



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E
INFORMÁTICA**

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2018 – MARZO 2019

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

**SUELDOS Y BENEFICIOS SOCIALES EN LAS AGENCIAS DE LA EMPRESA ILE
S.A**

EGRESADA:

ADRIANA KATIUSKA MORAN CHICA

TUTOR:

DR. DARWIN FABIAN TOSCANO RUIZ

AÑO 2019

INTRODUCCIÓN

Industria Lojana de Especerías (ILE) es una empresa que provee soluciones alimenticias para elevar el sabor de la gastronomía a nivel nacional. Las líneas de productos con las que cuenta la empresa incluye especias, condimentos, hierbas aromáticas, pastas, y otros ingredientes para elevar el sabor de los alimentos. Fue fundada en 1972, y opera desde su matriz ubicada en Loja, lugar donde receptan la materia prima 100% orgánica que es cultivada en la sierra, costa y amazonia ecuatoriana.

Al hablar de beneficios sociales se refiere a la remuneración que recibe un trabajador, más allá del sueldo en forma de beneficios; las empresas invierten en ello para sus empleados, con el fin de motivarlos y satisfacerlos para garantizar un mayor rendimiento del trabajo diario. El problema central en esta agencia son los contratos de trabajo y los beneficios sociales en las diferentes agencias de la mencionada empresa ubicadas en distintas ciudades del país como son: Babahoyo, Quito, Santo Domingo, Ambato, Lago Agrio, Riobamba, Esmeraldas, Ibarra, Macara, Puyo y Daule.

Para el desarrollo de este caso de estudio es necesario utilizar una metodología adecuada para la búsqueda de la información pertinente con el tema a estudiar y la que se ha empleado para su desarrollo es la bibliográfica, a través de la búsqueda de: información, conocimientos y técnicas sobre las prácticas de las empresas que si otorgan beneficios sociales a sus trabajadores y de qué manera eso resulta en desempeño, motivación y satisfacción laboral. (Torres, 2012)

Por tal motivo el objetivo del caso de estudio es determinar cuáles son los factores que inciden en que no se les otorgue beneficios sociales a los trabajadores de las agencias, además de conocer las actividades que desempeñan cada uno y si están de acuerdo con la remuneración que reciben y por ultimo determinar las causas por las cuales no se elaboran contratos de trabajo entre empleadores y empleados en las agencias; utilizando la investigación de campo que permite recolectar información desde el lugar de origen, para esto se visitó a las diferentes personas que trabajan en la agencia de la empresa ILE y de esta manera conocer mediante las encuestas los motivos por los cuales no reciben los beneficios sociales estipulados por la ley, también se realizó una entrevista a la persona encargada de la administración de la agencia para percibir los motivos por los cuales no se elaboran contratos.

El caso de estudio se enmarca en la sublinea de investigación de modelos de gestión administrativa, puesto que se analiza por medio de que sistemas se maneja la empresa y cuáles son sus procesos, además de conocer porque no se otorga los respectivos beneficios sociales ya que aparte de ser una obligación para los empleadores, también tiene relación directa con la satisfacción del personal, debido a que los esfuerzos puestos en el trabajo no son recompensados.

DESARROLLO

Industria Lojana de Especerías (ILE) tiene agencias en varias ciudades del país y para este estudio de caso se toma como referencia la que se encuentra ubicada en Calle Malecón s/n y Segunda Transversal en la Cdla. El Mamey de la ciudad de Babahoyo, es una empresa que provee soluciones alimenticias para elevar el sabor de la gastronomía a nivel nacional. Las líneas de productos con las que cuenta la empresa incluye especias, condimentos, hierbas aromáticas, pastas, y otros ingredientes para elevar el sabor de los alimentos. Fue fundada en 1972, y opera desde su matriz ubicada en Loja, lugar donde receiptan la materia prima 100% orgánica que es cultivada en la sierra, costa y amazonia ecuatoriana.

Gracias a las agencias a nivel nacional, los productos que poseen son líderes en el mercado, por ello esta empresa lleva a cabo un proceso de producción óptimo que la enmarca como empresa precursora en Valor Compartido, garantizando el bienestar y la satisfacción nutricional y alimenticia de sus clientes. Lleva 45 años en el mercado y es una empresa distinguida de las demás gracias a sus marcas estrellas como Sabora, Hierbas Aromáticas, Aliño Completo, entre otros. (ILE, s.f.)

Esta empresa posee tecnología de primera para la mezcla y embasamiento de sus productos, además desarrollan maquinaria adaptada a sus necesidades y requerimientos que permiten mayor producción y calidad en los productos. Gracias al laboratorio de Investigación y Desarrollo desarrollan productos que conservan el sabor de los alimentos, además están constantemente buscando sabores y combinaciones para proporcionar soluciones alimenticias a sus clientes. (ILE, s.f.)

El caso de estudio analiza los factores por los cuales las agencias de la empresa ILE no otorga los beneficios sociales de ley a los trabajadores. “Se entiende por beneficios sociales aquellos que la empresa da a sus empleados con carácter genérico y se otorgan por pertenecer a la empresa o desempeñar un puesto de trabajo, con independencia del nivel de desempeño alcanzado” (Jiménez, 2012, pág. 186). Gracias a esta definición se entiende que los beneficios sociales son mejoras para los trabajadores que no están incluidas en sus sueldos mensuales y que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida del empleado y de su familia y potenciar su satisfacción laboral dentro de los cuales se puede mencionar, el pago de horas extras, la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, las vacaciones anuales y el pago de las utilidades, etc.

La persona encargada de administrar la agencia nos proporcionara la información necesaria para el desarrollo, uno de los principales problemas es que no elaboran los respectivos contratos de trabajo escritos entre empleadores y empleados donde se debe estipular las condiciones sobre las cuales se trabajara para la empresa como por ejemplo la jornada laboral, la remuneración entre otros aspectos.

(Código del Trabajo, 2012) afirma: Un contrato laboral es un convenio por medio del cual una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios bajo su dependencia, por una remuneración previamente fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (pág. 4)

(García, 2016) afirma: El contrato de trabajo es un acuerdo verbal o escrito por el que una persona es decir el trabajador, presta sus servicios voluntariamente por cuenta de otra

persona, denominada empresario, bajo la dirección de este y a cambio de una retribución.
(pág. 90)

En resumen el contrato de trabajo es un documento que establece por escrito los compromisos que adquieren tanto el empleador como el empleado, solo por medio de este se podrá establecer formalmente un vínculo laboral entre la empresa y el trabajador y por medio del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios para la empresa bajo su dirección a cambio de una retribución.

Un trabajador al firmar un contrato laboral, por un lado reconoce las responsabilidades que adquirió para con la institución donde vaya a ejercer un cargo, como por ejemplo el horario en el que debe prestar sus servicios, así como las tareas o actividades que debe ejercer; mientras que para la contraparte es decir el empleador, con la rúbrica del nuevo trabajador que se añade a la empresa se compromete a pagar una cantidad de dinero por los servicios prestados, conociéndose como empleador de acuerdo al (Código del Trabajo, 2012) a “La persona o entidad, de cualquier clase por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empleador” (pág. 7). Uno de los deberes que tiene el empleador es pagar el sueldo al empleado en virtud de un contrato de trabajo, estos salarios no podrán ser inferiores a la remuneración unificada.

En la empresa Industria Lojana de Especerías los trabajadores que laboran indirectamente para las agencias locales no se les reconoce los beneficios sociales, para que ellos tengan acceso a estos beneficios es necesario que la empresa elabore los contratos laborales escritos, por contraparte a los que laboran directamente para la matriz ubicada en la ciudad de Loja ellos si reciben todos los beneficios que estipula el Código del Trabajo. (Código del Trabajo, 2012)

“El contrato escrito puede celebrarse de manera pública o privada. Constará en un libro y se dará copia a la persona que lo solicite” (pág. 12). El contrato de trabajo se caracteriza por ser oneroso, por esa razón en esta agencia sucede que el empleador al contratar a un nuevo trabajador realiza contrato expreso o tácito, es decir un contrato solo verbal por el cual la persona no tiene derecho de solicitar ningún beneficio social, sea este afiliación al seguro social, pago de horas extras entre otros.

El problema que se da en esta agencia de soluciones alimentarias ILE de realizar solo contratación expresa o verbal en la cual el trabajador no firma ningún documento que garantice que trabaja para la empresa ocasiona que si por algún motivo sufren accidente en el transcurso de su viaje a realizar sus labores no tienen documento que certifique que serán atendidos de manera gratuita en el Seguro Social. (Código del Trabajo, 2012) “Accidente de trabajo es todo suceso repentino que ocasiona a algún trabajador una lesión corporal por consecuencia del trabajo que ejecuta hacia otra persona” (pág. 91).

Este problema de accidentes laborales se da en muchas ocasiones de manera imprevista y puede ocurrir en esta agencia con cada trabajador que se moviliza hacia otros lugares para realizar su trabajo ya sea vendedor, impulsador o chofer, en el Código del Trabajo se describe las obligaciones del empleador y dice que se debe afiliar a los trabajadores a la Seguridad Social, desde el primer día que empiezan a laborar para la empresa, avisar sobre la entrada en los primeros quince días, avisar de la salida, sobre accidentes durante su jornada laboral y enfermedades profesionales, y cumplir con todas las obligaciones establecidas en las leyes sobre seguridad social.

En la agencia de la empresa Industria Lojana de Especerías ILE solo una persona es la encargada de realizar todas las actividades: depósitos de sueldos, mantener un control de cada uno de los productos que llegan para ser distribuidos, contratar personal nuevo, entre otras, actividades que comprenden la administración total de la agencia, refiriéndose a la persona encargada ella si tiene su respectivo contrato laboral con todas las clausulas establecidas y recibe los beneficios sociales que estipula la ley, mientras que los trabajadores de la parte operativa como son vendedoras, impulsadoras y choferes no tiene contrato y por esa causa no reciben beneficios.

En esta agencia laboran quince trabajadores entre los cuales se encuentran vendedoras, impulsadoras y choferes; con respecto a la remuneración que reciben por su trabajo las impulsadoras y choferes reciben quince dólares diarios manifestando que es bajo en comparación con el sueldo de las vendedoras que reciben el salario básico unificado, ellos argumentan eso debido a que las actividades que desarrollan son más forzosas.

(García, 2008) afirma: Se entiende por sueldo a toda retribución que percibe una persona a cambio de un servicio prestado con su trabajo, a otra, para alguna actividad productiva o la realización de un servicio, es la remuneración de los empleados que cobran quincenal o mensualmente. (pág.30)

(Código del Trabajo, 2012) afirma: Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables. (pág.29)

(García, 2008) afirma: “La remuneración es el total de pagos que recibe un trabajador por los servicios que presta a una empresa. Se pueden distinguir dos tipos de remuneración: la remuneración total o global y las remuneraciones parciales. La remuneración total no es sino la suma de todas las remuneraciones parciales que recibe o se asignan al trabajador”. (pág.25)

Los trabajadores aluden que el sueldo que ellos reciben es muy bajo referente a las actividades que desempeñan, mostrando de esta manera insatisfacción en el área donde ponen en práctica sus habilidades y capacidades intelectuales, sin embargo mencionaron no dejar de trabajar para dicha empresa por la situación económica del país y sus niveles de empleo, ya que no tiene índices de crecimiento afectando a la población.

Además otro problema que existe en la agencia es que cuando se realizan los depósitos de sueldos se atrasa demasiado el pago aproximadamente un mes, este problema se da debido a que no realizan los depósitos en una sola entidad bancaria, conociendo que solo es una persona encargada de las diversas actividades que se desarrollan en la agencia, se debería establecer una entidad para que cada trabajador que se incorpora apertura una cuenta y el proceso sea rápido y efectivo.

Se analizara durante el desarrollo de este caso de estudio las causas que conllevan a que se presenten los problemas mencionados anteriormente en la agencia de la empresa ILE, además se estudiara los motivos por los cuales no realizan los contratos para beneficios de sus trabajadores, este problema tiene como consecuencia que los trabajadores no reciban sus beneficios sociales generando así otro inconveniente para la empresa.

(Jiménez, 2012) afirma: La importancia de los beneficios sociales reside en gran medida en la visualización y valoración permanente por parte del trabajador, de manera que la empresa a través de ello produce un efecto psicológico positivo y estable en el trabajador, mejorándolo emocionalmente. (pág.208)

(Sarriés Sanz & Casares García , 2014) afirma: Los beneficios sociales en un principio se crearon para mantener y retener la mano de obra, pero hoy en día también se tienen en cuenta para preservar las condiciones físicas y psíquicas de los empleados y, además de la salud, la actitud de los empleados hacia la empresa. Son medios indispensables de complemento y apoyo, proporcionados y financiados por la empresa para estimular y mantener las fuerzas de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y de productividad. (pág.153)

Gracias a las definiciones de Jiménez, Sarriés y Casares se entiende que los beneficios sociales son una buena forma de mantener a los trabajadores contentos y de que sean proactivos y responsables, a la vez que la empresa se beneficia de su trabajo, puede ser también una herramienta de fidelidad por la cual se puede exigir más derechos por el trabajo realizado pero a la vez satisfaciendo sus necesidades, también es importante que ellos conozcan cuales son los beneficios a los cuales tienen acceso para que de esa manera se beneficien.

Es necesario mencionar que el hecho de que las agencias de la empresa Industria Lojana de Especerías ILE no otorgue los beneficios sociales a sus trabajadores incide en un determinado porcentaje a la satisfacción laboral que siente cada trabajador, esto tiende a hacer que disminuya el desempeño laboral y la productividad.

(Cañizares, 2013) afirma: La satisfacción laboral es “el sentimiento positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (pág.132)

Se entiende entonces que el otorgar beneficios sociales a los trabajadores es una forma de retribución directa que se convierten en una importante herramienta de motivación y compromiso por parte del trabajador, todas las actividades que desempeña están siendo vistas y consideradas al momento de dar compensaciones y eso hace que sientan un alto grado de satisfacción laboral en su puesto de trabajo.

Ninguna persona debe ser obligada a realizar trabajos gratuitos, sin el otorgamiento de los beneficios sociales, corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores, que son de carácter obligatorio y van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo. Se denomina trabajador según el (Código del Trabajo, 2012) a “la persona que presta un servicio o ejecuta una obra para otra persona, puede llamarse empleado u obrero” (p.7). Cada persona que trabaja para una empresa está en el derecho de solicitar que se le asignen los beneficios para su utilización y que de esta manera garanticen mantener un trabajo más productivo en la empresa donde desempeñen sus funciones.

El trabajo es una actividad inherente al ser humano en la cual se tiene por finalidad la producción y explotación de bienes y/o servicios que permiten satisfacer diversas necesidades; así lo define la (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008) “El trabajo es un derecho y un deber, por el cual el Estado garantiza a los trabajadores remuneraciones justas y

desempeñarse en un trabajo beneficioso y libremente escogido” (pág.17). Se entiende que cuando una persona realiza un trabajo para una empresa el estado le conferirá pagos justos para que tenga una vida saludable, el empleador tiene la obligación de otorgar lo que le corresponda de acuerdo con las disposiciones del código del trabajo, para que de esta manera el trabajador actúe de forma positiva permitiéndole obtener satisfacción laboral.

En la visita que se realizó a la agencia de la empresa ILE ubicada en la Cdla. El Mamey de la Ciudad de Babahoyo se entrevistó a la persona encargada de la administración total de la agencia la cual nos proporcionó información importante para seguir con el desarrollo de este caso de estudio, en primera instancia se pudo apreciar que la agencia posee quince trabajadores los cuales se encuentran distribuido de la siguiente manera cuatro son vendedoras, seis son impulsadoras y cinco son choferes.

El vendedor es el personal propio de la organización cuyo principal objetivo es la comercialización de sus productos o servicios por unos criterios que previamente ha definido la empresa, tales como la zona geográfica, tipos de productos o tipos de clientes y su función es conservar y desarrollar las relaciones con los clientes, para mejorar la posición y la imagen del cliente hacia la empresa. (Martínez, 2014, pág. 93)

Se entiende que los vendedores son aquellos que tienen la función de visitar las tiendas minoristas para vender el producto, además de retener a los clientes actuales que tenga la empresa, captar nuevos clientes, alcanzar determinados volúmenes o porcentajes de venta, mantener o mejorar la participación en su zona de ventas y generar una determinada utilidad o beneficio para la empresa.

Además también nos facilitó una idea clara del trabajo que realizan las impulsadoras en la agencia; ellas se encargan de que aquellos productos que, bien sea por nuevos lanzamientos o por altos inventarios, sea necesario rotar para que de esta manera se vendan en el comercial, ellas son vendedoras de tienda que buscan generar una acción o impulso de compra sobre las personas a través de la comunicación, el diálogo, y la persuasión.

Las impulsadoras realizan dos tipos de impulso del producto, bien sea por demostración donde se encargan de explicar al cliente los usos, características, ventajas y beneficios de los productos ofrecidos o también puede ser por degustación ya que esta es una actividad que complementa a la demostración que tiene como valor agregado dar al cliente una muestra del producto para que lo pueda saborear y así constatar el sabor y los beneficios del mismo.

Las impulsadoras de venta son llamadas en termino general apoyo de ventas que se refiere al personal de la empresa que no realiza pedidos o vende los productos pero que es clave para impulsarlos; en términos más específicos se denomina promotores de ventas que son los que se encargan de dar información sobre las promociones, su objetivo principal es mantener la imagen de los productos para aumentar la demanda de clientes. (Rodríguez, 2016, pág. 106)

Las impulsadoras tienen la función de dar a conocer y vender un producto de acuerdo con sus características y beneficios, logrando con esto que el consumidor/cliente pueda conocer el verdadero valor nutricional que posee el mismo, disipando cualquier duda que este pueda tener en su primera compra, de esta manera se crea un impacto a favor de la marca que se está impulsando.

Además se constató que la administradora de la agencia si tiene conocimiento que existe una ley que ampara a los trabajadores y que existen obligaciones que están estipuladas en dicha ley como por ejemplo las obligaciones del empleador, las obligaciones del empleado, cuales son los beneficios sociales, los contratos de trabajo y los tipos de contratos que se deben realizar de acuerdo a la situación de cada trabajador, pero argumento que ellos no realizan contratos con sus trabajadores por el hecho de simplemente ser una agencia que realiza el trabajo de intermediación entre la empresa y los comerciales de productos de consumo masivo.

Cabe mencionar que los instrumentos que fueron utilizados para la recolección de datos, en este caso las encuestas y la entrevista fueron de gran ayuda para tener un panorama claro con respecto a los contratos y beneficios sociales de la empresa, además de realizar una interpretación cuidadosa de los resultados considerando la calidad de los datos obtenidos, de esta manera se evidencio si los trabajadores conocían el derecho que tienen de recibir los beneficios sociales y de firmar un contrato de trabajo cuando van a ingresar a un nuevo empleo.

Por medio de la encuesta se percibió que las vendedoras que representa solo el 27% de los trabajadores se encuentran satisfechas con su remuneración, mientras que el 73% restante que incluye a las impulsadoras y choferes están insatisfechos ya que no está relacionado a las actividades que desempeñan. Por otra parte es importante mencionar que el 100% de los trabajadores no tienen el conocimiento exacto de que son y cuáles son los beneficios sociales y por el hecho de no conocer tampoco saben que están en la obligación de solicitar a sus empleadores dichos beneficios, ya que ellos realizan trabajos para beneficios de la empresa.

Gracias a esta encuesta también se visualizó que los trabajadores en general, es decir el 100% no firmó un contrato de trabajo cuando inicio sus labores para la mencionada empresa, y justifican que no conocían que debían firmar dichos contratos para de esta forma tener acceso a recibir beneficios que ayudarían a mejorar el nivel de vida en ellos y sus familias; además se obtuvo información de que el 100% de los trabajadores desconoce las razones por las cuales no se les entrega beneficios.

CONCLUSIONES

Considerando la problemática observada en la Agencia de la Empresa Industria Lojana de Especerías S.A se llegó a las conclusiones siguientes:

- Los beneficios sociales en la agencia no son otorgados a los trabajadores como lo manifiesta el Código del Trabajo porque solo realizan contratación verbal, quince trabajadores que representa el 93.75% es a quienes se realiza este tipo de contratación, mientras que la administradora de la agencia que representa el 6.25% ella si tiene contrato de trabajo escrito, los trabajadores tienen obligaciones pero no derechos.
- La persona encargada de la administración de la agencia no cumple con lo que estipula la ley referente a las obligaciones de los empleados, la principal razón de los problemas que se suscitan son las actividades administrativas de la empresa las cuales se monopolizan en una sola persona.
- El 93.75% de los trabajadores cumple las ocho horas de trabajo concernientes a su jornada laboral, sin embargo al no cumplir con las metas de venta establecidas se quedan más tiempo laborando para la agencia sin recibir remuneración por horas extras y suplementarias.
- Los trabajadores de la agencia no tienen afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, si existiera enfermedades profesionales y médicas estas no están contempladas en sus actividades diarias.

BIBLIOGRAFIA

Cañizares, S. M. (2013). *Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición*. Editorial Académica Española.

Código del Trabajo. (26 de Septiembre de 2012). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Constitucion de la Republica del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Doorman, F. J. (2013). *La metodología del diagnóstico en el enfoque "investigación adaptativa"*.

García, G. L. (2016). *El contrato de trabajo (Gestión de recursos humanos)* (Victor Borreguero ed.). Madrid: Editex S.A. Recuperado el 27 de Diciembre de 2018

García, J. I. (2008). *La Remuneración del Trabajo* (Primera ed.). Caracas: Texto C.A. Recuperado el 27 de Diciembre de 2018

Guillén, M. d. (2014). *La comunicación en la empresa: La gestión empresarial*. Madrid : Díaz de Santos.

ILE. (s.f.). *Industria Lojana de Especerías*. Obtenido de <https://ile.com.ec/empresa/>

Jiménez, D. P. (2012). *Manual de recursos humanos*. Madrid: ESIC.

Martínez, S. J. (2014). *Gestión de la fuerza de ventas y equipos de comerciales*. (Primera ed.). IC Editorial.

Montahud, J. A. (2013). *Compromiso y competitividad en las organizaciones*. Publicacions URV.

Rodríguez, A. R. (2016). *Gestión de la fuerza de ventas y equipos comerciales*. España: Elearning S.L.

Sarriés Sanz, L., & Casares García, E. (2014). *Buenas prácticas de recursos humanos*. Madrid-España: ESIC.

Torres, C. A. (2012). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Segunda ed.). Mexico: Pearson.

Trabajo, O. I. (2013). *Recomendaciones internacionales de actualidad en estadísticas del trabajo* (Segunda ed.). Ginebra.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GESTIÓN
EMPRESARIAL



Anexo #2. Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa ILE S.A

1. ¿Qué trabajo usted desempeña en la agencia?

Vendedora ()

Impulsadora ()

Chofer ()

2. ¿Está usted satisfecho con el salario que recibe por parte de la agencia?

Si ()

No ()

3. ¿Considera usted que el salario que recibe está de acuerdo con las actividades que desempeña?

Si ()

No ()

4. ¿Conoce usted cuales son los beneficios sociales a los cuales usted tiene acceso?

Si ()

No ()

5. ¿Sabía que es una obligación que las empresas otorguen beneficios sociales a los trabajadores?

Si ()

No ()

6. ¿Usted firmo algún documento cuando inicio sus labores para la empresa?

Si ()

No ()