UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

GESTIÓN DE LA RETRIBUCIÓN COMO ESTRATEGIA PARA RETENER AL RECURSO HUMANO EN LA EMPRESA DISTRIB-SUR

LAPO CHAVEZ JUAN GABRIEL
INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MACHALA
2020

UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

GESTIÓN DE LA RETRIBUCIÓN COMO ESTRATEGIA PARA RETENER AL RECURSO HUMANO EN LA EMPRESA DISTRIB-SUR

LAPO CHAVEZ JUAN GABRIEL
INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MACHALA
2020

UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EXAMEN COMPLEXIVO

GESTIÓN DE LA RETRIBUCIÓN COMO ESTRATEGIA PARA RETENER AL RECURSO HUMANO EN LA EMPRESA DISTRIB-SUR

LAPO CHAVEZ JUAN GABRIEL
INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

JAYA PINEDA IDDAR IVAN

MACHALA, 09 DE DICIEMBRE DE 2020

MACHALA
09 de diciembre de 2020

Análisis de los mercados de consumos de diferentes sectores de heladería – frutas en el cantón Machala

por Juan Gabriel Lapo Chavez

Fecha de entrega: 20-nov-2020 09:38p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1448516920
Nombre del archivo: proyecto_1.pdf (336.9K)
Total de palabras: 4982
Total de caracteres: 26854

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

El que suscribe, LAPO CHAVEZ JUAN GABRIEL, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado GESTIÓN DE LA RETRIBUCIÓN COMO ESTRATEGIA PARA RETENER AL RECURSO HUMANO EN LA EMPRESA DISTRIB-SUR, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las dispociones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 09 de diciembre de 2020

LAPO CHAVEZ JUAN GABRIEL
0703971416

RESUMEN

La investigación centra su atención en las retribuciones económicas y no económicas la que la empresa DISTRIB - SUR implementa como estrategia para retener los empleados que demuestran un esfuerzo por encima del esperado, así como de las remuneraciones que tiene derecho los trabajadores en el orden jurídico de Ecuador y la gestión del talento humano que es el encargado de proveer todo su contingente para que la productividad de la empresa no se vea estancada y le permita alcanzar los objetivos propuestos en la inversión inicial; los parámetros analizados son entre otros los beneficios sociales, retribuciones voluntarias, motivación por parte del colaborador, sueldo básico ecuatoriano y demás derechos que tiene que ser retribuidos por los empleadores a cada recursos humano con el fin de alcanzar dos puntos esenciales, primero, operar dentro el margen de la ley y segundo conseguir la fidelidad de los trabajadores al proporcionarles un ambiente propicio y sueldo o jornal justo en función de las actividades que realice dentro de la unidad económica. La base literaria se fundamenta en investigaciones científicas previas de alto impacto y los resultados en relación a la normativa legal vigente, permitiendo brindar conclusiones valederas para otros estudios o para el análisis de organizaciones que se sientan identificadas con estas temáticas.

Palabras clave: remuneraciones, derecho, beneficios sociales, administración, sueldo

ABSTRACT

The research focuses on the economic and non-economic remuneration that the company DISTRIB - SUR implements as a strategy to retain employees who demonstrate an effort above the expected, as well as the remuneration that workers are entitled to in the legal order of Ecuador and the management of human talent that is in charge of providing all its contingent so that the productivity of the company is not stagnant and allows it to achieve the objectives proposed in the initial investment; The parameters analyzed are, among others, social benefits, voluntary remuneration, employee motivation, Ecuadorian basic salary and other rights that must be paid by employers to each human resource in order to achieve two essential points, first, to operate within the margin of the law and secondly, to obtain the loyalty of the workers by providing them with a favorable environment and a fair salary or wage depending on the activities carried out within the economic unit. The literary base is based on previous high-impact scientific research and the results in relation to current legal regulations, allowing us to provide valid conclusions for other studies or for the analysis of organizations that feel identified with these issues.

Keywords: remuneration, law, social benefits, administration, salary

INDICE DE CONTENIDO

CONTENIDO **PAGINA**

RESUMEN……1
ABSTRACT……..1
INTRODUCCION……3
OBJETIVO CENTRAL…….....4
DESARROLLO……5
TABLA1
TIPOS DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA…….....5
SUELDOS……7
RETENCION DE EMPLEADOS……8
TABLA 2
SUBSISTEMA LA RETENCION DE EMPLEADOS…….....8
ADMINISTRACION……..…….9
AMBIENTE O CLIMA LABORAL…….....……..…10
CASOS PRACTICOS……..…11
QUE MEDIDAS TOMAR PARA RETENER AL PERSONAL IDONEO.....19
CONCLUSIONES……..20
BIBLIOGRAFIA…….....21

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el talento humano resulta ser imprescindible para el normal funcionamiento de las pequeñas o grandes empresas, ya que poseen características únicas y se constituyen en una fuente de ventaja competitiva (Sánchez y Herrera, 2016); adicionalmente, permiten mantener los niveles de producción gracias a su preparación profesional que les permite buscar las mejores alternativas o estrategias para minimizar riesgos y maximizar las inversiones, cuyo esfuerzo debe ser gratamente recompensando de acuerdo a las normativas legales vigentes y también en función a sus capacidad para ser innovadores o crear nuevos productos o servicios que le permitan a la empresa mantenerse en el mercado y aumentar sus niveles de ventas.

Otro factor que influye en la administración del talento humano, es las políticas o estrategias que se dispongan en la empresa para retener los empleados considerados como idóneos para que no emigren hacia otras unidades económicas, poniendo en riesgo la productividad de la organización.

En cuanto a los sueldos, que es otro factor determinante para la retención de los empleados, según el portal Statista (2020) a enero del 2020, en América Latina, Uruguay es el país que mayor sueldo retribuye a su talento humano con $ 429,00 seguido de Ecuador con $ 400,00 Chile con $ 388,00 dejando a Paraguay el cuarto puesto con un salario de $ 331,00. Estas cifras evidencian que nuestro país está entre los primeros en retribuir el esfuerzo físico e intelectual de sus trabajadores y empleados a nivel regional, situación que se espera siga así y mejore en el futuro cercano, por la sencilla comparación con la canasta básica que supera esos valores y por lo tanto se hace necesario un estudio pormenorizado para cubrir al menos ese parámetro y mejorar la calidad de vida de toda la población.

Como se lo expuso anteriormente, en Ecuador el salario básico actual es de $ 400,00; cifra que estuvo en discusión por parte de trabajadores y empleadores que veían que sus capitales estaban en riesgo si el gobierno central aumentaba en más el valor comparado del año 2019 y por otra parte la situación de los trabajadores que sienten que con esos valores no les alcanza para cubrir todas sus necesidades diarias.

En este sentido, el estudio gira en torno a la retribución monetaria y no monetaria que las empresas deben realizar al talento humano por el desempeño de sus funciones, cuáles son sus beneficios sociales y la forma de cancelarlos en casos específicos como el décimo tercero, décimo cuarto, fondo de reserva, vacaciones y horas extras. Todos estos elementos, que tiene derecho el trabajador, son analizados en el presente trabajo, así como la correcta administración de los fondos que debe contar la empresa para solventar casos particulares de despidos futuros del personal.

El problema central de la investigación se relaciona con: ¿de qué forma incide una correcta retribución monetaria y no monetaria en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DISTRIB SUR? Recordando que el incumplimiento de las disposiciones emitidas por el órgano rector de los derechos laborales, el Ministerio de Trabajo, conlleva a sanciones económicas que afectan de manera significativa los interese económicos de la empresa.

El objetivo central de la investigación se deriva en: "analizar las retribuciones económicas y no económicas a los empleados de la empresa DISTRIB-SUR que contribuyen al ambiente laboral de la organización y el logro de sus metas empresariales"

La metodología es de carácter descriptivo, analizando cada respuesta del talento humano de la empresa, sujeto a estudio y detallando en cada cálculo, la normativa que permite su ejecución, tratando de esta forma que los administradores tomen en consideración para sus planificaciones anuales en las salidas de efectivo que deben desarrollar en sus operaciones diarias.

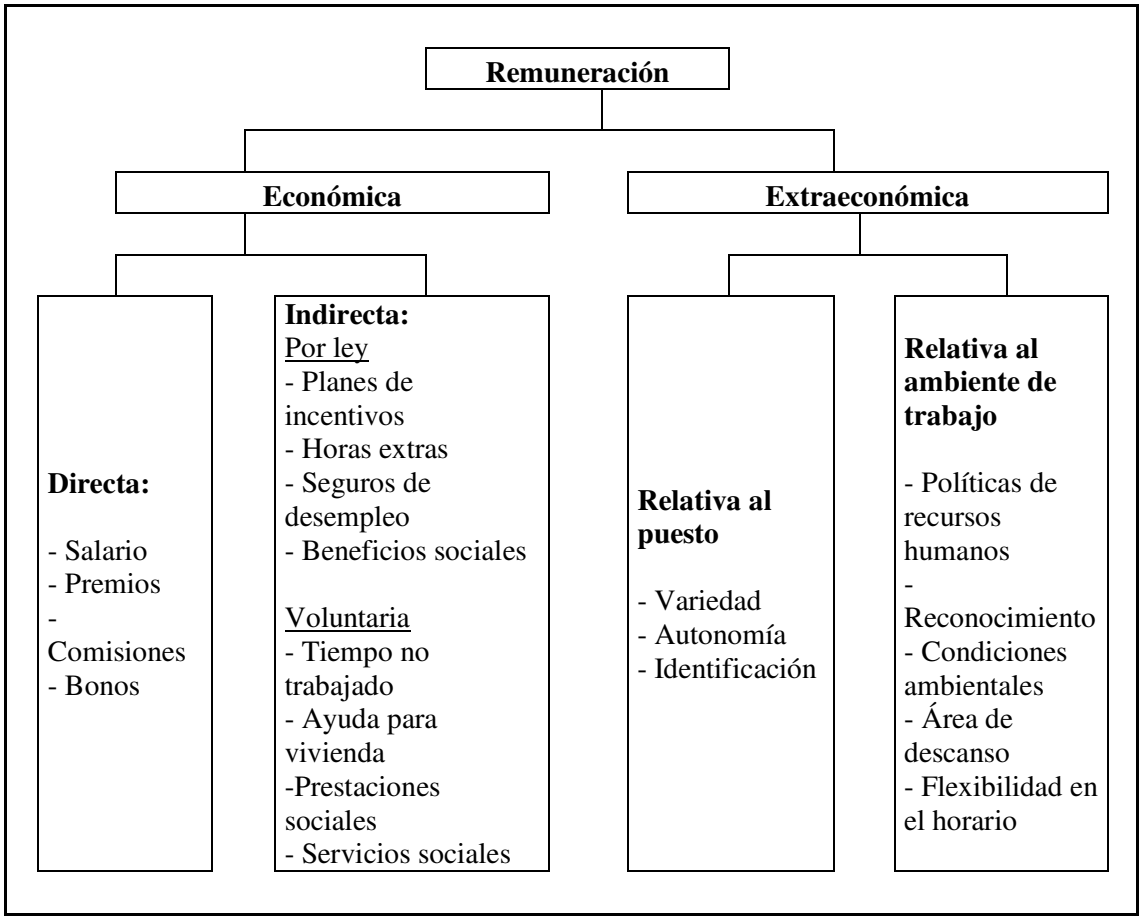
DESARROLLO

Retribuciones económicas y no económicas

A nivel empresarial existen dos tipos de incentivos o retribuciones a los colaboradores, las monetarias y no monetarias, que funcionan muy bien cuando se persigue un objetivo determinado (Becerra, 2017). En nuestro país existen distintas formas de remuneraciones que van desde las legales a las voluntarias y de las económicas a las no económicas, sin que se reste importancia a ninguna de ellas, ya que las dos son motivacionales en todo el desempeño de los trabajadores de una organización.

Según Chiavenato (2007) las remuneraciones atendiendo a la economía local, pueden clasificarse en:

Tabla 1: Tipos de remuneraciones en las empresas



Fuente: Chiavenato (2007)

Como podemos apreciar existen varios tipos de recompensas que no solo son económicas y que permiten que el trabajador cuente con una motivación suficiente para ejercer sus actividades dentro de la empresa con el mayor compromiso posible, de aquí ya depende del administrador para buscar las mejores alternativas que se ajusten a las necesidades de la empresa y de los trabajadores. En esta parte es importante resaltar que en toda empresa es muy importante contar con un sistema de premios en donde se destaca el sueldo, prestaciones, ascensos o similares, pero también el de sanciones, que no son más que medidas disciplinarias para que el individuo realice su mejor esfuerzo en beneficio de la organización y como incentivo mismo para su desempeño.

Las retribuciones económicas que debe percibir el trabajador amparado en la ley y más común son:

- Salario.- cantidad de dinero que se cancela al empelado o trabajador por desempeñar sus funciones, acuerdo entre empleador y empleado.
- Horas extras.- valor que la ley señala se le debe cancelar al empleado por trabajar fuera de su horario normal de trabajo o en jornadas nocturnas
- Décimo cuarto sueldo.- es un valor que se paga la trabajador como ayuda económica para el estudio, de ahí que también conocido como bon o escolar, y es igual al sueldo básico unificado dividivi para 12
- Décimo tercer sueldo.- o bono navideño.- es un valor que se paga al trabajador en el mes de diciembre y es equivalente al total de los ingresos percibidos dividio0os para doce.
- Fondo de reserva.- es un valor que se paga al trabador cuando ya ha trabajado más de un año en la misma empresa, es decir empieza aganar desde el treceavo mes, y es igual al total de ingresos multiplicado por el 8,33%
- Vacaciones.- es un beneficio que tiene derecho el trabajador desde el primer día de trabajo y es equivalente al total e ingresos dividido para 12

Las retribuciones voluntarias y no económicas están relacionadas con la motivación, generando en el empleado un síndrome de retroalimentación, es decir si por alguna acción bien realizada se premia al empleado, este lo volverá a hacer de manera eficiente (Moreano, 2018); entre otros se tiene las siguientes:

- Premios que están directamente vinculados con el criterio de alcance de objetivos de la empresa, normalmente estos premios so para la alta dirección en cuanto a sus resultados económicos, es decir las pérdidas y ganancias de la organización.
- Premios relacionados con el tiempo de servicios de las personas, y que son entregados cada ciertos intervalos de tiempo.
- Premios que exigen la diferenciación de puestos de trabajo con mejoras salariales y que se constituyen en una gran motivación por alcanzarlos.
- Premios globales por el cumplimento de metas departamentales, estos premios normalmente son repartidos entre todos los miembros del departamento o área que ha sido beneficiada.

Sueldos

El salario mínimo es un monto regulado por el estado Martínez (2018) para la retribución del talento humano tanto en el sector público como privado; es un monto como su nombre lo doce "mínimo" pudiendo los empleadores cancelar valores superiores en relación a su capacidad de pago o a su vez al esfuerzo que se requiera para ejecutar las funciones; una la forma de romper el yugo de un salario mínimo que no alcanza para cubrir las necesidades básicas, es la generación de condiciones efectivas para los trabajadores y empleados.

Según el estudio de Payo (2015) el salario mínimo es una remuneración determinada de modo variable según cada nación y por cada periodo laboral, es decir día, hora, mes, entre otros que los empleadores deben retribuir a cada uno de sus trabajadores; aquí hay que recordar que cada país tiene su regulación y por ende los salarios son distinto en cada región, siendo un parámetro que delimita en parte las condiciones de vida de cada ciudadano.

También es importante resaltar lo que señala Sánchez (2017) quien describe que la desigualdad en la renta disponible equivalente de los hogares ha ido en aumento en los últimos años, lo que es contrario a los intereses del talento humano. Por otra parte hay que recordar que las condiciones de trabajo no son las más adecuadas en ciertos casos, y que los trabadores más bien laboran por el temor a ser despedidos o despojados de sus entradas de dinero mensuales (Velázquez y Hernández, 2018).

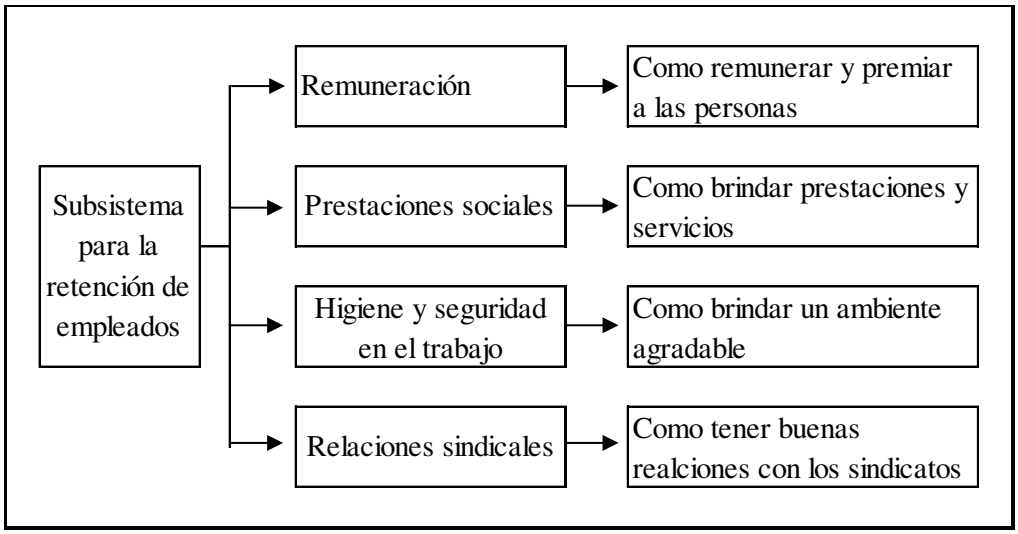
Retención de empleados

La retención de empleados es una acción que se vincula con las prácticas administrativas que están direccionadas a no dejar ir a individuos en cargos que son considerados como claves dentro de la empresa, ya sea por su desempeño o conocimientos específicos (Garcés, Londoño, Méndez y Mártinez, 2016); en este sentido, las grandes empresas cada vez están más convencidas de retener a sus empleados ya que son tan o más importantes que las área de ventas o mercadeo mismo.

Por su parte Miranda (2016) señala que la motivación es el factor que permite la retención de los empleados en una organización, ya que se trata de personas que tienen necesidades y sueños que se pueden cristalizar si su trabajo es bien recompensado; ahí la gran participación del administrador como elemento clave de la empresa que conoce las necesidades de sus trabajadores y posibilita que su labor realizada con eficiencia sea recompensada de manera económica o cambio de puestos, según las necesidades y características de la empresa.

Chiavenato (2007) Presenta un subsistema para la retención de empleados que puede ser muy significativo al momento de que el talento humano sienta que la empresa es l mejor ligar para desempeñar sus funciones:

Tabla 2: subsistema la retención de empleados



Fuente: Chiavenato (2007)

Como podemos apreciar, existen diferentes formas de que los empleadores o inversionistas pueden hacer para que los empleados que son considerados como necesarios para el buen funcionamiento de la empresa se queden laborando en sus instalaciones, solo queda analizar las características de la empresa y adecuarlas para logra esta importante meta de la administración del talento humano.

Administración

"La ciencia de la administración de empresas comúnmente incluye el estudio de cuatro áreas básicas: teoría organizacional (TO) administración estratégica (AE) comportamiento organizacional (CO) y dirección de recursos humanos (DRH)" (Arteaga, Intriago y Mendoza, 2016); es decir que el futuro profesional de la administración debe conocer a detalle como es el funcionamiento del talento humano, la inversión que se requiere así como las reservas que se debe disponer en casos específicos de conflictos con los empleados.

A través de la correcta administración es que la empresa puede ver cristalizados sus objetivos o metas económicas a corto o largo plazo, de ahí que las decisiones que se tomen deben estar basadas en hechos verídicos; adicionalmente a la correcta planificación, el estudio de los riesgos también es una constante en esta profesión, sean estos laborales, competitivos o de cualquier otra índole; al respecto Soler, Varela, Oñate y Naranjo (2018) menciona que en la medida que las empresas crecen, la cultura de los riesgo se ha ido acrecentando aún más en los sectores industriales y de servicios.

De ahí que el administrador del recurso humano, es aquella persona líder que dirige o coordina al menos a una persona Paredes (2015) para que esta pueda desenvolverse la mejor forma dentro de sus funciones asignada.

Ambiente o clima laboral

El clima laboral es definido "como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización" (Jiménez y Jiménez, 2016 p. 28). Señalan además que el clima laboral es de mucha importancia, ya que la estabilidad que se le pueda dar a los empleados de la misma a generar mayor productividad y beneficio para su sector, además de aquello, se debe analizar que cada empleado debe estar satisfecho con lo que realiza, ya que de no estarlo su productividad se verá reflejada en resultados adversos.

Es un conjunto de situaciones percibidas por los trabajadores para describir de forma clara a una organización y que la distinguen de otras; es muy influyente en el comportamiento de las personas en el desarrollo de sus actividades dentro de las empresas (Sotelo y Figueroa, 2017); es decir, que con un ambiente propicio para ejecutar sus acciones, los trabajadores las desarrollaran de mejor forma, ya que sentirán que son retribuidos de manera pertinente por sus acciones.

Por su parte Chirinos, Meriño y Martínez (2018) señalan que el ambiente laboral es el que influye de manera directa en el comportamiento de los empleados, es decir en la ejecución de sus actividades y el rendimiento económico de la empresa, razón por la cual los administradores deben conocer de manera clara la percepción que tienen los empleados sobre su situación laboral y en base a ello tomar las mejores decisiones para retenerlos, si el caso así lo amerita.

Finalmente Ravina, Villena y Gutiérrez (2017) señala que no hay suficientes explicaciones sobre lo que significa la felicidad laboral, y que la misma se puede resumir en:

- Ambiente laboral diseñado para propiciar la creatividad, compromiso afectivo, interacción y el aprendizaje colaborativo.
- Una cultura organizacional que se base en principios de justicia, respeto, trabajo en equipo tolerancia y solidaridad.
- Que exista un liderazgo eficiente direccionado a facilitar el desarrollo del bienestar organizacional y sobre todo la innovación tecnológica.

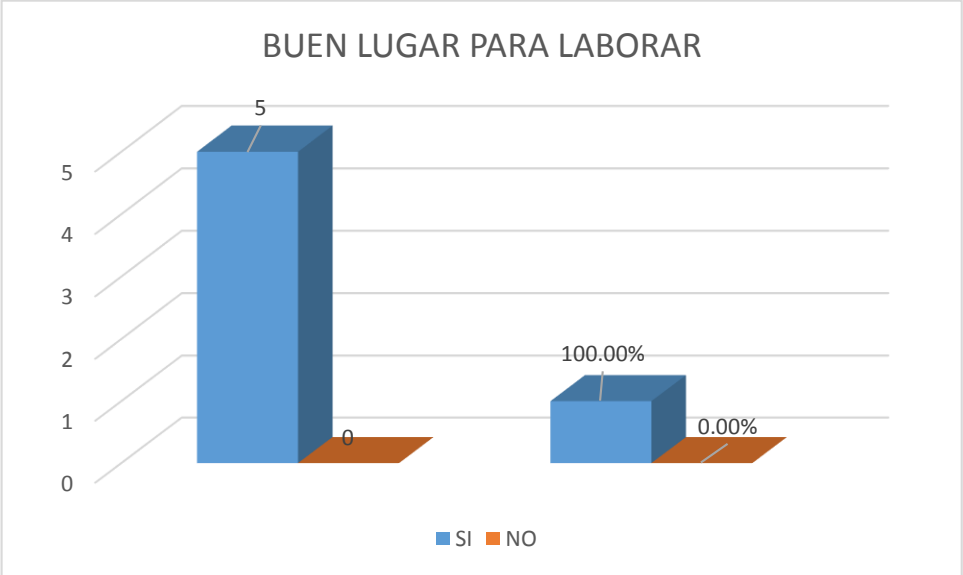
Caso practico

La presente investigación se desarrolla en la empresa DISTRIB-SUR ubicada en la ciudad de Machala y dedicada a la comercialización de artículos que han gozado de buena aceptación en el público; el objetivo es analizar las formas de redistribuir el desempeño de los trabajadores y con ello el ambiente laboral que se desarrolla en la organización.

Los resultados obtenido de la encuesta a los trabajadores de la empresa DISTRIB-SUR son los siguientes:

1. ¿Considera usted que la empresa es un buen lugar para laborar?

Figura 1: La empresa es un buen lugar para trabajar



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor

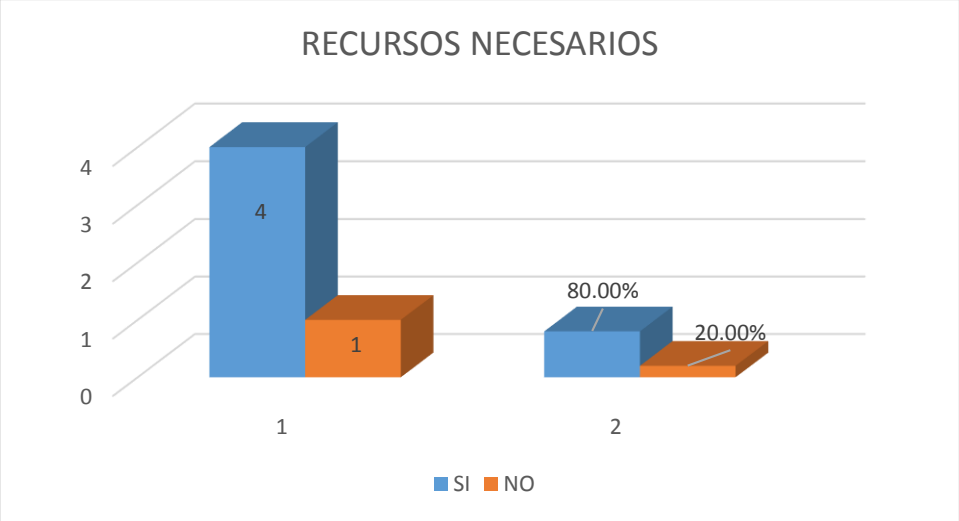
Análisis

Los cinco empleados que laboran en la empresa DISTRIB-SUR responden que en la misma se da un buen ambiente de trabajo, de manera general, ya que también señalan que existen algunas situaciones que aspiran se mejoren como el aumento de sueldos o

comisiones por ventas superiores a las esperadas, o que se cuenten con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones, esto incluye materiales de bioseguridad (por la pandemia) que deben asumir desde sus bolsillos o algunos útiles de oficina que en ocasiones se terminan sin contar con las debidas reservas; por lo demás consideran que el ambiente es propicio y que tiene buen trato por parte de los jefes superiores al momento de designarles alguna actividad específica dentro o fuera de la organización.

2. ¿En el lugar donde se desempeña, tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones?

Figura 2: recursos que se requieren



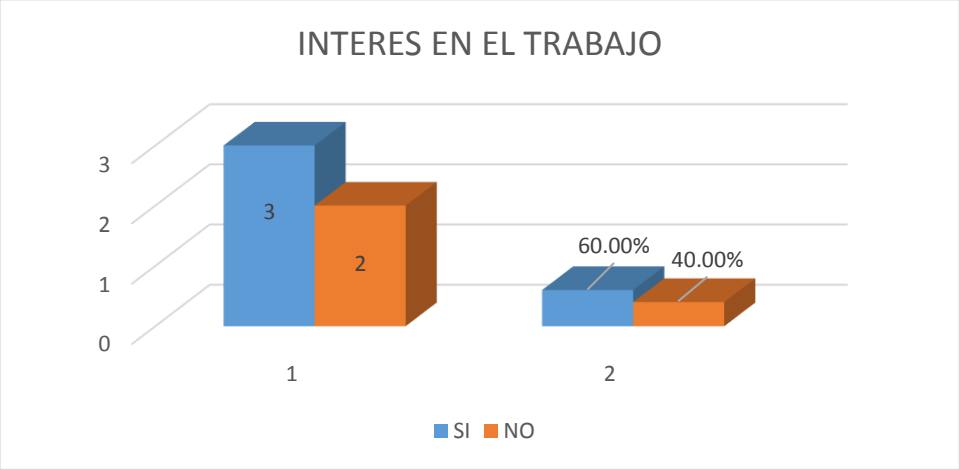
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor

Análisis

El 80% de los trabajadores señalan que cuentan con todos los recursos necesarios para el desempeño de sus actividades, el otro 20% señala que en ocasiones les faltan los útiles de oficina que son necesarios para dejar constancia de lo actuado dentro de la empresa, siendo un costo que asumen ellos con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones o actividades asignadas.

3. ¿Sus jefes inmediatos muestran interés en su trabajo?

Figura 3: Interés en el trabajo por parte de superiores



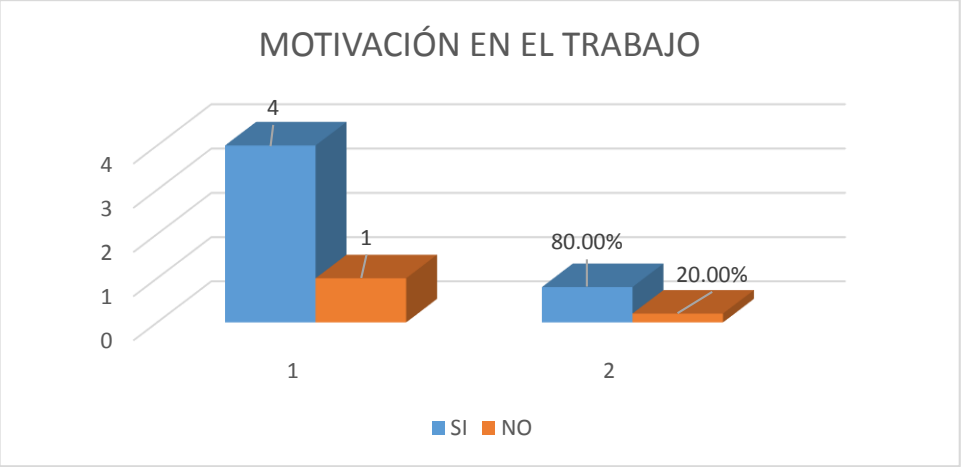
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor

Análisis

El 60% de los trabajadores consideran que los jefes inmediatos si se preocupan por sus acciones dentro de la empresa, a través de informes que les solicitan; el 40% por su parte señala que ellos les manifiestan cuanto deben vender y son ellos los que buscan las alternativas necesarias para cubrir esos valores y por ende obtener mayores ganancias por comisiones, evidenciándose una debilidad en un porcentaje significativo que debe ser corregida para que los objetivos empresariales se cumplan en las mejores condiciones.

4. ¿Se siente motivado en su trabajo?

Figura 4: Motivación en el trabajo



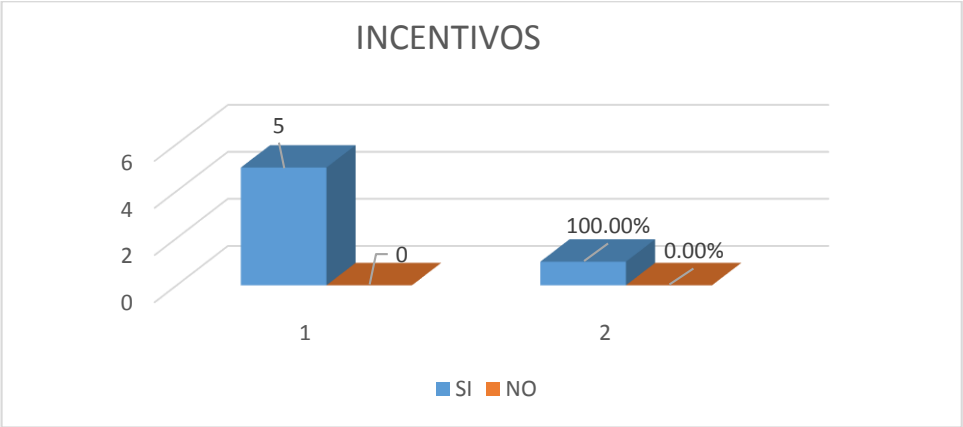
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor
Análisis

En esta interrogante el 80% responde que se siente motivado por tener la oportunidad de trabajar en la empresa y contar con una entrada para solventar sus ingresos, el 20% restante señala que no tiene la motivación necesaria debido a que no existe un programa de superación dentro de la empresa ni los sueldos han cambiado, que solo lo han hecho en base a las directrices de los cambios anuales del sueldo básico que es el que perciben por sus actividades.

Este es un elemento que los administradores de la empresa pueden utilizar muy bien a su favor, ya que se pueden reconocer inventivos no monetarios de forma voluntaria que aseguren la fidelidad de todos sus colaboradores.

5. ¿Cuándo usted cumple con las expectativas de sus jefes inmediatos, es recompensando de alguna forma? Indique de qué forma

Figura 5: Incentivos por sus acciones



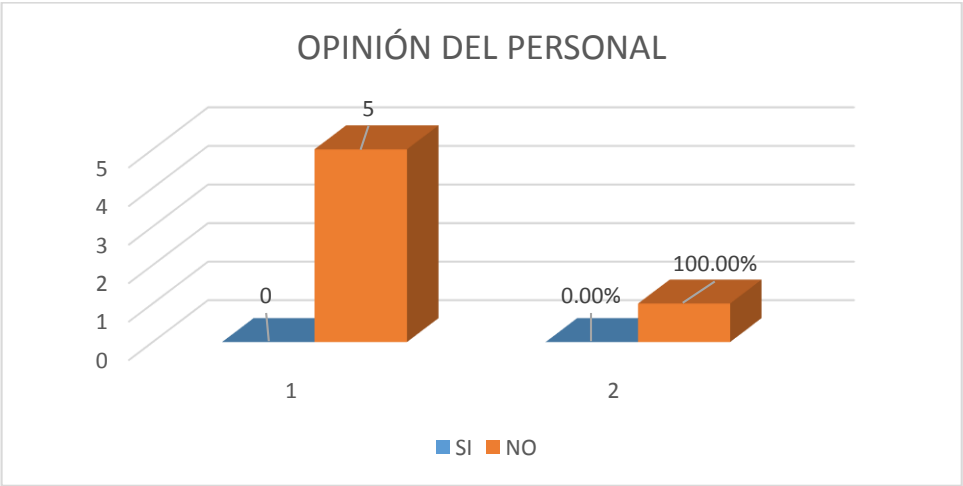
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor

Análisis

El incentivo que ellos señalan es a través de las comisiones, ya que por un valor determinado de ventas ellos reciben una comisión, que en ocasiones les ayuda enormemente a solventar sus necesidades personales ya que perciben el sueldo básico; no han existido incentivo de cambios de puestos. Esta política de la empresa le sirve para de alguna forma lograr la retención de los empleados, ya que pueden percibir una mejor remuneración para solventar sus necesidades básicas.

6. ¿En asuntos de la empresa, su opinión es tomada en consideración?

Figura 6: consideración de la opinión



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

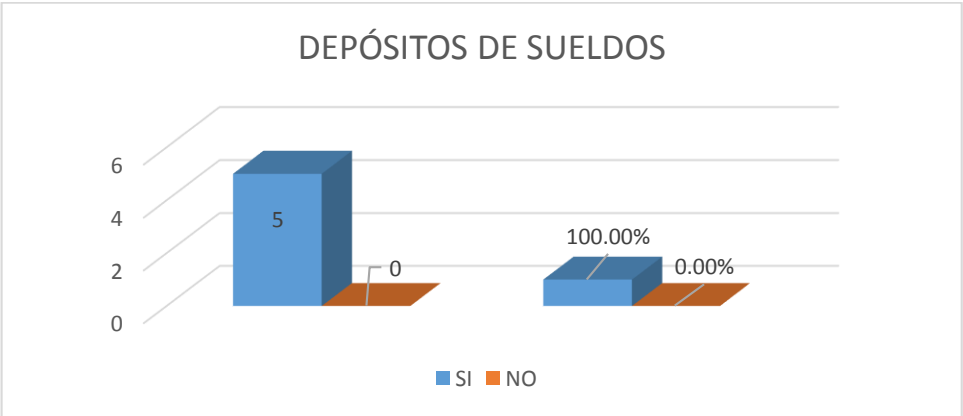
Análisis

El total de los trabajadores señalan que sus opiniones no son consultadas al momento de tomar una decisión de financiamiento o inversión, que son cosas exclusivas de los propietarios o socios, y que a ellos solo se les encarga las funciones que deben realizar y en el tiempo estimado, siendo una debilidad que se la debería mejorar ya que todos son parte integrante de la empresa y su opinión resultaría muy valiosa por el conocimiento adquirido sobre la funcionalidad de la unidad económica.

Aquí es importante considerar que son los trabajadores los que conocen en si la funcionalidad de la empresa, las ventas, las rutas, incluso de manera empírica la proyección que tienen de las ventas futuras, ya que ellos tiene un contacto directo con los clientes y conocen incluso la perspectiva que tiene ellos (clientes) de la empresa; por lo tanto su opinión debería ser tomada en cuenta ya que es una información muy valiosa al omento de pretender nuevos créditos para ser invertidos en la empresa.

7. ¿Los sueldos son depositados oportunamente?

Figura 7: Deposito del sueldo puntual



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor

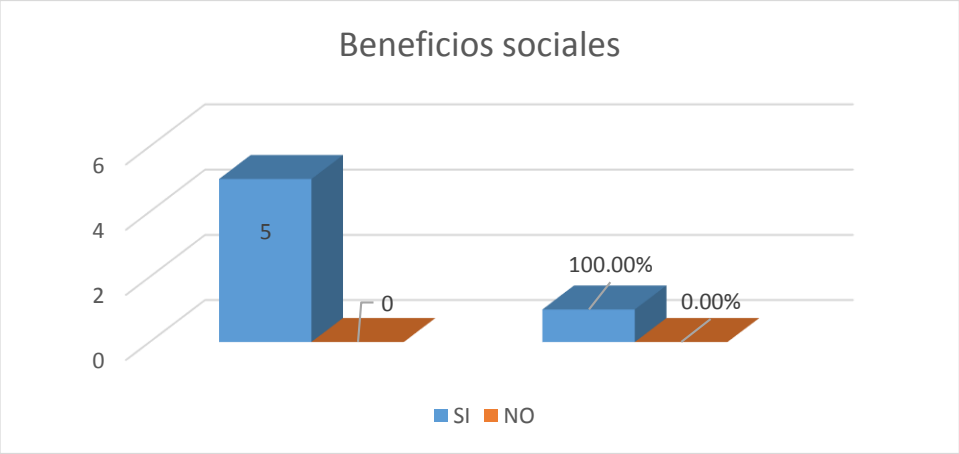
Análisis

Los trabajadores en su totalidad manifiestan que sus haberes son depositados a tiempo, salvo ciertas ocasiones en que se les avisa que la empresa tiene problemas de liquidez,

pero de forma general existe un cumplimiento en los tiempos que se deben cancelar los sueldos y los beneficios de ley que ello incluye.

8. ¿Los beneficios sociales como décimo tercero o décimo cuarto, son reconocidos a tiempo por la empresa?

Figura 8: Reconocimiento de los beneficios sociales

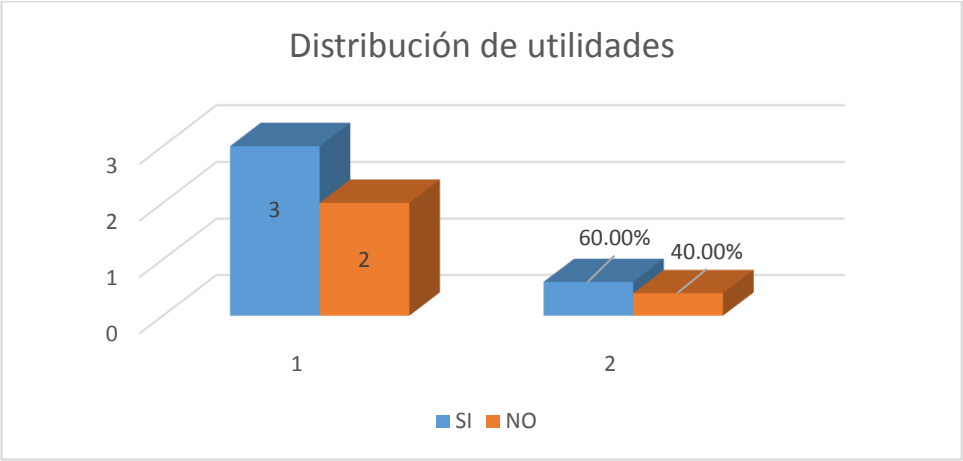


Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor
Análisis

Los beneficios sociales como el décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones y fondo de reserva, son reconocidos en función de los ingresos y de acuerdo a lo que dispone la ley, aquí hay que aclarar que en ocasiones estos rubros aumenta su valor por las comisiones ganadas por los trabajadores durante el año, a excepción del décimo cuarto que es un valor constate para todos y esta determinado por la ley en función del sueldo básico unificado.

9. ¿Las utilidades que obtiene la empresa son distribuidas entre los trabajadores como lo dispone la normativa legal?

Figura 9: Utilidades

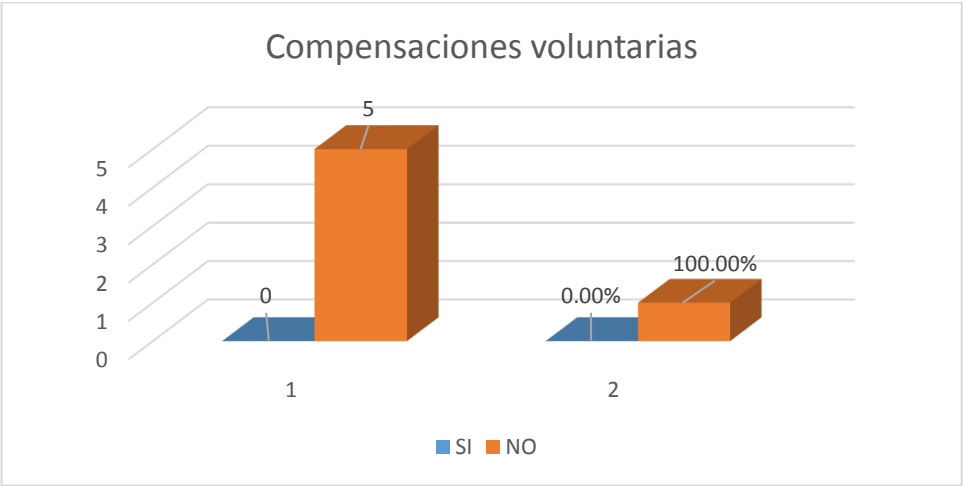


Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor

Análisis

Sobre el 15% que tienen derecho los trabadores a percibir por concepto de utilidades, los encuestados manifiestan que el 60% que si les son cancelados de acuerdo a los resultados, mientras que el otro 40% señala que los valores son demasiado bajos y que no tiene información que certifique que esos valores son los reales a percibir.

10. ¿En la empresa existe algún tipo de compensación voluntaria como asensos, asistencia médica, cambio de puestos o mejora en la jornada de trabajo?



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor

Análisis

Los encuestados en su totalidad manifiestan que no existe una compensación voluntaria por parte de los dueños de la empresa, ya que solo se rigen por lo dispuesto por la ley, adicionalmente evidencian que no han tenido ascensos en los últimos años y que tampoco cuentan con seguros aparte del seguro general.

¿Qué medidas tomar para retener personal idóneo?

Entre las medidas que se pueden tomar para retener el personal están:

- Capacitarlos frecuentemente
- Motivarlos a ser intra emprendedores, es decir emprender dentro de la empresa con un nuevo producto o servicio donde ellos ganen una mayor comisión
- Preocuparse por su situación personal y no solo empresarial
- Realizar reuniones con las familias de los trabajadores
- Analizar la posibilidad de mejorar sus sueldos actuales en relación a la competencia.

CONCLUSIONES

- La empresa analizada tiene aspectos positivos para la retención de trabajadores como el pago puntual de sus haberes o el pago de comisiones por sus ventas, permitiéndole mantener de cierta forma la fidelidad de su talento humano, pero las mismas deberían ser ajustadas a las necesidades de sus trabajadores, quienes afirman que mantiene sus puestos de trabajo, no por el ingreso percibido sino más bien por la falta de empleo generalizado en todo el país y que no existen compensaciones voluntarias como ascensos o mejoras en los trabajos, que serían motivacionales para todo el recurso humano.
- Existe un distanciamiento en la opinión de los trabajadores de la empresa al momento de realizar una operación que involucre la estructura de la organización, ya que no se los consulta, siendo ellos un aporte importante del desarrollo armónico de sus actividades y conocedores de la dinámica de la empresa, ya que tiene un contacto directo con los clientes y sus perspectivas de trabajo con la empresa en el futuro.
- La retribución efectiva, sean monetaria o no monetaria, contribuye para dos cosas específicas y que se relacionan con la investigación, la primea con el logro de objetivos empresariales y la segunda con la retención de trabajadores, que se sienten motivados por que en la empresa valoran su esfuerzo y el ambiente es propicio para desenvolverse. En este sentido la empresa DISTRIB-SUR debería analizar la posibilidad de mejorar sustancialmente la motivación de su trabajadores, ya que ello implica que no se deba invertir nuevamente en nuevo personal que no conoce la funcionalidad de la empresa y en contra parte pierda personal que ya o requiere mayores explicaciones sobre la operatividad de la misma; adicionalmente con trabajadores motivados, la empresa asegura la fidelidad y el éxito en sus objetivos a corto y largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

Arteaga Coello, H., Intriago Manzaba, D., & Mendoza García, K. (2016). La ciencia de la administración de empresas. *Ciencias económicas y empresariales*, 421-431. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/Dialnet-LaCienciaDeLaAdministracionDeEmpresas-5802887.pdf

Becerra Sarmiento, M. F. (2017). Incentivos no Monetarios para el Fomento de la Creatividad Organizacional. *Pensamiento del Sur*, 163-170. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/333632366_Incentivos_no_Monetarios_para_el_Fomento_de_la_Creatividad_Organizacional_Non-Monetary_Incentives_for_the_Promotion_of_Organizational_Creativity

Chiavenato, I. (2007). *Administraciónde recursos humanos El capital humano de las organizaciones.* México: McGRAW-HILL/.

Chirinos Araque, Y. d., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Rev. esc.adm.neg*, 43-61.

Garcés Hernández, C., Londoño Restrepo, I., Méndez Conde, K., & Mártinez Gómez, J. (2016). etención de empleados, una estrategia para el éxito de las organizaciones. *Revista Fundación Universitaria*, 108-115.

Jiménez-Bonilla, D., & Jiménez-Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 26-34.

Martínez González, J. G. (2018). La historia sin fin: el debate por el salario mínimo. *Sociológica*, 5-28. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41356919002

Miranda Hayes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Investigación Negocios*, 1-8. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005

Moreano, C. B. (2018). Lograr establecer motivación e incentivos no económicos para los trabajadores dentro de una organización. *Revista Contribuciones a la Economía*, 1-6. Obtenido de https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads//Archivos/Articulo/Lograr%20establecer%20motivaci%C3%B3n%20e%20incentivos%20no%20econ%C3%B3micos%20para%20los%20trabajadores%20dentro%20de%20una%20organizaci%C3%B3n-En%20Revista%20Contribuciones%20a%20la%20Econom

Paredes León, K. C. (2015). El profesional de recursos humanos. *Visión Gerencial*, 265-268. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545899001

Payo Esper, M. I. (2015). Algunas consideraciones en torno al Salario Mínimo y a la dinámica de la CGT en el Consejo del Salario en la Argentina post-convertibilidad. *Trabajo y Sociedad*, 95-108. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334696005

Ravina Ripoll, R., Villena Manzanares, F., & Gutiérrez Montoya, G. A. (2017). Una aproximación teórica para mejorar los resultados de innovación en las empresas desde la perspectiva del "Happiness Management". *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 113-130.

Sánchez Peñaflor, S., & Herrera Avilés, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 133-146. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90947653008

Sánchez Vellvé, F. J. (2017). Política de salarios mínimos: influencia sobre la desigualdad económica en la Unión Europea. *Investigación Económica*, 77-101. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60155350004

Soler- González, R., Varela-Lorenzo, P., Oñate-Andino, A., & Naranjo-Silva, E. (2018). La gestión de riesgo: el ausente recurrente de la administración de empresas. *Revista Ciencia Unemi*, 51-62. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582661257005

Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE*, 1-28. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582

Statista. (05 de 10 de 2020). *Statista* . Obtenido de Statista: https://es.statista.com/estadisticas/1077860/america-latina-salario-minimo-mensual-por-pais/

Velázquez Orihuela, D., & Hernández Veleros, Z. S. (2018). UNA EXPLICACIÓN A LA CURVA DE SALARIOS. *Cuadernos de Economía*, 67-94. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282156628004