



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Administrativas

Unidad de Posgrado

**Los beneficios laborales y su influencia en el éxito de
las industrias manufactureras de Manta, periodo 2011
– 2015**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias
Administrativas

AUTOR

Carlos Stalin CÁRDENAS MEDINA

ASESOR

Dr. Leoni Vicente SILVA ROJAS

Lima, Perú

2021



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Cárdenas, C. (2021). *Los beneficios laborales y su influencia en el éxito de las industrias manufactureras de Manta, periodo 2011 – 2015*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Carlos Stalin Cárdenas Medina
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	1302376767
URL de ORCID	“---“
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Leoni Vicente Silva Rojas
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07224944
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7665-134X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Enrique Javier Cornejo Ramírez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08201280
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Leoni Vicente Silva Rojas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07224944
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Juan Victoriano Castillo Maza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07196790
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Juan Puell Palacios
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06068877

Datos de investigación	
Línea de investigación	No aplica
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Ecuador Provincia: Manabí Ciudad: Manta Latitud: -0.933333 Longitud: -78.6167 0° 55' 60"
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2011-2015
<i>URL de disciplinas OCDE</i>	2.02.04 - <i>Negocios, Administración</i> <i>URIS:</i> http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

**ACTA DE SUSTENTACIÓN N.º 0050-V-UPG-FCA-2021
PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

En la Ciudad Universitaria, a los veinticinco días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno, siendo las ocho horas, en el enlace <https://meet.google.com/xkq-hnhq-hap> emitido por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; ante el Jurado Examinador, **Presidido** por el **Dr. Enrique Javier Cornejo Ramírez**, e integrado por los miembros: **Dr. Leoni Vicente Silva Rojas (Asesor)**, **Dr. Juan Victoriano Castillo Maza (Miembro)**, **Dr. Juan Puell Palacios (Miembro)**; el postulante al Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, don **Carlos Stalin Cárdenas Medina**, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada: **“Los beneficios laborales y su influencia en el éxito de las industrias manufactureras de Manta, periodo 2011- 2015”**, con el propósito de optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas.

Concluida la exposición y absueltas las preguntas, de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 61º** del Reglamento para el Otorgamiento del Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, los miembros del Jurado Examinador, procedieron a asignar la calificación siguiente:

17 DIECISIETE (MUY BUENO)

Acto seguido, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Ciencias Administrativas **OTORGAR** el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, a don **Carlos Stalin Cárdenas Medina**. Se extiende la presente Acta siendo las **09:40 a. m.** se da por concluido el Acto Académico de sustentación, firmando sus miembros en señal de conformidad.



UNMSM

Firmado digitalmente por CORNEJO
RAMIREZ Enrique Javier FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.11.2021 22:19:36 -05:00

Dr. Enrique Javier Cornejo Ramírez
Presidente



UNMSM

Firmado digitalmente por CASTILLO
MAZA Juan Victoriano FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.11.2021 18:56:53 -05:00


Dr. Leoni Vicente Silva Rojas
Asesor

Dr. Juan Victoriano Castillo Maza
Jurado


Dr. Juan Puell Palacios
Jurado

**PÁGINA DE ACEPTACIÓN O VEREDICTO DE LA TESIS POR LOS
MIEMBROS DEL JURADO EXAMINADOR**

Jurado 1

Jurado 2

Jurado 3

AGRADECIMIENTOS

Gracias Universidad San Marcos, por permitirme ingresar a su templo de conocimiento.

Gracias Maestros, por su bondad y entrega de conocimiento.

Gracias Familia, por la tolerancia y apoyo.

Gracias, mi Dios, por todo.

RESUMEN	X
ABSTRACT.....	XI
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Situación Problemática.....	3
1.2. Formulación del Problema.....	4
1.2.1. Problema General.....	5
1.2.2. Problemas Específicos	6
1.3. Justificación de la Investigación	7
1.3.1. Justificación teórica.....	7
1.3.2. Justificación Práctica	8
1.3.3. Implicaciones metodológicas	9
1.4. Objetivos	9
1.4.1. Objetivo General	10
1.4.2. Objetivos específicos	10
1.5. Hipótesis	10
1.5.1. Hipótesis General	10
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	11
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación.....	14
2.2. Antecedentes	19
2.3. Bases Teóricas.....	19
2.3.1. Beneficios Laborales.....	39
2.3.2. La remuneración	48
2.3.3. Participación de los Trabajadores	56
2.3.4. La capacitación.....	59
2.3.5. La motivación al logro dentro de las Organizaciones.....	63
2.3.6. El éxito en las industrias manufactureras de Manta	75
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.....	95
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	95
3.2. Población	96
3.3. Muestra	98
3.4. Recolección de datos.	99
3.5. Análisis e interpretación de la información.	109
CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	110
4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.....	110
4.1.1. Antecedentes.....	110
4.2. Prueba de Hipotesis	1232
4.3. Presentación de los Resultados.....	124

CAPÍTULO 5: IMPACTOS.....	128
5.1. Propuesta para la solución del Problema	128
5.2. Objetivos de la propuesta.....	131
5.3. Importancia de la propuesta.....	131
5.4. Características de los Beneficios Laborales	133
5.5. Fundamentación teórica de la Propuesta.....	137
5.6. Costos de Implementación de la Propuesta	138
5.7. Beneficios que aporta la Propuesta.....	141
CONCLUSIONES	142
RECOMENDACIONES	145
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	147

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Transiciones a voluntarios	44
Tabla 2. Población - Industrias activas por grupos seccionales.....	97
Tabla 3. Revisión Documental Teórica.....	101
Tabla 4. Evolución del salario mínimo en Ecuador (Base Dólar Americano) ..	106
Tabla 5. Relación entre Remuneración e indicadores de éxito analizados	108
Tabla 6. Relación entre Participación de los trabajadores e indicadores de éxito analizados.....	109
Tabla 7. Relación entre Capacitación e indicadores de éxito analizados	111
Tabla 8. Resumen del modelo para la variable dependiente: Resultado Integral Total del Año.....	113
Tabla 9. Coeficientes del modelo para la variable dependiente: Resultado Integral Total del Año	114
Tabla 10. Resumen del modelo para la variable dependiente: Patrimonio Neto	115
Tabla 11. Coeficientes del modelo para la variable dependiente: Patrimonio Neto	115
Tabla 12. Matriz de Correlación de Spearman para las variables Remuneración (X1), Participación de los trabajadores (X2) y Capacitaciones (X3) y su influencia en las variables Resultado Total Integral del año (Y1) y Patrimonio Neto (Y2)	124
Tabla 13. Características del enfoque de la productividad	133
Tabla 14. Componentes de los Indicadores	134
Tabla 15. Costo de Implementación de la Propuesta, constante de Capacitación.	137
Tabla 16. Detalles de la implementación de la propuesta.	139

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Modelo Teórico de la Tesis: Sistema de Variables, Indicadores e Índices.	5
<i>Figura 2.</i> Objetivos de la tesis. Fuente. Elaboración propia.....	9
<i>Figura 3.</i> Pirámide de las Necesidades de McClelland.....	79
<i>Figura 4.</i> Teoría de los dos factores de Herzberg.....	82
<i>Figura 5.</i> Teoría X y Y.....	85
<i>Figura 6.</i> Pirámide de Maslow. Jerarquía de Necesidades.....	86
<i>Figura 7.</i> Metodología de investigación.....	95
<i>Figura 8.</i> Ingresos por venta de bienes o servicios de las principales industrias manufactureras en el cantón Manta (Millones de dólares).....	99
<i>Figura 9.</i> Evolución de Sueldos en Ecuador.....	112
<i>Figura 10.</i> Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	125
<i>Figura 11.</i> Planificación de Beneficios Laborales para lograr Productividad y Cumplimiento de Responsabilidad Social.....	129

LISTA DE GRAFICOS

<i>Gráfico 1.</i> Remuneración vs Indicadores de éxito e Índices.....	104
<i>Gráfico 2.</i> Participación de los Trabajadores vs Indicadores de éxito.....	106
<i>Gráfico 3.</i> Capacitación vs Indicadores de éxito.....	108
<i>Gráfico 4.</i> Diagrama de dispersión para las variables Remuneración vs. Resultado integral del año.....	116
<i>Gráfico 5.</i> Diagrama de dispersión para las variables Remuneración vs. Patrimonio Neto.....	117
<i>Gráfico 6.</i> Diagrama de dispersión para las variables Participación del trabajador vs. Resultado integral del año	119
<i>Gráfico 7.</i> Diagrama de dispersión para las variables Participación del trabajador vs. Patrimonio Neto	120
<i>Gráfico 8.</i> Diagrama de dispersión para las variables Capacitación vs. Resultado integral total del año	122
<i>Gráfico 9.</i> Diagrama de dispersión para las variables Capacitación vs. Patrimonio Neto	123

RESUMEN

El propósito de la investigación consiste en establecer la relación entre los beneficios laborales de los trabajadores y la influencia que este tiene en el éxito alcanzado de las industrias manufactureras en la ciudad de Manta, comprendido entre los periodos 2011 – 2015. El objeto de investigación constituido por 13 empresas del sector manufacturero de la ciudad de Manta, seleccionadas estadísticamente de un total de 42 empresas, representando así los más altos estándares de gestión empresarial, producción en pesca y oleaginosas. Para el análisis se ha tomado como referencia los estados financieros anuales y estados de resultados, aplicando un diseño analítico descriptivo de las variables constituidas en remuneración, participación de los trabajadores, así como la capacitación y sus efectos en las utilidades anuales y patrimonio netos de las industrias. Como hipótesis se consideró: la relación entre los beneficios laborales de los trabajadores y la influencia que estos tienen en el logro del éxito de las empresas manufactureras de Manta. Los resultados indicaron que existe un alto nivel de influencia en relación a las variables remuneraciones y participación de los trabajadores como variables explicativas para las variables dependientes estudiadas, demostrando mediante análisis de regresión lineal simple y múltiple su influencia en el nivel de productividad industrial en las empresas de Manta, en el periodo comprendido entre 2011 – 2015. El principal aporte de la investigación radica en la propuesta de un plan de beneficios laborales para el sector industrial de Manta.

Palabras clave: Beneficios laborales, Productividad, éxito y gestión empresarial.

ABSTRACT

The purpose of the investigation is to establish the relationship between workers' labor benefits and their influence on the success achieved by the manufacturing industries in the city of Manta, between the periods 2011 - 2015. The object of investigation constituted in the sample made up of 13 companies in the manufacturing sector located in the city of Manta, which resulted from the statistical selection of a total of 42 companies, thus representing the highest standards of business management, fishing and oilseed production. For the analysis, the annual financial statements and income statements have been taken as a reference, applying a descriptive analytical design of the variables constituted in remuneration, participation of workers, as well as training and their effects on the annual net income and equity of the industries. The hypothesis was considered: the relationship between workers' labor benefits and the influence they have on the success of Manta manufacturing companies. The most relevant results obtained indicated that there is a high level of influence in relation to the workers' remuneration and participation variables as explanatory variables for the dependent variables studied, demonstrating by means of simple and multiple linear regression analysis their influence on the level of industrial productivity in the companies of Manta, in the period between 2011 - 2015. The main contribution of the research lies in the proposal of a labor benefits plan for the industrial sector of Manta.

Keyword: Labor benefits, Productivity, success and business management.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

La industria, para su existencia, necesita de los cambios estructurales, técnicos y administrativos, su vida se desarrolla en la dinámica social, en la exigencia de beneficios laborales y el pronunciamiento de las leyes, en concordancia con el aumento de la productividad para lograr el éxito empresarial; es la sinergia de la organización social en la cual el objetivo es una ecuación cuyo resultado lo producen las personas que han participado como fuerza productiva, transitando el proceso histórico como esclavo, siervo y trabajador.

En este proceso, la dinámica social apertura la comprensión del recurso humano como ente productivo, como elementos vivos e inteligentes y ya no como sustancia inerte de producción. Fundamentos que permite que las organizaciones exitosas traten a sus colaboradores como socios del negocio y no como simples empleados; es necesario, potenciar sus habilidades, y capacidades, que son indispensables para la actividad de la organización. Al mismo tiempo representan una fuente de impulso autónoma que activa, y aporta, esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, para el logro del objetivo institucional.

De tal modo, que el reto a cumplir dentro de las empresas es gestionar con las personas, y no gerenciar a las personas. Esto significa que el departamento de recursos humanos se constituya para permitir la participación de las personas en las decisiones, y que impulse a los gerentes en líderes orientadores e incentivadores. Logren emplear al máximo la inteligencia y capacidades de las personas para obtener correlación de esfuerzos y ampliación de conocimientos.

En este sentido, los Recursos Humanos son el factor determinante del éxito de la empresa, que requiere para su crecimiento el estímulo de la recompensa, de los beneficios laborales que aporta la organización vinculante a una inversión para lograr mayor productividad. En este proceso se abordan

nuevos elementos de gestión, que separa a la clásica organización de rentabilidad del capital, al considerar los beneficios laborales solo en los programas sociales, sin fortalecer directamente la estructura de planificación del bienestar laboral integral, como vínculo para lograr resultados de éxito empresarial.

Se toma como marco referencial la administración en el sistema autoritario coercitivo y el sistema participativo, las investigaciones de Elton Mayo, la teoría de Frederick Herzberg, de los dos factores, también conocida como la teoría de higiene y motivación, la Teoría x - y de Douglas McGregor, la Jerarquía de necesidades de Maslow, la Teoría Z de William Ouchi, Teoría de las necesidades de McClellan, que involucran enfoques de características humanas, de motivación para la exigencia productiva y recompensa participativa, incluyendo la seguridad individual, familiar y social del trabajador, bienestar que potencializa la inteligencia emocional.

El estudio permite la evaluación de los beneficios laborales que parten de la promulgación de la Constitución de Ecuador en el 2008, artículo 34, el mismo indica: “que el Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, considerando el trabajo un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”.

La reforma constitucional evita la contratación laboral por horas, el fraude, la farsa de la relación laboral y el enriquecimiento injusto en materia laboral, estas y otras reformas pretende que los empleadores asuman directamente las obligaciones. Este cambio de política gubernamental y leyes o beneficios laborales se observa como afectación por parte de las industrias, problema que demanda la atención de la investigación.

En este contexto, existe la necesidad de observar el problema general y específico, y abordar el desarrollo de la tesis: *“Los beneficios laborales y su influencia en el éxito de las Industrias Manufactureras de Manta, periodo 2011 – 2015”*. Como podrá apreciarse, el título del trabajo reúne los tres requisitos

señalados por Kerlinger y Lee según (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014, p36): a) Contener dos variables relacionadas entre sí; b) Ámbito geográfico donde se realizará la investigación; y c) Ámbito temporal de la investigación. El autor ha agregado otro requisito: que el título de la investigación se refiera a la materia del Doctorado estudiado.

1.1. Situación Problemática

Ecuador, el 1 de mayo del 2008, puso en vigencia el Mandato Constitucional No 8, involucrando una nueva concepción de la relación laboral, donde se establece una relación directa y bilateral, se impide toda forma de precarización del trabajo, la intermediación laboral, se elimina la tercerización, la contratación por horas, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral.

Estas reformas pretende que los empleadores asuman directamente sus obligaciones patronales y no las encubran con artimañas legales, pero la vigencia de la reforma laboral, preocupa, y se ha convertido en un problema para la industria, por considerar sus administradores que afecta a la utilidad, a la productividad y éxito de la misma; debido a la intervención estatal en el enfoque paternalista del estado y traslado de obligaciones de beneficios laborales a la industria; en cambio los trabajadores buscan en la reforma legal estabilidad económica, reconocimiento por su trabajo, y por los esfuerzos que dan para lograr el éxito de las industrias.

Esta nueva connotación de organización de estado prioriza leyes de bienestar social, y en ella se involucra la exigencia y cumplimiento de beneficios laborales para los trabajadores, a la vez que considera las dificultades a los empleadores o empresas de Manta para adaptarse al nuevo ordenamiento legal, social y económico, al observar en el espectro de beneficios laborales una decreciente en el éxito de las industrias, promoviendo una disyuntiva entre los objetivos del estado y el sentir de los empresarios.

De la confrontación del estado existencial, de lo que es, con él deber ser, surge la problemática para ser investigada, y la causa de la tesis para probar si “los beneficios laborales han influido en el éxito de las industrias manufactureras de Manta”, tomando en consideración el tiempo desde el 2011 hasta el año 2015, cuyos resultados permitan aportar información aplicada a la gestión de las industrias y trabajadores, en cumplimiento de las leyes del estado ecuatoriano.

1.2. Formulación del Problema

A través de la Ley de Seguridad Social, el Estado ecuatoriano garantiza a los trabajadores el respeto a su dignidad y a una vida decorosa, como derecho promulgado en la Constitución del 2008 para acceder al Buen Vivir, evitar la inseguridad laboral y alcanzar un beneficio económico recíproco en función del Principio de la Supremacía de la Realidad, lo que ha ocasionado a los empresarios e inversionistas inconformidad, por considerar afecta al éxito de las industrias, de ahí que se formula la pregunta:

¿De qué manera influyen los beneficios laborales en el éxito de las industrias?

Enunciado los hechos para la formulación del problema de la investigación, es menester, para fines metodológicos, presentar en forma de gráfico el “Modelo Teórico de la Tesis”, que fue el resultado del taller de investigación realizado con el Dr. Víctor Félix García Gonzáles, que muestra las variables, indicadores y los índices que intervienen en los problemas y las hipótesis de investigación.

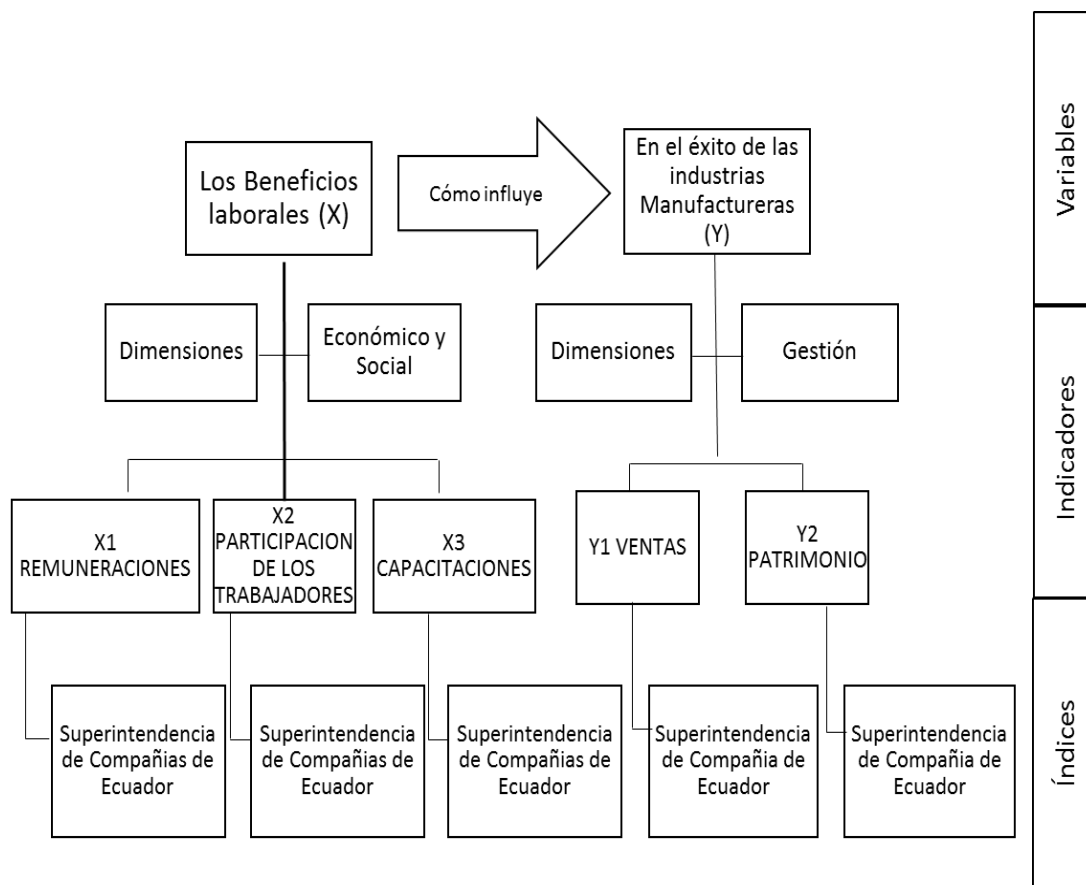


Figura 1. Modelo Teórico de la Tesis: Sistema de Variables, Indicadores e Índices.
Fuente. Elaboración propia

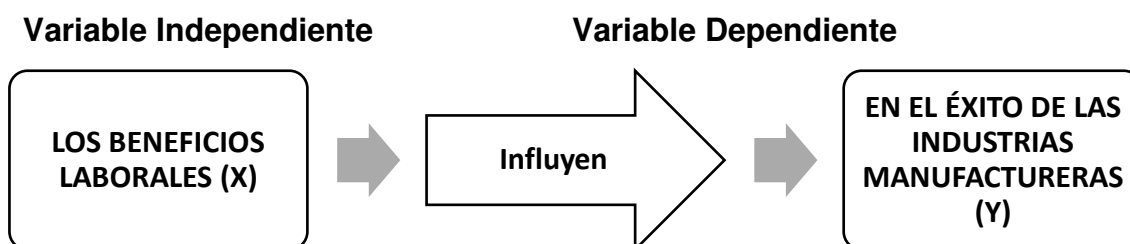
En cada año del periodo 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, se aplicarán las fórmulas para medir cada uno de los indicadores.

El “gráfico del modelo teórico de la tesis representa, en su totalidad, los componentes de los sistemas de variables, indicadores e índices que permite visualizar la Formulación de los problemas de investigación” de Sampieri, Collado, & Lucio (2014).

1.2.1. Problema General

El problema general se deduce de manera directa y simple del título de la tesis. **¿En qué medida los beneficios laborales influyen en el éxito de las Industrias Manufactureras de Manta?**

Donde las variables son las siguientes:



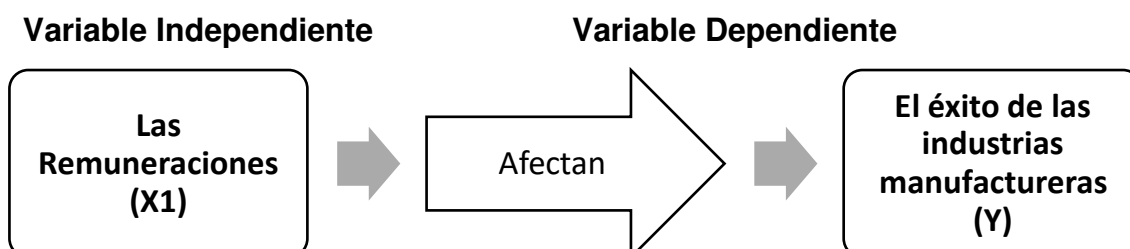
1.2.2. Problemas Específicos

Por lo tanto, las interrogantes específicos o también denominados problemas específicos se logran obtener mediante la vinculación de cada uno de los indicadores de la Variable Independiente (X) con la variable Dependiente del problema general.

En ese sentido, al conocer que la Variable X presenta tres indicadores, por lo tanto, también habrá tres problemas específicos. En las siguientes líneas se mencionan cuales son:

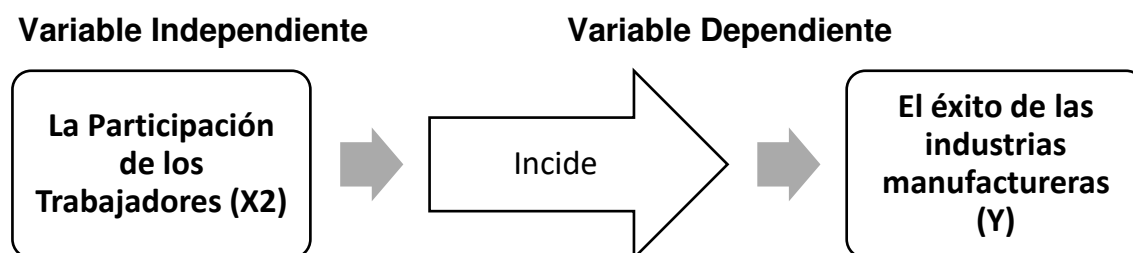
¿En qué nivel las remuneraciones afectan al éxito de las industrias manufactureras de Manta?

Donde las variables son:



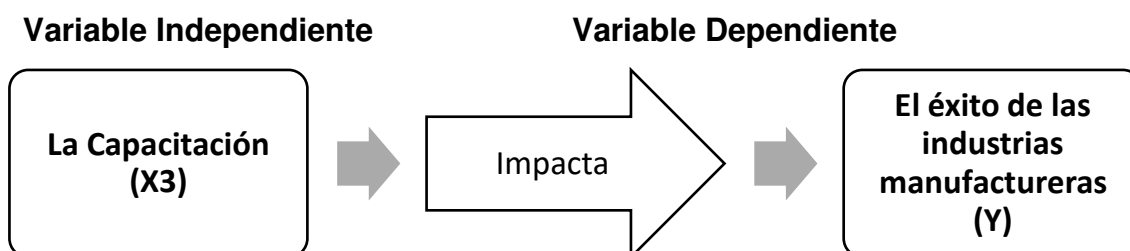
¿En qué grado la participación de los trabajadores incide en el éxito de las industrias manufactureras?

Donde las variables son:



¿De qué manera la capacitación impacta en el éxito de las industrias manufactureras - Ecuador?

Donde las variables son:



1.3. Justificación de la Investigación

1.3.1. Justificación teórica

La pesquisa se efectúa para demostrar si la variable “los beneficios laborales” influye en la variable, “en el éxito empresarial de las empresas manufactureras de Manta”, periodo 2011 – 2015. Tiene importancia porque se trata de contribuir con información y teoría científica de la gestión de la

administración, que enfoca la observancia de la calidad de vida laboral, como lo define Locke (1976), estados emocionales positivos o placenteros, resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, y su efecto de influencia en el desarrollo empresarial, permitiendo relacionar este escenario con los principios gubernamentales del Buen Vivir, que establece la Constitución del Ecuador (2013).

La investigación trasciende en la “observancia del crecimiento económico y cumplimiento social de las industrias, en la satisfacción en el trabajo, por el cumplimiento de remuneración y reconocimiento de beneficios laborales, por la influencia en variedad de consecuencias para el trabajador y la industria, que puede afectar las actitudes personales ante la vida, ante su familia, ante sí mismo, la salud física y emotiva por la jerarquía de sus necesidades; como lo señala Maslow (1964), la falta de motivación productiva, bajo ciertas condiciones, puede afectar a otros comportamientos laborales y afectar la organización, puede ser la causa de un fracaso empresarial”. Jeffrey Pfeffer (1998) piensa que el éxito de la organización radica en las personas y en el liderazgo.

1.3.2. Justificación Práctica

Los resultados y conclusiones de la tesis contribuyen a evaluar criterios de dirección empresarial, inmerso en las exigencias de cambios sociales y legales que establece una sociedad, propugna aplicación de gestión de recursos humanos con resultados cuantitativos y prácticos que procesa la industria manufacturera y su entorno empresarial, aporta un análisis en la teoría de la administración.

En este contexto la información enriquecerá a la gestión empresarial, para lograr resultados óptimos en el éxito empresarial.

1.3.3. Implicaciones metodológicas

Las “hipótesis planteadas en la tesis de probarán mediante el uso de instrumental estadístico y de la Econometría. Su uso es común, tanto en las disciplinas económicas como en las demás ciencias sociales. La metodología de tipo cuantitativo es útil no solo para la prueba de las hipótesis, sino también para encontrar la ley matemática que rige la relación entre las variables independientes y las variables dependientes contenidas en cada una de las hipótesis” en la presente pesquisa.

1.4. Objetivos

Los objetivos de la investigación radican en demostrar que las variables independientes contenidas en los problemas de investigación influyen en la variable dependiente.

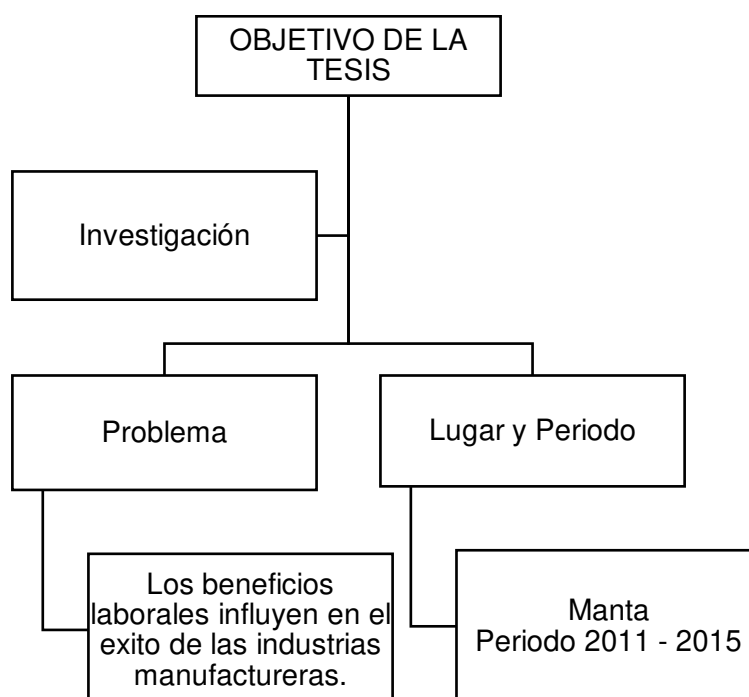


Figura 2. Objetivos de la tesis. Fuente. Elaboración propia

1.4.1. Objetivo General

Probar que los beneficios laborales influyen en el éxito de las industrias manufactureras

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar que las remuneraciones afectan el éxito de las industrias manufactureras
- Demostrar que la participación de los trabajadores incide en el éxito de las industrias manufactureras
- Explicar que las capacitaciones impactan en el éxito de las industrias manufactureras

1.5. Hipótesis

Según Sampieri (2014) “las hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno investigado, que se enuncian como proposiciones o afirmaciones” (p.104), es decir, son las posibles opciones a los problemas que se ha determinado en la pesquisa o investigación, los cuales todas estas opciones de manera obligatoria deben pasar por una etapa de demostración o prueba, y recién después de esta etapa mencionada, se puede conocer si son verídicas o erróneas. Existen 2 alternativas: Hipótesis Nula (H_0) y también existe la Hipótesis Alternativa (H_1).

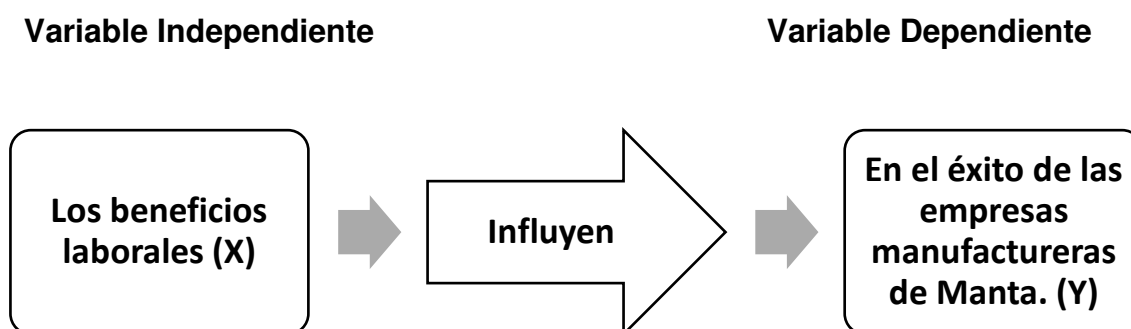
1.5.1. Hipótesis General

Los beneficios laborales influyen en el éxito de las empresas manufactureras de Manta que se transforma en la hipótesis estadística general:

H₀: Los beneficios laborales NO influyen en el éxito de las empresas manufactureras de Manta.

H₁: Los beneficios laborales SÍ influyen en el éxito de las empresas manufactureras de Manta.

Donde las variables son:



1.5.2. Hipótesis Específicas.

Primera Hipótesis Específica

Es la respuesta al Primer Problema Específico

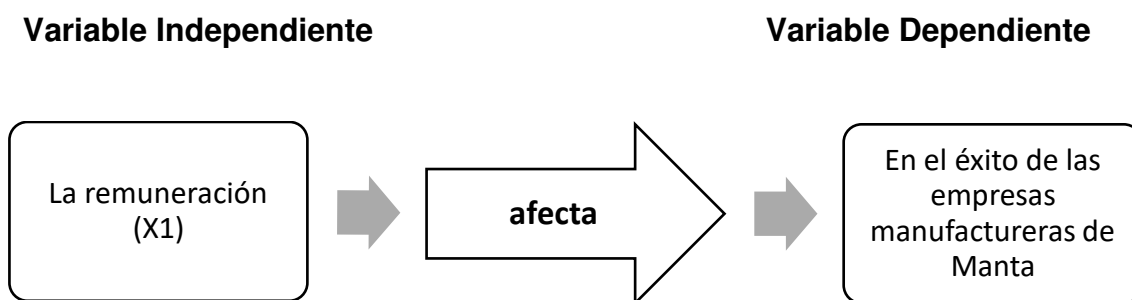
Las remuneraciones Afectan en el éxito de las empresas manufactureras de Manta.

Que se transforma en la Hipótesis Estadística siguiente

H₀: Las remuneraciones NO Afectan en el éxito de las empresas manufactureras de Manta.

H₁: Las remuneraciones SI Afectan en el éxito de las empresas manufactureras de Manta.

Donde las variables son:



Segunda Hipótesis Específica

Que es la respuesta al Segundo Problema Específico

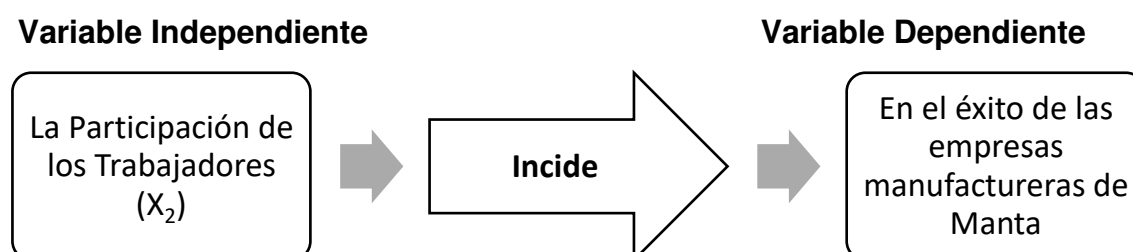
La Participación de los Trabajadores incide en el éxito de las empresas manufactureras de Manta.

Que se transforma en la Hipótesis Estadística siguiente.

H_0 : La Participación de los Trabajadores NO incide En el éxito de las empresas manufactureras de Manta.

H_1 : La Participación de los Trabajadores SI incide En el éxito de las empresas manufactureras de Manta

Donde las variables son:



Tercera Hipótesis específica

Que es la respuesta al Tercer Problema Específico

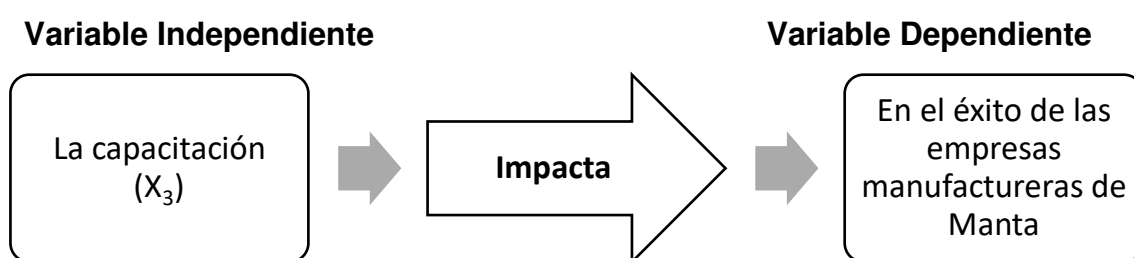
La capacitación impacta En el éxito de las empresas manufactureras de Manta

Que se transforma en la Hipótesis Estadística siguiente.

H₀: La capacitación NO impacta En el éxito de las empresas manufactureras de Manta.

H₁: La capacitación SI impacta En el éxito de las empresas manufactureras de Manta

Donde las variables son:



CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación

Las industrias son organizaciones humanas vinculadas a la exigencia de necesidades socio-económicas, elementos que generan diferentes enfoques en la administración por los intereses de los patrones y de los empleados. La sinergia social genera cambios que obliga a las industrias a innovar procesos para lograr productividad y cumplimiento de exigencias laborales; por tanto, es necesario hablar de conflicto y cooperación como elemento constitutivo para alcanzar objetivos institucionales, constituida como una parte primordial y efectiva que repercute en el éxito de la industria.

El enfoque administrativo de integración de intereses fluye del colectivo humano, y las organizaciones son grupos humanos en unidad de objetivos, con disyuntivas en lo social y económico, por tanto, el marco filosófico, interpreta gradualmente el contexto institucional. En este sentido “los problemas más difíciles y fértiles de la ciencia y la tecnología nacieron en el seno de la filosofía”, Bunge (Alvarado, 2005, p.27) en la administración aplicada, o como define Popper (1980), en la lógica de la investigación científica.

La interpretación de los beneficios laborales ha conllevado a ciertas organizaciones a la construcción de un juicio acerbo, polarizado en el contexto del perjuicio, tejido por la pugna de intereses debido a la maximización del capital, expresado en su mirada crítica por Marín (2006).

Es muy compleja la comprensión y aplicación de cambios, por lo que Camaro (2010) los denomina paradigmas dominantes, porque los conceptos y la verdad son relativas, y a través del progreso científico se van sepultando las teorías falsas, y construyendo, la conjetura verdadera, logrando un nuevo enlace entre beneficios laborales y éxito empresarial. Tampoco es sencillo construir o elaborar una respuesta firme, porque esta depende de donde se

desarrolle la industria, influyendo las circunstancias y las leyes para la ejecución del modelo.

El aporte de la Administración Científica, por Taylor (1911), “permitió la organización del trabajo y un enlace con la productividad, enfocando la participación, como lo expresa Robbins & Coulter (2010), es un acuerdo deliberado de personas para llevar a cabo un propósito específico”.

El comportamiento organizacional conlleva a un encauzamiento conductual, para observar y analizar el desenvolvimiento de las personas en el trabajo y el cumplimiento de los objetivos, lo que implica crear condiciones de orden, colaboración, protección, reconocimiento y la comunicación, para la comprensión de las necesidades humanas, como lo demostró en 1928 el experimento del Psicólogo Elton Mayo, convirtiéndose en una base de la corriente conductual; y posteriormente como lo desarrollan en la nueva visión de la administración, Douglas McGregor, Abraham Maslow, Frederick Herzberg, David Mc Clelland, Rensis Likert, Herbert Simón.

Se abrió el análisis del comportamiento humano, en el ámbito empresarial del sujeto que rechaza o le agrada el trabajo, y bajo esos resultados los beneficios laborales o estímulos debían ser justificados en el aporte de la conducta laboral del trabajador, en la dimensión humana, expresado por Mayo (1933), que cualquiera que se considera administrador debe valorar en cada trabajador su satisfacción, para lograr el cumplimiento de la productividad de la empresa y el rol de cumplimiento social.

La administración produce su salto cualitativo al observar las variables de dirección de los que ejercen la supervisión, porque de acuerdo a la observación de McGregor (1964), respondían a los valores culturales que estaban intrínsecos en cada persona que ejercía el mando, enfrentando un nuevo contexto de dualidad y filosofía laboral, así como de beneficios y la crítica a las Relaciones Humanas, a la “manga ancha” (p.34) y la democracia en las industrias, porque la tendencia en la recesión de 1957-1958, exigía la

sobrevivencia de las organizaciones, girar a lo práctico y dar fin al enfoque de la gerencia blanda.

Sin duda, la administración depende de una gerencia ejecutiva, educada y manejada con procedimientos de control coercitivo, en una base económica y estudios de tiempo, movimiento, materiales, salarios; pero como hemos visto, se introducía una nueva filosofía en la búsqueda sistémica de soluciones, que involucraba el estudio de la conducta del trabajador y sus necesidades. Pero el grupo de resistencia al cambio se inclinaba hacia una apreciación de paternalismo inaplicable, este giro respondía a estudios de investigaciones de psicología industrial, o como lo diría McGregor (1994), en su teoría X: “Estos supuestos no habrían persistido si no estuvieran respaldados por un volumen considerable de pruebas” (p.35).

Es insostenible el criterio del estadounidense Milton Friedman, Premio Nobel, al expresar que un negocio solo tiene una responsabilidad: “El rendimiento Económico”, lo cual fue observado por Drucker (2015) al manifestar en su visión: “Toda organización tiene que asumir la responsabilidad total de su impacto en los empleados, en el ambiente, en los clientes y en cualquier cosa que toque. Esa es su responsabilidad social” (p.80). Las industrias se constituyen por personas e inversiones, y en la medida de su rendimiento, se detiene o se aumenta la inversión, la fluctuación de crecimiento, el objetivo de la organización; la productividad y éxito dependerá de las personas.

Para comprender el rol de una organización industrial, no se puede detener en la ventaja de la utilidad financiera que, sin dudar, es uno de los pilares fundamentales; pero la organización es una sociedad y su enfoque es el de la organización humana, según Pérez López, J. A. (2000), es un conjunto de personas cuyos esfuerzos y acciones se coordinan para conseguir un determinado resultado u objetivo de interés para todas ellas, aun cuando este pueda deberse a motivos muy diferentes. Trascendiendo al bien común, a través de la internalización de la satisfacción.

El ser humano convive en un ambiente socioeconómico, y sus necesidades se atribuyen a las de su naturaleza o de la sociedad en la que él vive, el vínculo laboral y su remuneración permite satisfacer necesidades fisiológicas o de mayor jerarquía, como lo determinara Maslow (1964), pero al mismo tiempo despierta necesidades colectivas de la socialización de bienes que la comunidad adquiere, deseando alcanzarlas con su trabajo, o se frustra, por el enfoque administrativo autoritaria coercitivo que ejecute la organización, si el trabajador y la industria persiguen alcanzar sus objetivos, es necesario un enfoque participativo.

Los beneficios laborales, provenientes del mandato de las leyes o acuerdos, entre las partes, son para Herzberg (1959) los que motivan la producción y la calidad, al considerar en los factores de higiene, el elemento económico: sueldos, salarios, prestamos, otros. Que permiten lograr o alcanzar satisfacción por el trabajo, en la simplificación de la retribución del hacer, contemplando en la teoría de una mayor producción y calidad, en concordancia con la satisfacción retributiva.

La vida de una organización está sujeta a los cambios culturales, políticos, legales, que el grupo humano va conceptualizando en demanda social, y debe adecuarse a los componentes de bienestar, que de acuerdo a los focos conceptuales de Sen & Nussbaun (1996), “se refiere a capacidades y funcionamiento de las personas para el manejo de activos individuales valorados socialmente”, en este proceso la concepción ciudadana social se convierte en la habilitante para el desarrollo de la estructura civil legal y política.

De acuerdo con lo anterior, Ecuador dictaminó “El Buen Vivir” como política gubernamental, y esto corresponde a un acuerdo expresado democráticamente en las urnas por los distintos actores que conforman el Estado y la sociedad civil, que en la perspectiva de Bustelo, según Santarsiero (2011), propone que el consenso de los objetivos y demandas colectivas prevalecen en el diseño y la implementación de políticas tendientes a dar

solución a las necesidades de las personas, contexto que aborda también a las organizaciones porque son personas jurídicas constituidas por personas, que al hacerles partícipe de los objetivos institucionales, se convierten en productivas. Todo esto por medio de las personas.

En ese sentido la “adopción de políticas de responsabilidad social dirigidas a los colaboradores comienza a ser vista como una herramienta potente para el impulso a la productividad y el éxito empresarial”. Toda empresa tiene como principal objetivo la calidad, pero ella nace de la trascendencia y motivación interna de sus colaboradores; como lo considera Drucker (2015), es necesario, líderes que vivan los valores morales como eje para la toma de decisiones y para el comportamiento de los integrantes del personal.

Es necesario que los mandos comprendan que el tránsito hacia el desarrollo involucra el conocimiento de los enfoques autoritario, coercitivo, benevolente, consultivo, participativo, para proceder reiniciar un proceso, tomando de cada uno el valor necesario para participar de las circunstancias económicas, sociales y legales que exige el cambio, así como de la participación de la industria en la calidad de bienestar laboral y social de sus colaboradores, reconocer el grado de participación, satisfacer necesidades de acuerdo a la naturaleza humana de sus colaboradores, potenciar la motivación por su trabajo para lograr el bienestar de su familia, educación y espacio de vida; la autorrealización a través del trabajo es una preocupación recíproca de ambicionar por los ejecutivos y los colaboradores.

El trabajo contiene objetivos sociales y económicos, y en relación de dependencia, contiene una responsabilidad entre la tutela de la Ley y la remuneración, por tanto, el recompensar “lo bien hecho” con beneficios laborales es una gestión de estrategia que vincula al grupo humano, a un apoderamiento del trabajador con la organización y, la autorrealización con la familia y la sociedad a través de su bienestar integral.

En este punto queremos mencionar también el aporte que realizaron Bello & Casales (2003), al considerar la presencia del bienestar laboral en una dimensión integral, partiendo desde el Enfoque Ecologista que involucra los espacios físicos, el entorno de su trabajo y subordina las condiciones de trabajo. El Enfoque Económico, que se centra en ingresos y gastos, y subordina su bienestar social. El enfoque Sociológico, el estatus adquirido en su comunidad, alcanzado por su trabajo. El Enfoque Psicosocial, que comprende la seguridad del sujeto, la confianza y motivación para potencializar sus capacidades.

Las industrias y los trabajadores son componentes de una economía de estado, que a través del contrato social están en la obligación de observar y vincular normas de la concepción social; e interactuar como lo manifiesta Muñoz A. (2012), en el principio de la Primacía de la Realidad sobre la formalidad, y develar la utilidad empresarial en beneficio de la correspondencia de esfuerzo en cumplimiento de la relación laboral, y salir del sesgo de tratar de disfrazar el contrato de trabajo, aparentando otro tipo de modalidad en su afán de evadir responsabilidades de cumplimiento de derechos laborales y sociales.

2.2. Antecedentes

A continuación, se presentan algunas tesis doctorales e investigaciones que representan referentes para el presente estudio. Sus resultados, metodologías y análisis permitieron establecer razonamientos, comparaciones a fin de orientar la investigación de acuerdo con el objeto y el campo de estudio.

Tesis Doctoral. Astudillo (2018). *“La Innovación en la MIPYMES Manufactureras: estudio comparativo entre el Ecuador y la Argentina”*. Universidad Nacional del Sur. Argentina

El objetivo principal consistió “en hacer una correlación de los ejercicios de los avances de los MIPYMES productores ecuatorianos y argentinos dependiente del segmento de desarrollo. Para examinar los determinantes de innovación se empleó el método Probit, que permite proyectar la matriz de parámetros que establecen la vinculación de dependencia estadística entre la matriz de variables explicativas y la probabilidad de la variable dependiente” en el estudio.

Los resultados de la investigación arrojaron como resultado que la pesquisa realizada “de los determinantes de la innovación en los MIPYMES manufactureros de la Argentina y del Ecuador, evidencia variable internas que determinan la propensión a la innovación en el producto y en el proceso, las variables con un efecto positivo y significativo en ambos países y en las dos tipologías de la innovación, es la investigación y el desarrollo. En la innovación en el producto no se revelan otras determinantes y en la innovación en el proceso aparecen asociadas variables internas de las empresas como los recursos humanos calificados a través de los programas de entrenamiento que realizan las empresas y la certificación de normas internacionales de calidad” los cuales se aplica en una empresa.

De acuerdo con los resultados del estudio citado, innovación en los MIPYMES manufactureras del Ecuador representan un alto nivel del soporte de la economía del país, en fuentes de trabajo y en productividad, del mismo modo refleja que el recurso humano es un elemento vital en la competitividad de este sector de la industria, ello viene a reforzar los planteamientos expuestos en la presente, pues permite valorar un análisis sobre las alternativas gerenciales como los beneficios laborales para elevar la competitividad y productividad del recurso humano que labora en la industria manufacturera de Manta y el importante valor de este sector productivo para el desarrollo económico del país.

Tesis Doctoral de Villanueva y Cubas (2018). “*Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en las Empresas de Saneamiento del Norte del Perú*”. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” Escuela de Posgrado. Perú.

Su objetivo general consistió en conocer “la conexión que existe entre la variable cultura de una organización y el bienestar laboral en las Instituciones Prestadoras de Saneamiento ubicado en la zona norte del Perú”. Una de las principales razones que llevaron a realizar la presente pesquisa es que justamente en la zona norte del País Peruano existe un alto índice de trabajadores que no sienten que se encuentran laboran en una Entidad el cual les proporcione bienestar laboral. La investigación se orientó como una investigación de tipo correlacional, toando en cuenta una población de 1691 trabajadores. Aplicando como instrumento instrumentos fichas textuales, resumen, información a la empresa y sus documentos, libros de administración, publicaciones especializadas, tesis doctorales y un cuestionario para obtener datos de los dominios de las variables, recurriendo como informantes a los empleados y obreros de EPSEL S.A., EPS GRAU S.A. y SEDALIB S.A. utilizando la escala de Likert.

Los resultados arrojaron como “conclusion que existe relacion positiva y significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral. Por ellos podemos afirmar que en la medida que mejoran las dimensiones culturales: servidor frente a trabajo, corporativismo frente a profesionalidad, proceso frente a resultado, sistema abierto frente a sistema cerrado, control laxo frente a control estricto y normativismo frente a pragmatismo, mejorara correlativamente el bienestar laboral de los trabajadores de las empresas prestadoras de servicio de saneamiento ubicadas en el norte del Perú: EPSEL S.A., EPS GRAU S.A. Y SEDALIB S.A.” las cuales son empresas importantes en el Pais.

Ahora bien, desde la perspectiva de los autores, el cómo plantean que la relación existente entre la cultura organizacional y los beneficios laborales como parte importante en el bienestar laboral y el incremento de la productividad de los trabajadores está sujeta a las necesidades intrínsecas de cada persona, permite visualizar al colaborador como un factor determinante en el desempeño de la organización, a través de la cultura organizacional sobre quien se puede flexibilizar los beneficios laborales, hasta ajustarlos a

las necesidades reales, de manera que la motivación hacia un mejor desempeño llegue a todos los trabajadores y no se estacione o sectorice en un grupo.

Tesis Doctoral. Bedoya (2017). *“El impacto de las prácticas de recursos humanos de alto compromiso en el desempeño de las Empresas Manufactureras del Valle del Cauca: un análisis del papel mediador de la intensidad en la gestión del conocimiento y de la innovación”*. Universidad de Valencia. España.

La presente pesquisa “tuvo como principal finalidad evaluar el efecto de las PRHAC, la IGC, la innovación y sus relaciones en el Desarrollo de las entidades del sector Manufacturero del Valle del Cauca. El enfoque metodológico utilizado el enfoque cuantitativo, el alcance del estudio inicialmente es descriptivo para luego llegar a un alcance correlacional y explicativo, tomando en cuenta el diseño no experimental; en la modalidad de investigación transversal”.

El objetivo población en la presente pesquisa, el cual es para obtener el grado de Doctor, corresponde a empresas de diversos tamaños o dimensiones, entre ellas se encuentran, las grandes entidades, medianas entidades y pequeñas entidades, es decir, cuyas empresas que forman parte del sector manufacturero del Valle del Cauca. El criterio utilizado para seleccionar a las empresas de diversos tamaño antes mencionado, fue darle oportunidad a todas las que se encontraban “legalmente constituidas y que reportaban información a las plataformas de la Superintendencia Financiera (SIREM). El marco de la muestra incluye a cuatrocientos treinta (430) Instituciones, lo cual también coincide en la población objeto de estudio, Se utilizó un nivel de confianza del 95% y un error de muestreo del 8%, lo cual genera que se arroje un tamaño de muestra de 110 entidades utilizando la corrección de muestreo sobre 430 empresas. Con el objetivo de recaudar la información de la investigación se diseñó una encuesta que incluye las variables o ítems para medir algunas características socio-demográficas, además los ítems que miden los constructos de las PRHAC, IGC, la

Innovación y el Desempeño”, todos estos ítem mencionados eran importante considerarlo en la investigación.

Los resultados arrojaron como conclusión general que las Practicas de Recursos Humanos más Exitosas en el sector Manufacturero del Cauca son: el Desarrollo de las personas que laboran en la Institución, el cual consiste en que el cliente interno o los trabajadores sigan adquiriendo conocimientos, sigan manteniéndose en constante crecimiento y a la vez, continúen ganando experiencias en diversos ámbitos, lo cual finalmente se plasme en un mejor desarrollo de la entidad, y al lograr lo mencionado, también se logra retener al personal, y ello se puede convertir en una fortaleza para la Institución, ya que permite que buenos talentos se mantengan y sigan contribuyendo al crecimiento de la empresa. Y al hablar del desarrollo del trabajo también se refiere a la evaluación de desempeño y la remuneración o a la vez incentivos que permite que tanto trabajadores como la organización logren sus objetivos.

La investigación de Bedoya (2017), guarda relación con el presente estudio Doctoral, por cuanto sus principales conclusiones sobre el análisis de las prácticas de recursos humanos en la industria manufacturera son el desarrollo de carrera en cuanto a formación y la remuneración e incentivos, siendo estos dos de los aspectos destacados como beneficios laborales requeridos en el éxito de la Industria Manufacturera de Manta, indicadores en ambos trabajos, del fortalecer la conducta exitosa del trabajador y de mejoramiento en la conducta no exitosa, permitiendo que tanto los empleados como las empresas cubran sus necesidades y expectativas de manera equitativa

Tesis Doctoral. García (2017). “*Cultura organizacional, motivación y la satisfacción laboral del personal de una municipalidad de Ica*”. Universidad Cesar Vallejo. Perú.

El objetivo principal “fue conocer la relación que existe entre la cultura organizacional, la motivación y la satisfacción laboral del personal de una Municipalidad de Ica. La metodología corresponde al tipo de investigación

cuantitativa, transversal, no experimental, descriptiva correlacional. La población estuvo constituida por el personal de la municipalidad provincial de Ica. Se realizó la técnica de muestreo no probabilístico”, debido a que se consideró la más pertinente.

Ahora bien “para la construcción, validación y demostración la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la técnica de opinión de expertos y su instrumento es el informe de juicio de expertos de las variables de estudio, se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó el Alfa de Cronbach. Las encuestas posibilitaron determinar la relación que existe entre la cultura organización, la motivación y la satisfacción laboral del personal de una Municipalidad de Ica”.

Asimismo “se tiene que los resultados de la investigación, se realizaron mediante el análisis descriptivo de las variables de estudio y el análisis inferencial para poder conocer el nivel de correlación mediante la prueba de Rho de Spearman, respondiendo de los objetivos y rechazando la hipótesis nula concluyéndose que existe una correlación positiva entre las variables la cultura organizacional, la motivación y la satisfacción laboral. La evidencia de estas actividades muestra que hay una relación de influencia positiva entre las variables” mencionadas anteriormente, consideradas en el estudio realizado por el autor.

Desde este punto de vista, la investigación citada, se consideró importante en la revisión documental del presente estudio, por cuanto los argumentos teóricos que conforman el cuerpo del trabajo referente a la motivación y la satisfacción laboral, sirven de apoyo al presente estudio, en cuanto a la relación existente de estos dos factores y los beneficios laborales objeto de estudio de la presente Tesis Doctoral.

Tesis Doctoral. Pesantez (2017). *“El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador”*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

Con el objetivo principal de determinar en qué nivel el recurso humano incide en el nivel de “competencia en las Pequeñas y Medianas Empresas del mercado manufacturero de la ciudad de Cuenca, en el Ecuador, año 2016. La presente pesquisa se realizó como una investigación de tipo cuantitativa, no experimental, pero que a la vez se considera como un estudio transversal, con ello se refiere a que el plazo de tiempo fue determinado o ya establecido, todo lo mencionado se realizó en el año 2016; tuvo inicio con una indagación de tipo exploratorio-descriptivo” para luego finalizar en un estudio correlacional.

El marco poblacional “estuvo constituido por todas las pequeñas y medianas empresas del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador, y la muestra estuvo conformada por ciento veinte cuatro (124) PYMES - pequeñas y medianas entidades, y justamente dicha cifra es igual al ciento veinte cuatro representantes o dueños de estas empresas a los que se realizaron las encuestas. La presente investigación” que se hace mención, se logró obtener la muestra, de forma aleatorio, con ello se trata de decir que se escogieron al azar, y con este método se recolecto toda la información que serviría para llegar a los resultados.

La presente investigación tiene como resultado que sí existe una incidencia positiva directa de la variable recurso humano en el nivel de competitividad de las Pequeñas y Medianas Empresas y del mercado manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador en un nivel alto. Asimismo, de la misma forma “después de realizar el adecuado tratamiento se pudo demostrar que sí existe una asociación positiva directa de la innovación del capital humano generada a partir de sus conocimientos sobre” el nivel de competitividad.

La autora de la investigación citada, expone que la industria manufacturera requiere de la competitividad, creatividad y motivación del recurso humano para alcanzar el éxito en sus metas, en este sentido se vincula con la presente por cuanto los beneficios laborales son el eje principal para el desarrollo de la motivación y el desempeño de los trabajadores, de

manera que este se ve reflejado en la productividad y el éxito del sector manufacturero, elevando sus oportunidades de crecimiento y desarrollo, tanto nacional como internacionalmente.

Tesis Doctoral. Sánchez (2017). *“La influencia de la responsabilidad social empresarial en los resultados económicos, de la micro, pequeñas y medianas empresas”*. Universidad de Catilla la Mancha. España.

Su objetivo principal fue “plantear que resultados obtenidos obtienen las Mipyes al utilizar las RSE de una manera estratégica, como un método de creación de valor y que esta no solo sea un aporte al entorno para que la organización logre ser percibida de mejor manera” frente a las demás personas.

La metodología empleada se orientó por el análisis cuantitativo tradicional, basado en una muestra “de empresa representativa, apoyado en el modelo de ecuaciones estructurales, mediante la técnica de Mínimos Cuadrados Parciales, debido a la complejidad del modelo estructural a testar al medir constructos de segundo orden, los condicionamientos teóricos y el interés por predecir las variables dependientes”.

Los resultados arrojaron que las dimensiones economía, social y medio ambiental sobre las RE de manera independiente, los resultados planteados en cada una de sus dimensiones muestran una relación que denominan influencia desagregada y que ideas de los trabajos con resultados negativos, en este trabajo “se ha demostrado que la práctica de acciones socialmente responsables, no solo penaliza económicamente a las empresas que incorporan adecuadamente a su estrategia, sino que contribuye una ventaja, que le reporta rentabilidad” a corto y mediano plazo, lo cual es un aspecto muy importante en toda organización.

De acuerdo con el autor de la investigación citada, la implementación estratégica de la dimensión social emplea de manera responsable por parte

de la empresa beneficia directamente a su personal y en el proceso de desarrollo, la empresa se ve favorecida y los beneficios se ve hasta en tiempo prolongado, aun y cuando no todo funcione efectivamente en el ejercicio normal de la empresa. Este aspecto genera una controversia en la premisa de que el buen funcionamiento en todos los aspectos de la organización es lo que garantiza el éxito organizacional, sin embargo, el autor demostró que con el correcto manejo de los beneficios económicos, sociales y ambientales los resultados en las organizaciones pueden ser muy positivos.

Tesis Doctoral. Almadana (2016). *“Dirección Estratégica de Recursos Humanos y Compensación Total”*. Universidad de Málaga. España.

El principal objetivo de la presente investigación “es conocer la importancia de la compensación total como parte de la dirección estratégica de recursos humanos con el fin de establecer los conceptos críticos de la misma que permitan optimizar esta función dentro de las estrategias de retribución y, por consiguiente, de la estrategia de la organización consiguiendo mejorar el comportamiento” organizacional.

En este caso el “enfoque de la investigación fue de tipo empírico-analítico, en tanto busco a partir de la teoría, abordar y explicar el comportamiento de un fenómeno, la compensación total en la organización. Se realizó un estudio de tipo descriptivo, transversal descriptivo, ya que busco caracterizar las dimensiones del estudio, la ARH. La organización, las personas, las estrategias de compensación y la compensación total. Se analizaron determinadas variables independientes del comportamiento organizacional (Robbins, 1992) para verificar la importancia de las mismas y su repercusión en las variables dependientes en la organización, la importancia de la dirección estratégica y la implantación de políticas retributivas y los conceptos de más influencia en la compensación total que de forma transversal influyen en la gestión de la organización y en los miembros de la misma”, es decir influye en sus propios trabajadores.

El método que se usó para el adecuado análisis de la pesquisa es un instrumento tipo cuestionario, “cuya aplicación arrojo como resultados que la compensación extrínseca o externa financiera directa de tipo fijo es mucho más valiosa o valorada y con ello, termina condicionando estas variables dependientes del comportamiento organizacional, con ello se refiere, a las tendencias nuevas y modelos de retribución en vinculo a la era actual de la información y la apuesta por el recurso humano, ahora conocido como capital humano y a la vez con respecto a retener el talento, estos deberían ofrecer mayores producto tanto en la compensación no financiera como en la retribución intrínseca o interna, pero es necesario informar que en el estudio basado en la experiencia, el valor de los profesionales de recursos humanos es mucho mayor para la compensación de tipo extrínseca financiera directa fija, y solo después para la retribución interna o intrínseca. Lo indicado, afirmarí que las Instituciones compiten por la compensación” total pero aún existe una importante referencia a la retribución fija en buena proporción.

Esta afirmación sostiene que el recurso humano requiere una compensación total, para que la organización logre establecer desde su personal un capital intelectual solido que fortalezca su desarrollo organizacional, en otras palabras, el recurso humano asigna igual valor a los beneficios económicos que a los beneficios no financieros, ello orilla a las organizaciones en este caso el sector manufacturero de Manta, a estudiar los escenarios en torno a los benéficos laborales tanto internos como eternos de sus trabajadores e implementar acciones que estratégicamente garanticen su satisfacción en una sistema de compensación total.

Tesis Doctoral. Pablos (2016). *“Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres”*. Universidad de Extremadura. España.

El objetivo principal de la investigación “fue determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. Transferir los resultados a sus órganos gestores.”

La pesquisa esta vez fue desarrollada desde la “perspectiva de la metodología cuantitativa, con un diseño descriptivo, los datos se obtuvieron con dos tipos de herramientas: Cuantitativo, basado en el diseño, desarrollo y análisis de un cuestionario, con el fin de medir y observar datos consistentes y estandarizados para todos los sujetos, de manera que queda garantizada la comparabilidad de los datos. Y También Cualitativo, desarrollado con la aplicación de grupos de debate, que permite buscar otro tipo de información sobre la situación en que se encuentran las enfermeras. El análisis de la validez del contenido se realizó a través de la consulta a expertos y expertas, y la población de estudio la constituyen los profesionales de Enfermería que realizan su trabajo en los hospitales públicos pertenecientes al Sistema Extremeño de Salud de la ciudad de Badajoz” y la ciudad de Cáceres.

En cuanto a los resultados, arrojaron como conclusión que de acuerdo a las estrategias o técnicas de “cambio sería importante que los cursos que ofertan los responsables de la formación continuada, se acoplen a las necesidades de las enfermeras, tanto en cantidad como en contenidos, buscando el máximo nivel de pertinencia, eficacia y eficiencia, así como la participación en su gestión y manejo del estrés. Ejecutar estudios de satisfacción laboral periódicamente, con el fin de conocer cuáles son las necesidades que tiene el personal de enfermería y encontrar técnicas y soluciones” para su mejoría.

Este estudio profundiza aún más las condiciones establecidas para los datos recolectados en las empresas del sector manufacturero de Manta, debido a los aspectos semejantes en condiciones que podrían considerarse acordes se obtendrían para estas, como la participación del trabajador en la toma de decisiones y las capacitaciones son estrategias de desarrollo de talento humano, que además se anejan como incentivos o beneficios laborales que impulsan no sólo la motivación, sino también la creatividad y el entusiasmo por agregar valor a las empresas.

Tesis Doctoral. Rodríguez (2016), "*Condiciones de Trabajo, Satisfacción Laboral y calidad de Vida Laboral*" Universidad Miguel Hernández de Elche. España.

Los objetivos generales fueron, "Determinar el nivel de CVL en los trabajadores del sector Sanitarios y en los del Sector Educativo, establecer si existen diferencias en la CVL de ambos sectores, en qué medida estas diferencias dependen de la PTC y de la SL, y responderá la pregunta si la CVL es el resultado de la PTC y SL, y Determinar el nivel de SL de un colectivo de profesionales de servicios sanitarios y de otro de Servicios Educativos, y establecer si hay diferencias en la SL entre los trabajadores del sector sanitario y los del sector educativo, y, si en qué medida esas diferencias dependen de las CT trabajo y la CVL." (Rodríguez, 2016, p.146)

El autor apoyo su trabajo en la metodología de un estudio Observacional Transversal, analizando las respuestas de dos grupos profesionales. La población estuvo constituida por profesionales de los servicios sanitarios y del sector educativo con una muestra de 500 personas. (Rodríguez, 2016, p.152)

Los resultados de la presente investigación arrojaron como principal conclusion que la relacion "entre las dimensiones de la PCT y las SL en el sector sanitario es significativamente negativa en la mayoría de los casos, mientras que en el sector educativo, la relacion entre las dimensiones de PCT y las de SL es significativamente negativa en la mayoría de los casos, ademas, la preocupacion por las condiciones de trabajo y la CVL se relacionan negativamente en el conjunto de los sujetos estudiados y tambien en los de cada sector". (Rodriguez, 2016, p.287)

La investigación citada, se consideró dentro de la revisión documental de la presente, porque guarda relación con la misma, ya que Rodríguez (2016), expone que el recurso reacciona de manera negativa cuando no posee beneficios laborales que contribuyan con la satisfacción de sus necesidades, en sus conclusiones expresa que aun estando en disfrute de algunos beneficios, si desconoce su objetivo, no lo considera como un beneficio y

continúa reaccionando de manera negativa, por lo que en la presente investigación se tomara en cuenta la información como parte de los beneficios laborales de los trabajadores de la industria manufacturera de Manta.

Tesis Doctoral. Quirós (2015). *“Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial.”* En razón a que el grupo humano es más que fundamental en toda entidad, debido a que simplemente ninguna organización puede funcionar sin la presencia o la ayuda del capital humano. Por lo tanto, según el autor “la forma de entender los recursos humanos en la empresa ha ido variando a lo largo del tiempo” (Quirós, 2015, p.10).

Así mismo continúa mencionando ideas como “los recursos humanos han pasado de ser entendidos como un simple elemento más de la empresa, como una máquina a ser considerados como el factor clave de la estrategia competitiva de la empresa, este cambio ha sido paulatino” (Quirós, 2015, p.11). “El taylorismo defendió el concepto de Homo Economicus, trabajador motivado únicamente por recompensas monetarias, posteriormente Mayo (1933)” añadió la parte social del mismo.

Estos resultados obtenidos generan polémica y niveles de discusión en equipos de alta gerencia, donde el valor de cada trabajador se reduce a una remuneración mensual sin los beneficios extras, incluso establecidos en la ley como acto de justicia social y económica para todos los colaboradores de las empresas; por esta razón la relevancia del análisis crítico y estadístico que se le está brindando en esta investigación a la remuneración junto a la participación anual de sus trabajadores y las capacitaciones y su influencia en éxito de las organizaciones.

Tesis Doctoral. Santamaría (2015). *“Las prácticas de recursos humanos de alto rendimiento y la evaluación del desempeño: evidencia empírica de la industria manufacturera española.”* Universidad Autónoma de Barcelona de Barcelona. España.

En el presente estudio, la investigación tuvo como objetivo analizar las prácticas de “recursos humanos de alto rendimiento y la evaluación del desempeño, con ella se intenta medir y corregir el problema que la endogeneidad puede ocasionar en la estimación del efecto que tiene la adopción de las prácticas de recursos humanos de alto rendimiento en la implantación de un sistema de evaluación de desempeño” a todos los trabajadores o colaboradores que pertenecen a una Institución o empresa.

En este proceso se “presentan tres ensayos empíricos cuyo propósito es mejorar la comprensión de los procesos de evaluación. La metodología empleada se inició con la revisión de literatura referida a los determinantes de la evaluación de desempeño y de los determinantes de un sistema de prácticas de recursos humanos de alto rendimiento. Se procedió a realizar un análisis factorial de los componentes principales sobre el conjunto de prácticas de recursos humanos. Como valores de dichas variables se utiliza la escala de Likert (1-5) en que se responden originalmente todas las variables. Para ello se empleó la estimación de ecuaciones simultáneas y se utilizó una muestra referida a los trabajadores operarios de 347 establecimientos industriales españoles”, con todo lo descrito fue una investigación que arrojo interesantes resultados.

Los resultados expusieron como conclusión: en primer lugar, que se debía de identificar las practicas que efectúa los trabajadores de la Institución o también conocido como el recurso humano de alto rendimiento que configuran un sistema, en este particular situación, se refiere a la formación, las políticas de compensación, el contacto que se debe de tener con los trabajadores o empleados, y la selección, parecen configurar un sistema, que no incluye políticas de sueldos de eficiencia y promoción. Ahora bien, en relación a la segunda evidencia empírica hace “referencia al papel de los sindicatos en la implantación del sistema de evaluación de desempeño. La tercera evidencia detecta que las economías de escala relacionadas con el tamaño de la planta y que su implementación es mayor cuando los trabajadores tienen mayores

niveles de motivación intrínseca y motivación extrínseca”, es decir, en este caso, hace mención a ambas motivaciones: extrínseca e intrínseca.

El antecedente citado, fortalece la premisa de que los beneficios laborales son un factor activador de la motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores en el sector manufacturero, incluso mucho más que el factor remuneración, obteniendo mayor relevancia para la gestión de las industrias pues significa un aspecto que dinamiza la productividad y efectividad del desempeño del personal y por ende su incidencia directa en el desarrollo de las empresas. Ello lo relaciona de manera directa con la presente investigación, por cuanto sus conclusiones son aspectos en estudio y valoración para el fortalecimiento del éxito de la industria manufacturera del Manta.

Tesis Doctoral. Soler (2015). “El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios. Un estudio de funitec (url), epseb (upc) y epsevg (upc).” Universidad Ramon Llull. Barcelona.

La investigación de la presente tesis tuvo objetivo principal “conocer la política retributiva y, en especial el salario emocional o beneficios sociales, que se aplican en la funitec (url), epseb (upc) y epsevg (upc) que pertenecen a la Universitat Politècnica de Catalunya y que, a partir de ahora, se considerará UPC. Además, se pretendió conocer los beneficios que pueden solicitarse en cada uno de los centros y si el perfil de los usuarios tiene alguna influencia en la selección de los beneficios”

Por lo tanto, se evaluaron toda la información consignada desde 2 puntos de vista diferentes o desde dos perspectivas. En relación al primero, “es un análisis teórico en el que se comparó la normativa laboral esencial en España, con los convenios colectivos de las universidades catalanas con especial atención a FUNITEC y la UPC. La segunda comparación se realizó mediante un breve cuestionario aplicado a los propios trabajadores afectados de ambas universidades. Con este cuestionario se analizó si se implementan medidas de retribución emocional a través de los ticket descuento u otras mejoras no

tangibles, si el trabajador tiene constancia de estas mejoras en su organización, el perfil de trabajador que se acoga a dichos beneficios, el grado de utilidad de los mismos y, para finalizar, la visión de sus trabajadores sobre estas políticas en su organización”

Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación demostraron que los trabajadores son “conscientes y asumen los principios básicos de la política del salario emocional. En primer lugar, que es una política que se aplica en las empresas preocupadas por sus empleados. En segundo lugar, que es necesario adaptar los beneficios sociales a las necesidades de los trabajadores. Y, en último lugar, que todas estas medidas que la empresa aplica a solicitud de los empleados no sólo tienen un efecto en la gestión del tiempo o la economía, sino que, también, supone unos beneficios de salud para los empleados”, en ese sentido, todo lo mencionado es de gran importancia.

La investigación de Soler (2015), representa un aporte a la presente, pues plantea que los incentivos laborales que conllevan al éxito de las organizaciones siempre que estén adaptados a sus necesidades, no se centran exclusivamente en los beneficios económicos percibidos, sino también por los beneficios o incentivos no económicos, con beneficio en el tiempo, ubicado en las altas necesidades de las personas, y en este caso nos referimos al reconocimiento y los beneficios en la salud, y la razón de ello es porque el trabajador no solo subsiste con el dinero que se le paga por su trabajo, sino también tiene otras necesidades.

Tesis Doctoral. Velázquez (2015). *“Gestión de Motivación Laboral y su Influencia en la Productividad de las Empresas Industriales en Chimbote”*. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.

La tesis doctoral presente tuvo como “objetivo general determinar en qué medida la gestión de motivación laboral influye en la productividad de las empresas industriales del sector pesquero en el distrito de Chimbote, año 2013. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo y no experimental.

La información se recabó de 3 empresas industriales pesqueras, muestra de selección no probabilística entre una población de 52 empresas industriales del distrito de Chimbote, ejecutando un cuestionario estructurado de 25 preguntas a los trabajadores del área de producción y una entrevista con encuesta a los gerentes”.

Los resultados de la presente investigación fueron muy interesantes, a continuación, se menciona cuales fueron: “el 57.50% de encuestados se encuentran insatisfechos con los incentivos económicos, el 100% se encuentran satisfechos con su área y ambiente de trabajo, y el 76.11% de se encuentran satisfechos por el desarrollo profesional y oportunidades que les brinda la empresa.” Las principales conclusiones fueron: “las empresas en análisis carecen de un área encargada de la motivación al trabajador, no se han implementado herramientas y estrategias de motivación laboral, y no existe reconocimiento al esfuerzo laboral” de los trabajadores.

Finalmente, después de la pesquisa, se llegó a comprobar la hipótesis formulada pues la “ausencia de dichas estrategias provoca insatisfacción laboral en la mayoría del personal, con impactos en la productividad, por cuanto, los trabajadores manifiestan insatisfacción laboral en el caso de incentivo económico por la producción que ellos realizan”, e incluso más aún se observa que ningún personal tanto obrero como administrativo “recibe el incentivo laboral anual de las utilidades de la empresa, y la escasa aplicación de reconocimientos, tanto formales como informales, no les motiva a realizar su mejor esfuerzo para realizar sus funciones”, y ello es entendible, debido a que aspectos que apoyan a todo empleados.

De acuerdo a lo indicado anteriormente, todo ello provoca desmotivación en el capital humano, lo cual se evidencia en “actitudes negativas del personal, así como también, en un bajo nivel de compañerismo, sentimiento de pertenencia, reconocimiento y compromiso con la organización”, debido a que no se evidencia la aplicación de estrategias que contribuyan a motivar a los trabajadores.

Los resultados expuestos por la autora de la investigación citada permite fortalecer los planteamientos teóricos realizados en la presente investigación en, referentes a la determinación de que las remuneraciones afectan el éxito de las industrias manufactureras, pues la autora en sus resultados refleja la incidencia negativa que los beneficios económicos inadecuados ejercen sobre el desempeño de los trabajadores y la productividad de la industria, evidenciando que la insatisfacción de los trabajadores en dicha industria, perjudica el rendimiento de la organización y su desarrollo en el mercado.

Tesis Doctoral. Celma (2011). *“El impacto sobre los trabajadores de una gestión de recursos humanos socialmente responsable. Un análisis para Catalunya.”* Universidad de Girona. España.

El objetivo de la investigación realizado por Celma justamente fue “analizar el papel que juega la integración de criterios socialmente responsables en la gestión de RRHH de una organización, especialmente en cuanto a su impacto sobre los empleados.” De esta manera, se trae a fortalecer la intención de investigación, debido a las conclusiones a las que llega la autora, luego de un análisis estratégico y funcional, donde afirma que “las iniciativas para la implantación de la RSE en España se han ido proliferando desde la publicación del libro verde de RSE en el año 2001, y en Catalunya a partir del plan RSGencat 2009-2012. Siendo el desarrollo del capital humano uno de los valores centrales que impulsa este plan” (Celma, 2011).

Esto presenta al talento humano como eje transversal en los procesos empresariales y que mientras se beneficie a este, mayor serán los beneficios para la empresa, además señala que la responsabilidad social en la gestión de RRHH permite lograr beneficios sociales que favorezcan y potencien los procesos dentro de las empresas; entendiendo estos como el aumento de la seguridad de los empleados en sus líderes, la disminución del estrés laboral, y la retención de los trabajadores, logra un compromiso mutuo entre las partes.

Tesis Doctoral. Quintero (2011). *“Gestión Sostenible Integral: La Responsabilidad Social Empresarial en la Integración de los Sistemas de Gestión”*. Universidad Politécnica de Valencia. España.

Tuvo como “propósito definir un marco de integración para los sistemas de gestión en calidad, ambiental y de salud ocupacional, tomando la responsabilidad social empresarial (RSE) y los modelos de excelencia como base. Se pretende, por tanto, poner a disposición de las organizaciones mecanismos para la mejora de la productividad y la competitividad”, aplicable a las empresas colombianas.

Inicialmente se “plantearon vínculos teóricos basadas en los principios de cada uno de estos sistemas, los vínculos o relaciones con los stakeholders los cuales fueron afectados y entre los sistemas de gestión integrados y las referencias de la guía ISO 26000:2010 en responsabilidad social. Luego, para contrastar estas relaciones, se llevó a cabo una aplicación en dos organizaciones de la región, con el fin de verificar que tan arraigados, se encontraban estos conceptos dentro de las mismas”.

En la presente pesquisa “resultados más importantes de la investigación fueron la generación de un modelo que relaciona los sistemas de gestión y la generación de indicadores con los cuales la gerencia pueda conocer si cumple o no con su RSE. Con ello se propone a las organizaciones que muestren su RSE, desde “adentro”, es decir, mediante las buenas acciones que una organización demuestre desde el punto de vista empresarial: no contaminación, respeto y preocupación por sus trabajadores, clientes y stakeholders en general, le generará una muy buena reputación e imagen entre miembros no sólo de su misma organización sino de entes externos que siempre están observando el comportamiento y las acciones de las mismas. Se proporciona, por tanto, a las organizaciones una justificación válida para incursionar en acciones de RSE, de tal manera que integrando este concepto en su estrategia básica y en su sistema de gestión global, tendrían más productividad y podrían convertirse en empresas competitivas y socialmente

responsable con criterios de excelencia” es decir ello conllevaría a que la Institución o empresa pueda mejorar en varios aspectos.

Desde los planteamientos de la autora se puede decir que la Responsabilidad Social de las Empresas tiene inicio y fundamento en los procesos internos, desde la gestión administrativa hasta la gestión del talento humano, y es allí donde radica su aporte a la presente investigación, por cuanto genera ideas de apoyo sobre el análisis de la gestión del talento humano en cuanto a su bienestar y productividad para la imagen socialmente productiva de la organización, en este caso el sector industrial manufacturero de Manta

Tesis Doctoral. Camaro (2010). *“Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la Organización Castrense Venezolana”*. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Venezuela.

El propósito general de la investigación consistió en “establecer un diseño conceptual sobre la calidad de vida y el bienestar social de los miembros de la organización castrense venezolana. El diseño conceptual del constructo de Calidad de Vida en el Trabajo en la Aviación Militar Venezolana consideró las sinergias: institucionales, económicas, sociales, psicológicas y políticas.” Destacando algunos aspectos, entre ellos que “las únicas alternativas para la satisfacción, tanto individuales o colectivas, se producen exclusivamente de lo especificado en su marco legal, y que carece de la gestión orientada a democratizar y hacer más eficiente la actuación”.

La metodología utilizada establece en el marco de la triangulación metodológica “una integración de las aproximaciones investigativas, la cual se apoyó en las perspectivas: fenomenológica y pragmatismo basado en el interés por los fenómenos sociales y el avance interactivo entre contexto y persona en el accionar de la” Aviación Militar de Venezuela, considerando la globalidad y singularidad del ámbito.

En este caso se “concluye del Diseño Conceptual que presentan como un Holo praxis, es una vivencia global en la cual agrupa a todas las dimensiones del ser humano, como un proceso integrador producto de la complejidad del ámbito, donde se agrupan las sinergias: de instituciones, económicas, sociales, psicológicas, políticas”, entre otras.

Este antecedente permite reforzar los planteamientos señalados en esta investigación, donde se debe manejar una perspectiva más amplia sobre las bondades de una estructura organizacional dinámica cuyos procesos puedan fluir en base a beneficios que involucren al personal, pero que generen productividad hacia la compañía, compartiendo metas en común y afrontando retos que fortalezcan los procesos y proyectos.

Tesis Doctoral. Jaén (2010). “*Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Universidad Complutense de Madrid. España”.

El propósito de la investigación de Jaén fue “conocer la capacidad de las variables de personalidad, motivación y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional, para determinar el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores mexicanos del ámbito de la seguridad privada.” En las siguientes líneas se conocerán el resultado de la tesis.

El investigador centra su investigación desde objetivos específicos como identificar la influencia de la motivación, a la vez personalidad y también los factores psicosociales en la producción que los trabajadores realizan en su contexto laboral. “Llegando a algunas conclusiones como la identificación de que existe relación positiva y estadísticamente significativa entre los valores para la motivación y la evaluación del rendimiento, considerando de esta manera a los individuos que obtuviesen puntuaciones más altas en motivación de desarrollan con un mejor rendimiento general en el trabajo”.

Además, para el caso de “Personalidad – Rendimiento, obtiene una correlación positiva y estadísticamente significativa entre rendimiento y cuatro

de los factores evaluados por el instrumento Big Five Questionnaire BFQ (Estabilidad, Tesón, Afabilidad y Apertura) y negativa en el caso de Energía. Y en relación a la última hipótesis planteada por el investigador señala que los vigilantes que tengan una puntuación más baja en los factores Apoyo, Control y Recompensas, o una puntuación más elevada en Demandas” Cognitivas, tendrían un mejor rendimiento laboral.

Estas consideraciones hechas por el autor generan aportes a los análisis estadísticos que se realizaron en esta investigación, debido a que se sustentan en el estudio correlacional entre las variables y su influencia entre ellas, para formular acciones que motiven e impulsen las relaciones laborales.

Tesis Doctoral. Venutolo y Canós (2009). *“Estudio del clima laboral y la Productividad en empresas pequeñas y Medianas: el transporte vertical en la Ciudad autónoma de buenos aires (argentina).”* Universidad Politécnica de Valencia. España.

El objetivo general se centró en “Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires. Donde estudia dónde y de qué manera impacta el clima laboral en la productividad de medianas y pequeñas organizaciones. Dada la amplitud del objeto de estudio, se decidió acotarlo centrando la mirada en el funcionamiento de las pequeñas y medianas empresas encargadas del servicio de transporte vertical en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)”. En consecuencia, se realizó un “estudio de un caso de entidad, completado con una pesquisa de campo, tipo no experimental, aplicando métodos de recolección de datos cuantitativas y cualitativas entre los trabajadores de las empresas seleccionada como objeto de estudio”.

Asimismo, al emplear técnicas tales como “encuestas y observación directa, se ha podido llegar a la conclusión de que los aspectos negativos de las variables tienden a ser muy elevados en indicadores tales como cooperación, resolución de conflictos e identificación con los objetivos de la empresa. Esto sería consecuencia de un gerenciamiento deficiente de

recursos humanos. Por ello, es posible corroborar las hipótesis planteadas. De lo anterior y de las conclusiones que se presentan en esta memoria, se plantean algunas posibles soluciones a las deficiencias antes señaladas, que podrán ser de mayor o menor efectividad de acuerdo a las particularidades de cada organización. A este respecto, queda abierta la posibilidad de anteriores trabajos y líneas de análisis e investigación sobre el tema” para que así, se pueda realizar una investigación sobre el tema a mayor profundidad.

La citada guarda relación con la presente investigación por cuanto en sus conclusiones refleja que se va “obtener mejores resultados para la Institución mejorando los ámbitos de la cooperación entre los trabajadores, la resolución de conflictos, la revisión y reevaluación de los sistemas de compensación al rendimiento de los empleados, así como también dándole importancia a que se promueva cada vez más motivaciones individuales intrínsecas y promoviendo los sentimientos de pertenencia a la Institución, siendo estos aspectos vinculados directa e indirectamente con el objetivo central de la presente investigación, y su aporte se presenta en el sustento de la relación beneficios laborales” con el rendimiento del recurso humano, y su incidencia en el rendimiento de la organización.

Tesis Doctoral. Navarro (2008). *“Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana.”* Universidad Politécnica de Valencia. España

El interés de la investigación fue “el estudio empírico de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción en la Comunidad Valenciana, desde la perspectiva de los propios actores, a través de un enfoque cualitativo para lo cual se enfocó en descubrir cómo viven, sienten y perciben su actividad laboral; además de analizar si se sienten satisfechos en el diario hacer de su trabajo; describir los aspectos generadores de mayor bienestar laboral y los factores de insatisfacción laboral, además indagar en los efectos del estrés laboral, la conciliación entre su vida laboral y demás personas”, y otros.

Para lograr la recopilación de información, se utilizó la “entrevista en profundidad, que ha permitido explorar los significados de los sujetos estudiados y captar detalles y matices expresados con su sentir y su propio lenguaje (Navarro, 2008, p.27). Además, a través de una estrategia gradual de muestreo, el autor selecciono y entrevistó a una muestra de cuarenta profesionales técnicos de la construcción, arquitectos y arquitectos técnicos de titulación, de distinto sexo, edad y experiencia profesional”.

Una vez concluida la investigación señala que “las variables o factores de satisfacción laboral más importantes están relacionados con la naturaleza de su actividad de trabajo, es decir, con factores intrínsecos como la identidad, el interés, la variedad y la singularidad de las tareas realizadas, el reconocimiento logrado, o que le han dado y el reto diario. Por el contrario, los factores de insatisfacción laboral más señalados son de carácter interno y vinculado al contexto de trabajo. Más de la mitad de los entrevistados padecen estrés en su ocupación actual y caracterizan al sector como estresante debido, sobre todo, al cumplimiento de plazos, a la sobrecarga de trabajo, a la responsabilidad, al aspecto económico y a las interminables jornadas laborales” (Navarro, 2008, p.61).

Lo propuesto por Navarro, muestra la relación existente entre aspectos intrínsecos y extrínsecos en función al logro de metas y toma de decisiones, donde en algunos casos se establecen dificultades al no llevar con equilibrio las acciones que involucran beneficios laborales y emocionales para los trabajadores, en cada uno de los niveles de las empresas.

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Beneficios Laborales

El beneficio laboral involucra derechos progresivos, estipulados a través de acuerdos, normas y políticas públicas, estos derechos consisten en la exigencia constante de mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores y se convierten en factores de motivación, se contraponen a las políticas empresariales de corte conservador, por mantener un liderazgo rígido y centralizado, que impide alcanzar la comprensión de la participación del bienestar común en la organización.

Las organizaciones están involucradas en la coparticipación de recursos humanos, y su gestión involucra satisfacción por los beneficios que reciben de su actividad laboral. Tizón (2004), afirma que “todo beneficio es un derecho laboral, pero no todo derecho laboral es un beneficio social. Esta premisa inicial es fundamental para poder determinar los alcances del término beneficios sociales, que ha sido manejada de manera poco ordenada tanto por los operadores judiciales, sino también por varias legislaciones”.

El beneficio laboral, conlleva en la parte empírica el principio de obtener un buen balance, eso quiere decir que, entre los factores menos favorables y los efectos saludables del trabajo, es algo mucho más difícil que el simple hecho de enunciarlo. Involucra, motivación a seguridad del trabajador, que trasciende a la familia, genera fortaleza, para su permanencia y productividad en la organización.

En Ecuador, en el panorama laboral se evidencia datos de autogestión a la seguridad social, de personas que, al no recibir por parte de la industria, han generado su propia afiliación. transiciones laborales que han ocurrido entre los años 2011 y 2015, en el sector económico manufacturero, y estadísticamente descritos en la tabla 1, (Instituto Nacional de Estadística y Censos · INEC, 2017), identificando el accionar de las personas “afiliadas entre el empleo y la afiliación voluntaria o fuera del sistema, en función de las características de las actividades económicas y propias de los trabajadores. De esta manera, se analiza la transición de trabajadores (cuenta propia/patronos y asalariados) que dejan de tener un empleo y pasan a ser

voluntarios del sistema de seguridad social”, con todo lo indicado, se evidencia que una buena parte de las inscripciones o afiliaciones son voluntarias.

Tabla 1. Transiciones a voluntarios

Tipo de afiliado en el período anterior	Sector económico / Procedencia	2009 2010	2010 2011	2011 2012	2012 2013	2013 2014	2014 2015	2015 2016
Trabajadores (cuenta propia/ patronos y asalariados)	Agricultura	25	44	48	66	262	487	492
	Extracción de minas	6	8	17	30	86	277	315
	Manufactura	130	211	220	310	949	1677	1927
	Comercio	116	210	296	424	1460	2681	2787
	Servicios	541	605	1208	1529	6488	9240	10526
	Construcción	15	26	42	58	315	687	949
Total transiciones de empleo a Voluntarios		743	1104	1831	2417	9560	15049	16996

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos · INEC, 2017

En la tabla 1 se puede verificar el comportamiento de la transición a voluntario en el sector manufactura, se evidencia un aumento progresivo, donde revisando los datos presentados en los análisis estadísticos complementarios dentro del informe del (Instituto Nacional de Estadística y Censos · INEC, 2017) se visualiza el movimiento del personal hacia el sector informal en búsqueda de mejorar su remuneración, el bienestar laboral, siendo esta una de las variables analizadas durante la investigación, que sustenta la hipótesis planteadas sobre la influencia que ejerce las remuneraciones en el éxito de las empresas manufactureras de Manta, por esta razón, la movilización de personas entre empresas manufactureras en la provincia, ocasiona que desde la gerencia de recursos humanos se evidencie pérdidas en capacitaciones a personal que luego salen del sector en busca de nuevos horizontes, que le ofrezcan no sólo mejores remuneraciones sino también una participación laboral (utilidades) que agreguen valor a sus finanzas dentro de este sector tan importante para el Ecuador.

Para mejorar el beneficio laboral en las empresas, se requiere potenciar un clima de trabajo que permita, incorporar varios factores relacionados con la gestión de dirección, apoyo y solidaridad entre compañeros, calidad de supervisión y reconocimientos. El trabajo es un proceso de apoyo, por el riesgo existencial, por tanto, la productividad conlleva también a ser compartida. La percepción de los empleados en los beneficios laborales, permitiría que su actitud y estilo de grupo conduzca al fortalecimiento de la productividad, la imagen sensorial para calificar como “buen trabajo”, ya que, sin este elemento subjetivo, difícil sería los resultados de beneficios esperados sobre el bienestar de las personas (Ibermutuamur, 2012, p.101).

Un buen trabajo, involucra las características de satisfacción laboral por incluir la seguridad social, control de los riesgos laborales, en la actividad profesional, exige “potencializar y optimizar todo aspecto positivo, que sea capaz de mejorar el nivel productivo de quienes trabajan en la organización. En este sentido el trabajo puede ser creativo, al estar en una vertiente de salud y bienestar, pero para conseguirlo se necesita de una fundamentación, de un cambio de paradigma, un propósito multifactorial” capaz de mejorar la calidad en la gestión de las personas, las relaciones interpersonales, permitiendo la autoevaluación de la satisfacción y seguridad en el ambiente laboral que se desarrollan las personas.

La vida del trabajador de las industrias “manufactureras de Manta se desarrolla en tres escenarios orgánicamente conectados: la empresa, el hogar y el entorno social. Este escenario cubre las expectativas de sus necesidades, que en relación a la teoría de Maslow, son primarias y secundarias. Todas interconectadas en las que interactúan diversos factores que producen efectos en la salud, de manera que las actividades extra laborales pueden condicionar la salud en la actividad laboral, y con las adecuadas recompensas producir satisfacción laboral y bienestar familiar”.

De los argumentos anteriormente planteados, resulta pertinente reconocer que el éxito de las industrias manufactureras de Manta se debe en gran medida a contribuir al mejoramiento de la vida de sus trabajadores, a

partir de tener en cuenta sus beneficios laborales. Considerando que los empleados están influenciados por la recompensa del beneficio de su trabajo, que determina los dos factores, enunciados en la teoría de (Herzberg, 1959), que son la satisfacción y la insatisfacción, manifestadas en el factor de higiene, o de motivación.

Según (La Torella, 2014), con respecto a los beneficios laborales, realiza la siguiente reflexión:

“Constituyen bienes o servicios puestos por una empresa a disposición de todos sus dependientes, en forma voluntaria o por acuerdo de partes, destinados al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y de su familia, y que no tienen por fundamento la contraprestación que percibe el empresario”. (La Torella, 2014, p.31).

Son ventajas que están separadas de la remuneración permanente o legal, que “entrega la empresa, asumiendo la responsabilidad social delegada, como promotora de una política social dirigida a la cultura y a la participación integradora del hombre trabajador a la sociedad, que a la política de pagos. Es la entrega no monetaria, pero de afecto constante, no revocable, que el empleador otorga a sus empleados y a sus familiares, con la finalidad de enaltecer fuera de la relación estrictamente laboral, al desarrollo humano, en las necesidades de educación, salud, alimentación, y otros que contribuya a su dignificación como persona” y justamente ello es un aspecto importante en la vida de toda persona.

El sector manufacturero del cantón Manta no ignora estas contradicciones, como así tampoco dejan de lado la rentabilidad; las actividades consisten en el estudio de los factores para volverlos en todos sus aspectos competitivos, logrando un delicado equilibrio que conjuga las necesidades del personal, lo imperativo de sostener al personal calificado, con sólidas competencias laborales y la esencia de las empresas referidas a ser eficientes y rentables.

Se oferta que las prácticas en las industrias manufactureras de Manta sean efectivas, e impacten en la satisfacción de los clientes y en la fidelización de estos, pero también que sean eficientes, de ahí que atender en este tipo de entidades laborales, al tema de los beneficios laborales, constituye un aspecto de vital importancia para el éxito del proceso de manufactura, que en ellas se llevan a cabo.

Los empleados de las industrias manufactureras de Manta, no son de permanencia eterna, son de tránsito por el tiempo establecido en los contratos o por la máxima edad que permite laborar a un trabajador. En consecuencia, la percepción humana exige garantía de seguridad en sus actividades, inmediatas o mediatas, que le permita fortalecer la oportunidad de permanencia de la existencia individual y la seguridad de la familia que depende de él.

En este sentido, los beneficios laborales, representan en la práctica el sustento de la seguridad social, que determina la obligatoriedad de la tutela del estado para proteger el bienestar de la persona que está sujeta a una actividad de dependencia laboral, e incorpora políticas y leyes públicas de beneficios laborales obligatorios como, remuneración, horas de trabajo y vacaciones.

Se debe considerar que los beneficios laborales, también corresponden a la equidad y responsabilidad empresarial. La participación no es una constante para todas las industrias, estas dependen de las características de cada industria, número de empleados, tipo de productividad, para su aplicación. El compromiso para la aplicación de los beneficios, deben estar en mutua relación con la productividad individual o colectiva del grupo de trabajadores que dependen de la industria, y los empleadores dependen de la productividad para el cumplimiento de la obligación.

Las variantes de los beneficios laborales permiten a los sujetos potencializar sus capacidades, explorar en la exigencia de los derechos subjetivos, en relación al aporte que brinda como trabajador. Permite comprometerse a la calidad, a la responsabilidad de la productividad, porque

ello conlleva a la vuelta de un beneficio, que le atribuye un bienestar de necesidad social.

Los trabajadores, son seres humanos que conviven con estímulos de bienestar a través de una necesidad satisfecha, y en el trabajo concentran la percepción de lograr satisfacer sus necesidades. Es por ello que, entre las opciones laborales, escogen la que ofrece más beneficios o los beneficios prioritarios, como contar con un seguro social que lo respalde en una circunstancia de afectación en su salud, “El solo hecho de ofrecer seguro médico hará que muchas personas quieran trabajar” (Polo, 2012, p.7).

El trabajador es un sujeto de energía agotable, por lo que su percepción humana desarrolla la capacidad de encontrar un mecanismo que le asegure su estabilidad en tiempos de su vejez, convirtiéndose la jubilación en una de las mayores expectativas a futuro del trabajador. Por lo que la tutela del estado, fortalece un plan de jubilación público para los trabajadores, y la privada, involucra más a título personal o de organizaciones gremiales.

Otro aspecto que considerar en los beneficios laborales lo constituye lo referente a las compensaciones y políticas de flexibilidad que deben ser tenidas en cuenta para que estas influyan en el éxito de las industrias manufactureras de Manta, en tal sentido, se asume las consideraciones que realiza (Agareso, 2013) al plantear que:

“Cuando comenzamos a hablar de retribución, se da paso a un concepto más amplio que involucra la compensación total y que incluye, además de la compensación económica, otros elementos de condiciones laborales. Involucra mayores egresos dando un limitante para ciertas industrias que los costes son altos y las utilidades bajas, y más aún para las empresas públicas, que no permite muchas veces márgenes económicos para mejorar las condiciones salariales más allá de los contratos con la administración.” (Agareso, 2013, p.4)

La articulación de beneficios, engloba la participación del trabajador a componentes de estímulos, para cubrir sus necesidades sicosociales y

económicas, “no solo retribuciones dinerarias, sino beneficios sociales, flexibilidad en el trabajo, formación, participación o reconocimiento” (Camaro, 2010, p.59).

En la medida del apoderamiento del empleado en la participación de la productividad de la organización, se podría contemplar la reciprocidad de la empresa en aportes al final del año, por estar presente una fecha de mucha tradición en el concepto de solidaridad, intercambio de regalos.

Seguro de ambulancia para trasladar en casos de emergencia, al hospital más cercano y alcance a recibir atención inmediata el trabajador, esposa o hijos, y evitar la muerte solo por falta de atención médica inmediata. Se podría considerar también en un Fondo de ahorro, que se podría iniciar con un mínimo aporte de la empresa, y de allí enseñar al trabajador el beneficio del ahorro, para solventar las circunstancias inesperadas, o para efectos de recreación familiar

Los aspectos considerados constituyen algunos factores que podrían motivar a los trabajadores de las empresas, en específico, de las industrias manufactureras de Manta, los cuales se constituyen en beneficios laborales que influyen en la calidad, eficiencia y eficacia del proceso de manufactura que se lleva en las industrias de la localidad anteriormente referida.

El mejoramiento de “los beneficios laborales de los trabajadores de las industrias manufactureras de Manta”, activan y despiertan su interés y compromiso con el proceso de manufactura, es decir, por lograr el cumplimiento de los planes de producción con eficiencia, mediante el uso óptimo de los recursos tecnológicos y materiales para cumplir con la calidad requerida. Convirtiéndose en políticas o medidas empresariales, que permiten un mejor entendimiento entre producción y beneficios.

Según Flores, Fuentes, & Mujica, “las Buenas Prácticas Laborales son: toda experiencia que se guía por principios, objetivos y procedimientos adecuados y/o pautas aconsejables que se adecuan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado, así

como también toda experiencia que ha arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto.” (Flores, Fuentes, & Mujica, 2009, p.67)

Los beneficios laborales constituyen a nivel mundial un elemento de soporte para la “producción, apoyado por la Organización Internacional del Trabajo OIT, por constituir una buena práctica de responsabilidad empresarial, en el cumplimiento de los principios y derechos de los trabajadores fundamentales, para garantizar, su bienestar y el logro de los objetivos de la organización. El fortalecimiento del bienestar” se convierte en una cultura para la productividad, por que conlleva a un acuerdo entre empleados y empleadores, para alcanzar el éxito de las empresas.

Otro aspecto a considerar en cuanto a los beneficios laborales es la Toma de decisiones. En todo proceso gerencial la toma de decisiones es un elemento determinante en el logro de la estrategia y en relación a los beneficios laborales, se deben considerar una serie de elementos que inciden en su efectividad. En la industria manufacturera de Manta, la toma de decisiones ha sido un aspecto presente en muchos de los procesos referentes a la gestión del recurso humano, por lo tanto, la selección de los beneficios laborales que formaran parte del paquete de cada empresa puede contar con el estudio de los factores por parte del recurso humanos, así como el del directivo gerencial.

De acuerdo con (Morales y Velandia, 2003), los factores que se deben considerar son:

Desde la perspectiva del empleador. Se debe considerar la relación con el costo total de las retribuciones, la gerencia evaluar el impacto económico de los beneficios sobre el costo laboral y los costos totales de la empresa. La oferta de competencia, pues debe destacarse frente a la competencia, mientras más seguridad ofrezca al trabajador, mejor captación de recursos. El rol de los beneficios o prestaciones, vinculado a la oferta de la competencia los beneficios deben tener como finalidad atraer, retener y motivar al personal

y finalmente los requerimientos legales, pues debe estar soportado y en consonancia con los requerimientos legales, fiscales y tributarios de Ecuador.

Mientras que, la evaluación del trabajador la percepción que tiene de lo que recibe tanto al interior de la empresa como en la oferta del mercado en general. Y lo pertinente de los beneficios con sus necesidades individuales principalmente las vinculadas con la edad, (planes de pensión), sexo, estado civil, personas dependientes (guardería, uniformes y útiles escolares, amplia cobertura d en los planes de salud, entre otros).

Por otra parte, los beneficios de la “inclusión laboral de personas con discapacidad según la (Organización Internacional del Trabajo, 2017)”, señala que “la inclusión laboral de personas con discapacidad es clave para el desarrollo social del país” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2017, p.1).

“La evidencia recabada por la OIT en el mundo, muestra que las personas con discapacidad suelen ser empleados serios y responsables; son un recurso de competencias y talentos sin explotar; y los consumidores tienden a tener un buen concepto de las empresas que los emplean, por lo que su inclusión en las empresas representa una larga lista de beneficios para ellas”. (OIT, 2017, p.1)

En todas estas definiciones se repiten de distintas maneras, conceptos tales como: Respeto a los trabajadores y beneficios laborales de todas las partes. Es por ello por lo que se considera que existe una importante relación entre los Beneficios Laborales y las Buenas Prácticas Laborales, aspecto que denota el significado e importancia de ofrecer beneficios laborales a los trabajadores, para que estos logren mejores prácticas laborales y por ende eleven los indicadores de eficiencia, productividad y calidad con sinergia en el éxito de las industrias manufactureras de Manta.

De esta importante relación, que es directamente proporcional, se considera que, para lograr buenas prácticas laborales para el éxito de las industrias manufactureras de Manta, se deben atender de manera esencial a los beneficios laborales, considerando además que el bienestar de los trabajadores se ha transformado en un elemento estratégico para las organizaciones, producto de que las empresas son más conscientes de que satisfacción y la motivación laboral para aumentar la calidad del desempeño y la productividad de sus trabajadores.

Siendo importante mencionar a (Pérez y Rodrigo, 1998), cuando expresa que los beneficios laborales tienen como propósito “mejorar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades externas o internas de los trabajadores”, considerando que no se trata solo de las remuneraciones económicas (sueldo) que perciben los trabajadores de una organización, sino también de las remuneraciones o beneficios no económicos.

2.3.2. La remuneración

En un sistema económico, la remuneración es una compensación a la producción de un trabajo realizado o por servicio prestado por parte de una persona, en la administración de las organizaciones se establecen sueldos y remuneraciones de acuerdo a la estructura constituida de su recurso humano. De acuerdo con el señalado en el diccionario de la RAE, el termino proviene del latín *stipendium* y significa paga o remuneración.

La remuneración se aborda como uno de los elementos de primera importancia en la gestión económica, que se debe considerar en la gestión de RRHH. Los salarios adecuados, sirven para hablar de planes de carrera o desarrollo personal, para cubrir aquellas necesidades o deficiencias que presenta el empleado, también considerado capital humano, y de sus familiares, por lo tanto, se requiere en toda organización, disponer de una política retributiva equitativa.

La retribución equitativa de la remuneración, es un mensaje que, a través de la política empresarial, permite al trabajador su apoderamiento y la voluntad a la producción y a la satisfacción social y económica. En consecuencia, la remuneración conlleva a distinguir los niveles o categoría de capacidad productiva del empleado.

Ahora bien, si nos trasladamos al siglo XX el pensamiento que tenían los líderes de las organizaciones o directivos era que, solo se podía retener a los empleados de la Institución por medio de un buen salario, por “considerar que era el único factor con el cual podía negociar, pero resulta que de acuerdo a bases empíricas el salario o sueldo, solo puede cubrir, resolver o solucionar cuando existe necesidades no resueltas. (Davis y Newstrom, 2003) mencionados por (López 2016, p. 32) sostienen que “cuando una persona ha alcanzado un status y un bienestar básico empieza a aspirar otro tipo de incentivos. Tampoco es posible administrativamente mantener escalas salariales ascendentes” hasta el infinito, llega un momento en que se rompe el equilibrio entre producción salarios, ganancia, es allí cuando se comienza a hablar de compensaciones no monetarias, para satisfacción del trabajador”. Es relevante que la Institución cuente con compensaciones no monetarias, debido a que, no todo puede ser satisfecho o comprado por el dinero.

La inversión en bienestar laboral, es beneficioso en “términos económicos, es por ello que, por lo que se han dedicado a indicar cuales son los factores más sensibles de un trabajador cuando establece vínculos laborales, para establecer los incentivos que motiven su satisfacción en la organización. Las necesidades más” altas de la persona son de dimensión económica y social, y las más comunes en consideración a Maslow son: “capacitación entregada por la empresa, calidad de comunicación con los jefes inmediatos, poder expresar ideas y sugerencias, oportunidades de ascenso y promoción, retos profesionales, ambiente laboral agradable, flexibilidad, seguridad, equidad, reconocimiento”.

La remuneración es un componente justo, necesario y progresivo, aunque se presentan en el proceso económico criterios de flexibilización, o reducción del salario, con aparejos de conveniencia que estipulan un supuesto beneficio, que contribuiría para el problema del desempleo.

Al hablar de remuneración flexible, se determina, componentes aleatorios consistente como prioridad la rebaja de sueldo, pero compensado su diferencia en otro valor que dependerá de la producción que genere la organización. En este sentido se habla de productividad y eficiencia en el manejo de los recursos humanos.

Los empleadores de las industrias manufactureras de Manta, fortalecen los criterios de la flexibilización, por cuanto presenta dificultad el sostener la misma producción al mantener el mismo número de recursos humanos, puesto que a los trabajadores a más de reconocerles sus remuneraciones como salario mínimo, hay que incluir unas cargas extras como: el subsidio de transporte, los pagos a la seguridad social integral, las prestaciones sociales, aportes parafiscales, además de los equipos personales; ante esta elevada carga de costes podría generar una falta de reconocimiento al pago a la seguridad social, o la vulneración de los derechos laborales antes mencionados.

En este sentido la apertura a la flexibilización de remuneraciones se sostiene en cuanto se manifiesta que presenta las ventajas de reducción del gasto laboral, mayor competitividad, en razón a que libera a las organizaciones de los costos fijos, incentiva la producción.

En cuanto a los beneficios para los empleados, se consideran: mayores oportunidades para acceder al mercado laboral, el trabajador, además del salario puede recibir extras sueldos o más beneficios, indirectamente puede recibir del estado subsidios de vivienda, educación, salud, alimentación, y otros.

Estos criterios, podrían estar en lo cierto desde la perspectiva de observación, pero para los opuestos, los análisis trazan una utopía, ya que se pretende crear más empleo disminuyendo gastos reales, más producción pagando menos remuneración, más ventas con menos circulante en el consumidor, más trabajadores con menos responsabilidad social y empresarial.

Se debe observar que el cumplimiento de una determinada labor en una industria, significa el desgaste de la fuerza laboral para producir bienes y servicios en beneficio económico del empleador, por tanto, el pago al trabajador no es un gasto. Dicha recompensa “es conocida como remuneración, un concepto que deriva del vocablo latino *remuneratio*. Esto quiere decir que, al final de cada periodo, el empleado recibe una retribución fija por las funciones realizadas” que puede variar, por las horas de trabajo o por beneficios laborales.

De manera general encontramos, lo denominado salario mínimo o sueldo básico, y remuneraciones extraordinarias, que dependen de las leyes o acuerdos entre la organización y los empleados. El sueldo se comprende como una “contraprestación en el marco de una relación laboral: una persona trabaja y ayuda a generar riqueza con su labor, por lo que recibe una recompensa económica. Es posible, de todas formas, trabajar sin recibir una remuneración, lo que se conoce como trabajo ad honorem.” (Porto & Merino, 2012, p.65)

Ahora bien “si la relación de trabajo está regulada por las leyes nacionales e internacionales, la remuneración debe permitir al trabajador satisfacer sus necesidades básicas y llevar una vida digna. A partir de ese piso, el trabajador puede aspirar a percibir mayores remuneraciones de acuerdo con su experiencia, formación, productividad”, entre otros.

No hay que olvidarse “tampoco de la existencia de lo que se conoce como Administración de Remuneraciones. Con ese término viene a hacerse

referencia a la rama administrativa de cualquier empresa, que es la encargada de todo lo que tiene que ver con las retribuciones de los empleados”.

En conciso los profesionales que “ocupen los puestos de esa área, entre otras cosas, proceden a establecer un competente programa de remuneraciones para conseguir no solo mayor equidad con respecto a la plantilla”, sino también un crecimiento de la competitividad

Es importante definir y comprender este concepto y, profundizar en el sentir de lo que piensa el trabajador, la empresa, el mercado laboral o la sociedad misma. Por tanto, se puede unificar como ingresos para el trabajador, y simplificar el uso del término indistintamente de remuneración o compensación.

En este orden de ideas, (Pérez y Rodrigo, 1998) expresan que los beneficios laborales son compensaciones sobre los cuales se soporten el bienestar de los trabajadores no se pueden tomar al azar, deben estar ajustados a los objetivos de éxito de la empresa, así como a las características de su personal, en este caso estrían ajustados a los objetivos de éxito de las industrias manufactureras de Manta.

De acuerdo con (Pérez y Rodrigo, 1998) la remuneración o compensación total del trabajador está dividida en dos vertientes “La remuneración o compensación directa: es la que se encuentra directamente sujeta al puesto de trabajo y a su desempeño. Está formada por los sueldos y salarios, incluyendo los incentivos” y “la remuneración o compensación indirecta o no monetaria: está conformada por los beneficios o monetarios que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y se recibe por trabajar para una empresa, no dependen del desempeño ni del puesto, sino por pertenecer a la organización.”

Los beneficios adicionales están dirigidos a solventar algunas necesidades que los trabajadores con sus salarios no pueden cubrir, por lo general los trabajadores se inclinan hacia las empresas que ofrecen este tipo de

beneficios no solo para ellos, sino que abarquen también a sus familiares ante cualquier imprevisto. En virtud de ello, las empresas han optado por elaborar planes de remuneración que cubran las dos vertientes, apoyándose principalmente en la remuneración o compensación indirecta, la cual de acuerdo con (Pérez y Rodrigo, 1998) tiene como objetivos:

- 1) Sociales: mejorar la formación de los ciudadanos, ofreceré seguridad social a los ciudadanos y sus familiares, mejorar su sanidad.
- 2) De la organización y de recursos humanos: integrar a los empleados a la organización, que permita entender que el departamento se preocupa por sus necesidades, mejorar su imagen con los trabajadores y en el “mercado en general, además de aprovechar beneficios como, reducción de la rotación de trabajadores, reducción de ausencia, competitividad en el mercado de trabajo, reducción de conflictos y confianza de los objetivos de los empleados”.
- 3) Personales: obtener beneficios de salud que ofrezca tranquilidad y seguridad a sus familiares.
- 4) Atraer: “captar personal calificado, que impulse la productividad y el estímulo de pertenencia a la empresa”.
- 5) “Retener personal clave: aumentar el valor intelectual y productivo de la empresa”.
- 6) Controlar costos: diseñar planes adecuados en ventaja y beneficio tanto para el empleado como para el empleador.

Cada empresa adapta sus plan de remuneraciones de acuerdo a su naturaleza y a sus características, pues los beneficios no solo deben estar contextualizados en la realidad social y económica de cada país, sino también, a las necesidades particulares de los trabajadores y del colectivo de la empresa, en este sentido, el sector Manufacturero de Manta debe enfocarse en el estudio de los diferentes tipos de remuneraciones para diseñar el modelo que mejor se ajuste a las características individuales de cada empresa.

Es este sentido, es importante citar la Clasificación de los Beneficios Laborales propuesta por Pérez y Rodrigo (1998), quienes afirman que los

beneficios laborales se clasifican de acuerdo a los objetivos que se plantean las organizaciones en cooperación con su recurso humano, y sobre esta premisa, los autores proponen lo siguiente:

1. Prestaciones complementarias al salario.

“tiene el doble objetivo de premiar al empleado y vincularlo a la empresa, poniendo barreras a su abandono...en este grupo se encuadran prestaciones como planes de pensión y seguros de vida, médicos y de accidentes” (Pérez y Rodrigo, 1998, p.98). Este tipo de beneficios se pueden mencionar entre los beneficios de retribución indirecta y el trabajador goza de ellos solo durante su permanencia en la empresa.

2. Prestaciones para fortalecer el ambiente de trabajo.

“en este grupo se encuadran prestaciones como servicios médicos, coche de la empresa para los ejecutivos, comedores, cafeterías, jornada flexible, días libres y para asuntos propios, anticipos de nóminas, premios y regalos por antigüedad, actos sociales, celebraciones” (Pérez y Rodrigo, 1998, p.98). Este tipo de beneficios está dirigido a humanizar el ambiente de trabajo, generando un clima agradable, cómodo y seguro para los trabajadores.

3. Prestaciones complementarias extra salariales.

“Entre estas prestaciones se encuadran el transporte al centro de trabajo, economato, cooperativa de vivienda, prestaciones especiales por nacimiento de hijos, matrimonio, o defunción de un familiar próximo, servicio de guardería para los trabajadores con hijos pequeños, becas para educación de los hijos, asistencia social, asesoría jurídica, préstamos especiales y planes de ahorro”. (Pérez y Rodrigo, 1998, p.99)

Se trata de beneficios dirigidos a reducir las preocupaciones no laborales de los trabajadores, situaciones familiares y sociales que pueden perturbar el bienestar del trabajador, su tranquilidad y su concentración en el trabajo, al mismo tiempo que lo ayuda a lograr metas personales.

4. Prestaciones enfocadas al trabajador como persona.

“en este apartado se engloban las actividades deportivas, las prestaciones para los periodos vacacionales, los programas de formación en materia en materias culturales, educativas o no laborales, las becas a los empleados, los concursos y excursiones” (Pérez y Rodrigo, 1998, p.99). Este tipo de beneficios está dirigido a fortalecer el bienestar mental y físico del trabajador, enriqueciendo su tiempo libre, con recreación, ejercicio y cultura.

Se observa distinta comprensión o importancia en “cuanto a la remuneración para el trabajador, la empresa o la sociedad, en razón que para el empleado, representa un recurso de subsistencia, un pago económico por su trabajo, que garantiza cubrir sus necesidades individuales y de su familia, en cambio, para varias empresas” significa simplemente un costo de producción, aunque para otras organizaciones ya observan con mucha prioridad las remuneraciones como parte de la motivación para la producción y venta, por cuanto del consumo de la población mundial dependen las ventas, y la existencia familiar, de las rentas que el trabajo les proporciona.

La remuneración al constituirse elemento necesario para sobrevivir, provoca un interés en el trabajador, para calificar en tareas de mayor responsabilidad, para aumentar sus remuneraciones, e ingresamos al mercado laboral de personal calificado o mercado de talentos.

El desarrollo de necesidades en el empleado, y su interés por ganar más, da apertura a las organizaciones, exigir o cumplimiento de tareas concordante a las directrices administrativas, y se da inicio a la calificación del desempeño adecuado. Produciendo un mensaje colectivo de cumplimiento de responsabilidades para el logro de una mayor remuneración.

El sistema de remuneración es un componente económico que guarda total relación entre las partes, de gastos e ingresos, y el equilibrio remunerativo en la administración del capital humanos, que se vincula en

potenciar, e impulsar comportamientos deseados, una correcta alineación de las aptitudes de los empleados para alcanzar los objetivos empresariales.

Es importante vincular la remuneración equitativa con metas propuestas, porque los recursos humanos están vinculados individual y colectivamente en sus funciones, de manera directa e indirecta con la producción, y la percepción individual de ganancia que se desarrolla en el empleado, es concordante con su aporte dado para lograr el resultado de beneficios económicos para la empresa.

La remuneración siendo un elemento de aporte, es necesario contemplar y garantizar, a igualdad de tarea, igual remuneración, permitiendo el impulso a la capacitación, a la superación de atributos y capacidades por parte de los trabajadores, como único mecanismo para aumentar sus remuneraciones. El mecanismo del esfuerzo predomina, y se articula en el cuerpo empresarial, predominando la dinámica de motivación individual y colectiva para alcanzar objetivos.

Los beneficios de las remuneraciones permiten atraer personal calificado, y reducir la rotación del personal y el ausentismo. Deviene en establecer que los trabajadores perciban que su esfuerzo es compensado equitativamente, y satisface su necesidad emocional, económica y familiar, por tanto, se convierte en un incentivo del beneficio laboral, para mejorar su desempeño, desarrollar eficiencia.

Es importante señalar que una de las inquietudes en el aspecto laboral es cómo lograr de los trabajadores en una entidad el mayor rendimiento posible. Y justamente por ello, toda Institución dentro de sus funciones se dedica a elaborar sistemas de incentivos que motiven a las “funciones con entusiasmo, y permitan que se obtenga excelentes resultados, los cuales, uno de los principales beneficiados sería el empleador. Algunas de las medidas adoptadas por las empresas se enfocan en sistemas de compensaciones, que estimulan al trabajador a aportar su mejor esfuerzo”, para alcanzar objetivos de las empresas.

Asimismo “no obstante, para ejecutar un sistema de remuneración que beneficie tanto a la empresa como al asalariado, es necesario que los gerentes conozcan el grado de desempeño de cada uno de sus subalternos. Para ello, se debe diseñar un método eficiente que permita precisar el rendimiento individual de los empleados” y de esa manera permitirá establecer un método adecuado, de acuerdo a la Institución en el que se labora.

“La *medida de rendimiento absoluta* se aplica cuando a un empleado se le ofrece un contrato de remuneración por unidad producida, o lo que es lo mismo, el desempeño se encuentra en función de la cantidad de unidades que sea capaz de fabricar en un periodo de tiempo determinado. Esto indica que entre más producto registre un trabajador, mayor será su rendimiento y por lo tanto su salario se incrementará. Lo anterior, bajo la premisa de que el pago por rendimiento estimula la productividad”. (Martínez, 2008, p.67)

Sin embargo, estos criterios podrían contener limitantes de aplicación, por cuanto, donde se vaya a producir el artículo, se tendrá que ver las posibilidades de espacio, tiempo y capacidad del área productiva. Empero, existen labores que van a depender de la “gestión de la administración, pero a los gerentes no les vincula determinar los pormenores de lo que debería hacerse, y determinar si la tarea está cumplida o no. Por otra parte, si solo se paga por tarea o destajo, se tiene que observar la pericia si proporcionan calidad, es decir, si en la labor solo se dedica a sumar una gran cantidad de producto dejando de lado la calidad” del trabajo.

Empero, un “administrador puede optar por pagar por hora trabajada, si está convencido que de esta manera optimizará los resultados y que sus trabajadores laboren de forma eficiente. No obstante, se produce el riesgo de que las personas contratadas se vuelvan ineficientes, por cuanto el pago responde a un esfuerzo, transitorio, y vigilado por el contratante, impidiendo proporcionar toda su capacidad laboral”. A la vez, este ingreso de remuneración podría declinar la “motivación intrínseca”, guiando a perder el entusiasmo por el trabajo bien hecho.

A la vez, la “*medida de rendimiento relativa* se muestra como una alternativa eficiente, dado que compara el desempeño de un trabajador con el de otras personas que realizan la misma tarea. Conceder incentivos individuales a los mejores trabajadores, permite que los demás se motiven a realizar de la mejor manera su trabajo con el propósito de alcanzar ventaja sobre sus compañeros y conseguir los beneficios ofrecidos por la empresa. Las personas reaccionan de manera racional al incentivo, puesto que aumentan la competitividad entre ellas y así se alientan unos a otros a poner más empeño en sus trabajos, lo que termina en una mayor productividad.” Y justamente por ello, es que los empleadores le dan mucha importancia a los incentivos a los trabajadores, también conocidos como clientes internos de la entidad.

Lo señalado en el párrafo precedente se conoce “como la: teoría del torneo, donde los líderes o jefes buscan modos más informales de retribuir a los trabajadores que destacan más sobre otros”, es decir, un gestor o líder de una Institución puede ofrecer a su mejor empleado una retribución económica, una mayor remuneración o un ascenso. De esta manera se puede generar una competencia interna por ser el mejor o la mejor en la Institución, aunque en algunas situaciones esto puede acarrear cierta competencia o prácticas desleales, o en palabras de (Harford, 2008) “los incentivos típicos de un torneo hacen que resulte perfectamente racional para los subordinados apuñalarse unos a otros por la espalda” (p.55), no obstante, impulsa a laborar con dedicación y calidad.

Si bien no siempre es fácil descubrir a los empleados más productivos, la tarea se simplifica cuando se evalúa cómo realizan su labor los trabajadores al compararlos entre sí (rendimiento relativo), que cuando se contrasta con un criterio de desempeño concreto y objetivo (rendimiento absoluto). Asimismo, un “torneo laboral se puede implementar tanto en el área de producción, de ventas, de administración o de recursos humanos, permitiendo que la

organización aplique un sistema de incentivos razonable.” (Martínez, 2008, p.76)

Todos los criterios abordados con anterioridad generan beneficios sociales, logrados por las “partes o corresponden intrínsecamente a los derechos legales de los trabajadores y que tienen carácter obligatorio, que va más allá de la remuneración normal de cada mes” o lo que reciben por su trabajo, en concordancia al marco legal del derecho laboral.

“En primer lugar, los trabajadores obligatoriamente deben de estar afiliados a la seguridad social, y al estar inscritos en él con el pago mensual de sus aportaciones, tienen atención médica gratuita, medicamentos y pagos por incapacidades y sobre todo los fondos de reserva que, hasta ahora, salvo que cambien el sentido y el contenido de estos, son los dineros que forzosamente se guardan por parte de los trabajadores y que pueden cobrarse solo cada cierto periodo de tiempo acumulado.” (Escobar, 2006, p.13)

Las remuneraciones corresponden al fundamento de la responsabilidad empresarial, por tanto, la obligación es primaria y debe encuadrarse en el marco legal y cumplimiento social, amparado por la tutela del estado, que vigila el cumplimiento de lo que establece el marco institucional, pero las partes pueden lograr acuerdos bilaterales de manera privada, para establecer pagos o sueldos, pero siempre partiendo del mínimo o sueldo básico, que establece la normativa laboral, por tanto todo acuerdo de remuneración menor, al mínimo vital establecido por las leyes se considera nulo, en fundamento a que contraviene el principio de irrenunciabilidad de derechos.

En cuanto a las industrias manufactureras de Manta, las remuneraciones a los trabajadores deben estar vinculadas con el orden legal e institucional del Ecuador, y el Código de trabajo, en el artículo 81 dispone, que las remuneraciones y salarios se pactan de manera libre, pero en ninguna circunstancia podrán ser debajo al sueldo básico o el sueldo mínimo vital como

algunos países le dicen, porque el mínimo vital ampara la sobrevivencia, las necesidades del empleado y su familia, estableciendo la garantía de la seguridad social, como lo dispone el artículo 328 de la Constitución.

La remuneración de un trabajador, en el Ecuador está amparada por la seguridad social, por tanto, es inembargable, todo valor que reciba el empleado, por efectos de remuneración ordinaria o extraordinaria, bonos o comisiones. En cuanto al empleador, lo que les deba a los empleados se constituye como crédito privilegiado de primera clase, para pagos de indemnizaciones o liquidaciones establecidas por un juez.

2.3.3. Participación de los Trabajadores

En este caso, la participación económica de los “trabajadores para nuestra investigación, consiste en un pago denominado utilidades anuales; que la empresa realiza a sus empleados de acuerdo con las ganancias” obtenidas en el mercado. La declaración fiscal determina si existen utilidades en el ejercicio económico de la empresa, para que proceda de acuerdo con la ley laboral a compartir con los trabajadores.

El proceso de reparto de las utilidades de las industrias manufactureras en Manta siempre ha llevado a una compleja discusión de las partes por afectación de intereses de los trabajadores, y por parte de las industrias manufactureras que manifiestan que por falta de flexibilidad laboral son afectadas en la rentabilidad y en el éxito empresarial y por tanto en la mayoría de las industrias manufactureras el ejercicio fiscal no produce la utilidad esperada.

“El ejercicio empresarial constantemente fricciona con las leyes laborales, sesgando la comprensión del principio de progresividad que contiene los derechos laborales, es decir la imposibilidad de que se reduzca los beneficios. Criterio conservador consagrado en el inciso 8

del Art. 19 de Constitución de la OIT, y aceptado universalmente.”
(Marín, 2006, p.87)

La “participación en las utilidades de las empresas que perciban los trabajadores tendrá las mismas garantías que tienen las remuneraciones”. Y justamente ello se da, debido al principio protector, que constituye el hacer de la tutela del estado, para compensar ciertas desigualdades de comprensión, o debilidad en el aspecto económico y social que existe desfavorablemente para el trabajador

La legislación laboral ecuatoriana, en el periodo 2011-2015, trasciende al establecido en América Latina con el concepto introducido de flexibilidad laboral, definición con dos acepciones que la RAE (Real Academia Española de la Lengua) le da a este término: “Cualidad de flexible y Susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades”.

La participación de una mayor seguridad laboral y económica de los trabajadores contrapone con las gestiones de un mercado laboral internacional con criterios de flexibilidad laboral, que permite según los empresarios alcanzar objetivos de inversión y patrimonio. La flexibilidad laboral involucra disminuir sueldos y beneficios sociales, pero manteniendo igual las mismas horas de trabajo, lo que permite mayor productividad y utilidad con menos gastos.

El cambio proviene o es provocada por la exigencia de la tecnología en el proceso laboral, que conlleva para algunos sectores a considerar la flexibilidad como una opción necesaria para el grupo empresarial, por ofrecer la diversidad del mercado laboral por horas de trabajo, y con las condiciones de realizar su labor desde su casa, o en diferentes sitios. La flexibilidad laboral es una desregulación del mercado de trabajo, pero que debe ser avalada por leyes públicas y por ambas partes (empleador y empleado) para que tenga efecto en la relación laboral. (Uriarte, 2017)

La desregulación de la participación económica a los trabajadores contrapone el principio de continuidad progresiva de derechos sociales, establecidos en la continuidad del tiempo como un proceso de evolución y aceptación a las necesidades de la persona que trabaja. Todo trabajo contempla productividad y participación de la utilidad alcanzada, siendo en las industrias de Manta –Ecuador la participación del 15% de utilidad económica del año fiscal para ser compartido con los trabajadores.

Por tanto, en la búsqueda de acuerdos, se presenta inaceptable toda regresión o retroceso, por constituir una afectación a la garantía en la estabilidad laboral. Hoy día se “reconoce que el capital humano requiere, además de remuneración económica, de un salario emocional que incluya atractivos elementos de motivación, reconocimiento, beneficios y un balance adecuado entre vida y el trabajo”. (Uriarte, 2017, p.12)

La participación del trabajador tiene un efecto divergente con la propuesta de simple flexibilización numérica o funcional, se propone un simple cumplimiento de la legislación que proteja con el porcentaje a los trabajadores y la diferencia a la seguridad de las empresas para no colocarlas en situaciones de riesgo, permitiendo incorporar a personas con alto tiempo de desocupación a trabajos ligeros no dependientes, pero que tampoco la flexibilización sea el inicio de un tormentoso retorno a la barbarie laboral.

En el Ecuador las utilidades es un derecho Constitucional, que establece el Art. 33.-“El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas”, en concordancia a lo que establece el Art. 97 del Código de Trabajo (2015): que el empleador o empresa reconocerá el 15% de utilidades líquidas, distribuidas en un 10% para los trabajadores sin consideración a las remuneraciones recibidas individualmente, y el 5% “restante se lo entregará a los trabajadores de la empresa en proporción a sus cargas familiares”, convirtiendo la utilidad en una remuneración de exigencia laboral, por su efecto social.

Las personas que no hubieran trabajado en las industrias de Manta-Ecuador, durante todo el año consecutivamente van a recibir la parte proporcional al tiempo que han brindado los servicios.

El Estado establece sanciones por declaraciones falsas de utilidades, el Art. 107 del Código Laboral indica, que previa comprobación y fiscalización del Servicio de Rentas internas, la falsedad es imputable a dolo respecto a los datos, y a los procedimientos irregulares para evitar la entrega o disminuir el porcentaje de utilidades. (Código de Trabajo, 2015, p.98)

2.3.4. La capacitación

El término capacitación se entiende como "... acción y efecto de capacitar" (Diccionario Larousse, 1998,152), en consecuencia, capacitar se entiende como "formar, preparar, hacer a uno apto para algo", abordando implícitamente el avance de conocimiento para la función o labor para la que ha sido contratado.

De la lectura, se colige, que capacitación es ser apto, o hacer apto a alguien para alguna función o actividad. El criterio "para el proceso de indagación se requiere de una interpretación en la que conlleve, a través de ese proceso, la formación o desarrollo de competencias de trabajo y humanas que le permitan actuar con mayor nivel" de eficiencia, calidad profesional durante su desempeño en el puesto de trabajo.

La capacitación muchas veces se considera como un concepto identificado como formación y desarrollo de las capacidades del trabajador, para que beneficie en el comportamiento productivo de las industrias manufactureras.

En tal sentido el conocimiento es considerado como un proceso, que involucra la continua, prolongado y permanente desempeño de las funciones

laborales del trabajador. El logro involucra el desarrollo del trabajador en sus capacidades, para su mejoría profesional y desarrollo humano, “su finalidad involucra el carácter general: de ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades y capacidades, como herramientas de superación, así como promover el desarrollo” y consolidación de valores éticos y profesionales que influyen de manera positiva en el éxito de las empresas en las cuales se desempeñe dicho trabajador, de ahí su importancia como un beneficio laboral que debe ser tomado en consideración. Por otra parte, (Drucker, 2015) precisa en indicar:

Es un “aprendizaje constante, acercando esta al desarrollo de actividades profesionales y a la práctica profesional y desde ella ... ya que se establece un proceso dinámico que supera los componentes técnicos y operativos impuestos desde arriba sin tener en cuenta el colectivo y las situaciones problemáticas de la práctica del profesorado”. (Drucker, 2015, p.115).

El autor manifiesta la importancia de la constante práctica en la formación, es por ello que esta debe ser constante y por encima de lo regulado, y lo que de manera tradicional el colectivo hace de manera general, postura que es necesario compartirla, por la trascendencia del desarrollo de la habilidad laboral. El proceso de capacitarse involucra una planificación, para un determinado plazo de tiempo que involucra connotación especial, y exigencia de ejecución en el periodo de trabajo.

- **Capacitación:** “programas de capacitación interna y externa que manejen las compañías que cuenten con el objetivo de dar mayores herramientas a sus equipos de trabajo.”
- **Capacitación de las relaciones con sus superiores:** “estas relaciones deben llevarse de la mejor forma, buscando diálogos equiparados, dejar expresar a los trabajadores sus opiniones, ideas y sugerencias, que van a contribuir de manera directa o indirecta a la consecución de los objetivos de la empresa.”

- **Oportunidades de ascenso y promoción:** “para los trabajadores es importante poder alcanzar metas y expectativas dentro de la empresa, que exista un plan de carrera que les permita crecer personal y profesionalmente en la empresa.”
- **Retos profesionales:** “la existencia de retos profesionales promueve innovar en las empresas, que el trabajador pueda crecer en su cargo y su trabajo sea dinámico.”
- **Ambiente laboral:** “un ambiente atractivo, que permita al trabajador desenvolverse con libertad y seguridad en un entorno de trabajo, es primordial para los trabajadores. Así como que su trabajo les genere y les permita compartir sus conocimientos profesionales.”
- **Reconocimiento de sus logros:** “Los trabajadores buscan ser reconocidos y valorados por el desarrollo efectivo de sus tareas, motivándoles a continuar buscando mejores resultados, estimulándoles para la consecución de los objetivos marcados y aumentando la productividad de la empresa.”

Estas “posiciones se consideran como puntos comunes, las acciones deliberadamente pensadas y ejecutadas para lograr que alguien esté mejor preparado para cumplir sus funciones en una determinada tarea. Esta definición no hace distinción a rangos ocupacionales”, lo que afirma su carácter general.

Ahora bien “la capacitación es un proceso permanente, sistemático y planificado, que debe basarse en las necesidades reales y perspectivas del empleado, la empresa y la sociedad. Siempre debe estar orientada al cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, de forma que posibilite su desarrollo y crecimiento profesional. No puede pensarse en perfeccionar el trabajo del hombre, sin perfeccionar a su vez su capacitación, la cual debe ser objetiva y seria”.

Con respecto a la capacitación, según Martínez (2008), señala: “que debe ser vista como un proceso de desarrollo, actualización y crecimiento profesional a partir de la adquisición de conocimientos, considerándolo un

proceso complejo, adaptativo e investigativo, además de largo y no lineal; al mismo tiempo debe estar unida a la práctica de las empresas e influenciada por factores de organización de estos”.

Se puede apreciar que la capacitación presenta un carácter complejo, para adaptarse en ese proceso de adquisición de “conocimiento, de ahí que se considera a la capacitación como el proceso de carácter permanente y sistemático que tiene como objetivo elevar, actualizar, complementar y perfeccionar el desempeño profesional del trabajador”, que le permita elevar los niveles de eficiencia, sustentabilidad, adaptabilidad y calidad de las actividades que realiza en su área de trabajo, como pilar básico que contribuya al éxito de la empresa en la cual se desempeña profesionalmente.

Como puede apreciarse, en la medida que se conciba una buena capacitación de los empleados de una empresa, en función de sus motivaciones laborales, necesidades y potencialidades, así como de los objetivos e intereses de los planes de producción de esta, así será el efecto de las buenas prácticas laborales que en ellas se lleven a cabo, es por ello por lo que constituye un importante beneficio laboral, que suma al componente de la seguridad laboral, para permitir que el trabajador desarrolle todas sus capacidades, para su beneficio y de la organización.

La capacitación, aborda tres factores importantes de la personalidad del empleado, afirmando primero en el conocimiento técnico de competencia laboral, segundo la responsabilidad laboral, y tercero el cambio de actitud, la predisposición para compartir en equipo, la tarea destinada en tiempo y espacio establecido, dentro del marco de la seguridad industrial y social de la empresa y de los Convenios y Recomendaciones por la OIT.

“La capacitación debe generar el apoyo para la pericia del empleado, pero al mismo tiempo debe participar para abordar, recursos académicos de formación para el desarrollo humano, social, como podemos encontrar en el Centro Internacional de Formación de la OIT (en Turín) y el Consejo

de Europa. Acuerdos con instituciones académicas, en particular la Universidad de Lausana (Suiza), la Universidad de Maastricht (Países Bajos) y la Universidad de Witwatersrand (South África) también permiten que sus estudiantes se familiaricen con las normas sobre la seguridad social de la OIT y con el trabajo de la OIT en la extensión de la seguridad social.” (OIT, 2017)

2.3.5. La Satisfacción Laboral

Como se mencionaba anteriormente, las entidades son ahora más conscientes de que la satisfacción laboral y la motivación laboral son clave para mejorar la calidad del desempeño y la productividad de sus trabajadores, y en gran medida el nivel de desarrollo de estos factores en los trabajadores está vinculado a las compensaciones laborales que las entidades ofrecen a sus empleados.

Para comprender esta relación es necesario citar a (Robbins, 1999) como unos de los principales exponentes de la teoría y quien define la satisfacción laboral como “la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir, refiriéndose en términos generales a una actitud del individuo hacia su empleo, por lo que una persona con un alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias.” Es decir, la percepción de equidad en lo que hace debe tener relación con lo que se recibe para lograr alcanzar una actitud de reciprocidad y afecto a su tarea, y de estímulo para hacerlo cada vez mejor.

Por su parte Según (Chiang, Martín, y Nuñez, 2010) la definen como “un conjunto de respuestas afectivas que una persona experimenta ante su trabajo y los diferentes aspectos del mismo” (p.153).

Como se puede observar ambas posturas de autores mencionan como constructo básico de la satisfacción laboral a la actitud asumida por el trabajador, es por ello que los estudios realizados por los autores están dirigidos a medir la actitud y los factores que inciden ella.

Sobre este aspecto, (Robbins, 1999) plantea que los principales factores determinantes de la satisfacción laboral son cuatro: “**Labor que plantee retos mentales.** Por lo general, las personas prefieren empleos que les den oportunidades de usar sus habilidades y aptitudes y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación respecto a la forma en que se desempeñan. **Recompensas equitativas.** Los empleados quieren sistemas de pago que perciban como justos, no ambiguos y que cumplan sus expectativas. Cuando el pago se ve como algo justo, con base en las demandas del puesto, el nivel de aptitud individual y dentro de los estándares de pago de la comunidad, es probable que surja la satisfacción. **Condiciones apropiadas de trabajo.** A los empleados les interesa su ambiente laboral, tanto por comodidad personal como para que les resulte sencillo hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren entornos físicos que no sean peligrosos o incómodos. Además, la mayor parte de empleados prefieren trabajar relativamente cerca de casa, en instalaciones limpias y modernas, y con herramientas y equipos adecuados. **Compañeros colaboradores.** Las personas obtienen más de su trabajo que sólo dinero o logros tangibles. Interacción social. El comportamiento del propio jefe también es un determinante principal de la satisfacción. Los estudios dicen que la satisfacción de los empleados aumenta cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amistoso, hace elogios por el buen desempeño, escucha las opiniones de los empleados y muestra interés personal por ellos.” (Robbins, 1999, p.99)

La satisfacción laboral de los trabajadores de la Industria Manufacturera de Manta, se incorporan a las empresas en busca de seguridad social, de beneficios que más allá de un ingreso económico mensual, les brinde estabilidad y tranquilidad tanto laboral como personal, con expectativas de cumplir un trabajo que le ayude a cubrir sus necesidades personales,

familiares y sociales, y en la medida en la que sus necesidades son cubiertas por el patrono, su compromiso y productividad se incrementa, repercutiendo directa y positivamente en las rentas de la empresa.

Es importante mencionar que sobre la satisfacción laboral los gerentes de las empresas deben mostrar interés en las actitudes de sus trabajadores pues los cambios de actitud en el comportamiento son los indicadores de problemas que pueden influir en su desempeño. Sobre este referente (Robbins, 1999) afirma que los trabajadores satisfechos y comprometidos presentan índices más bajos de ausentismo y rotación, desempeñándose mejor en sus funciones y obteniendo mejores resultados.

Consecuente los principales objetivos de los gerentes es retener a sus trabajadores más productivos, se inclinan a realizar actividades que generen actitudes positivas en ellos, así como se afirma en uno de sus estudios “Uno de los elementos más útiles de información que una empresa pueda tener acerca de sus empleados es una medición excelente de la actitud general hacia el trabajo” (Robins, 1999, p.94). De acuerdo con el planteamiento, las acciones que generen los gerentes en función a mejorar las actitudes de los empleados, tiene una incidencia positiva en la consolidación de una plantilla de personal satisfecho que puede conducir la empresa por el camino del éxito.

Una de estas acciones es sin duda la toma de toma de decisiones, tomando en cuenta que en todo proceso gerencial la toma de decisiones es un elemento determinante en el éxito, es la herramienta de la estrategia y en relación a los beneficios laborales, se deben considerar una serie de factores que inciden en su efectividad. En la industria manufacturera de Manta, la toma de decisiones ha sido un aspecto presente en muchos de los procesos referentes a la gestión del recurso humano, por lo tanto, la selección de los beneficios laborales que formaran parte del paquete de cada empresa puede contar con el estudio de los factores por arte del recurso humanos, así como el del directivo gerencial.

De acuerdo con (Morales y Velandia, 2003), los factores que se deben considerar son:

Desde la perspectiva del empleador. Se debe considerar la relación con el coste total de las retribuciones, la gerencia evaluar el impacto económico de los beneficios sobre el costo laboral y los costos totales de la empresa. La oferta de competencia, pues debe destacarse frente a la competencia, mientras más seguridad ofrezca al trabajador, mejor captación de recursos. El rol de los beneficios o prestaciones, vinculado a la oferta de la competencia los beneficios deben tener como finalidad atraer, retener y motivar al personal y finalmente los requerimientos legales, pues debe estar soportado y en consonancia con los requerimientos legales, fiscales y tributarios de Ecuador.

Mientras que, desde la perspectiva de los trabajadores, se evalúa la percepción de sus ingresos y beneficios, en comparación con la oferta del mercado en general. Y lo pertinente de los beneficios con sus necesidades individuales principalmente las vinculadas con la edad, (planes de pensión), sexo, estado civil, personas dependientes (guardería, uniformes y útiles escolares, amplia cobertura d en los planes de salud, entre otros)

En cuanto a las manifestaciones de insatisfacción laboral, los trabajadores la manifiestan de diferentes maneras, y de acuerdo con los esquemas de (Robins, 1999) las conductas más comunes son:

Abandono, implica la renuncia del trabajador en busca de otro empleo.

Expresión, condiciona la búsqueda de mejorar la situación en conversaciones con los supervisores y jefes o con formas de actividad sindical.

Lealtad, “consiste en esperar de manera pasiva a que la administración se active en mejorar la situación, de una manera optimista”.

Negligencia, implica una actitud de altos índices de ausentismo y retrasos, comportamiento pasivo, sin percepción de observación de sus errores.

Por tanto, el comportamiento de abandono como de negligencia conlleva importantes consecuencias en el desempeño, como baja productividad, ausencia y cambio de personal. Mientras que las conductas de expresión y lealtad permiten a los trabajadores sobrellevar situaciones desagradables y esperar en desarrollo de un ambiente satisfactorio.

Siendo importante destacar, de acuerdo con todo lo anteriormente expuesto, que los “gerentes deben centrar sus acciones y estrategias en la satisfacción de las necesidades intrínsecas de los trabajadores pues los pagos por si solos, aunque sean elevados no generan un trabajador satisfecho, ni un ambiente satisfecho” siendo aquí donde la motivación se enlaza con la satisfacción laboral.

2.3.6. La motivación dentro de las Organizaciones

2.3.6.1. Teoría de las Relaciones Humanas

En el proceso de atención científica aparece Mayo 1924-1927, con la “Teoría de las Relaciones Humanas” y emerge una nueva visión administrativa, sustentada en investigación aplicada en el comportamiento productivo de los trabajadores.

La Teoría se fundamenta en observar los estados de motivación de los empleados, que permita contribuir a la organización. Los resultados de las investigaciones de Mayo, involucra la comprensión de que las organizaciones corresponden a grupos humanos que interactúan, pero individualmente pueden ser impredecibles. Pero existe un factor común entre todos que es el de satisfacer sus necesidades primarias a través de su trabajo.

En este sentido (Arango, 2011) manifiesta: “La complejidad del comportamiento humano aumenta aún más si un empleado indica sus deseos y sabe cuándo tomará ciertas decisiones. Desde una perspectiva del

comportamiento, los empleados también pueden decidir que comportamiento prefieren y cómo se manifiesta este comportamiento. Como resultado, no hay un patrón único que pueda asociarse automáticamente con una situación específica.”

Los comportamientos también dependen de los métodos de comunicación que se desarrollen en la interacción de grupos, en la participación de actividades en equipo, o a través de su manifestación pasiva como son los descansos, en los que demuestran su actividad y fatiga: “Los periodos de descanso y las pausas para tomar café son importantes no sólo porque reducen la fatiga física individual, sino principalmente porque son un medio para que las personas interactúen y formen grupos sociales” (organización informal).

Es importante indicar que “cada ser humano es muy distinto en términos de carácter y comportamiento. Todos, absolutamente todos poseemos diferentes valores, estándares, y deseos, lo que conlleva a un comportamiento demostrablemente en diferentes características”. En este sentido, la teoría Humanista trata de lograr ampliar la comprensión de los administradores, directivos y demás funcionarios de las industrias, empresas y en general de toda organización, y lograr apreciar a través de una retrospectiva interna, externa y científica su aplicación.

2.3.6.2. Teoría de las Motivaciones Humanas de McClelland.

Es importante señalar que “una de las teorías más relevantes y la más empleada para el estudio de la motivación laboral, es la Teoría de las Motivaciones Humanas de McClelland publicada en (1989)”, su investigación parte del análisis interno del sujeto, en el laberinto de su pensamiento, enfoca en el sentir y como piensa una persona. Para dar respuestas condiciona la comprensión en tres categorías McClelland: “la necesidad de logro (esfuerzo por sobresalir), necesidad de poder (influir y controlar a los demás con la finalidad de alcanzar un desempeño eficaz) y la necesidad de afiliación (entablar relaciones interpersonales).”

En sus estudios, el autor expresa que motivar es “un proceso que utiliza incentivos y estímulos para atraer el deseo de los individuos por alcanzarlos, expone, que un individuo se diferencia de los demás al encontrarse motivado para desempeñar mejor determinadas actividades o funciones organizacionales, formando en él, el objetivo de llegar al óptimo desempeño y a la excelencia”, es decir, una persona o empleado que se encuentra motivado tendrá un mejor desempeño que el trabajador que no se encuentra en ese estado.

Un individuo “se siente plenamente motivado cuando percibe un estímulo que le obliga a realizar un esfuerzo y orientar sus comportamientos para satisfacer el deseo” (Cañoto, 2006). “Se puede entender desde su perspectiva que la motivación es el conducto donde las personas aplican sus destrezas y desempeño laboral motivado por una remuneración que lo alimenta a dar mayor rendimiento en la Institución. Por tanto, considera que un ser humano que “cuente con las tres necesidades expuestas obtiene un valor significativo dentro de la empresa y colabora” a lograr que esta funcione organizadamente, con el propósito de desempeñar actividades para alcanzar objetivos y metas conjuntas.”, es por ello la importancia del Directivo de toda Institución se preocupe por aplicar mecanismos de motivación a sus empleados.

Con respecto a la “Motivación al Logro: Impulso de sobresalir, deseo de luchar por alcanzar el éxito”. El individuo “que forma parte de un grupo que obtiene responsabilidades con el objetivo de brindar soluciones a los problemas que lo aquejan, recibiendo retroalimentación positiva constante acerca de su desempeño, corrigiendo acciones erróneas, y exigiéndose cada vez más. Para ello, el individuo debe fijarse metas realistas y planear inteligentemente sus acciones para alcanzar los objetivos trazados por la propia empresa y por él en consecuencia”, por lo tanto, es importante trazarse objetivos, pero a la vez, también es importante conocer el camino que debe de pasar para lograr lo establecido.

Para (McClelland, 1989), la motivación “puede ser medida a través de las diferencias individuales, tomando como referencia la intensidad del motivo que se desea realizar, por lo tanto, es de suma importancia establecer la forma en que se mide el motivo de una persona y a qué corresponde ese motivo. El concepto de necesidad de logro es definido por la forma de medición previamente establecida, cabe destacar, que existen motivos de diferente índole (social, político, económico y ambiental) que influyen en nuestra conducta, tanto individual como colectiva.”

El logro por la motivación no puede “confundirse con la ansiedad, puesto que ambos siempre desean alcanzar algo más, pero la necesidad de logro se basa en alcanzar objetivos individuales orientado a la conducta lógica de determinadas situaciones, mientras que la ansiedad se refleja en proyectarse metas ilógicas, manifestando cierto temor al fracaso y otros motivos eludibles. Una de las dificultades de las generalizaciones sobre la conducta de los de baja necesidad de logro es que operan en diversas situaciones de rendimiento por una variedad de incentivos inducidos por las instrucciones y el ambiente al margen del incentivo de logro que es de interés primario.” (McClelland, 1989, p. 261).

Por otro lado, (Cañoto, 2006), apoyándose en los aportes de McClelland, define el motivo de logro como “la tendencia a esforzarse para alcanzar el éxito de aquellas situaciones en que se ha establecido un estándar de excelencia” (p.14). Además, presenta en los individuos aumento de sus capacidades y de objetivos, y se convierte en una energía motriz para crear independientemente. De acuerdo a la teoría las personas que son impulsadas por esa necesidad innata de lograr objetivos, se convierten en más responsables, y se retroalimentan de sus labores ejecutadas, para evaluar el error y el logro.

En lo referente a la Motivación de Poder: “Conseguir que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural. Es el deseo que tienen las personas para controlar los medios

que les permiten dirigir, influir y dominar a otras personas”. Así pues, “que la motivación al poder se manifiesta cuando el individuo desea que su entorno social y material se ajuste a sus propios ideales, por ello, se define a la necesidad de poder como la necesidad de tener impacto, control o influencia sobre otras personas, grupos o el mundo en general”. (Cañoto, 2006, p. 249).

Finalmente, Motivación de “Afilación: Es el Deseo de relacionarse con otros individuos, es justamente una necesidad de tipo social. Para (McClelland, 1989)”, es “la necesidad más importante, debido a que las personas con predominio de sus necesidades de afiliación, se caracterizan por mostrar gran preocupación por el reconocimiento ajeno y por preferir el trabajo en grupo, es más probable que se sitúen en trabajos de supervisión, en el cual mantener las relaciones es más importante que tomar decisiones”. El autor menciona que “la fuerte necesidad de afiliación amplía la capacidad de los gerentes o administradores para ser objetivos y tomar decisiones, y ello ayuda a que el individuo a mantener buenas relaciones interpersonales” con los demás en su entorno de trabajo.

La necesidad de afiliación se considera a la vez como “el establecimiento, mantenimiento y recuperación de una relación afectiva con otras personas. Al igual que en la necesidad de logro; no debe confundirse el motivo de afiliación con la extroversión, simpatía, sociabilidad y popularidad, porque son temas muy distintos; donde el motivo de afiliación busca entablar nuevas relaciones interpersonales de índole personal, profesional o colectivo. Esta necesidad de afiliación surge cuando el individuo se siente aislado de un grupo, o siente temor de no encajar en un determinado grupo social.” (Cañoto, 2006).

La necesidad de afiliación refleja el impulso humano de ser parte del grupo que conforma la organización, involucra satisfacción por lo que hace en la medida que se le reconoce su desempeño, como su aporte a la industria. Siente ser parte de, y por tanto, se desprende de su comprensión el marginamiento, dando un salto de bienestar para la relación productiva.

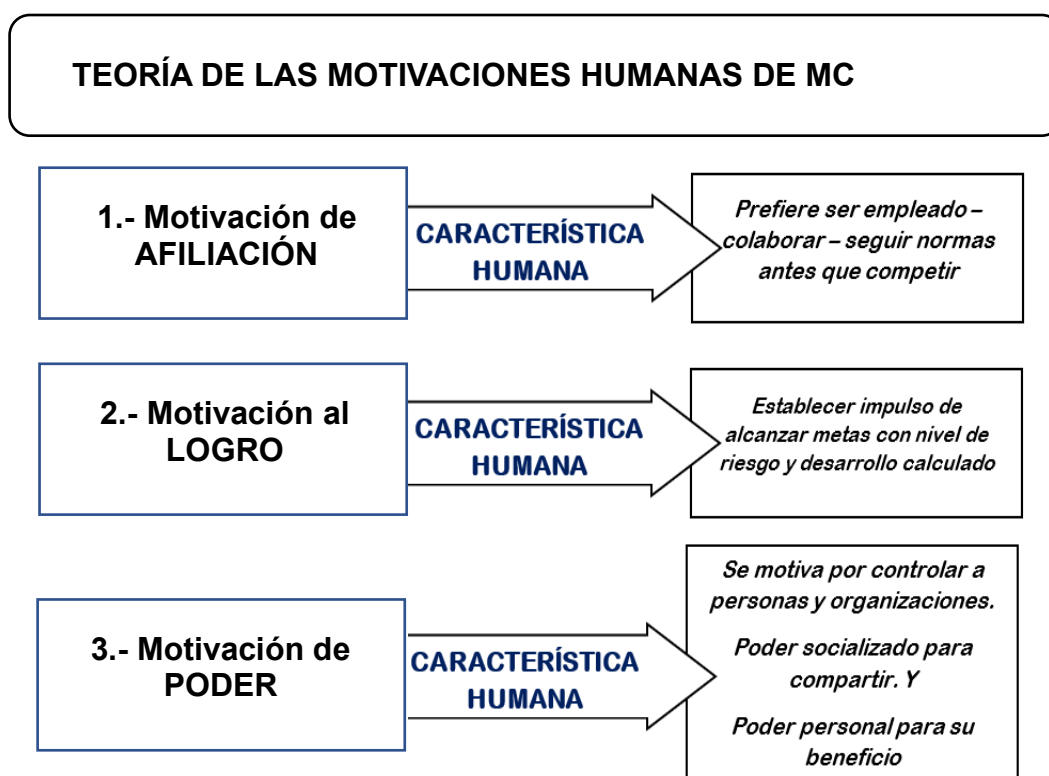


Figura 3. Teoría de las Motivaciones Humanas de McClelland. Fuente: Adaptado por el autor de la Tesis Doctoral.

2.3.6.3. Teoría de la motivación en el trabajo de Herzberg (1959)

Por su parte (Herzberg, 1959) propone una teoría de “la motivación en el trabajo, que se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano: uno, los factores motivacionales o de función: son los que están relacionados con el trabajo que él desempeña por ejemplo el reconocimiento, el trabajo estimulante y el crecimiento y desarrollo personal. Dos, los factores ambientales o higiénicos, localizados en el ambiente que los rodea y están manejados por la empresa, por ejemplo, las condiciones de trabajo, el que nunca se logra satisfacer totalmente las necesidades del ser humano.”

La contribución de la teoría expuesta, identifica al sujeto vinculado con la variable de sus deseos, una con jerarquía de necesidades fisiológicas, y otras en la búsqueda de la autorrealización. Este vínculo del sujeto con lo que

desea, involucra el conflicto de la necesidad, y se convierte en un mecanismo para lograr adquirir lo que requiere. Por tanto, el sujeto percibe en la organización y trabajo un mecanismo para lograr alcanzar sus deseos, propósito que involucra a la estructura de la organización, a las técnicas de relaciones humanas, dar respuesta, para el bienestar integral.

En ese sentido “la mejor forma de organización es aquella que busca optimizar la satisfacción de necesidades individuales y organizacionales a través de los siguientes medios: estímulo, formación de grupos de trabajo estables y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones”.

Según los constructos expuesto por (De Andrade, 2012) es necesario que para “comprender mejor las actitudes y la motivación, Frederick Herzberg realizó estudios para determinar cuáles son los factores en el entorno de trabajo de un empleado, causado por la satisfacción o insatisfacción”. Los resultados fueron publicados posteriormente en el libro “La motivación para el trabajo” en 1959.

Las entrevistas a los “trabajadores incluía la pregunta, qué tan contento y descontento estaban acerca de su trabajo, y con las respuestas, desarrolló la teoría de la motivación de higiene para explicar estos resultados. Llamo a los motivadores: satisfactorios y a los de insatisfacción: Higiene”.

En concordancia con lo expuesto por (De Andrade, 2012) “la teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo, y en comportamiento de las personas”.

Herzberg, resalta “que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados, el trabajo es una situación

desagradable y para lograr que los trabajadores se desempeñen mejor y de forma más eficiente, se puede premiar e incentivar salarialmente, es decir, se incentiva a la persona a llevar a cabo un cambio en el trabajo.” Y con ello, se logra beneficiar al empleado, pero que a la vez también se beneficia la empresa.

Según la investigación de Herzberg “cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción. Su efecto es como un medicamento para el dolor de cabeza, combaten el dolor, pero no mejora la salud. Por estar relacionados con la insatisfacción, Herzberg los llama factores de insatisfacción”.

Factores motivacionales: son “aquellas variables que están bajo el control del individuo, es decir, se relacionan directamente con las actividades que el empleado realiza y desempeña. Los factores motivacionales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo.”

Por otro lado, “una organización que no vela por las necesidades del empleado, conduce al individuo a perder su motivación, lo que finalmente causa el desinterés ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar. Según Herzberg, los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y estables cuando son óptimos.”

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG	
HIGIENE	MOTIVACIÓN
INSATISFACCIÓN LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL
-----POLÍTICAS LABORAL EMPRESARIAL	----RECONOCIMIENTO
-----RELACIÓN CON TRABAJADORES	----LOGROS
-----CONDICIÓN LABORAL	----TRABAJO
-----SUPERVISIÓN	----RESPONSABILIDAD
-----SEGURIDAD	----AVANCE
-----SUELDO	----CRECIMIENTO
-----ESTAFA	

Figura 4. Teoría de los dos factores de Herzberg. Fuente original Herzberg. Adaptado por el autor

2.3.6.4. Teoría X y teoría Y de Douglas M. McGregor (1960)

Desde otro referente, los planteamientos extraídos de (Untref Virtual, s.f.) en relación a (McGregor, 1960) y su Teoría X y teoría Y “pretenden dar cuenta de los supuestos que subyacen en las acciones de los gerentes y de las consecuencias de esas acciones sobre sus empleados. En este sentido, todo gerente tiene un conjunto de suposiciones sobre el hombre y su relación con el trabajo, los cuales se ubican en un continuo cuyos extremos se conocen como Teoría X y Teoría Y.” Lo cual se convierte en relevante para la dirección de la organización.

Esta teoría revela que la administración “es sujeto responsable de organizar su industria, con el propósito de cumplir con sus objetivos, y en la planificación operacional se distingue que los trabajadores no son un elemento pasivo, sino activo a menos que sean impulsados a ello. Se hace necesario participar de la importancia de la herramienta de la motivación y el reto, un valor que no suele ser aprovechado e impide que los trabajadores crezcan, desarrollen sus capacidades hasta alcanzar su mayor potencial. Tampoco se observa que cada individuo tiene sus propios objetivos que a

menudo no se han visto reflejados con los de la empresa”. Es decir, que en muchas oportunidades el empleado, de acuerdo a lo que busca en su quehacer, tiene sus propios objetivos y metas, determinando no ir alineadas con los de la empresa.

La teoría X:

Con respecto a “la llamada teoría X es una elaboración de McGregor a partir de la cual intenta explicar el modo de entender la empresa y al trabajador que había sido mayoritaria hasta el momento. Esta visión tradicional considera al trabajador como un ente pasivo al que es necesario obligarle a trabajar, un ser holgazán que tiende a trabajar lo menos posible y cuya única motivación para ello es obtener dinero. Se le considera poco informado, incapaz de gestionar los cambios y conflictos y poco ambiciosos. Sin un control exhaustivo no llevarían a cabo sus labores. Bajo esta consideración, la dirección debe mostrar capacidad de liderazgo y ejercer un control continuado sobre los empleados con el fin de evitar su pasividad. Se controlará el comportamiento de los trabajadores y se asumirán todas las responsabilidades, proporcionándoles tareas limitadas”.

Ahora bien “el liderazgo se ejerce pues de manera autoritaria y señalando lo que cada uno debe hacer y cómo. Las normas son estrictas y se establecen fuertes sanciones, coacciones y medidas punitivas para mantener a los empleados trabajando. Se usa el dinero y la remuneración como elemento básico de motivación”.

La teoría Y:

En relación a “la teoría X McGregor explicita la manera tradicional de entender el trabajo que se tenía desde la época de la Revolución Industrial. Sin embargo, considera que se necesitaba partir de una teoría diferente que tuviese una visión diferente del trabajador y su papel en la empresa. El resultado de ello fue la teoría Y”.

Ahora bien, esta teoría indica que la “administración debe ser responsable de organizar la empresa y sus recursos con el fin de cumplir con sus objetivos,

pero que los empleados no son un elemento pasivo sino activo a menos que sean empujados a ello. Se indica el valor e importancia de la motivación y el reto, un valor que no suele ser aprovechado y se impide que los trabajadores se desarrollen hasta alcanzar su máximo potencial. Tampoco se observa que cada individuo tiene sus propios objetivos que a menudo no se han visto reflejados con los de la empresa. En este sentido es la dirección de la empresa la que debe organizarse de tal manera que el trabajo fomente dicho desarrollo y permita al trabajador cumplir no solo unos objetivos a los que no se siente ligado, sino que además en el proceso de alcanzar las metas de la empresa pueda alcanzar también las propias metas. También se valora que el compromiso es mayor cuando se observa un reconocimiento de sus logros, y que aplicar las capacidades de los trabajadores puede generar soluciones a problemas organizativos imprevistos o para los que la dirección” no tiene una solución válida.

Asimismo, esta teoría, que el autor defendía ante la “tradicional o X, está basada fundamentalmente en la idea de fomentar el autogobierno y favorecer el autocontrol y autonomía del trabajador, en vez de verlo como una pieza más del engranaje. Se propone enriquecer el trabajo haciendo al trabajador responsable de diferentes tareas y fomentar que sea activo y participativo, capaz de tomar sus propias decisiones y se sienta comprometido con su labor. Formar, dar información, negociar objetivos y responsabilidades y generar un clima de confianza son fundamentales para el buen funcionamiento empresarial. Se trataría pues de ejercer un liderazgo que permita la participación y la confianza, en que se aprecie la labor del trabajador, en que se amplíe y enriquezca el trabajo y responsabilidad personal (por ejemplo, mediante la delegación de responsabilidades) y que se enfoque a la consecución de objetivos en vez de a la autoridad y el poder personal”.

LA TEORIA X - Y DE MCGREGOR PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS (A - B)	
<ul style="list-style-type: none"> - DOS ESTILOS OPUESTOS Y ANTAGONICOS DE ADMINISTRAR - DOS FORMAS DE SER, Y COMPORTARSE DE LOS TRABAJADORES - DOS MANERAS EXCLUYENTES DE PERCIBIR EL COMPORTAMIENTO HUMANO - DOS COMPONENTES PARA MOTIVAR A LOS TRABAJADORES Y LOGRAR PRODUCTIVIDAD 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ A, no les gusta trabajar, y hace lo menos posible en su tarea. Evita responsabilidades. ➤ A, debe ser obligado, controlado, amenazado, o sancionado para encaminar sus esfuerzos hacia los objetivos de la empresa. ➤ A, prefiere ser dirigido en vez de dirigir. ➤ A, es relativamente común, poco ambicioso. ➤ Las personas se preocupan ante todo por su bienestar y seguridad personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ B, contempla el trabajo como un bienestar. Lo disfruta, aprende y asume responsabilidades ➤ B, no requiere de amenazas para cumplir sus funciones. Ejercen autocontrol, y compromiso con los objetivos empresariales. ➤ B, tiene ingenio, creatividad, con dirección empresarial ➤ B, asume compromisos, ligadas a las recompensas. ➤ B, Potencializa sus capacidades, para su seguridad, bienestar y de los demás

Figura 5. Teoría X - Y de Douglas Mcgregor. Fuente original Mcgregor, Adaptado por el autor

2.3.6.5. Teoría de las Necesidades de Maslow.

Finalmente, la Teoría del psicólogo Abraham Maslow en 1943 desarrolló, los diferentes niveles de necesidades que el sujeto aspira satisfacer, en el propósito de vivir, y convivir socialmente, dando motivo de causa y razón del porque se esfuerza una persona. (Maslow, 1943) en su gran capacidad de comprensión del fenómeno, procedió a ilustrar las necesidades a través de

una imagen piramidal, desde la base del deseo mínimo hasta la cúspide de su autorrealización.

Para efectos de la investigación se ha procedido al análisis a través del estado cronológico ascendente.



Figura 6. Pirámide de necesidades de Maslow.
Fuente original de Maslow. Adaptado por el autor de la Tesis Doctoral

La observación de la pirámide nos indica el desarrollo de la teoría de Maslow: “un ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias, las que se presentan en un nivel más bajo de la pirámide, antes de buscar las de más alto nivel. Por ejemplo, una persona no busca tener satisfechas las necesidades de seguridad (evitar los peligros del ambiente) si no tiene cubiertas sus necesidades fisiológicas, como comida, bebida, aire, etc.” En los niveles de la pirámide encontramos lo siguiente:

Necesidades fisiológicas: “Son satisfechas mediante comida, bebidas, sueño, refugio, aire fresco, una temperatura apropiada, etc. Si todas las necesidades humanas dejan de ser satisfechas, entonces las necesidades fisiológicas se convierten en la prioridad más alta. Si se le ofrecen a un humano soluciones para dos necesidades como la necesidad de amor y el

hambre, es más probable que el humano escoja primero la segunda necesidad: la de hambre.” Por tanto, se determina que la existencia de otros deseos o necesidades responderían a un nivel secundario.

Necesidades de seguridad: “Cuando las necesidades fisiológicas son satisfechas, entonces el ser humano se vuelve hacia las necesidades de seguridad. La seguridad se convierte en el objetivo de principal prioridad sobre otros. Una sociedad tiende a proporcionar esta seguridad a sus miembros. Ejemplos recientes de esa pérdida de seguridad incluyen Somalia y Afganistán. A veces, la necesidad de seguridad sobrepasa a la necesidad de satisfacción fácil de las necesidades fisiológicas, como pasó, por ejemplo, con los residentes de Kosovo, que eligieron dejar un área insegura para buscar un área segura, contando con el riesgo de tener mayores dificultades para obtener comida.” En este caso el peligro la existencia, la seguridad vital se convierte en un primer plano que las necesidades fisiológicas.

Necesidades de amor y necesidades sociales: “también se denominan necesidades de afiliación. Son las necesidades de amor, de amistad y la sensación de pertenencia a un determinado grupo. Los gerentes deben comprender que, cuando las necesidades de afiliación constituyen las principales fuentes de motivación, las personas valoran el trabajo como una oportunidad de conocer y establecer relaciones interpersonales calidad y amistosas. Debemos aclarar en este apartado que no se puede hacer equivalente el sexo con el amor; aunque el amor puede expresarse a menudo sexualmente, la sexualidad puede en momentos ser considerada sólo en su base fisiológica.” Es decir, existe una diferencia de estímulo entre la sexualidad y el amor.

Necesidades de estima y necesidades de ego: (Maslow, 1943) afirma que las personas “se actualizan en diferentes campos conviviendo el día a día con amigos y familiares para ser competitivos y autosuficientes en las actividades encomendadas, desarrollándose como un buen compañero de trabajo dentro de la organización.” Esto es la convivencia social.

Necesidades del ser y necesidades de autoestima: “Es la necesidad instintiva de un ser humano de hacer lo máximo que pueden dar de sí sus habilidades únicas. (Maslow, 1943) lo describe de la siguiente forma: Un músico debe hacer música, un pintor debe pintar, un poeta debe escribir, si quiere estar en paz consigo mismo. Un hombre, (o mujer) debe ser lo que puede llegar a ser.” Esta necesidad contiene una fuerza de continuidad, a diferencia de las otras necesidades que llegan al nivel de satisfacción.

Luego de haber expuesto las diferentes teorías motivacionales, la investigación, “pretende considerar que la motivación laboral incrementa la productividad y la calidad en el trabajo, asumiéndola como un conjunto de variables, siendo estos tanto los incentivos internos y externos, que ayudarán a que los trabajadores se desarrollen en forma eficiente, mejorando el rendimiento laboral y maximizando la realización” de objetivos.

Lograr atraer empleados calificados, y que permanezcan motivados es cada vez es más difícil para las empresas, la “búsqueda constante y el mantenimiento de la motivación en el personal es de gran importancia, ya que, al orientar al personal hacia un mejor desempeño, conlleva al logro de objetivos propuestos en la organización”. El talento laboral es un recurso escaso, encontrarlo, retenerlo y convertirlo en un colaborador potencial es sin duda el reto de una empresa, para lograr mayores ventajas competitivas en el mercado.

2.3.7. El éxito en las industrias manufactureras de Manta

El éxito de la industria manufacturera de Manta está ligada a la evolución del sistema económico industrial del país, los antecedentes de la economía ecuatoriana muestran que el sector manufacturero ha ocupado el segundo lugar en la actividad económica, después de los productos primarios.

Entre los siglos XVI y XVII, Ecuador llegó a ocupar el lugar de la región con mejor Manufactura e toda Sudamérica, sus “prendas de vestir fabricadas en los obrajes, con tejidos de lana, algodón, cabuya sombreros, alpargatas,

sogas, cordobanes, mechas e hilos de algodón, abastecían los países europeos” (Velasco, 1983).

Para finales del Siglo XVIII y hasta el siglo XIX, cambia la actividad manufacturera, debido a la influencia del mercado exterior, la industria ecuatoriana se diversifica a la manufactura de tabaco, madera, sombreros de paja, cueros, sacos de cáñamo, entre otras (Guerra, 2017), como una alternativa de rentabilidad que también se convierte en exitosa.

Luego del impacto social y económico de la Primera y Segunda Revolución Industrial, Ecuador se inclina hacia la industria chocolatera, llegándose a posicionarse como el “principal exportador de cacao del mundo” (Maiguashca, 2012), complementado con frutas tropicales como el banano. Los beneficios económicos de este posicionamiento, impulsaron la inversión manufacturera en el área alimenticia (alimentos y bebidas, harinas, postres, fideos, galletas, fósforos) y la industria de la construcción.

Para segunda mitad del siglo XX entre las décadas de los 60 y 80, se consolidan las bases de la industria manufacturera en el país, con la intervención de factores como el sistema económico capitalista asumido, el cambio de la moneda, los ingresos por renta petrolera, el capitalismo informático y el ingreso al modelo liberal, pero su matriz económica principal sigue siendo los productos primarios.

La industria de acuerdo con el CIU (Clasificación Internacional Uniforme) dentro del marco conceptual “constituye una estructura de clasificación coherente y consistente de todas las actividades económicas que realizan las empresas, emitida por la Organización de la Naciones Unidas (2006). Basa en un conjunto de conceptos, principios y normas de clasificación” (Organización de la Naciones Unidas [ONU], 2006, p.78).

Las empresas o instituciones se derivan en unidades legales constituidas en persona natural o también constituida como persona jurídica, derivando para cada tipo diferente responsabilidad impositiva, contable y legal. “El tamaño de empresa se define de acuerdo con el volumen de las ventas (V)

anuales y el número de personas ocupadas” (P) (CAN,2009). Ecuador presenta la siguiente regulación:

Grande: V: \$5´000.001 en adelante. P: 200 en adelante.

Mediana: V: \$2´000.001 a \$5´000.000. P: 100 a 199.

Pequeña: V: \$1´000.001 a \$1´000.000. P:10 a 49.

Microempresas: V: menor a \$100.000. P: 1 a 9.

Las 844.999 empresas, aportan en millones de dólares 99.290.4, y en la estructura por sector económico del año 2015, del total de industrias, el sector económico de industrias manufacturera concentra del 8,61%, con un aporte del PIB en millones de dólares de 13.513,0 con un aporte porcentual interanual desde el 20011 del 12,20%; en el 2012 del 12,21%; el 2013 en 12,59%; en el 2014 aporta el 13,48%; y para el 2015 con el 13,61% del PIB. (BCE).

En el año 2011 registra un número de 2´418.628 trabajadores afiliados al IESS que reciben el seguro social, y en el año 2015 subió a 3.088.936 millones de personas, de los cuales 417.090 afiliados corresponden a las industrias manufactureras, siendo en porcentaje el 13,50%, correspondiendo a la Provincia de Manabí. (ONU, 2016, p.87)

El histórico antecedente de Ecuador “ubicado al noroeste de América del Sur, limitado al norte con Colombia, al Sur y este con Perú y al oeste con el Océano Pacífico, es de una estructura productiva fundamentada en productos primarios, y en segundo lugar se observa a la industria secundaria manufacturera”, en un creciente desarrollo, que se refleja en el éxito empresarial, ubicando al país con una remuneración total en el año 2011 de 15.588 millones de dólares, con una evolución al 2015 de 25.101 millones, teniendo una participación de remuneración el sector económico de las industrias manufactureras del 13,09%, concentrando la provincia de Manabí el 4,58%, permitiendo a los habitantes cada vez alejarse más de las naciones pobres.

Sobre este aspecto (Muñoz, 2008), afirma, “que es la diferencia la que da o quita el éxito a las empresas y a los mercados. Cuando una empresa nos ofrece algo diferente, bien a través de sus productos, bien a través de su servicio, es cuando nos vemos atraídos por ella”. En esta consideración la calidad o la atención radica en las capacidades laborales, en sus profesionales más exitosos, pues son los que, a través del conjunto de pericia productiva, logran acumulación de conocimientos generales o específicos. (Becker, 1967), “ sus análisis, experiencias, proyecto de vida e institucional harán que la empresa sobresalga entre sus competidores”.

La información del 2015 registra en Ecuador, un universo de 844.999 empresas, correspondiendo a la actividad del sector manufacturero 72.796, que ocupaban las 5 principales actividades económicas del mercado, constituidas en: el comercio con el 37%, la agricultura y ganadería el 10,62%, el transporte y almacenamiento 10,42%, manufacturas el 8,61% y alojamiento y comidas el 7,54%, y la diferencia en actividad técnica, construcción, salud, etc. (INEC-DIEE).

La participación en ventas en millones de dólares, del sector económico en el periodo del 2011 al 2015 registra que para el año 2011 fue de 125.711; para el 2012 fue 139.720; para el 2013 fue 152.025; para el 2014 fue 162.795; y para el 2015 fue de 151.471 millones de dólares. (ONU, 2016, p.90)

Correspondiendo en el 2015 al sector económico de las industrias manufactureras el valor de 31.782 millones de dólares, equivalente al 20,98%, concentrando una participación de ventas en Manabí del 2,92%. Demostrando un constante aumento de productividad que refleja el éxito de las industrias de Manta.

La industria manufacturera, sin contar con productos de refinación de petróleo, en el año 2011 al 2013, presenta un crecimiento promedio y estable en PIB del país, alrededor del 12%, y para el año 2013 aumenta a 1.935.096 dólares, y para el 2014 es de 2.017.248 en miles de dólares y a junio del 2014 registró un crecimiento del 4,25%, y el empleo registro el 52,78% más que el

periodo del 2013 que fue de 46,92% con un crecimiento anual del 6,2%, con “una variación de empleo más elevada en la fabricación de productos de electrónica y óptica, que registró un aumento del 201,1% anual”. (Instituto Nacional Ecuatoriano y Censos [INEC], 2013, pp. 11,20, 52).

El éxito de la industria manufacturera se aprecia por su constante productividad y aumento. En el año 2011 hay una tasa de apertura del 22% y de cierre del 6,9%, en el 2012 las empresas manufactureras presentaron “una variación interanual del 19%, explicado por la adición de 1.238 nuevas empresas, que triplicaron las 389 que cerraron” INEC -2013

En el 2013 hay una tasa de apertura del 15% y del 11,3% de cierre. Por tanto, de 76.803 empresas activas el 9,7% corresponde a la industria manufacturera, el 37,8% al sector del servicio y el 45,4% corresponde al sector del comercio. (ONU, 2016, p.92)

En cuanto a las exportaciones acumuladas comparando enero a junio del 2013, respecto del 2014, han registrado una tendencia creciente del 10,5%. Es decir, en el periodo del 2013, registro 12.146,09 millones de dólares, mientras que para el 2014, registró 13.426,82 millones de dólares. A las exportaciones no petroleras, también se incrementaron de 5.389,81 a 6.186,11 millones de dólares en el 2014, lo que significó un aumento de 796,30 millones de dólares.

En cuanto a financiamiento para el sector industrial manufacturero se observa que los bancos privados, son los que conceden mayor crédito del 82,93% en relación con las demás instituciones financieras. Según el Banco central del Ecuador, totalizo al mes de junio del 2014 en 351,7 millones de USD (excluyendo fabricación de la refinación petróleo y de otros productos), lo que representa una variación positiva del 15,94% respecto al mismo año anterior. Las ventas de la industria manufacturera, indican un aumento interanual, manteniendo el segundo lugar desde el 2009, y en 2013 aporta con el 22,9% de ventas en términos nominales de la economía ecuatoriana. “El primer lugar representa el sector del comercio con el 40,9%, y el tercer

lugar representa el sector de servicios con el 20,3%, explotación de minas y canteras el 11,5% y la construcción con el 4,4%," (INEC, 2013, p15,20,25).

En el 2013, "los sectores intensivos en ingeniería explicaban algo menos del 10% del empleo y del valor agregado industrial. Por su parte, las ramas intensivas en trabajo concentraban el 41% del empleo, y el 17% del valor agregado manufacturero". (ONU, 2016, p.95)

El éxito empresarial para los inversionistas son las ventas, la productividad y el patrimonio de la industria, de acuerdo con (Aristy, 2012) es la capacidad que tiene la organización para mantenerse en el mercado, logrando que sus rentas sean favorables para su desarrollo y superiores a las de sus competidores, acotando además que el éxito en las organizaciones empresariales y el éxito gerencial depende de diferentes factores, mayormente sobre factores internos, donde deben aprender a gestionar los recursos y las condiciones del contexto.

En relación a ello, (Robbins, 1998) expresa que el Recurso Humano es el principal recurso sobre el cual se soporta el éxito organizacional, principalmente en la relación satisfacción laboral y compromiso organizacional, de ella depende la competitividad y productividad del trabajador y se refleja en un alto rendimiento para la empresa, continua aportando el autor que la productividad del trabajador y por ende de la empresa está directamente vinculada con los beneficios económicos y sociales que la empresa ofrece al trabajador y a su familia.

El "Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad en su Agendas para la Transformación Productiva Territorial para la Provincia de Manabí", indica: "que la producción manufacturera industrial de Manabí está centrada principalmente en las actividades de transformación y extracción. Nueve de las 10 empresas más grandes de Manabí, pertenecen al sector industrial y se encuentran ubicadas en los alrededores de la ciudad de Manta, las mismas constan dentro de las 200 compañías más grandes del Ecuador. La facturación anual de este grupo de industrias es de

aproximadamente US \$ 405 millones al año, y dan trabajo directo a más de 3.500 personas”.

Manta, ubicada en la “parte occidental de la provincia de Manabí, en la Costa Centro – Sur del Ecuador, “considerada la ciudad más importante de la provincia de Manabí, y por su productividad como el primer puerto pesquero del Ecuador, registra en la estadística de Autoridad Portuaria” que en el primer semestre del año 2015 se desembarcaron por este terminal pesquero 41.555 toneladas métricas de atún y pesca blanca, en comparación con el mismo periodo del 2014, con 29.474 toneladas, notándose un incremento del 42%. En el 2014, el terminal pesquero recibió 144.618 toneladas métricas de granel solido de pesca nacional, ratificando a Manta como el motor de la industria pesquera nacional. De acuerdo con el informe nacional solo la pesca de Manta tiene un aporte del 7% del PIB.”(ONU, 2006, p.101).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

- a) **NO EXPERIMENTAL**, “porque no se manipula las variables en un laboratorio, sino que se recolecto la información directamente de la realidad estudiada, para proceder luego al análisis e interpretación”; (Pella y Martins 2006)
- b) **LONGITUDINAL**, porque la recolección de los datos se efectuó en un tiempo específico, el periodo 2011-2015; (Pella y Martins 2006)
- c) Así mismo, el nivel de la investigación es **EXPLICATIVA en la comprensión de la CAUSA y el EFECTO**, y se hace la prueba de hipótesis, con el programa SPSS V.22. (Pella y Martins 2006)
- d) **TIPO CUANTITATIVO** debido a que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” . Hernández S, Fernández C. y Baptista M (2014).

A continuación, en el gráfico siguiente se resumen el tipo y diseño de la investigación.

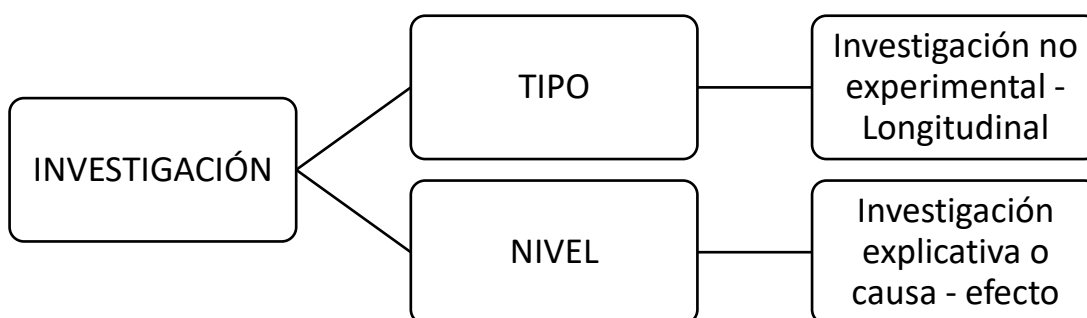


Figura 7. Metodología de investigación. Fuente. Elaboración propia

3.2. Población

El universo de estudio denominado población, está conformado por 42 industrias manufactureras de Manta, para cuyo efecto se solicitó información a la Subsecretaria de la Producción y a la Cámara de Industrias de Manta, en la cual se detallan las industrias activas por grupos seccionales, según la tabla 1 a continuación:

Tabla 2. Población - Industrias activas por grupos seccionales.

GRUPOS SECCIONALES	
“Industrias De Congelación Y Enlatamientos De Productos Marinos. - (Elaboración De Pescado, Mariscos Y Otros Productos Marinos)”	1) Conservas Isabel Ecuatoriana S. A.
	2) “Industria Ecuatoriana Productora De Alimentos” C.A. “I. N. E. P A. C. A.”
	3) “Sociedad Ecuatoriana De Alimentos Y Frigoríficos Manta S. A. - S. E. A. F. M. A. N.”
	4) “Marbelize” S.A.
	5) “EurofishS.” A
	6) “Pespaca Pesquera Del Pacifico C. A.”
	7) “Mardex - Mariscos De Exportación S. A”
	8) “Industrias Enlatados Alimenticios Cia Ltda.” “Ideal”
	9) “Industria Atunera S.A.” “Induatun”
	10) “Técnica Y Comercio De La Pesca” “Tecopesca C.A.”
	11) “Empacadora Bilbo S.A.” “Bilbosa”
	12) “Pespesca S.A.”
	13) “Tadel S. A.”
	14) “Gondi S.A.”
	15) “Asiservy S.A.”
	16) “Marine Protein Marprot S.A.”
	17) “Uniocean S.A.”
	18) “Pesquera Ugavi S.A.”

	19) Dan Quimica C.A.
	20) La Fabril S.A.
"Industrias Químicas. - Fabricación Productos Farmacéuticos Y Medicinales, Extracción Y Fabricación Aceites Y Grasas Vegetal"	21) "Extractora Agrícola Río Manso Exa S.A."
	22) Industrias Ales C.A.
	23) Industrias FishcorpS. A
	24) Tensoactivos De Ecuador S.A.
	25) "Compañía De Elaborados De Café" "El Café C.A."
"Industrias De Alimentos. - Elaboración Productos Alimenticios Diversos".	26) Markfish S.A.
	27) GlobalMerchandising S.A. Globalmerch
Industrias De Piladoras De Café, Cacao, Higuierilla, Desmotadoras Y Empresas Agropecuarias.	28) Inmoriec "Agrícola E Inmobiliaria Oriente S.A."
	29) Socieplast S.A.
Industrias Varias (Fabric. De Productos Plásticos, Fabricación De Vehículos Automotores, Otros)	30) C.O.E.N.A.N.S.A "Fabrica De Vehículos S.A."
	31) Zonamanta S.A.
	32) Talleres Palau Y Cia.
	33) Sdk Del Ecuador Cia. Ltda.
"Industrias De La Construcción, (Construcción Suministros Eléctricos, E Inmobiliarias).	34) Inmobiliaria Y Comercio Palacio Incopa C.A.
Industrias De La Madera"	35) Balmanta
	36) "Compañía De Pesca Manta" "Copesma"
"Industrias Extractivas (Armadores Pesqueros)"	37) "Pesdel S. A."
	38) Pesquera Mariche
	39) "Manabita De Cria Pesca Y Exportación ManacripexCia. Ltda."
"Industrias Impresoras"	40) Imprenta Gutember
"Industrias Turísticas"	41) Manabi Hotel
	42) Hotel Las Rocas

Fuente. Elaboración propia

3.3. Muestra

La selección estuvo ajustada al criterio de cálculo de una muestra para población conocida, mediante la aplicación de la fórmula que se presenta, obteniendo 13 empresas como una cantidad representativa de la población, de la cual, se seleccionaron al azar este grupo que se estableció de la lista de Industrias activas por grupos seccionales.

Fórmula de cálculo para la muestra

$$n = \frac{Z^2(p \cdot q)N}{e^2(N - 1) + Z^2(p \cdot q)}$$

En la que:

n = Número de elementos de la muestra.

N = Número de elementos del universo.

p/q = Probabilidades con las que se presenta el fenómeno.

Z^2 = Valor crítico correspondiente al nivel de confianza elegido: siempre se opera con valor sigma. Véase la tabla de valores de Z .

E = Margen de error o de imprecisión permitido (lo determinará el director del estudio).

$N = 42$

$p = 95\%$

$q = 5\%$

Nivel de confianza = 0.95

Error = 10%

$$n = \frac{1,96^2 * (0.95 * 0.05) * 42}{0.10^2 * (43 - 1) + 1,96^2 * (0.95 * 0.05)}$$

$$n = 12,935 \approx 13$$

Además, se consideró esta categoría de empresas del ramo manufacturero, por ser parte de las industrias con mayor número de

establecimientos en Manta y por el ingreso por venta que generan, tal como se muestra en la siguiente figura.

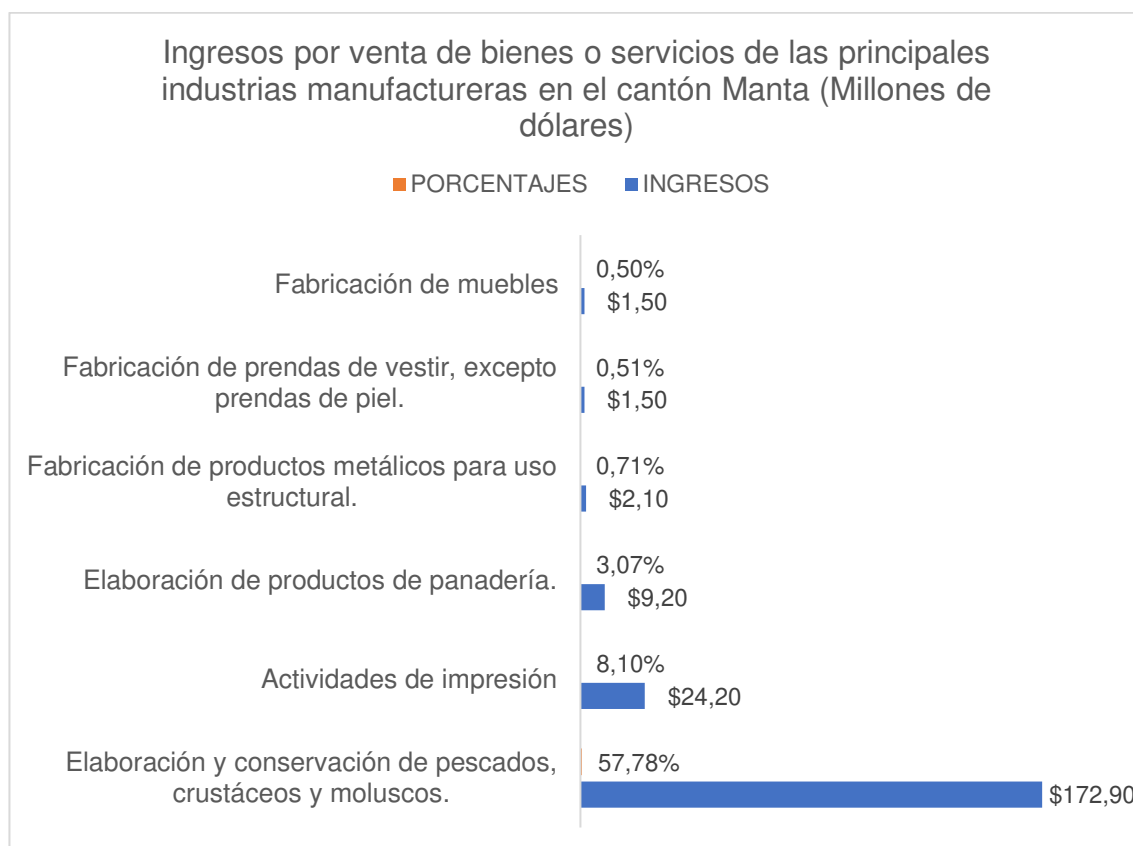


Figura 8. Ingresos por venta de bienes o servicios de las principales industrias manufactureras en el cantón Manta (Millones de dólares). Fuente. Elaboración propia

Cabe mencionar que los datos de la figura anterior fueron tomados del informe del Censo Nacional Económico de Julio del 2011.

3.4. Recolección de datos.

La recolección de los datos se realizó de diferentes fuentes primarias y secundarias, tanto internas como externas a la Superintendencia de compañías; las fuentes secundarias externas referentes a la revisión documental teórica relevante para la investigación. Las fuentes primarias y secundarias internas a través de la información de los balances financieros y

estados de resultados entregados por cada industria al órgano de control, en los periodos de los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015.

Tabla 3. Revisión Documental Teórica

AUTORES	TÍTULO
Astudillo (2018)	<i>“La Innovación en la MIPYMES Manufactureras: estudio comparativo entre el Ecuador y la Argentina”.</i>
Villanueva y Cubas (2018)	<i>“Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en las Empresas de Saneamiento del Norte del Perú”.</i>
Bedoya (2017)	<i>“El impacto de las prácticas de recursos humanos de alto compromiso en el desempeño de las Empresas Manufactureras del Valle del Cauca: un análisis del papel mediador de la intensidad en la gestión del conocimiento y de la innovación.”</i>
García (2017)	<i>“Cultura organizacional, motivación y la satisfacción laboral del personal de una municipalidad de Ica”.</i>
Pesantez (2017)	<i>“El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador”</i>
Sánchez (2017)	<i>“La influencia de la responsabilidad social empresarial en los resultados económicos, de la micro, pequeñas y medianas empresas.”</i>
Almadana (2016)	<i>“Dirección Estratégica de Recursos Humanos y Compensación Total”.</i>
Pablos (2016).	<i>“Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres.”</i>
Rodríguez (2016)	“Condiciones de Trabajo, Satisfacción Laboral y calidad de Vida Laboral”

Quirós (2015)	<i>“Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial.”</i>
Santamaría (2015)	<i>“Las prácticas de recursos humanos de alto rendimiento y la evaluación del desempeño: evidencia empírica de la Industria Manufacturera Española.”</i>
Soler (2015)	<i>“El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios. Un estudio de funitec (url), epseb (upc) y epsevg (upc).”</i>
Velázquez (2015)	<i>“Gestión de Motivación Laboral y su Influencia en la Productividad de las Empresas Industriales en Chimbote”</i>
Celma (2011)	<i>“El impacto sobre los trabajadores de una gestión de recursos humanos socialmente responsable. Un análisis para Catalunya”.</i>
Quintero (2011)	<i>“Gestión Sostenible Integral: La Responsabilidad Social Empresarial en la Integración de los Sistemas de Gestión”</i>
Camaro (2010)	<i>Aproximación a la “calidad de vida en el trabajo en la Organización Castrense Venezolana”.</i>
Jaén (2010)	<i>“Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales”</i>
Venutolo y Canós (2009)	<i>“Estudio del clima laboral y la Productividad en empresas pequeñas y Medianas: el transporte vertical en la Ciudad autónoma de buenos aires-argentina”.</i>
Navarro (2008)	<i>“Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana”</i>

Fuente: Autor de la Tesis Doctoral (2020)

Por otra parte, los datos financieros constituirán las variables e indicadores que intervienen en la presente investigación: (X) Los beneficios laborales, (Y) El éxito empresarial, (X1) Las remuneraciones, (X2) Participación Económica de los Trabajadores, (X3) Capacitaciones, (Y1) Valor de Venta, (Y2) Valor del Patrimonio Neto, del 2011 al 2015.

La unidad de análisis corresponde a los datos obtenidos en los estados financieros para las empresas, en base a estudios previos de campo se estableció, de acuerdo a los diferentes grupos seccionales y a las características de estas las siguientes industrias:

1. Conservas Isabel Ecuatoriana S.A.,
2. INEPACA,
3. Industrias Ales C.A.,
4. Industria FISHCORP S.A.,
5. “Compañía de Elaborados de Café” “El Café C.A.”,
6. Zonamanta S.A.,
7. C.O.E.N.A.N.S.A “Fabrica de Vehículos S.A.”,
8. Marine Protein Marprot S.A.,
9. “Manabita de Cria Pesca y Exportación Manacripex Cia. Ltda.”,
10. Pesdel S. A.,
11. Pesquera Ugavi S.A.,
12. Balmanta S.A. y la empresa
13. Sdk del Ecuador Cia. Ltda.,

Para cada una de ellas se analizaron los aspectos referentes a beneficios laborales, tales como remuneraciones, participación de los trabajadores y capacitación y su influencia en las utilidades anuales (resultados integrales totales del año) y el patrimonio neto, mediante el método de regresión lineal simple y múltiple, según el caso a través del programa estadístico SPSS v. 22

3.5. Análisis e interpretación de la información.

- a) Las hipótesis planteadas (una hipótesis general y tres hipótesis específicas) se probarán y se realizará el correspondiente análisis.
- b) La información de cada una de las variables que intervienen en las hipótesis se obtendrá en la Superintendencia de Compañía, institución que es fuente de información cuantitativa secundaria.
- c) Las informaciones obtenidas servirán de insumo para alimentar al Programa de Computación denominado SPSS V.22, el cual es un software estadístico de reconocido prestigio para el análisis de datos.

El Programa de computación SPSS V.22 proporciona, para cada una de las hipótesis de investigación, la información de fluctuación:

1. La ecuación que relaciona la variable dependiente con la variable predictora o explicativa.
2. La tendencia y resultados

Con la información antes citada, se tomó la decisión de ACEPTAR o RECHAZAR la hipótesis en cuestión.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.

4.1.1. Antecedentes

Después de la crisis ecuatoriana en el año 2000, se produce el cambio de la moneda, asumiendo como moneda y circulante oficial del estado el dólar de Estados Unidos. “La nueva constitución promulgada en el año 2008 eliminó la tercerización, y en diciembre del año 2011 se dio un hecho inédito en su economía, por primera vez el empleo pleno fue mayor al subempleo”.

El artículo 33 de la Constitución del Ecuador (2013), “establece en el trabajo todos los beneficios que deben tener los trabajadores (seguridad social, vacaciones, décimo tercer y décimo cuarto sueldo, utilidades, etc.), lo cual desvela que la política económica no solo está orientada al crecimiento del empleo, sino también a la mejora gradual de la calidad del propio y, por ende, del trabajador”.

Como política de estado para impulsar el crecimiento económico, sin precarizar el trabajo en 2010, se aprobó el Código de la Producción. Este código “establece la diferencia conceptual entre salario mínimo y salario digno. El salario mínimo es, como su nombre lo indica, la mínima remuneración que un empresario está obligado a pagar para que el empleado evite el mal mayor, que es el desempleo, pero no es el salario adecuado para un trabajador.” Por las diferentes variables de sus necesidades.

El Código de la Producción “establece que la empresa no podrá declarar utilidades hasta que el último de sus empleados reciba el salario digno, con el fin de evitar que las empresas sean rentables y obtengan extraordinarias utilidades a costa de pagar el mínimo a sus trabajadores intentando que las utilidades se reparten por medio de fórmulas matemáticas a los empleados cuando el sueldo sea menor que el digno. Con este proceso

las empresas que pagan salarios mínimos, deberán hacerlo solo en caso de pasar por un mal momento económico, y no para aumentar patrimonio, rentabilidad y competitividad”.

A continuación, en el siguiente cuadro se muestra la evolución de los sueldos en los periodos comprendidos entre el 2011 – 2015:

Tabla 4. Evolución del salario mínimo en Ecuador (Base Dólar Americano)

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN ECUADOR (BASE DÓLAR AMERICANO)				
SALARIO MÍNIMO ECUATORIANO	BASE US\$	EXTRA-US\$	TOTAL, US\$	
AÑO 2011	\$ 264.00	\$ 44.00	\$	308.00
AÑO 2012	\$ 292.00	\$ 49.00	\$	341.00
AÑO 2013	\$ 318.00	\$ 53.00	\$	371.00
AÑO 2014	\$ 340.00	\$ 56.00	\$	396.00
AÑO 2015	\$ 354.00	\$ 59.00	\$	413.00

Fuente. Elaboración propia en base a <http://www.salario-minimo.com/salario-minimo-en-ecuador-2015/>

Según lo revisado, se puede notar que los sueldos han tenido crecimientos constantes en los cinco periodos en análisis, llegando a un promedio anual de pago por trabajador de US\$413 dólares, es decir, US\$105 más que en el 2011, o sea que este creció en el plazo de los últimos cinco años en un 34.09%, donde el incremento más alto se ve reflejado en el periodo 2011 – 2012, en el que el crecimiento fue del 10.71%, mientras que en el último periodo 2014 – 2015 solo creció en un 4.29%.

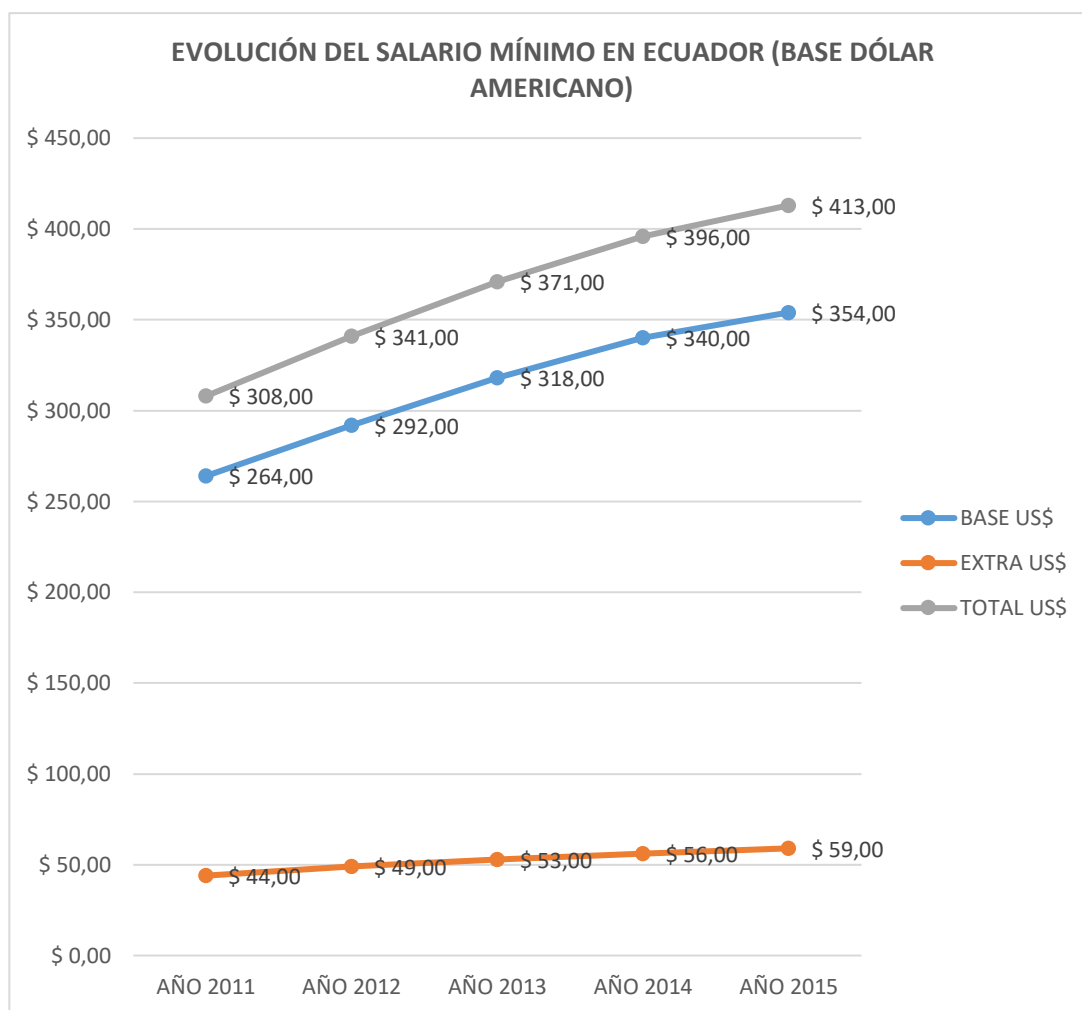


Figura 9. Evolución de Sueldos en Ecuador. Fuente. Datos tomados de <http://www.salario-minimo.com/salario-minimo-en-ecuador-2015/>

4.1.2. Descripción de empresas Manufactureras para la primera hipótesis específica: “Las remuneraciones afectan en el éxito de las empresas manufactureras de Manta” con respecto a los indicadores de éxito asumidos:

Durante el análisis de cada una de las variables para evidenciar su relación e influencia con el éxito de las empresas se logró recolectar información relevante, que tabulada permitió dar paso a las discusiones y referentes al caso, los cuales se muestran en las siguientes tablas.

Tabla 5. Relación entre Remuneración e indicadores de éxito analizados

EMPRESA	REMUNERACIÓN	RESULTADO INTEGRAL TOTAL DEL AÑO	PATRIMONIO NETO
1	5.948.186,40	19.231.255,00	204.698.424,00
2	24.150.094,00	24.801.276,00	243.009.259,00
3	100.930.748,00	3.319.076,00	360.319.821,00
4	2.313.770,00	424.170,00	11.408.388,00
5	11.694.051,34	6.653.022,06	72.141.346,00
6	297.745,39	42.517,03	34.346.662,02
7	41.139,91	96.904,03	-78.983.377,96
8	651.914,52	2.314.016,82	269.142,70
9	906.832,03	2.088.234,46	9.880.048,53
10	1.422.476,64	1.147.649,73	60.409.911,46
11	816.448,35	1.676.805,44	74.087.681,28
12	151.647,36	-1.327.437,91	883.297,20
13	180.523,11	-42.116,92	49.035,10

Fuente: elaboración propia

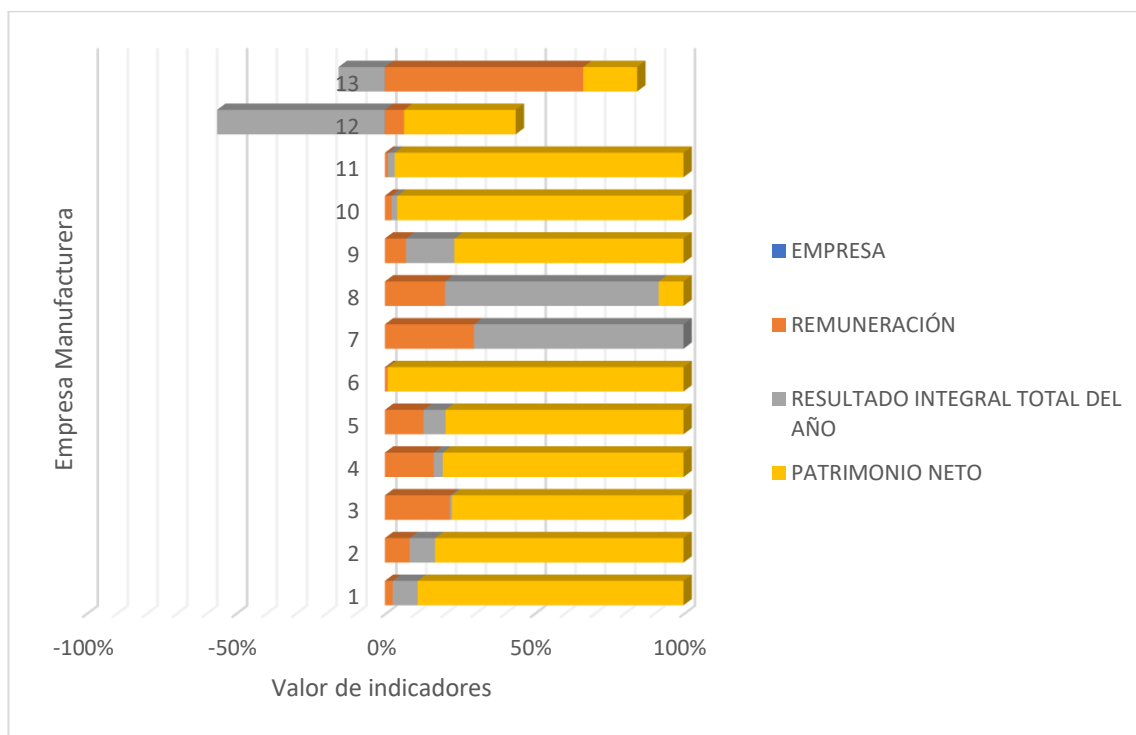


Gráfico 1. Remuneración vs Indicadores de éxito.

Para la variable remuneración, en el gráfico 1 se evidencia que presenta una influencia importante en el resultado integral obtenido durante los cinco años analizados, es decir que a mayor remuneración los resultados integrales también aumentaron y en el caso que el aumento no fue considerable se identifica un crecimiento notable en el patrimonio durante el mismo lapso, esto permite establecer patrones de éxito que se encuentran relacionados a esta variable.

4.1.3. Descripción de empresas Manufactureras para la primera hipótesis específica: “La Participación de los Trabajadores incide en el éxito de las empresas manufactureras de Manta” con respecto a los tres indicadores de éxito asumidos:

Tabla 6. Relación entre Participación de los trabajadores e indicadores de éxito analizados

EMPRESA	PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES	RESULTADO INTEGRAL TOTAL DEL AÑO	PATRIMONIO NETO
1	4.525.271,07	19.231.255,00	204.698.424,00
2	8.601.065,00	24.801.276,00	243.009.259,00
3	0,00	3.319.076,00	360.319.821,00
4	60.840,00	424.170,00	11.408.388,00
5	730.828,27	6.653.022,06	72.141.346,00
6	8.103,71	42.517,03	34.346.662,02
7	4.472,49	96.904,03	-78.983.377,96
8	53.918,34	2.314.016,82	269.142,70
9	399.713,87	2.088.234,46	9.880.048,53
10	311.963,32	1.147.649,73	60.409.911,46
11	456.687,60	1.676.805,44	74.087.681,28
12	382.165,30	-1.327.437,91	883.297,20
13	4.588,09	-42.116,92	49.035,10

Fuente: elaboración propia

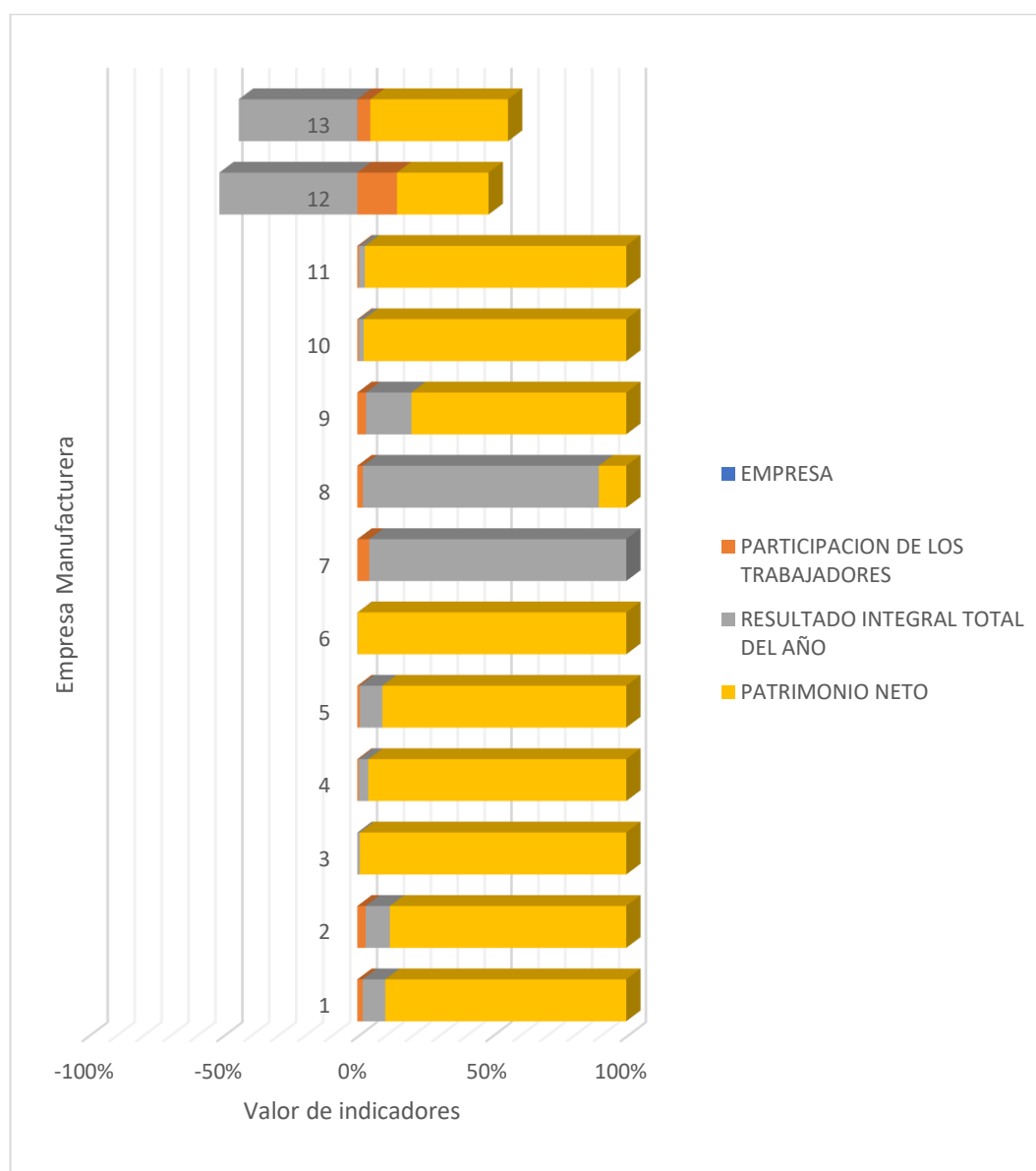


Gráfico 2. Participación de los Trabajadores vs Indicadores de éxito.

En relación a la variable participación del trabajador, en el gráfico 2 se puede apreciar que durante los cinco años analizados, los resultados integrales se vieron influenciados levemente y se asume que se deba a las políticas internas que existen en este sector manufacturero, que a pesar de las directrices nacionales emitidas por el Estado, este indicador de tanta importancia en la motivación laboral no refleja mayor relevancia en su crecimiento, sin embargo, el patrimonio evidencia un aumento considerable durante este lapso de estudio.

4.1.4. Descripción de empresas Manufactureras para la primera hipótesis específica: “La capacitación impacta en el éxito de las empresas manufactureras de Manta” con respecto a los tres indicadores de éxito asumidos:

Tabla 7. Relación entre Capacitación e indicadores de éxito analizados

EMPRESA	CAPACITACIÓN	RESULTADO INTEGRAL TOTAL DEL AÑO	PATRIMONIO NETO
1	99.758,00	19.231.255,00	204.698.424,00
2	229.129,00	24.801.276,00	243.009.259,00
3	645.721,00	3.319.076,00	360.319.821,00
4	88.286,00	424.170,00	11.408.388,00
5	829.938,47	6.653.022,06	72.141.346,00
6	499,65	42.517,03	34.346.662,02
7	0,00	96.904,03	-78.983.377,96
8	19.758,35	2.314.016,82	269.142,70
9	0,00	2.088.234,46	9.880.048,53
10	37.328,63	1.147.649,73	60.409.911,46
11	67.340,11	1.676.805,44	74.087.681,28
12	5.274,38	-1.327.437,91	883.297,20
13	295,62	-42.116,92	49.035,10

Fuente: elaboración propia

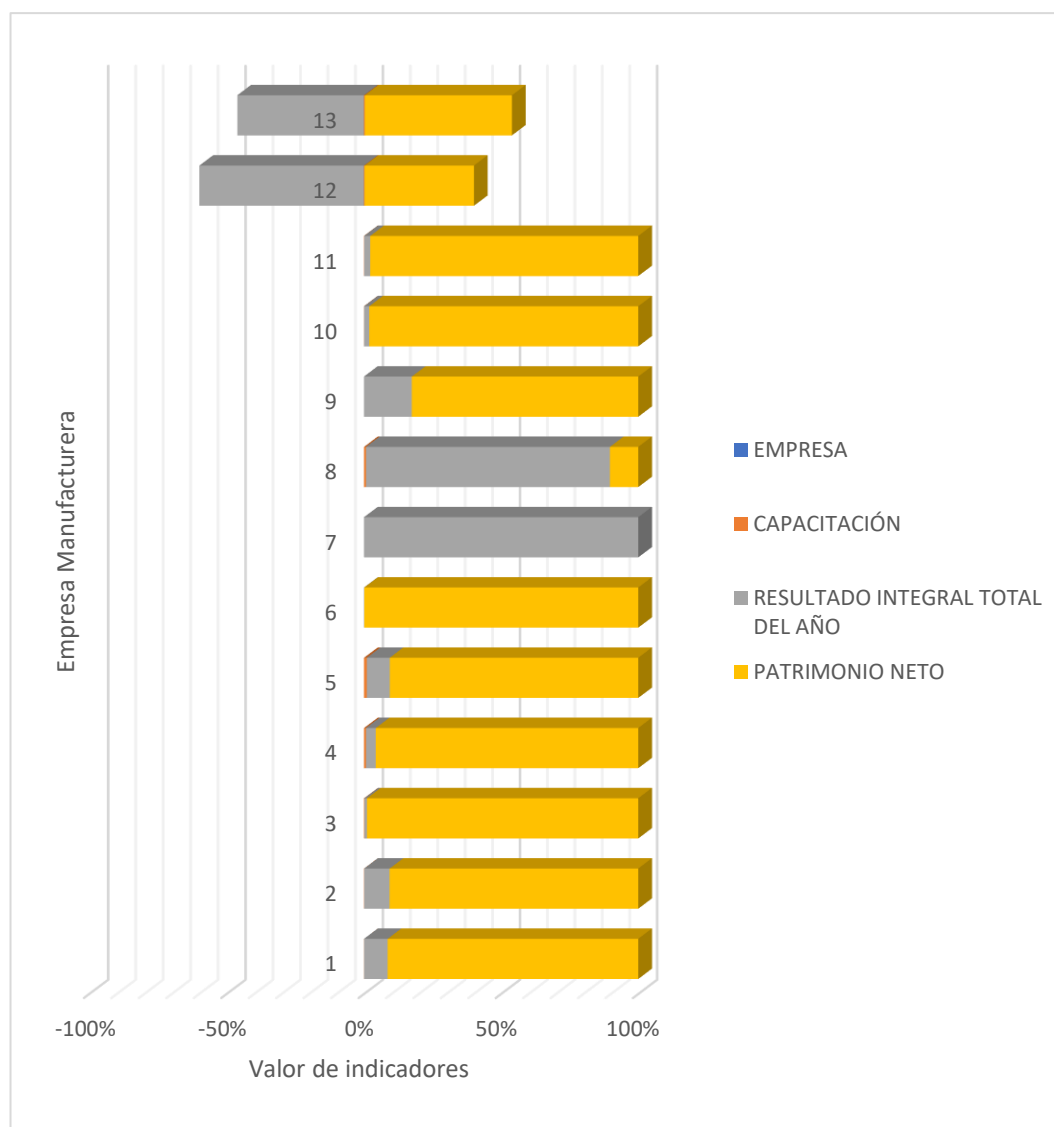


Gráfico 3. Capacitación vs Indicadores de éxito.

El gráfico 3 presenta la variable capacitación al trabajador, en el cual se aprecia que existe “poca información como resultado de la revisión a los estados financieros y los estados de resultados analizados, evidenciando un vacío o poca inversión para generar conclusiones contundentes que permita formular una posición en relación al impacto de la capacitación en el sector manufacturero, esto aunado a la poca inversión en esta área tan importante de los procesos gerenciales empresariales. Tal como indica Jamaica” (2015) “La capacitación permanente se convierte en un factor que incide directamente en el desarrollo de las empresas, toda vez que le brinda herramientas fundamentales en materia de innovación, competitividad, calidad y rendimiento” (p.15). Es decir, que toda empresa que considera

dentro de su planificación estratégica la capacitación del personal alineada a los objetivos de la compañía, contribuye e impacta en el éxito de sus proyectos debido a la motivación y la incorporación de personal adiestrado y con competencias bien definidas, garantizando a su vez un clima laboral y una cultura organizacional que asume retos y se alinea a los valores institucionales para el logro de metas en común.

4.2 PRUEBA DE HIPOTESIS

4.2.2. Regresión lineal como prueba de hipótesis

En relación a la hipótesis general “se realizó un análisis de regresión lineal múltiple para comprobar lo propuesto”, tomando en cuenta los resultados en la ecuación de regresión: $Y = \beta_0 + \beta_1 * x_1 + \beta_2 * x_2 + \beta_3 * x_3$

H₀: Los beneficios laborales NO influyen en el éxito de las empresas manufactureras de Manta. ($\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$)

H₁: Los beneficios laborales SÍ influyen en el éxito de las empresas manufactureras de Manta. ($\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$)

Tabla 8. Resumen del modelo para la variable dependiente: Resultado Integral Total del Año

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,653 ^a	0,426	0,397	1496910,68

a. Predictores: (Constante), Capacitación X₃, Participación de los Trabajadores X₂, Remuneración X₁

Tabla 9. Coeficientes del modelo para la variable dependiente: Resultado Integral Total del Año

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	362995,746	226671,552		1,601	0,115
	Remuneración X ₁	0,022	0,039	0,064	0,560	0,578
	Participación de los Trabajadores X ₂	2,260	0,346	0,646	6,529	0,000
	Capacitación X ₃	-0,426	3,189	-0,015	-0,134	0,894

a. Variable dependiente: Resultado Integral Total del Año Y₁

Ecuación de regresión múltiple: $y = 362995,746 + 0,022x_1\text{REMUNERACIÓN} + 2,260x_2\text{PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES} - 0,426x_3\text{CAPACITACIÓN}$

En este sentido, se evidencia a través de los resultados obtenidos que la variable tiene mayor poder predictivo es la correspondiente a la participación de los trabajadores, sin embargo la tabla 4, donde se muestra el resumen del modelo se observa un R² de 0,43; es decir un 43% de predicción sobre los valores suministrados. Es importante señalar, que estudios que involucran individuos, empresas o unidades económicas no suelen tener un comportamiento homogéneo y podrían generar condiciones particulares, pero aun así contar con un modelo que brinde la posibilidad de orientar los resultados y la toma de decisiones es fundamental en toda organización.

Esta hipótesis general, también no sólo ofrece la comparación en función a la variable resultado integral sino también, “sobre la variable patrimonio neto, por esta razón se realizó un análisis de regresión lineal múltiple para comprobar lo propuesto, tomando en cuenta los resultados en la ecuación” de regresión: $Y = \beta_0 + \beta_1 * x_1 + \beta_2 * x_2 + \beta_3 * x_3$ fundamentado en dicha hipótesis.

H₀: Los beneficios laborales NO influyen en el éxito de las empresas manufactureras de Manta. ($\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$)

H₁: Los beneficios laborales SÍ influyen en el éxito de las empresas manufactureras de Manta. ($\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$)

Tabla 10. Resumen del modelo para la variable dependiente: Patrimonio Neto

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
2	0,890 ^a	0,793	0,782	11282082,72

a. Predictores: (Constante), Capacitación X₃, Participación de los Trabajadores X₂, Remuneración X₁

Tabla 11. Coeficientes del modelo para la variable dependiente: Patrimonio Neto

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		T	Sig.
	B	Error estándar	Beta	Error estándar		
2 (Constante)	3453156,444	1728765,668			1,997	0,050
Remuneración X ₁	3,164	0,297	0,740		10,672	0,000
Participación de los Trabajadores X ₂	17,877	2,615	0,410		6,838	0,000
Capacitación X ₃	13,781	24,059	0,040		0,573	0,569

a. Variable dependiente: Patrimonio Neto Y₂

Ecuación de regresión múltiple: $y = 3453156,44 + 3,16x_1 \text{REMUNERACIÓN} + 17,877x_2 \text{PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES} + 13,781x_3 \text{CAPACITACIÓN}$

Los valores obtenidos en el modelo presentan un R² de 0,79; es decir un 79% de predicción sobre los valores suministrados, lo que indica un alto porcentaje de variabilidad explicado por el modelo. Además, los coeficientes correspondientes a las variables predictoras Remuneración y Participación de los trabajadores muestran significancia estadística con ($p \leq 0,05$) considerándose significativas y positivas. Desde esta perspectiva se demuestra existencia de relación entre la combinación de X₁ y X₂ vs. Los valores obtenidos en Patrimonio Neto, donde los beneficios laborales aportan significativamente al logro de metas en común, proporcionando la consecución de objetivos que se reflejan en la productividad y rentabilidad de las empresas del sector manufacturero de Manta.

Para visualizar el comportamiento de cada variable predictora y su influencia en las variables dependientes, se procedió a elaborar un diagrama de dispersión para cada uno, señalando a través de la ecuación de regresión simple y el valor de R^2 , la relación entre estas y a su vez analizar algunos aspectos fundamentales en estos comportamientos.

El análisis se realizó siguiendo el orden de las hipótesis planteadas, para ello se enuncian cada una y se describen los hallazgos, apuntando a las características e implicaciones que estas reflejan sobre la base de los beneficios laborales y el éxito de las empresas.

4.2.2.1. Prueba para primera hipótesis

“Las remuneraciones afectan en el éxito de las empresas manufactureras de Manta”

Se inicia con las implicaciones correspondientes a la variable predictora Remuneración y su influencia en el éxito empresarial. La hipótesis formulada fue la siguiente:

H_0 : Las remuneraciones NO Afectan en el éxito de las empresas manufactureras de Manta. ($\beta_1 = 0$)

H_1 : Las remuneraciones SI Afectan en el éxito de las empresas manufactureras de Manta. ($\beta_1 \neq 0$)

“Para comprobar las hipótesis planteadas, se ejecuta un análisis de regresión lineal simple, entre la variable predictora y uno de los indicadores considerados de éxito como lo es el resultado integral total del año”, además de la descripción del comportamiento mediante su diagrama de dispersión.

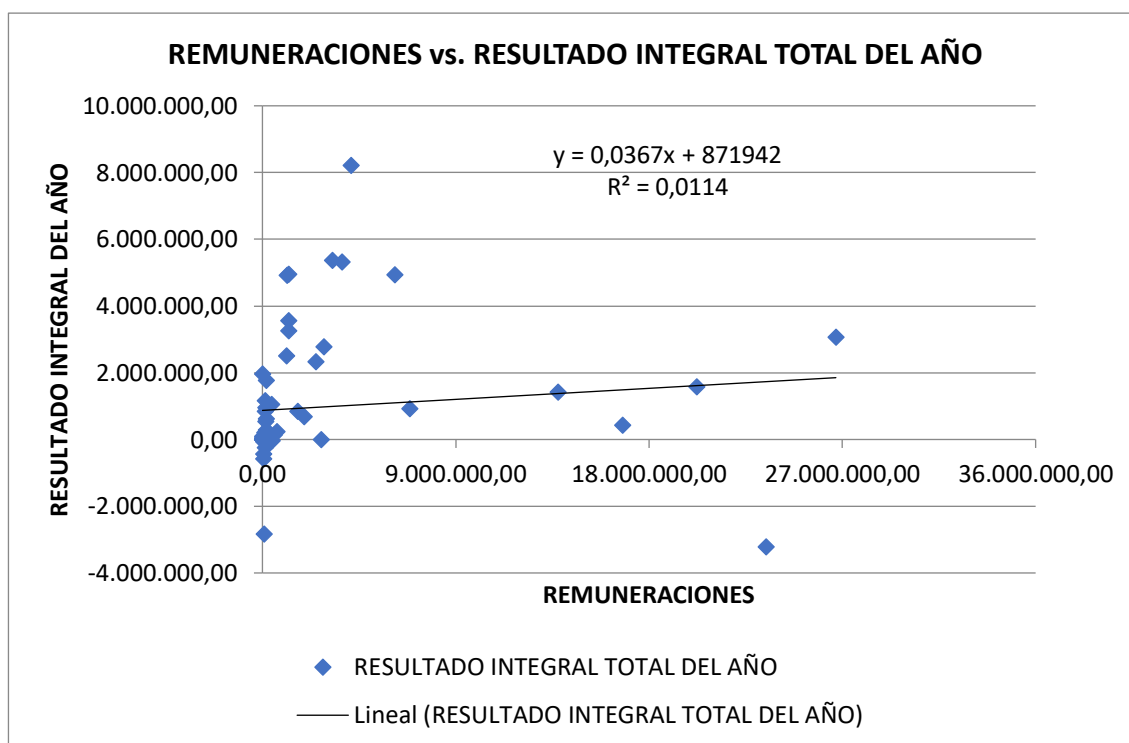


Gráfico 4. Diagrama de dispersión para las variables Remuneración vs. Resultado integral del año

En el gráfico 4, se presentan los valores obtenidos sobre la variable remuneración y las utilidades anuales (resultado integral total del año) obtenidas durante un periodo de cinco años, donde al observar el valor de R^2 con un puntaje de 0,0114 se infiere que esta variable no genera información significativa en relación al comportamiento de la variable dependiente. Además, que el valor de β_1 es muy pequeño (cercano a cero) para aceptar la hipótesis alterna en función de predecir un comportamiento.

López (2015), en una investigación realizada a servidores públicos, señala que los “factores de motivación laboral, aspecto importante para el logro de metas i cumplimiento de actividades, no son solamente extrínsecos sino también intrínsecos, es decir aquellos valores institucionales y personales con los que se ha identificado cada funcionario y que no provienen, en algunos casos sólo de la organización sino que surgen de la persona”. Por esta razón mencionar en la actualidad aspectos como el salario emocional y la formulación de una cultura organizacional que se fundamente en valores e impulsen la satisfacción laboral son de gran importancia.

Sin embargo al analizar esta misma variable remuneración y su influencia en la variable dependiente patrimonio neto, se observa lo siguiente:

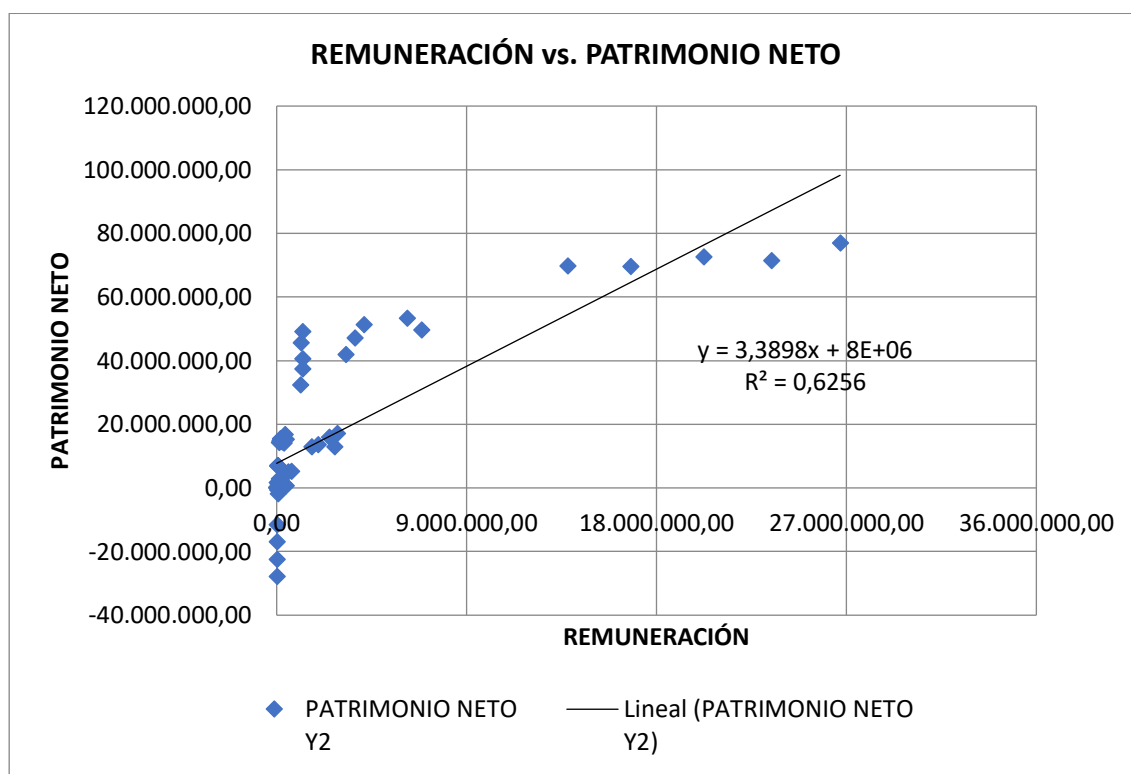


Gráfico 5. Diagrama de dispersión para las variables Remuneración vs. Patrimonio Neto

Esta variable predictora descrita en el gráfico 5, presenta mayor influencia en los resultados anuales obtenidos para el patrimonio neto, logrando un valor de $R^2 = 0,6256$ siendo considerada con una alta significancia de predicción, además de contar con $p \leq 0,05$ reforzando esto la afirmación de que aspectos que involucren beneficios laborales influyen en los indicadores de éxitos dentro de las empresas, sin embargo, en algunos casos factores externos podrían intervenir de manera positiva o negativa según las características, sectores y tipos de empresas.

4.2.2.2. Prueba para segunda hipótesis

“La Participación de los Trabajadores incide en el éxito de las empresas manufactureras de Manta”

En este orden de ideas, se analiza la variable predictora Participación de los trabajadores y su influencia en el éxito empresarial. La hipótesis formulada fue la siguiente:

H0: La Participación de los Trabajadores NO incide en el éxito de las empresas manufactureras de Manta. ($\beta_1 = 0$)

H1: La Participación de los Trabajadores SI incide en el éxito de las empresas manufactureras de Manta. ($\beta_1 \neq 0$)

Para comprobar las hipótesis planteadas, se ejecuta un análisis de regresión lineal simple, entre la variable predictora y uno de los indicadores considerados de éxito como lo es el resultado integral total del año, además de la descripción del comportamiento mediante su diagrama de dispersión.

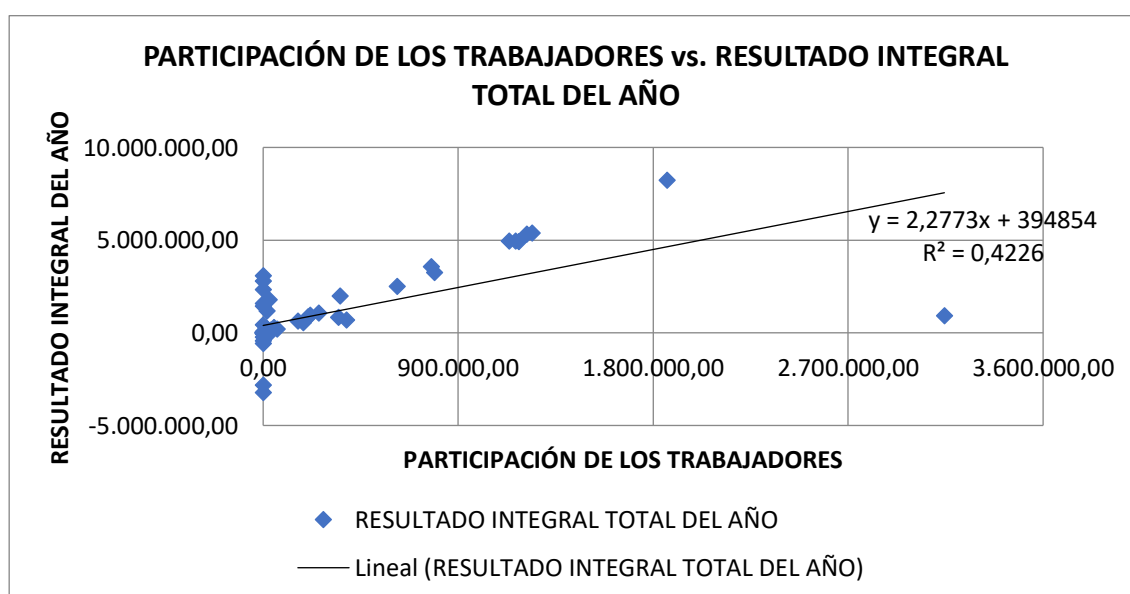


Gráfico 6. Diagrama de dispersión para las variables Participación del trabajador vs. Resultado integral del año

En el gráfico 6, se puede visualizar un comportamiento positivo, donde β_1 asume un valor mayor que cero y además el $R^2 = 0,4226$ indicando un nivel moderado para la prueba realizada, donde se asumió como aceptada la hipótesis del investigador en relación a la incidencia de la variable predictora

con respecto a la variable dependiente, además de obtener un $p \leq 0,05$ indicando que es estadísticamente significativa.

En ese sentido al “analizar la variable participación de los trabajadores y su influencia en la variable dependiente patrimonio neto”, se observa lo siguiente:

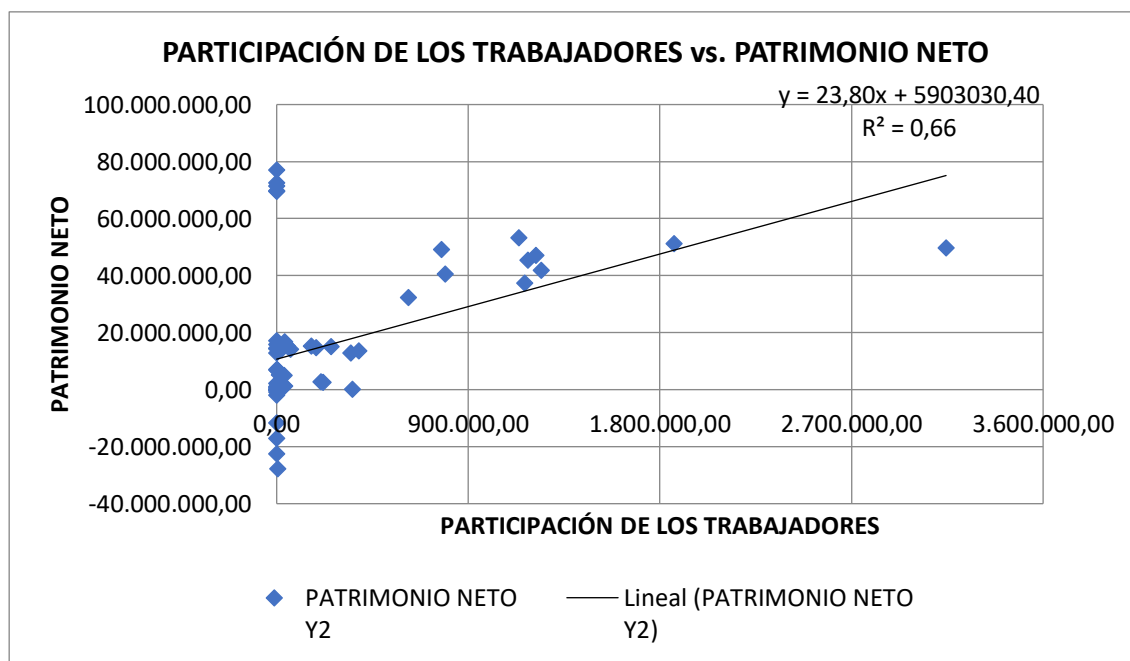


Gráfico 7. Diagrama de dispersión para las variables Participación del trabajador vs. Patrimonio Neto

La variable descrita en el gráfico 7, presenta mayor influencia en los resultados anuales obtenidos para el patrimonio neto, logrando un valor de $R^2 = 0,66$ siendo considerada con una alta significancia de predicción, además de contar con $p \leq 0,05$ reforzando esto la afirmación de que aspectos que involucren beneficios laborales influyen en los indicadores de éxitos dentro de las empresas.

Marinakis (1999), en un estudio sobre la participación de los trabajadores afirma que, si se considera la opta por la utilidad de la empresa como criterio principal, se estaría favoreciendo a la opción de distribución y la participación de los trabajadores dependerá del rendimiento y desempeño económico y financiero de la compañía. Sin embargo, si se considera la posibilidad de optar por los resultados que se generen de acuerdo a las actividades realizadas,

probablemente se encontraría en presencia de la búsqueda de la modificación de comportamientos y creación de una cultura relacionada a la mejora continua.

Por el contrario, si se toma como premisa la distribución de un valor fijo sólo con la intención de cumplir con las “normas establecidas por el ministerio del trabajo, sin la existencia de un plan cumplimiento de objetivos bien definido, se estaría aumentando el costo laboral, sin que la institución reciba algún beneficio por los servicios prestados. Así pues, que considerando lo propuesto por la investigadora y en base a los resultados obtenidos en el análisis de regresión se afirma que la variable predictora incide” con un alto nivel de significancia en el éxito de las empresas.

Por lo tanto, se llega a la afirmación de que el criterio de resultados o producto es el que puede tener efectos positivos y de aprendizaje organizacional, debido a que los parámetros pueden ser reemplazados o ajustados entre un proyecto a otro o entre un año y otro, dependiendo las necesidades y proyecciones de las empresas, aportando crecimiento tanto a la institución como a sus colaboradores y, por consiguiente, agregando valor y potenciando la competitividad de la empresa.

4.2.2.3. Prueba para tercera hipótesis

“La capacitación impacta en el éxito de las empresas manufactureras de Manta”

Finalmente, se analiza la variable predictora capacitación y su influencia en el éxito empresarial. La hipótesis formulada fue la siguiente:

H0: La capacitación NO impacta en el éxito de las empresas manufactureras de Manta.

H1: La capacitación SI impacta en el éxito de las empresas manufactureras de Manta

Para comprobar las hipótesis planteadas, al igual que en los casos anteriores, se ejecuta un análisis de regresión lineal simple, entre la variable predictora y los indicadores considerados de éxito, en este caso el resultado integral total del año, además de la descripción del comportamiento mediante su diagrama de dispersión.

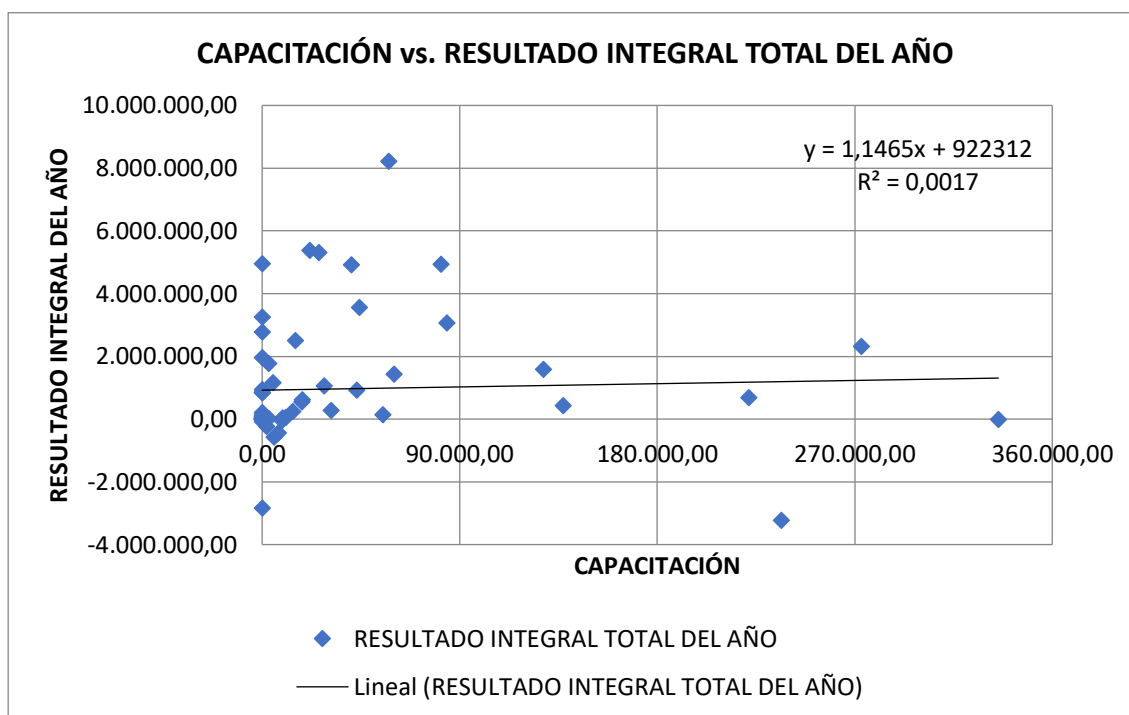


Gráfico 8. Diagrama de dispersión para las variables Capacitación vs. Resultado integral total del año

La variable capacitación descrita en el gráfico 8, presenta muy poco nivel de influencia en las utilidades anuales obtenidas, esta afirmación se fundamenta en el valor de $R^2 = 0,0017$ siendo considerada como muy baja para inferir una predicción del comportamiento de la variable dependiente (resultado integral total del año), además de contar con $p > 0,05$ siendo este uno de los criterios considerados para rechazar la hipótesis del investigador y aceptar la hipótesis nula, donde afirma que la capacitación NO impacta En el éxito de las empresas manufactureras de Manta.

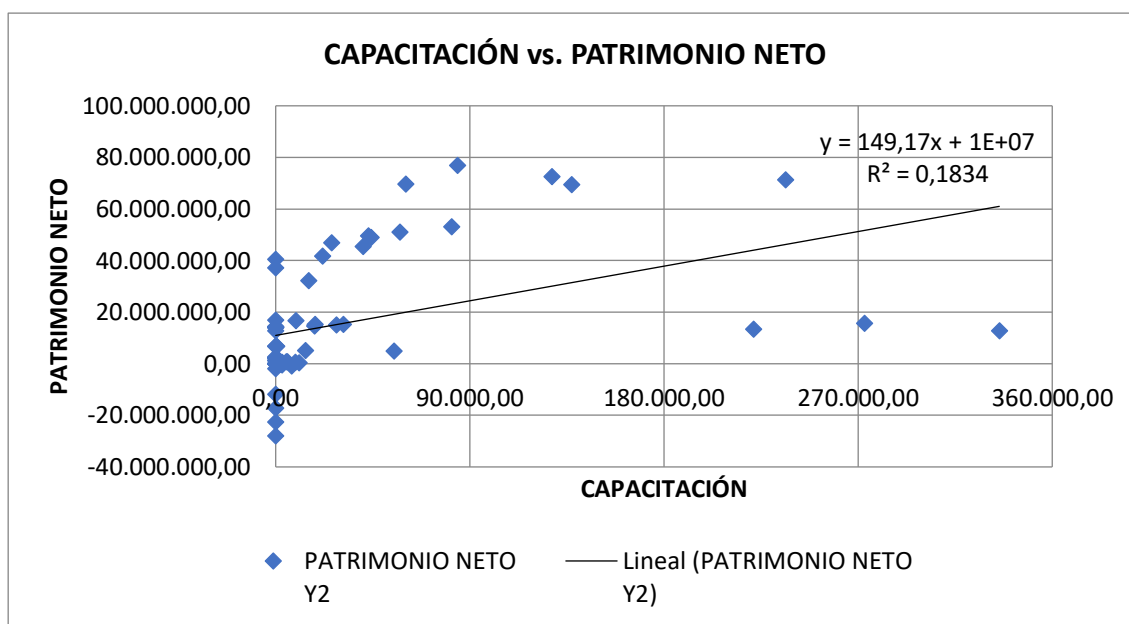


Gráfico 9. Diagrama de dispersión para las variables Capacitación vs. Patrimonio Neto

El gráfico 9, se visualiza un comportamiento positivo, donde β_1 asume un valor superior a cero y además el $R^2 = 0,1834$ indicando un nivel bajo de explicación para la variable estudiada, por lo tanto, se puede asumir que en las condiciones que presentaron las empresas de Manta, no hubo mayor influencia de esta variable predictiva para los indicadores de éxito analizados.

Sin embargo, Cofré (2009), afirma que “el futuro de una organización depende de cuan preocupada esté del desempeño de sus funcionarios, a razón de que su rentabilidad depende del buen manejo y planificación de los planes de entrenamiento, esto debido a que el buen desempeño es sinónimo de productos y servicios de mejor calidad, alta productividad e innovación permanente”. Por lo tanto, esto refleja la gran importancia de preocuparse que tan motivados se encuentran los empleados de la Institucion

4.3 PRESENTACION DE RESULTADOS

4.3.1. Análisis Tabular y Gráfico de correlaciones entre las variables de estudio por empresas

Antes de aplicar la prueba estadística de correlación, se realizó el análisis de los datos para identificar si estos presentan una distribución normal, de esta manera, seleccionar la prueba “correspondiente para la investigación. Al realizar este análisis, se obtiene que no se está en presencia de una distribución normal, por esta razón se aplica la prueba no paramétrica, coeficiente de correlación de Spearman (ρ , Rho) el cual es una medida de correlación (asociación o independencia) entre dos variables aleatorias continuas, la cual indica que tan relacionadas están” las variables linealmente. En este sentido, es importante señalar que se está analizando no sólo la correlación sino además, se identifica si existe relación directa o inversa entre ellas, por esta razón, el análisis se realizó a una cola.

Tabla 12. Matriz de Correlación de Spearman para las variables Remuneración (X1), Participación de los trabajadores (X2) y Capacitaciones (X3) y su influencia en las variables Resultado Total Integral del año (Y1) y Patrimonio Neto (Y2)

	PATRIMONIO NETO Y ₂	RESULTADO INTEGRAL DEL AÑO Y ₁	CAPACITACIÓN X ₃	PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES X ₂	REMUNERACIÓN X ₁
REMUNERACIÓN X ₁	0,83**	0,63**	0,88**	0,75**	1
PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES X ₂	0,77**	0,91**	0,80	1	
CAPACITACIÓN X ₃	0,76**	0,55**	1		
RESULTADO INTEGRAL DEL AÑO Y ₁	0,68**	1			
PATRIMONIO NETO Y ₂	1				

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola). Fuente: Elaboración propia

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Figura 10. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

La tabla 12, muestra que existe correlación directa entre las variables estudiadas, para las 13 empresas consideradas en la investigación, además se observa que la variable Remuneración presenta un valor de 0,83 (correlación positiva alta) con respecto a la variable Patrimonio neto, según la tabla de correlaciones de Spearman, de igual manera esta variable presenta un valor de 0,63 (correlación positiva moderado) con respecto a la variable Resultado integral del año. Cabe destacar, que para el caso de la variable Participación de los trabajadores, se evidencia una correlación de 0,91 (correlación positiva muy alta) en relación al Resultado integral del año, mientras que con la variable Patrimonio neto posee un valor de 0,77 (correlación positiva alta). De esta misma forma, la variable Capacitación presentan un valor de correlación de 0,68 (correlación positiva moderada) con respecto a la variable Patrimonio neto.

Estos resultados indican la estrecha relación que puede existir entre los beneficios laborales y los indicadores de éxito analizados, considerándose esto de gran relevancia para la toma decisiones a nivel gerencial, ya que son

variables que deben ser tomadas en cuenta al momento de realizar la planificación operativa anual PAO y las múltiples estrategias de negocio a evaluar. Retolaza, Ruiz y Araujo (2007), afirman que resultados como los obtenidos, podrían tomarse como líneas en planteamientos estratégicos emergentes, y lo mencionan haciendo referencia a las empresas de inserción, los cuales no sólo trabajan en entornos turbulentos, como es normal en la actual economía cambiante sino que, que de manera general, ellas mismas son bastante inestables. Es así como estas investigaciones permiten considerar el desarrollo de habilidades gerenciales para identificar, cuando aprovechar oportunidades o en tal caso huir de amenazas poco previsible, orientando a las empresas actuales a manejar factores de éxito según sus entornos y características particulares.

Por su parte Prado y Díaz (2014), señalan que “estudios donde se involucren diversos sectores y tamaños de empresas, contribuyen en el conocimiento del panorama local como referente nacional, debido a que en muchos casos las investigaciones en esta área”, se han elaborado por gran empresas multinacionales y con poder económico estable, mientras que un estudio de la realidad con aspectos que involucren el resultado integral del año y cómo ha fluctuado el patrimonio neto durante un periodo de tiempo, se hace necesario para medianas y pequeñas empresas. Sin embargo, es importante visualizar mediante el análisis de estados financieros y estados de resultados el comportamiento de las empresas desde una óptica de beneficios laborales y su impacto.

CAPÍTULO 5: IMPACTOS

5.1. Propuesta para la solución del Problema

En este apartado se expone la propuesta de un Plan de Beneficios Laborales para “lograr Productividad y Cumplimiento de Responsabilidad

Social, para la Industria manufacturera de Manta, la cual contempla: el diagrama de la propuesta, los objetivos de la propuesta, las características de los beneficios laborales, importancia de la propuesta”, fundamentación teórica, los costos de implementación, el plan de desarrollo y los beneficios que portara la propuesta.

Esta propuesta está sustentada en “los resultados obtenidos en el trabajo de investigación realizado, en el cual se obtuvo directamente de los involucrados la información necesaria” para seleccionar los elementos que constituyen el cuerpo del plan de beneficios laborales propuesto.

Con ella se pretende que los gerentes y directivos de las Industria Manufacturera de Manta, con la puesta en práctica de este programa y haciendo uso de los recursos que poseen, obtengan los mejores resultados y eleven su competitividad mediante el desempeño comprometido y motivado de sus trabajadores, fortaleciendo el trabajo mancomunado entre gerentes y colaboradores para alcanzar el éxito de los objetivos organizacionales propuestos.

Se propone un sistema, que se diagrama del siguiente modo:

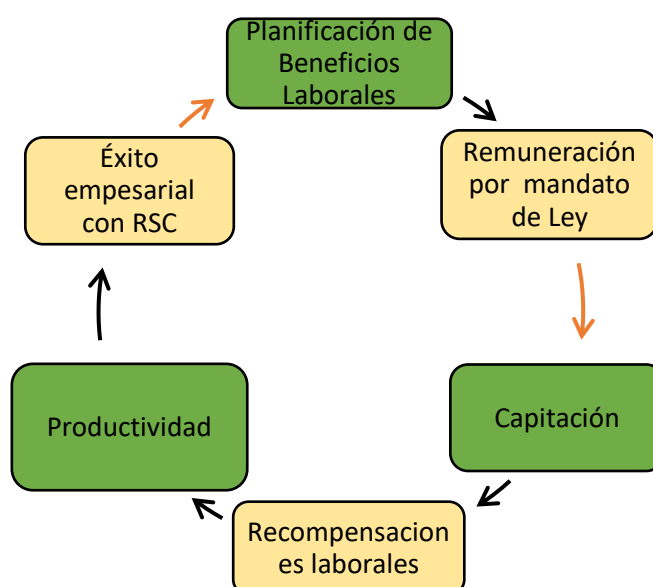


Figura 11. Planificación de Beneficios Laborales para lograr Productividad y Cumplimiento de Responsabilidad Social. Fuente. Elaboración Propia

La propuesta se basa en un modelo primario auto sustentable de gestión, fundamentado en la planificación de lo programado y la ejecución de lo planificado. Parte del principio de la convicción de aceptar el esfuerzo común como requisito para recibir el mérito del beneficio y la utilidad financiera integral.

- **La planificación de los beneficios laborales** contempla inicialmente lo que determina las leyes laborales, en remuneraciones, participación, y capacitación.
- **La productividad**, como segunda característica del hacer, la participación individual y colectiva del esfuerzo para mejorar permanentemente la productividad de la empresa y la calidad del objeto o servicio.
- **La recompensación**, como retribución a mejores remuneraciones, participación económica y capacitación en las áreas de sus funciones.
- **El éxito empresarial**, consecuencia de mejorar productividad y ventas.
- **Responsabilidad Social**, la retribución de la imagen pública, por cumplimiento del bienestar laboral y logro en el buen vivir.

Se constituye cada componente para que trabaje de manera individual y al mismo tiempo como parte de un todo, constituyendo un sistema integrador, por cuanto cada grupo exige cumplimiento para no perjudicar la productividad y como consecuencia la utilidad.

La exigencia de control de cumplimiento se auto traslada en cada uno de los miembros o personas que trabajan, sean directivos u obreros. En consecuencia, la propuesta se convierte en un sistema auto controlado por el requerimiento de producir por un bien común de la organización, con

retribución de un beneficio económico que le retribuirá en un beneficio individual y familiar.

Los beneficios laborales contemplan la planificación del flujo de la productividad requerida en la organización, con la reciprocidad del beneficio deseado, el principio del hacer para recibir y el beneficio planificado en remuneraciones, participación y capacitaciones.

El diagrama establece un campo de integración constante, basada en la planificación de un bien común, constituido en la trilogía del bienestar del trabajador, la productividad industrial y el cumplimiento social. La ejecución constante de los tres componentes permite por mérito alcanzar el éxito empresarial, y dar cumplimiento a las leyes de responsabilidad social.

La planificación, ejecución e integración de los componentes permite fluir interna y externamente con la imagen de éxito empresarial, cuyo bienestar trasciende en responsabilidad social.

5.2. Objetivos de la Propuesta

Aplicar la capacitación técnica en cada trabajador para potencializar las actividades diarias y mejorar sus competencias laborales en relación con las responsabilidades asignadas por puesto de trabajo.

Aplicar la capacitación para el desarrollo humano en cada trabajador para generar habilidades y destrezas aportando al crecimiento personal de él y su familia, potencializando sus competencias laborales.

5.3. Importancia de la Propuesta

Este programa de Beneficios Laborales permitirá a la Industria Manufacturera de Manta, hacerse de una herramienta que le permitirá fortalecer el desempeño de su talento humano, en todos los niveles de la

organización, ampliar el conocimiento de sus trabajadores y de sus empleadores respecto a sus necesidades y los aspectos que los motivan. Este conocimiento es un elemento clave para la gerencia de la empresa, pues puede ser considerado en la toma de decisiones durante el diseño del Plan Anual, así como en situaciones fortuitas, para ser utilizado en los aspectos críticos del desarrollo de las actividades diarias.

De igual manera es importante mantener motivado al trabajador, ya que además de realizar de manera más óptimo sus funciones, también contribuye con la creación y consolidación de vínculos interpersonales con sus compañeros de trabajo, generando espacios de cooperación entre ellos y nutriendo las bases para el desarrollo del trabajo en equipo, todo ello conlleva al desarrollo de competencias y aprendizajes, en las que los trabajadores adiestran conocimientos no solo en sus funciones propias, sino también en las funciones y tareas de sus compañeros de trabajo, generando un ambiente laboral óptimo para el crecimiento emocional, personal y profesional de quienes lo conforman.

La implementación de la propuesta es importante para el sector industrial manufacturero de Manta, porque proporciona a las empresas que lo conforman una herramienta eficaz para mejorar la administración del talento humano. Estableciendo un clima armonioso entre el empleador y los trabajadores, permitiendo a las empresas una mejor gestión y ofrecerle a sus clientes una mejor atención, logrando con ello incrementar las ganancias y mayores beneficios económicos.

En cuanto a su importancia para el trabajador, la implementación de la propuesta, representa para el talento humano de las empresas del sector una contribución significativa en su calidad de vida, mejorando no solo sus ingresos salariales, sino su crecimiento emocional y personal, estos aspectos son esenciales para la buena salud de la persona, un trabajo que ofrezca seguridad, estabilidad, cordialidad y oportunidades de desarrollo, definitivamente va a fortalecer los valores de compromiso y retribución del personal de las empresas.

Es importante para el empleador, ya que en la medida en la que la empresa conoce a sus trabajadores se establece un mejor vínculo de comunicación, la aceptación de los beneficios laborales, por parte del trabajador, le ofrece los jefes información sobre las necesidades y requerimientos que su personal demande, considerándolo, así como parte de la organización incluso en la toma de decisiones.

Finalmente, la propuesta se considera importante para el desarrollo económico del país pues con la implementación del plan de beneficios laborales por parte de las industrias Manufactureras de Manta, se incrementa la productividad, generando mayores ingresos para todo el sector, lo que se traduce en crecimiento empresarial, mayor desarrollo económico, aumento en las fuentes de trabajo, además de mayor ingreso de impuesto para la administración pública.

5.4. Características de los Beneficios Laborales

Se establecen dos características en un mismo componente, considerando que existe un ordenamiento legal a seguir para el pago de los salarios, también lo señala con respecto a la participación económica de los trabajadores y capacitación, inicialmente o de manera básica, a la que denominamos #1, y a la vez lo que aporta la organización como beneficio laboral denominado #2.

Remuneraciones por mandato de ley: Corresponde a lo establecido por las leyes del Estado y Código de Trabajo como mandatos legales para ser cumplidos estrictamente en el orden establecido: Sueldo básico, Aporte al IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), Fondo de Reserva, Vacaciones, Décimos y remuneraciones. Código de Trabajo (2015).

Recompensación: Corresponde a la consideración del beneficio laboral, en concordancia al aporte individual de actitud, responsabilidad y producción.

Participación económica del trabajador por mandato de ley:

Corresponde a la participación de la utilidad del 15% establecido por las leyes del estado y el Código de Trabajo.

Participación económica del trabajador por nivel productivo del trabajador: Corresponde a la planificación de beneficios laborales, de reconocimientos de satisfacción emocional, incentivos sin coste; y recompensación grupal, individual y familiar, por aportes al crecimiento de la empresa.

Capacitación por competencia: Corresponde a la exigencia Técnica, de competencia laboral y Actitudinal, requerida por la empresa, en función de su área de trabajo.

Capacitación de compensación para el desarrollo humano: Corresponde a la consideración del Beneficio Laboral, considerando el desarrollo humano y familiar, mediante Programas Neurociencia, para potenciar capacidades, del obrero con memoria de higiene, calidad y fidelidad, e internalice el trabajador la contemplación de la autorrealización, en lo social, económica y familiar, a través del apoderamiento, de la calidad de su trabajo.

Convirtiendo los beneficios laborales de obligaciones legales, a elementos de productividad y cumplimiento de Responsabilidad Social Corporativa, en aplicación de una administración enfocada en la teoría de la contingencia de objetivos comunes, un objetivo integral de productividad y de participación de beneficios y utilidad financiera, que permita un común buen vivir.

La aplicación de herramientas administrativas de un subsistema de talento humano existente en las teorías administrativas que: reclute, seleccione, contrate, capacite y recompense la productividad y calidad del trabajo.

Se considera que la productividad se determinará por un enfoque cualitativo en un factor de 1X100, que involucre el 65% de inversión de la

empresa y el 35% de inversión del trabajador, es así como se constituye el enfoque en el factor de productividad con los indicadores de sueldo, capacitaciones y recompensaciones, descrito en la siguiente tabla:

Tabla 13. Características del enfoque de la productividad

Enfoque de factor de productividad		
Indicadores productividad	Inversión de la Empresa 65%	Inversión del Trabajador 35%
Recompensación económica	40%	0%
Capacitaciones recibidas	10%	20%
Incentivos motivacionales	15%	15%
Total	65%	35%

Fuente. Elaboración Propia

Recompensación económica: es la participación financiera de la industria al trabajador, o en equipo, por su esfuerzo positivo, para lograr buenos resultados que influyan en la productividad de la industria. El reconocimiento económico, influye en el trabajador a convertirlo de manera autónoma, en un empleado auto activo, para generar más de lo que es posible solo con su sueldo.

Capacitaciones recibidas: es el patrocinio, para alinear, mejorar y fidelizar al trabajador, en lograr la superación de sus necesidades, socio 'económicas, a través de una mejor remuneración laboral, concordante con la mayor capacitación que profesa el empleado. El principio de reciprocidad, está presente en el programa de capacitación recibida, que refleja a mayor conocimiento mejor calidad, y a mas productividad y calidad, mayores recompensaciones laborales.

Incentivos motivacionales: es el reconocimiento personalizado, que concede la industria al empleado, por lograr jerarquías de cumplimiento y atención en sus funciones, para beneficio de la productividad de la organización.

El trabajador o empleado, al lograr un reconocimiento público, en el momento oportuno, Se identifica con niveles superiores de satisfacción, y estimula al continuo nivel alto de participación en la industria de manera directa o en equipo.

Para obtener la unidad de medida sobre 1, se considera “A” de tipo constante por la exigencia y obligatoriedad determinadas en las leyes ecuatorianas que determinan un trabajo remunerado; Capacitaciones como el indicador “B”, Recompensaciones como indicador “C”, ambos de Variables por la dependencia de competitividad que relaciona a la empresa / trabajador para elevar la productividad, describiéndose en la siguiente tabla los componentes de cada indicador:

Tabla 14. Componentes de los Indicadores

A = Constante	B = Variable	C = Variable
Capacitaciones	Recompensación Económica	Incentivos Motivacionales
0.30	0.40	0.30

Fuente. Elaboración propia.

La capacitación se considera un indicador constante, porque es el indicador que debe cumplir el trabajador o empleado para acceder a los beneficios de recompensaciones económicas, o incentivos motivacionales, por un trabajo bien hecho, en costes y calidad.

La recompensación económica se considera como un indicador variable, porque solo es posible acceder a la recompensa económica a través de la

manifestación autónoma, que demuestre a través de su actitud de querer superarse en su trabajo o función, a través de la participación de la capacitación empresarial.

El incentivo se considera como un indicador variable, porque solo es posible acceder a través de la manifestación autónoma, que demuestre a través de su actitud, de esfuerzo en capacitarse en desarrollo humano, para lograr mayor cumplimiento de sus deberes en su trabajo o función, a través del conocimiento de la capacitación empresarial.

Los indicadores son importantes para la aplicación del enfoque de la productividad la capacitación permite potencializar los conocimientos en el área de trabajo y el desarrollo de destrezas y habilidades para promover la creatividad y el mejoramiento continuo, este proceso es constante porque desde el enfoque de responsabilidad social corporativa los trabajadores al capacitarse incrementan sus ingresos económicos y desarrollan satisfacción laboral para producir más y de mejor calidad, convirtiéndose el trabajador en capital humano, por lo que las políticas de retención exigen la permanente capacitación y permanencia del trabajador

Las recompensaciones económicas, permiten lograr satisfacción laboral individual y familiar, y fidelizar al trabajador en la empresa.

Los incentivos motivacionales, logran separar a los controles grupales o individuales, por la responsabilidad individual delegada y reconocida públicamente, permitiendo bajar costes y aumentar utilidad y productividad.

5.5. Fundamentación Teórica de la Propuesta

La propuesta se sustenta teóricamente en los preceptos motivacionales de Maslow y McClelland.

La teoría de Abraham Maslow (1943) “la jerarquía de las necesidades. Un ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias, las que se

presentan en un nivel más bajo de la pirámide, antes de buscar las de más alto nivel. La interpretación de la pirámide nos proporciona la clave de su teoría: un ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias, las que se presentan en un nivel más bajo de la pirámide, antes de buscar las de más alto nivel. Por ejemplo, una persona no busca tener satisfechas las necesidades de seguridad (evitar los peligros del ambiente) si no tiene cubiertas sus necesidades fisiológicas, como comida, bebida, aire, etc". "El resto de los escalafones son seguridad, necesidades de amor y necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de ego, Necesidades del ser y necesidades de autoestima".

Teoría de la Motivación al Logro, de McClelland en (1973), "su estudio parte no de las acciones exteriores, sino de la forma en que piensa una persona, su teoría muestra que las respuestas sobre los motivos humanos se pueden clasificar en tres categorías: la necesidad de afiliación, la necesidad de poder y la necesidad de logro". En este sentido, es importante mencionar que "la teoría de las necesidades de McClelland, sostiene que todo individuo posee la necesidad de logro (esfuerzo por sobresalir), necesidad de poder (influir y controlar a los demás con la finalidad de alcanzar un desempeño eficaz) y la necesidad de afiliación (entablar relaciones interpersonales).", es decir, son necesidades que todo ser humano tiene.

Ahora bien "por otro lado, su teoría expone que un individuo se diferencia de los demás, al encontrarse motivado para desempeñar mejor determinadas actividades organizacionales, formando en él, el objetivo de llegar al óptimo desempeño y a la excelencia. Todo individuo que cuente con las tres necesidades expuestas obtiene un valor significativo dentro de la empresa y colabora a lograr a que esta funcione organizadamente, con el propósito de desempeñar actividades para alcanzar objetivos y metas conjuntas" en ese sentido se puede lograr mejorar la situación de la Institución.

5.6. Costos de Implementación de la Propuesta

El costo de la propuesta refleja los montos de inversión que cada empresa determinará sus presupuestos anuales, considerando dentro de esta

proyección los valores del indicador constante de “Capacitación” dirigida al empleado.

Tabla 15. Costo de Implementación de la Propuesta, constante de Capacitación.

A. Programa de Capacitación Técnica Duración de 8 horas		
Descripción	Valor Unitario por cada trabajador	Valor Total proyectado a 100 trabajadores
MATERIALES DIDÁCTICOS		
Portafolio de estudio - Capacitación Técnica	\$ 5,20	\$ 520,00
SERVICIOS PROFESIONALES		
Conferencista para taller técnico	\$ 6,50	\$ 650,00
SERVICIOS LOGÍSTICOS		
Coffee Break	\$ 12,00	\$ 1.200,00
Evento de Capacitación Técnica	\$ 2,50	\$ 250,00
Totaliza	\$ 26,20	\$ 2.620,00
B. Programa de Capacitación de Programación Neurolingüística Duración de 8 horas		
Descripción	Valor Unitario por cada trabajador	Valor Total proyectado a 100 trabajadores
MATERIALES DIDÁCTICOS		
Portafolio de estudio - Capacitación PNL	\$ 5,20	\$ 520,00
SERVICIOS PROFESIONALES		
Conferencista en Programación Neurolingüística –PNL	\$ 8,50	\$ 850,00
SERVICIOS LOGÍSTICOS		
Coffee Break	\$ 12,00	\$ 1.200,00
Evento de Capacitación PNL	\$ 2,50	\$ 250,00
Totaliza	\$ 28,20	\$ 2.820,00
TOTAL DE PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN Sobre 100 trabajadores	54,40 USD	5440,00

Fuente. Elaboración propia

A continuación, se muestra una planificación por cada componente de capacitación, donde se identifican y establecen objetivos, materiales necesarios, actividades, responsables y tiempo de dedicación a cada una de ellas, sin embargo, puede considerarse como un plan estratégico que cada empresa debe adaptar a sus condiciones y características particulares.

Tabla 16. Detalles de la implementación de la propuesta.

OBJETIVOS	MATERIALES	ACTIVIDADES	AREAS RESPONSABLES	TIEMPO	META
a. Componente de Capacitación de Competencias Técnicas					
Aplicar la capacitación técnica en cada trabajador para potencializar las actividades diarias y mejorar sus competencias laborales en relación con las responsabilidades asignadas por puesto de trabajo.	Materiales didácticos: portafolio de estudio (libreta, bolígrafo).	Programación de trabajadores de acuerdo a áreas de trabajo realizado por Talento Humano de cada empresa.	Talento Humano de la empresa	3 días	Mejorar las competencias laborales por puesto de trabajo
	Credenciales.	Programa de capacitación técnica realizado por la empresa consultora	Consultor	1 día	
	Certificados.	Desarrollo de las capacitaciones técnicas	Consultor	7 horas	
	Papelografo, computador, proyector	Foro abierto con los trabajadores	Trabajadores	1 hora	
b. Componente de Capacitación de Compensación para el Desarrollo Humano					
Aplicar la capacitación para el desarrollo humano en cada trabajador para generar habilidades y destrezas aportando al crecimiento personal de él y su familia, potencializando sus competencias laborales	Materiales didácticos: portafolio de estudio (libreta, bolígrafo).	Programación de trabajadores de acuerdo a areas de trabajo realizado por Talento Humano de cada empresa.	Talento Humano de la empresa	3 días	Desarrollar habilidades y destrezas para el crecimiento personal y familiar del trabajador.
	Credenciales.	Programa de capacitación técnica realizado por la empresa consultora	Consultor	1 día	
	Certificados.	Desarrollo de las capacitaciones neurolinguisticas	Consultor	7 horas	
	Papelografo, computador, proyector	Foro abierto con los trabajadores	Trabajadores	1 hora	

5.7. Beneficios que aporta la Propuesta

Permitirá a las industrias fortalecerá el equilibrio entre inversión en Beneficios Laborales, y su rentabilidad para la organización. La propuesta brinda una información técnica de relación de Costo – Beneficio para la toma de decisiones que permita mayor productividad, en el cumplimiento de leyes laborales, y la utilización de la herramienta técnica de la capacitación para potenciar conocimiento y destrezas para el cumplimiento de la misión y rentabilidad empresarial. Liberando factores tradicionales que pueden influir en la sinergia de la evolución de una organización.

Vincula la integración de los sujetos y factores productivos en una nueva cultura de participación integral, social y económica, logra el apoderamiento de la visión y misión del sujeto productivo, para lograr éxito empresarial y vincular la gestión industrial con las políticas gubernamentales del Buen Vivir.

CONCLUSIONES

Actualmente las industrias manufactureras tienen que asegurar, mediante una gestión de calidad fundamentada en los beneficios de los incentivos laborales, un posicionamiento sostenible en el competitivo entorno socioeconómico en el que se desenvuelven, esto conlleva a que la industria manufacturera se mantenga siempre atenta a la modernización de las estrategias gerenciales que garanticen su éxito, encaminando y adaptando su gestión hacia la motivación de su personal, elevando su compromiso, su desempeño y su competitividad hacia el logro del éxito de la organización.

El sector industrial manufacturero de Manta, no puede mantenerse al margen de las demandas socioeconómicas de su personal en su gestión y es a partir de las consideraciones mencionadas y de los resultados obtenidos en la tesis o investigación que se plantean las siguientes conclusiones:

1. Una vez obtenidos los resultados de encuesta se muestra que existe correlación directa entre las variables estudiadas, para las 13 empresas consideradas en la investigación: la variable Remuneración presenta un valor de 0,83 (correlación positiva alta), la variable Patrimonio neto presenta un valor de 0,63 (correlación positiva moderado), la variable Participación de los trabajadores presenta un valor de 0,91 (correlación positiva muy alta) la variable Capacitación presentan un valor de correlación de 0,68 (correlación positiva moderada) con respecto a la variable Patrimonio neto.
2. Una vez ejecutado todos los análisis estadísticos y financieros correspondientes a la influencia de variables explicativas en relación al éxito de las empresas manufactureras en la ciudad de Manta se considera que, dentro de estas empresas existen valores que se fomentan con el día a día y otros que intrínsecamente aportan al logro de metas en común. En este sentido la relación entre el incentivo laboral y el éxito de la industria manufacturera debe tener una base de solida de equidad, los incentivos salariales o no son un valor agregado que aumenta la

competitividad del trabajador, pero no constituye la solución definitiva a problemas relacionados con la productividad.

3. Otro aspecto a considerar es la participación de los trabajadores y que según los análisis se manifestó como positivo y donde aporta en gran medida al éxito de las empresas, el cual durante su análisis se observó cómo investigaciones en otros contextos señalaban que mantener un equilibrio entre las utilidades de las empresas y su justa repartición según lo establecido por la ley, contribuye a mantener un ambiente de cumplimiento de metas empresariales y personales, que al final se cristalicen en beneficios para todos.

Considerándose entonces al recurso humano como eje transversal en los procesos de la organización y que mientras se beneficie a este, mayor serán los beneficios para la empresa, favoreciendo y potenciando todos y cada uno de los procesos dentro de ella.

4. Mientras que el aspecto relacionado a la capacitación no generó mayor diferencia e impacto, sin embargo, cabe señalar que un personal capacitado en las áreas correspondientes a sus espacios de interés y que logre potenciar su desempeño laboral, mantendrá un ambiente sano y libre de rivalidades y conflictos, debido a que ya se encuentran establecidos planes de desarrollo bien establecidos y orientados al crecimiento de cada ocupante en sus respectivos cargos.

Que la Institución u organización realice capacitaciones a los trabajadores es un factor determinante para que mejore el desempeño del trabajador, el otorgamiento de este tipo de beneficio laboral o incentivo se convierte en un reforzador externo de la conducta del empleado, un incentivo no económico inmediato, pero que de su éxito dependerá el desempeño de las actividades agregadas a las políticas empresariales.

5. En términos teóricos tras el análisis de los beneficios laborales y su influencia en el éxito de las industrias manufactureras de manta, periodo

2011 – 2015, se confirma la correlación directa que existe entre las variables estudiadas, indicando la estrecha relación que presente entre los beneficios laborales y los indicadores remuneración, participación de trabajadores y capacitación.

Lo manifestado determina en primera consideración, las conclusiones de los antecedentes de la investigación, que demuestra “la evidencia que las organizaciones no podrán alcanzar niveles de calidad competitivos, ni en el producto ni en el servicio al cliente, si su personal no se siente satisfecho ni identificado con la empresa, por tanto, una comunidad motivada y comprometida es un factor determinante para alcanzar los objetivos de las organizaciones. Las empresas deben relacionar la calidad de vida laboral de los trabajadores por que está directamente relacionada con los beneficios sociales y económicos que le otorga la empresa; lograr que los empleados se identifiquen con la empresa” contribuye con los niveles de seguridad, satisfacción laboral; existe suficiente evidencia científica para determinar que la motivación tiene incidencia en los niveles de producción.

En segunda consideración, en el marco teórico establece el aporte sustantivo de los autores a la investigación, donde concuerdan desde diferentes posturas, que un programa de los beneficios laborales, bien administrado y ajustados a las necesidades de los trabajadores se convierte en una estrategia gerencial que garantiza el éxito de los objetivos organizacionales.

RECOMENDACIONES

Sobre la base del objetivo general de la investigación, probar que los beneficios laborales influyen en el éxito de las industrias manufactureras y la respuesta obtenida en la principal conclusión se recomienda:

1. Se recomienda que el plan de beneficios laborales o incentivos sea flexible, democrático, participativo que se incluya a todos los empleados de la organización, atendidos con sentido de equidad. Donde los incentivos tanto económicos como no económicos, sean analizados desde los requerimientos de los trabajadores hacia los objetivos de las empresas y no en sentido contrario.
2. Se recomienda que los resultados del plan de incentivos no salariales sean revisados, evaluados y reestructurados de manera periódica.
3. En la primera variable de la Remuneración se recomienda mayor control y análisis de sus procesos, ya que estos sí tienen influencia directa en los resultados y éxito que pretende lograr la empresa, por lo tanto, se recomienda: La Recompensación por responsabilidad y eficiencia en otras palabras se incluye en la mesa de negociaciones la importancia del salario emocional como factor de interés para el logro de metas en común, a través de:
 - Incentivos laborales con actividades Outdoor training para equipos.
 - Reforzar los Valores Institucionales y Personales.
 - Ascensos laborales a través de un plan de carrera bien definido.
4. En la segunda variable de participación económica de los trabajadores se considera las limitaciones de los beneficios de las utilidades económicas que por derecho les corresponden a los trabajadores, las cuales deben

ser analizadas, y se recomienda: La planificación con enfoque Holístico del Bienestar Laboral, que incluye:

- El bienestar ecologista sobre los espacios de su trabajo.
 - El bienestar económico, de la repartición de sus utilidades por derecho, para obtener una mejor motivación.
 - El bienestar Sociológico, de su modus vivendi, demografía, ocio y familia.
 - El psicosocial, de pertenencia subjetiva y objetiva en la frecuencia de estados sociales afectivos.
5. En la tercera variable de capacitación se señala que la existencia de limitaciones en las capacitaciones al trabajador y se recomienda:
- Capacitación las funciones inherentes a su cargo y sobre la línea de su plan de carrera, definido por la gerencia de talento humano.
 - Socializar constantemente la visión y valores de la empresa, para el empoderamiento de estos conceptos por parte de todos los colaboradores de la compañía.
 - Capacidad Técnica, para lograr mayor pertinencia en la competencia, calidad y productividad.
 - Creación de unidades de capacitación industrial en convenio con universidades con programas de mejora de gestión y productividad, que permitan a los trabajadores potencializar actitudes, competencias laborales y desarrollo humano, para una mayor tributación a la empresa y autorrealización familiar.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Administración de las Organizaciones por TGU, ECO, UNC (Editor), Equipo técnico participante (Revisor), Marcela Cassutti (Autor se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Universidad Nacional de Córdoba. Disponible en: <http://aotgu.eco.catedras.unc.edu.ar/unidad-4/>
- Agareso Reporteiros Galegos Solidarios. (2013). *Compensaciones y Beneficios laborales*. España.
- Alvarado, C. (2005). *Epsitemología*. Lima: Montaro.
- Barbarán, H. (2015). “*Modelo pedagógico sistémico y el desarrollo integral del Perú: una comparación con los modelos pedagógicos contemporáneos*”. Lima: Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán Valle.
- Becker. (1967). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bello, Z., & Casales, J. C. (2003). *Psicología Social*. . La Habana: Félix Varela.
- Camaro, P. R. (2010). *Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense Venezolana*.
- Celma, M. (2011). *El impacto sobre los trabajadores de una gestión de recursos humanos socialmente responsable. Un análisis para Catalunya*. . Universitat de Girona. Programa de Doctorat en Turime, Dret i Empresa.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento humano*. México: McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones* (9ª edición. ed.). México: Mcgraw – Hill.
- Código de Trabajo. (2015). *Corporación de Estudios y Publicaciones*. Quito, Ecuador.

- Cofré Rojas, M. (2009). *Análisis y propuesta de un Modelo de Evaluación de Planes de Capacitación para Instituciones Públicas*. Santiago.
- Constitución del Ecuador . (2013). *Corporación de Estudios y publicaciones*. Ecuador.
- Crosby, Evans, & Cowles. (1990). *De primera Linea* .
- Drucker, P. (2015). *La Administración. La organización basada en la información. La economía. La sociedad*. Colombia.
- Escobar, J. (2006). *El derecho de libertad religiosa y sus liimites juridicos*. Anuario Juridico y económico escurialense.
- Flores, S. P., Fuentes, B. D., & Mujica, G. S. (2009). *Los beneficios de las buenas prácticas laborales en las empresas*. Chile: Universidad de Chile.
- García, V. S. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables*. España: Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación.
- Harford, T. (2008). *La logica oculta de la vida: cómo la economía explica todas nuestras desiciones*. Madrid : Ediciones Tema de Hoy, S.A (T.H).
- Ibermutuamur. (2012). *Buenas prácticas para mejorar el bienestar laboral en las empresas*. Madrid, España: Mutua de acciones de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos · INEC. (2017). *Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador*. Quito.
- Intituto Nacional Ecuatoriano y Censos. (2013). *Instituto nacional de estadísticas y censos. Tipologia estáticas y dinámicas de las manufacturas*.
- Jaén, M. D. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*.
- Jamaica, F. (2015). *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas*. Bogotá: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.
- La Torella, M. (2014). *Beneficios Laborales: Una herramienta de gestion estrategica en puestos medios y altos*. Argentina: Universidad de Buenos Aires.

- Libreros, A. M. (2011). *Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle del Cauca*. Universidad Nacional De Colombia.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*”, en M.D. Dunnette(ed): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. . Nueva York.
- López Arias, G. (2015). *Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores del ministerio de transporte y obras públicas de Tungurahua*. Ambato.
- Marín, D. (2006). *El despido objetivo respecto del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas*. . Madrid: Librero. .
- Marinakís, A. (1999). Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina. *Revista de la CEPAL* 69.
- Martínez, C. (2008). *La formació a l'empresa. Enginyeria dels processos Educatius*. España: UPV.
- Maslow, A. (1964). *Motivation and Personality*. . New York: Harper & Row, Publishers.
- Mayo, G. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Boston: División of Research, Harvard Business School.
- McGregor, D. (1964). *Sobre la Teoría de la Administración*. Citado en Reyes Ponce, Agustín. *Administración Moderna*. México: Limusa, México.
- McGregor, D. (1994). *El Lado Humano de las Organizaciones*. . Colombia.
- Muñoz, A. (2012). *Aplicación de la primacía de la realidad sobre la formalidad en los contratos de trabajo*. *Pensamiento Americano*.
- Muñoz, E. (2008). *Los beneficios sociales y laborales de los empleados, el éxito de las RSC*.
- Navarro, E. A. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. .
- Organización de la Naciones Unidas . (2006). *Efectos de la capacitación en la competitividad de la Industria Manufacturera*. EE.UU: United Nations Publications.

- Organización Internacional de trabajo . (2006). *El trabajo Decente* .
- Organización Internacional del Trabajo . (2017). *OIT destaca beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Organización Internacional del Trabajo.
- Ouchi, W., & Teoría, Z. (1982). *Fondo Educativo Interamericano*.
- Pérez, J. (2000). *Teoría Motivacional de la Organización*. . Barcelona: IESE.
- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation, Boston, MA, Harvard Business School Press*.
- Polo, D. (2012). *Beneficios laborales para empleados de una empresa*. España: Indian Institute of Management en Calcuta .
- Popper, K. (1980). *La lógica de la investigación científica*. Madrid.
- Porto, J. P., & Merino, M. (2012). *Definición de remuneración*. Definicion .
- Prado Enciso, C., & Díaz Villamar, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Elsevier*.
- Quirós, F. J. (2015). *Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial*. Universidad de Sevilla.
- Retolaza Ávalos, J., Ruiz Roqueñi, M., & Araujo de la Mata, A. (2007). Factores estratégicos de éxito de las empresas de inserción. *CIRIEC-España*.
- Rivas, A. (18 de Abril de 2012). *El analisis costo - beneficio*. Obtenido de Crece negocio.
- Robalino, G. (2005). *Proyecto Regional de Educacion para Latinoamerica y el Caribe - PRELAC*. Chile.
- Robbins, & Coulter. (2010). *Administracion*. Pearson.
- Robbins. (1998). *The implication of adequate motivation on workers productivity in an organisation. A dissertation submitted to St. Clements University, in partial fulfilment of the requirements for the award of Doctor of Philosophy*.
- Sampieri, D. R., Collado, D. C., & Lucio, D. M. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

- Santarsiero, L. (2011). Necesidades, bienestar e intervención social del estado: ejes de debate conceptual para el desarrollo de política sociales. *SCIELO*, 23 (1).
- Sen, A., & Nussbaun, M. (1996). *Calidad de vida. Fondo de Cultura Económica*. México.
- Suarez, K. (2015). *FLEXIBILIZACIÓN SALARIAL*. Buenas tareas.
- Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros. (2015). *Resolucion de Recursos de Apelación* . Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros.
- Taylor, F. (1911). *The Principles of Scientific Management; Harper y Bros*. New York.
- Tizón, J. (2004). *Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta* .
- Uriarte, J. M. (2017). *¿Qué es la flexibilidad laboral?* Caracteristicas.co.
- WorkMeter. (2013). *¿Qué es la flexibilidad laboral?*