



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

NOVIEMBRE 2020 – MAYO 2021

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

**PROCESO DE NOMINA EN LA COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN Y
COMERCIALIZACIÓN LA CLEMENTINA “COOPROCLEM” DE LA UNIÓN**

EGRESADA:

ANDINO ZAMBRANO JOSELIN JAZMÍN

TUTOR:

ING. WENDY LORENA OCAMPO ULLOA

AÑO 2020

Introducción

El caso de estudio realizado tiene como tema “Procesos de nómina en La COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN LA CLEMENTINA “COOPROCLEM” DE LA UNIÓN, la cual se dedica principalmente a la producción y exportación de banano, cuenta con una extensión de 12 mil hectáreas de terreno, donde se produce a menor escala limón, café, teca, carne de res y a gran escala el banano siendo el producto que más cosechan, venden y exportan esta última producción ocupa de forma exclusiva 2 mil quinientas hectáreas de terreno. Su localización se encuentra cerca de la parroquia La Unión perteneciente al cantón Babahoyo provincia de Los Ríos.

COOPROCLEM debido a la magnitud de sus empleados (socios de la cooperativa) los cuales tienen un aproximado de casi 2000, hace que el proceso de nómina se vuelva una responsabilidad muy grande y un trabajo que conlleva un gran esfuerzo para quienes están a cargo del departamento de nómina, por tal motivo se realizó el presente estudio y así descubrir cuáles pueden ser los inconvenientes que surgen a la hora de realizar los cálculos de los roles y registro de todos los beneficios que tiene el trabajador por la realización de su trabajo ya sea en jornada normal y fuera de la misma (horas extras).

Para llevar a cabo el trabajo descrito se implementó como metodología de investigación la entrevista, permitiendo obtener información que ayudó a evidenciar varios contratiempos que afectan al personal del departamento de Nomina de la COOPROCLEM y esto a su vez genera

inconvenientes con los empleados al momento de recibir el pago de sus haberes o en los casos que tienen que percibir sus beneficios.

El caso de estudio elaborado se encuentra en el marco de la sub-línea de investigación Empresas e Instituciones públicas y privadas de la carrera de Ingeniería Comercial, ya que se va a examinar la gestión del personal encargado del proceso de nómina y los efectos sean estos negativos o positivos que presenten los trabajadores (socios) de la COOPROCLEM en relación a dicho proceso.

Desarrollo

En Ecuador el día 5 de junio del 2012 inicia su gestión la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria entidad que supervisa y controla a las organizaciones de la economía popular y solidaria, las cooperativas son instituciones que pertenecen a este grupo, pues tienen como propósito el crecimiento como entidad y el de los socios que la conforman.

“La economía popular y solidaria es la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos” (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2017).

La COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN LA CLEMENTINA, TRABAJADORES - PROPIETARIOS “COOPROCLEM” DE LA UNIÓN, conocida anteriormente como “La Clementina” es considerada la hacienda más grande de la provincia de Los Ríos y del Ecuador esta cuenta con una extensión de 12 mil hectáreas de terreno, donde se produce a menor escala limón, café, teca, carne de res y a gran escala el banano siendo el producto que más cosechan, venden y exportan esta última producción ocupa de forma exclusiva 2 mil quinientas hectáreas de terreno.

La COOPROCLEM es una entidad que no posee fines de lucro y en la actualidad es regulada por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria y la Corporación Financiera Nacional debido al préstamo que poseen todos los trabajadores con esta institución, pertenece al grupo de cooperativas de producción, la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria (2011)

menciona que, las cooperativas de producción “son aquellas en las que sus socios se dedican personalmente a actividades productivas lícitas, en una sociedad de propiedad colectiva y manejada en común, tales como: agropecuarias, huertos familiares, pesqueras, artesanales, industriales, textiles” (pág. 11).

Según los registros del Servicio de Rentas Internas su número de RUC es 1792470374001, la cooperativa fue constituida el 14 de noviembre del 2013 con la participación de 1714 exempleados de la Exportadora Bananera Noboa, pasando hacer socios con el fin de que estos sean los propietarios de la misma. Para la COOPROCLEM la ejecución de actividades de producción y comercialización está fundamentada como su objeto social primordial y su propósito como institución es comercializar productos de gran calidad, aplicando las mejores prácticas de manufactura las cuales les brinden mayores niveles de rentabilidad obteniendo un mayor desarrollo y el de sus socios (Fundación Ambiente y Sociedad, 2018).

La COOPROCLEM como toda entidad posee una estructura organizacional compuesta por el administrador de gerencia general, el gerente agrícola, gerente de ganadería, gerente financiero y el gerente de talento humano en este último se encuentra el departamento de nómina, el cual es el encargado de realizar el cálculo de los pagos a los trabajadores, así como todos los beneficios que por ley le corresponden, para ver de forma más desglosada el organigrama de la entidad véase el anexo 2.

La cooperativa se compone de 11 sectores de producción bananera Beldacos, Palizada 2, Encanto, Robles, Patricia, Nancy, San Rafael, Cauje, San Felipe, Palma Redonda, San Clemente y un sector de producción ganadera de nombre Ganadería.

El objetivo del presente examen práctico (caso de estudio) es dar a conocer las principales dificultades que se presentan en el proceso de nómina de la COOPROCLEM, debido a la cantidad de sectores que maneja un solo departamento, la falta de personal la cual impide generar un proceso de nómina más eficaz, a su vez la magnitud de trabajadores (socios) que posee toda la COOPROCLEM.

Según Orozco (2020) el proceso de nómina es realizado de forma periódica y algunas veces ocasional, para establecer cuáles son los haberes que una empresa o entidad debe de pagar a sus trabajadores por el trabajo o servicio que brindan a la misma.

El proceso de nómina dentro de la COOPROCLEM es sin duda una de las gestiones más importantes dentro de la cooperativa, puesto que regulan y controlan todas las jornadas de labores diarias que realizan los trabajadores, pero aun así presentan serios inconvenientes a la hora de la realización de los cálculos, pagos de sueldos, descuentos, pago de horas extras, etcétera.

Lacalle (2016) nos dice, la gestión de nóminas es importante para el buen manejo de la empresa, debido a la gran responsabilidad que tiene, se debe elegir un personal altamente profesional, que realice un adecuado registro financiero de los sueldos de los empleadores, por los servicios prestados.

La principal función del departamento de nómina de la COOPROCLEM es realizar de forma correcta los cálculos para los roles de pagos, remuneraciones y los beneficios sociales aplicables a los trabajadores (pagos de horas extras, décimo tercera y cuarta remuneración, fondo de reserva, pagos por jubilación, pagos por liquidación, en otros) (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015), (Código de Trabajo, 2012).

El departamento de nóminas, su función principal es la determinación de las percepciones individuales de cada empleado o trabajador, así como las deducciones obligatorias y las opcionales para llegar a determinar el ingreso neto, o remuneración neta. (Guerra, 2011, pág. 50)

Los beneficios sociales son una parte fundamental para la percepción del pago neto que el trabajador recibe en su rol, si el valor de tales beneficios se ve disminuido por alguna situación, este se verá desmotivado y poco interesado por cumplir sus obligaciones laborales, un ejemplo práctico que se puede palpar dentro de la cooperativa es el pago de las horas extras, pues cada empleado (socio) sabe el aproximado de sus ingresos totales menos sus descuentos respectivos, pero al recibir su rol de pagos y darse cuenta que no le fueron consideradas todas sus horas extras laborales se ve incitado a acercarse al departamento de nómina y reclamar por su dinero.

Para (Jiménez, 2007) los beneficios sociales los otorga la empresa a sus empleados como resultado del trabajo que realizan día a día, tales beneficios se encuentran amparados por las leyes ecuatorianas y son de carácter obligatorio el otorgarlos, cabe mencionar que estos aumentan dependiendo del cargo y el tiempo en jornada laboral que desempeñe cada trabajador.

A través de la entrevista se pudo evidenciar que el personal administrativo que labora en el área de nómina presenta inconvenientes al momento de realizar el cálculo de las horas extras, esto da por que los registros de sobretiempo (horas extras) que ejecutan los trabajadores en los diferentes sectores donde laboran en ocasiones no son llevados de forma clara y ordenada, a su vez la gran cantidad de trabajadores que tiene la cooperativa impiden que el departamento de nómina ingrese de manera precisa los haberes que debe percibir cada trabajador, llegando a generar molestias en ellos al presenciar sus roles de pagos y notar la falta de sus valores de sobretiempo trabajados.

Ventura, Delgado y Ventura (2006), manifiestan que las horas extras son las cantidades de tiempo adicionales que un trabajador realiza sobre su jornada de trabajo, que normalmente suele ser una jornada de ocho horas. En la COOPROCLEM los trabajadores que con más frecuencia realizan sobretiempos (horas extras) son los del área de empaque del banano, debido a que una vez culminada su jornada laboral ellos siguen armando palets llenos de cajas para llevarlos a un contenedor el cual sale a altas horas de la noche, todo esto se considera como sobretiempo para quienes trabajan horas de más y desean que su trabajo sea retribuido de igual forma.

El departamento de nómina realiza los respectivos roles de pagos por cada trabajador, alimentando a un software “Agrosoft” de forma diaria los horarios de entrada y salida, sobretiempos (horas extras) que realiza el trabajador, con el propósito de obtener de forma exacta la cantidad de dinero que deben recibir los empleados por su jornada laboral.

Al problema existente se suma el desconocimiento del uso de la tecnología, en los sistemas informáticos de nóminas. La COOPROCLEM cuenta con un sistema de apoyo en el área de nóminas, con la finalidad de realizar un trabajo sin errores y mantenerse actualizados. Pero esto no ha sido posible, hasta el día de hoy puesto que se evidencian ciertos errores, basándonos en la entrevista realizada y en la observación indirecta, se pudo establecer que algunos empleados quienes se desempeñan en esta área, no cuentan con un conocimiento adecuado para la utilización del sistema de control en la nómina.

Los trabajadores reciben su rol de pagos cada quincena en sus respectivos sectores de trabajos, aunque el dinero de forma física no lo reciben en ese instante, puesto que, dicho valor es acreditado a la cuenta bancaria que tienen registrada en la cooperativa, el rol solo es un medio de información para que los empleados puedan visualizar el valor neto de su salario a recibir.

Un rol de pago es aquel documento que lleva un registro de los rubros percibidos por un trabajador durante su jornada laboral (pago de salario o remuneración) y fuera de ella (horas extras), beneficios sociales y los egresos que se descuentan para el final obtener un valor neto a recibir (Araujo, 2018).

En ocasiones los trabajadores se sienten un poco afectados cuando les pagan por su tiempo de trabajo, tal situación se presenta por que los registros de entrada y salida así como los sobretiempos, es decir, las horas extras que realizan los trabajadores de producción no llegan de forma adecuada a manos del personal del departamento de nómina, otro inconveniente que se suscita es porque dichos registros no son colocados como se debe por parte de la persona encargada

de realizarlo en cada sector de producción, debido a estos inconvenientes el trabajador recibe menos dinero del que esperaba recibir.

Cabe mencionar que la enorme lista de trabajadores genera cierto porcentaje de error al momento de la generación del rol de pagos, cubrir con toda esa demanda requiere que exista un mayor número de personal encargado en el proceso de nómina.

El ambiente que atraviesa el departamento de nóminas es agobiante, debido a los problemas ocasionados y los reclamos frecuentes por parte de los empleados, ha generado muchos disturbios entre ellos la pérdida de tiempo, la mala imagen de LA COOPROCLEM, debido al sucesos de errores y mala digitación en todo lo que abarca el rol de pago (sueldo, horas extras, decimos, bonos etc.).

La entrevistada mencionó que departamento de nómina no posee el personal acorde al volumen de registros diarios que realizan en base a los roles de pagos, es decir, existen aproximadamente dos mil trabajadores lo cual es una cantidad muy alta en relación al número de empleados que generan los roles, por ende la optimización de tiempo no siempre juega su favor, ocasionando que la mayor parte del tiempo los encargados del área de nómina terminen su jornada hasta altas horas de la noche.

Para Manuel (2006) la optimización del tiempo en toda empresa es primordial para llegar a cumplir con las tareas encargadas, dejando de lado todas distracciones que se puedan presentar durante la jornada laboral, el no saber gestionar el tiempo causa bajo rendimiento en la productividad y la eficiencia laboral.

Dentro del área de nómina de la COOPROCLEM el no administrar el tiempo al momento de realizar los reportes diarios de las actividades laborales de sus empleados crea atrasos dentro y fuera del departamento, ya que del departamento de nómina sale la información necesaria para poder avanzar con los demás procesos que se efectúan dentro de la institución, como por ejemplo registro contable de los valores pagados en los roles pagados de forma mensual.

Las actividades que se realizan en el área de nómina como los pagos, los descuentos las aportaciones y demás ingresos y beneficios efectuados por el personal de la COOPROCLEM no se pueden emplear debido al bajo rendimiento laboral incitando por el desgaste físico y mental, provocando estrés laboral en los colaboradores del área (Peiró, 2010).

Para Otero (2012) el estrés laboral se manifiesta en los trabajadores cuando estos tienen sobre carga de trabajo sin siquiera respetar su jornada laboral, también se debe por la presión que en ocasiones el empleador les otorga esperando que realicen actividades y tareas por encima de las que él puede realizar, el trabajador por cumplir con las expectativas de su empleador o por miedo hacer despedido fuerza su cuerpo y mente, bajando su rendimiento laboral en lugar de subirlo.

Otro de los inconvenientes que se presentan en la COOPROCLEM se debe a la deficiente coordinación en el área de nómina al realizar sus labores diarias ocasionando el incumplimiento de las metas laborables establecidas impidiendo culminar con éxito los respectivos documentos de pagos y demás tareas que se generan en el departamento debido a que no existe una buena comunicación entre los empleados que realizan sus labores en el departamento para poder mejorar el proceso de remuneraciones del personal que trabaja para la institución.

De acuerdo con Martínez (2012) la comunicación en la empresa es una estrategia para establecer, desarrollar, incrementar y gestionar los vínculos de las personas que integran, considerada como un instrumento eficaz tanto para el efecto positivo de la productividad como la imagen y reputación en general de la misma.

Mediante la investigación de campo y fuentes secundarias de información se ha podido identificar que los trabajadores de la COOPROCLEM, presentan quejas semanales de debido al mal manejo y cálculo de los pagos, horas extras, descuentos, decimos entre otras, de la misma forma se ha determinado que contratación de personal con muy poca experiencia y conocimiento en el área de nóminas.

Existe un inadecuado reclutamiento del personal en la COOPROCLEM este es otros de los inconvenientes que afecta directamente el rendimiento laboral debido que el nuevo empleado que llega a ejercer sus funciones no realiza el respectivo reclutamiento como normalmente se debe de efectuar dado que la Cooperativa ejecuta contrataciones de afinidad y bajo decisión de los administradores por tal manera es de suma importancia que la nueva persona que ingresa a realizar las labores que se efectúan en el departamento de nómina debe de tener conocimientos necesarios para poder cumplir con las actividades que se realizan en dicha área mencionada.

Para Gómez, Balkin y Cardy (2008) establecen que: el reclutamiento es un procedimiento que se lleva a cabo mediante un determinado grupo de personas aptas para un determinado puesto de trabajo.

Si bien es cierto el proceso de reclutamiento es importante para toda entidad ya que mediante la convocatoria de personas quienes se consideren aptas para un determinado tipo de actividad se lleva a cabo un respectivo proceso de selección del personal para así ingresarlo en el puesto de trabajo requerido. En el departamento de nómina de la COOPROCLEM en ocasiones no se cumple con un adecuado proceso de reclutamiento del personal, puesto que al contratar a un nuevo empleado este es escogido por algún tipo de preferencia personal, sin considerar las aptitudes necesarias para la vacante de empleo.

Si un nuevo empleado ingresa a trabajar al departamento de nómina sin poseer las destrezas necesarias para el correcto desempeño de sus funciones laborales, el mismo generara problemas para con su departamento, siendo una pieza que no va a engranar con las demás para la consecución de un mismo fin (proceso de nómina eficaz).

La falta de familiarización en el puesto de trabajo del departamento de nómina de la COOPROCLEM nace cuando el reclutamiento no es el adecuado, se pierde mucho tiempo hasta que la persona encargada de alguna actividad entienda a la perfección su rol en el departamento, puesto que, desde el inicio no contó con el conocimiento que se necesita para ser un aporte más no una carga para sus compañeros, llegando a ocasionar retrasos en los procesos y al final problemas con los altos mandos y los mismos trabajadores cuando reciben sus roles.

La COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN LA CLEMENTINA “COOPROCLEM” DE LA UNIÓN, no está cumpliendo con su principal función la cual era buscar su propio crecimiento y el de sus empleados, estos últimos encontrándose algo afectados por la situación que vive el departamento de nómina, quizás la falta quizás la falta de eficiencia en los

procesos que se deben realizar tenga que ver con decisiones tomadas por los altos mandos, pues a mayor demanda de trabajadores debería existir mayor número de empleados encargados del área en cuestión, así, la carga laboral disminuiría al igual que estrés ocasionado por el excesivo trabajo.

Hablando del reclutamiento este debería llevarse a cabo aplicando todos los procesos necesarios para conseguir la excelencia laboral y no ejecutarlo a través de preferencias que tengan los directivos más altos con personas que buscan el padrinaje.

Todas las situaciones antes mencionadas solo generan que trabajador viva desmotivado, sintiendo un quemeimportismo al momento de realizar su trabajo pues se ha palpado de forma directa (por medio de la observación) que los trabajadores sienten que su trabajo no es recompensado como debería y que solo las personas con un mayor cargo laboral reciben un sueldo mayor al de sus expectativas, mientras que la realidad del trabajador, quien se esfuerza día a día y que lo hace incluso por encima de su jornada normal no es recompensada de la forma justa.

El proceso de nómina no debería tener tantas complicaciones, así exista una gran demanda de trabajadores, pues se puede realizar una mejor distribución de los empleados encargados del departamento de nómina quienes a su vez estén realmente capacitados en el manejo correcto del sistema informático que ellos emplean aumentando también el número de empleados para que así la carga de trabajo de las personas de dicho departamento no aumente y por el contrario disminuya, haciendo que el trabajo sea ameno y con un ambiente agradable, donde conviva el compañerismo y la buena comunicación.

De igual manera la información de registros de sobre tiempo, así como de entrada y salida debe ser llevada por una persona fija en cada uno de los 11 sectores de producción, quien no altere los registros y considere de forma justa todas las horas trabajadas por los trabajadores y socios de la cooperativa.

Conclusiones

De acuerdo al caso de estudio realizado se pudo determinar que La “COOPROCLEM” presenta ciertos problemas en torno proceso de nómina debido a que:

- Al efectuar el cálculo para los roles de pagos no son considerados los valores reales que debe percibir el trabajador, como lo es el caso de las horas extras mismas que no son registrados en base a las horas extraordinarias trabajadas, lo cual genera molestias en los empleados, quienes se sienten perjudicados por el departamento de nómina.
- En el departamento de nómina no existe un número adecuado de empleados para cumplir con la demanda de actividades que se generan por la gran cantidad de trabajadores que posee la cooperativa en cada uno de los sectores de producción bananera.
- No existe un adecuado manejo del sistema, mismo que les permita sacar un mayor provecho, logrando la optimización de procesos y llegar a las metas establecidas por el departamento.
- El proceso de reclutamiento del personal no es llevado a cabo bajo los lineamientos pertinentes, ni considerando los méritos que puede tener cada nuevo empleado, esto se da porque el otorgamiento de una nueva plaza de trabajo se realice por conveniencia que viene por los altos mandos, ingresando un nuevo miembro del equipo que no cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñarse de forma eficiente y eficaz, convirtiéndose para todo el departamento en una carga mas no un aporte para alivianar la carga laboral de todos.

Bibliografía

- Fundación Ambiente y Sociedad. (20 de Junio de 2018). “Estudio social y capacitación para la integración socio-laboral del componente humano y el reforzamiento organizacional de la Cooperativa de producción y comercialización La Clementina, trabajadores propietarios COOPROCLEM.”. Quito, Ecuador: Publicaciones FAS. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cS7UgG4qFb4J:https://fasecuador.org/2018/06/20/la-clementina/+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=ec>
- Araujo, W. (2018). *El rol de pagos aplicado a diferentes tipos de contratos de*. Guayaquil: Universidad Católica. Recuperado el 14 de 08 de 2020, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11797/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-212.pdf>
- Código de Trabajo. (2012). Quito: Registro Oficial Suplemento 167. Recuperado el 14 de 2020 de 2020, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- García, L. (2016). *Gestión de recursos humanos* (Dieciseisava ed.). Madrid: Editex. Recuperado el 16 de Agosto de 2020, de https://books.google.com.ec/books?id=a5pcDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti+on+de+recursos+humanos&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi8mIzrwsHrAhWLTVkKHxk3B_wQ6AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q&f=false
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Madrid, España: Pearson Educacion S.A. Recuperado el 16 de Agosto de 2020, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7.PDF>
- F

Guerra, H. (2011). *Implementación del sistema de nominas aplicado a una empresa comercial de servicio e industrial*. Universidad Autonoma de Nuevo Leon . Monterrey : División de Estudios y Post-Grado. Recuperado el 16 de Agosto de 2020, de <http://eprints.uanl.mx/6094/1/1080087878.PDF>

Jiménez, D. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Madrid, España: ESIC Editorial. Recuperado el 14 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=XRfaaDPHE3IC&pg=PA208&dq=%22beneficios+sociales%22&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjG29nLn7XrAhWPrFkKHYbHDcIQ6AEwBHoECAUQA#v=onepage&q=%22beneficios%20sociales%22&f=false>

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. (2015). Quito: Registro Oficial 433. Recuperado el 12 de 08 de 2020, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador_-_ley_org._para_la_justicia_labora_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar.pdf

Manuel, G. (2006). *Gestión eficaz del tiempo* (Primera ed.). Malaga, España: Innovación y Cualificación S.L. Recuperado el 14 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=PewThnbw3E0C&pg=PA35&dq=optimizacion+d+e+tiempo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjEtbHSibjrAhVIu1kKHVgdA9MQ6AEwAXoECAIQAg#v=onepage&q=optimizacion%20de%20tiempo&f=false>

Martínez, D. C. (2012). *La Gestión Empresarial* (Primera ed.). Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos . Recuperado el 16 de Agosto de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=6HncD6HWKd4C&printsec=frontcover&dq=comunicaci%C3%B3n+en+la+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj4nNmXgcHrAhWKj>

VkKHWf4DMgQ6AEwAXoECAIQAg#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20en%20la%20empresa&f=false

Orozco, L. (2020). *Estudio Integral de la Nomina*. Mexico: Ediciones ISEF. Recuperado el 11 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=dXntDwAAQBAJ&pg=PT23&dq=%22proceso+de+nomina%22&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiA7PzYlrHrAhUDj1kKHbnnBcEQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=%22proceso%20de%20nomina%22&f=false>

Otero, J. (2012). *Estres Laboral y Burnout en profesores de Enseñanza Secundaria* (Primera ed.). Diaz de Santos. Recuperado el 15 de Agosto de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=999vCQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estres+laboral+lopez&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiLoLG88MDrAhVMvlkKHSfHA7EQ6AEwAHoECAyQAg#v=onepage&q=estres%20laboral%20lopez&f=false>

Peiró, J. (2010). *Estres laboral y riesgos psicosociales* (Primera ed.). Valencia, España: UNIVERSIDAD DE VALENCIA. Recuperado el 14 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=ZaxWeJSYZE8C&printsec=frontcover&dq=estres+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjRqNy7m7jrAhXDUt8KHW7IDJ0Q6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q&f=false>

República del Ecuador Asamblea Nacional. (14 de Abril de 2011). Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria. Quito, Ecuador: Registro Oficial 444. Obtenido de <https://www.seps.gob.ec/documents/20181/25522/LEY%20ORGANICA%20DE%20ECONOMIA%20POPULAR%20Y%20SOLIDARIA%20actualizada%20noviembre%202018.pdf/66b23eef-8b87-4e3a-b0ba->

194c2017e69a#:~:text=%2D%20Para%20efectos%20de%20la%20presente,bienes%20y%20servicios%2C%20

Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (27 de Junio de 2017). *Conoce que es la Economía Popular y Solidaria (EPS)*. Obtenido de

[https://www.seps.gob.ec/noticia?conoce-la-](https://www.seps.gob.ec/noticia?conoce-la-eps#:~:text=La%20econom%C3%ADa%20popular%20y%20solidaria%20es%20la%20forma%20de%20organizaci%C3%B3n,satisfacer%20necesidades%20y%20generar%20ingresos.)

[eps#:~:text=La%20econom%C3%ADa%20popular%20y%20solidaria%20es%20la%20forma%20de%20organizaci%C3%B3n,satisfacer%20necesidades%20y%20generar%20ingresos.](https://www.seps.gob.ec/noticia?conoce-la-eps#:~:text=La%20econom%C3%ADa%20popular%20y%20solidaria%20es%20la%20forma%20de%20organizaci%C3%B3n,satisfacer%20necesidades%20y%20generar%20ingresos.)

Ventura, B., Delgado, S., & Ventura, E. (2006). *Gestión Administrativa del Personal* (Segunda ed.). Madrid, España: Parainfo. Recuperado el 15 de Agosto de 2020, de

https://books.google.com.ec/books?id=eIzca6xvzk4C&printsec=frontcover&dq=gestion+administrativa+de+personal+ventura+y+gonzalez&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi_kObB6sDrAhWFjlkKHYQwAVYQ6AEwAHoECAQQA#v=onepage&q=gestion%20administrativa%20de%20personal%20ventura%20

Anexos

Anexo 1. Datos generales de la Cooperativa

Consulta de RUC

RUC
1792470374001

Razón social
COOPERATIVA DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION LA
CLEMENTINA, TRABAJADORES - PROPIETARIOS
COOPROCLEM

Estado contribuyente en el RUC
ACTIVO

Nombre comercial

Representante legal

Nombre: ANDRADE SELLAN CARLOS MIGUEL
Cédula/RUC: 1201923610

Actividad económica principal		CULTIVO Y VENTA DE FRUTAS
Tipo contribuyente	Subtipo contribuyente	
SOCIEDAD	SECTOR DE LA ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA	
Clase contribuyente	Obligado a llevar contabilidad	
ESPECIAL	SI	
Fecha inicio actividades	Fecha actualización	Fecha cese actividades
14/11/2013	07/01/2020	

Establecimiento matriz:

Lista de establecimientos - 1 registro

No. establecimiento	Nombre comercial	Ubicación de establecimiento	Estado del establecimiento
001	BELDACOS	LOS RIOS / BABAHOYO / LA UNION / PRINCIPAL S/N Y SECUNDARIA	ABIERTO

Establecimientos adicionales:

Lista de establecimientos - 11 registros

No. establecimiento ↕	Nombre comercial ↕	Ubicación de establecimiento ↕	Estado del establecimiento ↕
002	GANADERIA	LOS RIOS / BABAHOYO / LA UNION / PRINCIPAL S/N Y SECUNDARIA	ABIERTO
003	PALIZADA 2	LOS RIOS / BABAHOYO / LA UNION / PRINCIPAL S/N Y SECUNDARIA	ABIERTO
004	ENCANTO	LOS RIOS / BABAHOYO / LA UNION / PRINCIPAL S/N Y SECUNDARIA	ABIERTO
005	ROBLES	LOS RIOS / BABAHOYO / LA UNION / PRINCIPAL S/N Y SECUNDARIA	ABIERTO
006	PATRICIA	LOS RIOS / BABAHOYO / LA UNION / PRINCIPAL S/N Y SECUNDARIA	ABIERTO
007	NANCY	LOS RIOS / BABAHOYO / LA UNION / PRINCIPAL S/N Y SECUNDARIA	ABIERTO
008	SAN RAFAEL	LOS RIOS / BABAHOYO / LA UNION / PRINCIPAL S/N Y SECUNDARIA	ABIERTO
009	CAUJE	LOS RIOS / BABAHOYO / LA UNION / PRINCIPAL S/N Y SECUNDARIA	ABIERTO
010	SAN FELIPE	LOS RIOS / BABAHOYO / LA UNION / PRINCIPAL S/N Y SECUNDARIA	ABIERTO
011	PALMA REDONDA	LOS RIOS / BABAHOYO / LA UNION / PRINCIPAL S/N Y SECUNDARIA	ABIERTO
012	SAN CLEMENTE	LOS RIOS / BABAHOYO / LA UNION / PRINCIPAL S/N Y SECUNDARIA	ABIERTO

Anexo 2. Organigrama organizacional



Anexo 3. Entrevista

1. ¿Existe un ambiente laboral apropiado para realizar las funciones dentro del área de nómina?
2. ¿Utilizan un software para la realización de las tareas del departamento de nómina?
3. ¿Todos los integrantes del departamento de nómina pueden manejar sin problemas el software que utilizan?
4. ¿Cuántas personas laboran dentro del departamento de nómina?
5. ¿Existe un número adecuado de trabajadores para desempeñar de forma eficaz todas las tareas que el departamento de nómina requiere?
6. ¿Considera usted que existe una buena comunicación dentro del departamento en que labora?
7. ¿Considera usted que la motivación es importante para poder rendir en el área de nómina?
8. ¿Considera usted que el personal que labora en el área de nómina se encuentra altamente capacitado para poder realizar las funciones laborales?
9. Dentro del proceso de nómina ¿cuál o cuáles son los problemas o inconvenientes que se suscitan al momento de la generación de los roles de pago?
10. Cada que tiempo los trabajadores se acercan al departamento de nómina a dejar sus reclamos por alguna consistencia por el pago de sus roles.

11. Considera usted que los empleados se sienten conforme con sus pagos semanales que les otorga la cooperativa