas, la afectación es desgastante debido a la poca comunicación y a la falta de ética pues definitivamente tiene que haber capacitación tanto de motivación como desarrollo en el trabajo, que les enseñe a ser personas productivas en donde prevalezca la buena voluntad de hacer un bien a la sociedad para que la empresa pueda cumplir a cabalidad con su misión y visión.

BIBLIOGRAFÍA

HORAS EXTRAS. (26 de ABRIL de 2017). Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/horas-extras/>

HORAS SUPLEMENTARIAS. (12 de ABRIL de 2017). Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/horas-suplementarias/>

BONILLA, J. U. (2008). *LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJO.* Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=m7ZKTMMtYZ8C&dq=remuneracion&hl=es&sitec=reviews>

CASTRILLON, M. A. (2005). *EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y EL CAMBIO PLANEADO* . Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=RDFJi-fNWNMC&dq=TALENTO+HUMANO+EN+BUSCA+DE+PERSONAL&hl=es&sitec=reviews>

GÓMEZ, I. C. (2007). *CARTILLA DEL TRABAJO.* Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=092LUoF910MC&pg=PA160&dq=multas+reglamentarias+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjSnaHx2PjYAhVJoVMKHWPBH0Q6wEILjAC#v=onepage&q=multas%20reglamentarias%20en%20el%20trabajo&f=false>

HIDALGO, B. (2011). *REMUNERACIONES INTELIGENTES.* Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=aOoLxUbM3d4C&dq=remuneracion&hl=es&sitec=reviews>

MAYA, M. P. (28 de MARZO de 2016). *CÓDIGO DEL TRABAJO* . Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-de-trabajo/>

PARRA, M. D. (5 de ABRIL de 2013). Obtenido de <http://mariacdd.blogspot.com/>

PIASCO, F. M. (2013). *GESTIÓN DEL TIEMPO CON EXCEL*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=UR4gimV5JfwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

ROMEO, A. C. (2002). *REMUNERACIÓN, RETRIBUCIÓN Y MOTIVACIÓN DE VENDEDORES*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=62Au53BfkU0C&dq=remuneracion&hl=es&sitesec=reviews>

SANTOS, A. C. (2010). *GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=trDDQAAQBAJ&dq=TALENTO+HUMANO&hl=es&sitesec=reviews>

VADILLO, S. (2005). *ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=liHDgGADqgQC&dq=REMUNERACION&hl=es&sitesec=reviews>