

## Los beneficios laborales en la política estatal del buen vivir en el periodo (2011-2015) y su efecto en el éxito de las industrias

Carlos Stalin Cárdenas Medina<sup>1</sup>  
María de los Ángeles Cárdenas Ruperti<sup>2</sup>

**Fecha de recepción:**  
5 de junio, 2017

**Fecha de aprobación:**  
8 de abril, 2019

### Resumen

El objetivo de estudio abordó los beneficios laborales constituidos en las remuneraciones, participación de los trabajadores y capacitación en la política de “El Buen Vivir”, y el éxito obtenido considerando ventas y patrimonio en las industrias manufactureras de la ciudad de Manta –Ecuador, entre los periodos 2011 – 2015. Se considera el universo de cincuenta y dos industrias que dieron una muestra de cuatro empresas más importantes en la zona, debido a su participación en el sector productivo y su influencia en el desarrollo económico local y nacional. La metodología en la investigación fue de tipo analítico descriptivo, y la muestra conformada por los datos de los indicadores financieros existentes en la Superintendencia de Compañías, Valores y seguros. Los resultados más relevantes obtenidos nos arrojan que existe un nivel de influencia alto respecto a las remuneraciones y la capacitación de los colaboradores y su influencia en el incremento del nivel de productividad industrial.

**Palabras claves:** Beneficios complementarios, Productividad, y gestión de empresas.

### Abstract

The study objective addressed the labor benefits constituted in salaries, participation of workers and training in the "Good Living" policy, and the success obtained considering sales and wealth in the manufacturing industries of the city of Manta - Ecuador, between the periods 2011 - 2015. It is considered the universe of fifty-two industries that gave a sample of four most important companies in the area, due to their participation in the productive sector and their influence on local and national economic development. The methodology in the research was descriptive analytical type, and the sample consists of the data of the financial indicators existing in the Superintendence of Companies, Securities and Insurance. The most relevant results obtained show us that there is a high level of influence regarding the remunerations and training of employees and their influence on the increase in the level of industrial productivity

**Keywords:** Fringe benefits, Productivity, and Business management.

<sup>1</sup>Magister en Derecho Constitucional, Político y Administrativo, Docente de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. carloscardenas2005@hotmail.com

<sup>2</sup>Ingeniera Comercial, Magister en Dirección Estratégica en Marketing. manglees\_cardenas@hotmail.com

## Introducción

Como antecedente tenemos que la industria transita en cambios y enfoques administrativos, que permitan gestionar aumento en la productividad y entendimiento de exigencias de beneficios laborales que involucran el éxito de la organización. Entender la dinámica de la economía social, la sinergia como ecuación cuyo resultado lo producen las personas que han participado como fuerza productiva, transitando el proceso histórico, desde esclavo, siervo y trabajador; la gestión humana determina una relación directa entre el hacer y el objetivo de la organización.

El estudio económico ha empezado a dar importancia al tema del beneficio laboral como elemento constitutivo para alcanzar objetivos institucionales, en Ecuador se promulgan leyes sociales que producen inconformidad y cambios en el enfoque administrativo rígido de las industrias, por estar inmersas en la gestión clásica que contrapone el accionar de la teoría de las relaciones humanas del ser, con las políticas y leyes sociales de *El Buen Vivir*.

Esta afectación, conlleva al propósito de la investigación de lograr establecer información técnica para una conclusión fundamentada, que responderá a través de las siguientes preguntas de la investigación y en su relación determinar resultados:

- ¿En qué nivel los aumentos de remuneraciones afectan al éxito de las industrias manufactureras de Manta?
- ¿En qué grado los beneficios en la participación de los trabajadores inciden en las ventas de las industrias manufactureras?
- ¿De qué manera la capacitación impactó

en la productividad de las industrias manufactureras de Manta?

## Marco Teórico

Los cambios transmiten fusión a una unidad, y esto requiere de una experiencia o facilitar la explicación con el estudio crítico que aporta la epistemología, que de acuerdo a Bunge (1985) “los problemas más difíciles y fértiles de la ciencia y la tecnología nacieron en el seno de la filosofía” (p. 15), permitiendo el análisis de nuevas propuestas para la administración, o determinando la *falsación* como lo define Popper (1980, pp. 82-83).

## Los beneficios laborales

La interpretación de la seguridad social reflejada en beneficios laborales, ha conllevado a ciertas organizaciones a la construcción de un juicio acerbo, polarizado en el contexto del perjuicio, sostenida en la precaria administración, visión de mando e interés individual para extraer la máxima productividad sin consideración del sujeto humano, rezagos heredados de la revolución industrial e influyentes, como paradigmas dominantes (Camacaro, 2010), que dificultan un proceso de productividad participativa, absorbidos en incertidumbre que impide aceptar cambios; Friedman (1962) sostenía que la única responsabilidad de la empresa privada era generar beneficios a sus dueños, lo demás perjudica el desarrollo industrial.

Las organizaciones dieron un gran paso al contar universalmente con los Principios de la Administración Científica, aportada por Frederick Taylor en la que involucra la organización del trabajo y “la productividad como consecuencia del conocimiento” (Chiavenato, 2014, p. 53), iniciando la viabilidad de una comprensión hacia la

dinámica humana, al crecimiento de la nueva ciencia de la administración, a la selección y empleo científico de los trabajadores, que con debilidades procedían pero se iniciaba la relación entre la administración y el trabajador, la naturaleza evolucionaba hacia un nuevo enfoque para analizar el comportamiento de las personas en el trabajo para el cumplimiento de los objetivos.

La administración produce su salto cualitativo, al observar las variables de dirección, de los que ejercen la supervisión, porque respondían a los valores culturales que estaban intrínsecos en cada persona que ejercía el mando, enfrentando la reacción pública y crítica al autoritarismo, girando a un nuevo contexto de dualidad y filosofía laboral, como lo expresa McGreggor (1964) a la “salida de las practicas duras y la adopción de la gerencia blanda” (p. 46), procedimientos que no duraron mucho tiempo porque la recesión de 1957-1958 exigía la sobrevivencia de las organizaciones, girar a lo práctico y dar fin al enfoque democrático de las industrias

Sin duda la administración depende de una gerencia ejecutiva, educada y manejada con procedimientos de control coercitivos, en una base económica y estudios de tiempo, movimiento, materiales, salarios pero requiere también un nuevo enfoque humano 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, vinculaba hacia una apreciación de paternalismo inaplicable, aunque el giro respondía a estudios de investigaciones de psicología industrial, o como lo diría McGreggor (1964) en su teoría X “estos supuestos no habrían persistido si no estuvieran respaldados por un volumen considerable de pruebas” (p. 35).

Se habría el análisis del sujeto que rechaza o le agrada el trabajo, y bajo esos resultados los beneficios laborales o estímulos debían de ser justificados, en el aporte de la conducta laboral del trabajador, cualquiera que se considere administrador debía comprender en cada trabajador su satisfacción, para lograr el cumplimiento de la productividad de la empresa y el rol de cumplimiento social, la administración debe asumir un nuevo papel en sus relaciones con los empleados, en la dimensión humana expresado por Mayo un nuevo orden social basado en la actitud cooperativa del individuo y organización y lograr el “concepto lógico del esfuerzo de grupo” (citado en George, 1974, p. 130), visualizar en la participación laboral el bien común para mayor productividad, calidad, y reciprocidad en beneficios laborales.

### **La participación de los trabajadores en la remuneración y capacitación**

Para entender el rol de una industria, no se puede limitar en la ventaja de la utilidad financiera, sin dudar, es uno de los pilares fundamentales, pero exige ampliar el ámbito de comprensión de la organización porque es una sociedad, constituida por inversionistas que confían en la productividad del trabajo bien hecho, y de trabajadores que esperan la remuneración equitativa de su participación, en ella interactúan personas, con ambiciones y necesidades, por lo tanto las características de cooperación permitirá fortalecer metas, como lo define Pérez (2017) al mencionar “que está claro que las organizaciones son fuente de satisfacción de incentivos que asignan a través del sistema retributivo por eso han de ser eficaces”.

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 le permite lograr el bienestar de su familia, educación y espacio de vida; la autorrealización a través del trabajo permite al sujeto satisfacer necesidades fisiológicas o de mayor jerarquía (Maslow, 1954/1987, p. 73).

La actividad social, laboral despierta necesidades colectivas de la socialización de bienes, que la comunidad adquiere, deseando alcanzarlas con su trabajo, o por la suma del esfuerzo la recompensación, económica, afectiva, o en capacitación para su perfeccionamiento laboral o estado de vida.

El reconocimiento adecuado a sus colaboradores busca destacar experiencias exitosas en las empresas, que garantizan el empleo en el marco de relaciones laborales respetuosas de la legalidad y sustentadas en el diálogo social porque refuerzan el objetivo de la productividad y existencia en el mercado. Toda empresa tiene como principal objetivo brindar servicios o productos de calidad y ser competitiva, gestión que involucra la capacitación de competencias que corresponden al hacer, a las habilidades, destrezas y valores institucionales, cualidades que están enlazadas en las actitudes de las personas, y deben ser potencializadas para la autorrealización del ser y de la industria, restringir la capacitación y el bienestar humano, es limitar objetivos institucionales, como señala Chiavenato (2009) “las organizaciones con éxito se han dado cuenta de que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el rendimiento sobre las inversiones de todos sus grupos de interés, principalmente en los empleados” (p. 11). Invertir para que sean mejores, responde a la trascendencia interna de la organización, en beneficio de la industria.

## Los beneficios laborales en la política de *El Buen Vivir*

En el estado ecuatoriano se produce un cambio en la política y leyes sociales para lograr el Buen Vivir o calidad de vida, que parten de la vigencia de la Constitución de 2008, arts. 33 y 34, indicando 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 prohibió la contratación laboral por horas, el fraude, la simulación de la relación laboral, y el enriquecimiento injusto en materia laboral.

Esto corresponde a un acuerdo expresado en las urnas democráticamente, de los distintos actores que conforman el Estado y la sociedad civil, un atributo ciudadano en el ejercicio de sus derechos para vivir equitativamente en un bienestar común, una planificación social del consenso de objetivos y demandas colectivas que prevalecen en el diseño y en la implementación de políticas tendientes a dar respuesta a las necesidades de las personas. En este contexto Bustelo refiere a capacidades y funcionamiento de las personas para el manejo de activos individuales valorados socialmente, en este proceso la concepción ciudadanía social, se convierte en la habilitante para el desarrollo de la estructura civil legal y política, que la gobernanza debe ejecutarla en cumplimiento al contrato social, o equilibrio social para la convivencia (Santarsiero, 2011, p30).

En el 2014 se promulga el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, con el objetivo de establecer un sistema económico social, solidario y sostenible, para generar innovación, capacitación téc-

nica y emprendimiento, para fortalecer la institucionalidad del desarrollo productivo con trabajo y salario digno. El trabajo en relación de dependencia, contiene una responsabilidad entre la tutela de la Ley y la remuneración, pero el recompensar es una gestión de estrategia empresarial que vincula al grupo humano, la calidad de vida laboral contiene un apoderamiento del trabajador con la organización, la autorrealización con la familia y la sociedad a través de una dimensión integral.

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, o en el criterio de Pigou (1920), de una economía de bienestar, que imbrica productividad y objetivos comunes, e interactuar, en el principio de la primacía de la realidad sobre la formalidad y desvelar 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 Muñoz (2012).

### Metodología

La investigación es analítica descriptiva efectuada en el periodo 2011-2015

### Población, muestra y unidad de análisis

La población y muestra está constituida por los datos estadísticos de todas las variables e Indicadores que son: (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, 2011 al 2015.

La unidad de análisis corresponde a los datos obtenidos en los estados financieros para las empresas Conservas Isabel, Ales, Fishcorp y Inepaca, que fueron publicados en la Superintendencia de Compañías, Valores y seguros de Ecuador, y cuyo análisis se procesará mediante el método de regresión lineal simple econométrico en el programa EVIEWS 9.

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

**Ecuación 1.** Fórmula de cálculo para la muestra

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.

Z2 = 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 per mitido (lo determinará el director del estudio).

N = 52

P = 95%

q = 5%

Nivel de confianza = 0.95

Error = 10%

$$N = \frac{0.95^2 * 0.95 * 0.05 * 52}{0.10^2 * (74-1) + 0.95^2 * 0.95 * 0.05} = 4.10$$

### **Análisis de resultados de la evolución de los estados financieros y proyecciones en las empresas manufactureras de Manta, Ecuador.**

En el análisis global (tabla 1) de la situación financiera empresarial de la Zona de Manta, se puede observar que los mayores incrementos de activos de las empresas se reflejan en inversiones extra empresariales (otros activos), y en los saldos a favor en impuestos corrientes, también las importantes inversiones que han incurrido algunas empresas para mejorar sus plantas productivas con nuevas tecnologías y/o mejoras de las ya existentes.

En cuanto a los pasivos, las cuentas de las obligaciones acumuladas y préstamos son las cuentas que más incrementos tuvieron en el lapso de los cinco años de evaluación representando un 74.11% y 98.13% respectivamente en comparación al 2011, mientras que los patrimonios tuvieron un incremento del 25.28% en el periodo 2011-2015, mostrando los mayores incrementos dentro de la cuenta de las reservas legales.

Por otro lado se puede observar (tabla 2) el estado de Resultados acumulado de las empresas nos arroja resultados no muy optimistas en el sector empresarial de Manta, ya que el nivel productivo de ventas muestra una disminución de las ventas entre el periodo 2011-2015 que representan un 8% en el 2015 en comparación al 2011, de todos estos años el único periodo que mostró mejoras fue el periodo 2012-2013 donde mostró una mejora del 8.76% mientras que los otros periodos todos demuestran una disminución de las ventas.

El margen bruto de las ventas si se vio beneficiado, esto debido a las estrategias aplicadas por las empresas de reducir los

costos variables, aunque los gastos fijos en que incurren si han tenido incrementos, lo que afectó el rendimiento de las utilidades antes de impuestos que se afectaron en los últimos dos periodos sobre todo, dejando una reducción aproximada para el 2015 del 20.47% en comparación al 2011, mientras que la utilidad neta global de las empresas de la muestra registran una reducción del 16.30% para el 2015 en comparación al 2011.

En cuanto a los resultados globales de las variables económicas sociales de las empresas de Manta, Ecuador, los resultados arrojan que en cuanto a las remuneraciones, para el 2011, 2013, 2014 y 2015 no se cumplieron las proyecciones que se plantearon, siendo estas mayores a las ejecuciones de sus respectivos años, siendo solo el año 2012 el que mostró una mejora de cumplimiento e inversión adicional sobre las remuneraciones estimadas dentro de las empresas, lo mismo ocurre con las otras variables sociales que muestran un presupuesto estimado mayor al ejecutado en casi todos los periodos.

Por otro lado los indicadores de las variables de gestión (tabla 3) muestran que para obtener un margen positivo con respecto a las proyecciones estimadas, se ha sacrificado gastos con el fin de obtener buenos resultados, como es el caso de las ventas que en los tres primeros periodos muestran que las proyecciones fueron menores a las ejecuciones, salvo los dos últimos periodos, que se estimó un crecimiento importante en la zona.

En la tabla 4, se observa los datos de la muestra programado y ejecutado en los años 2011 al 2015 de las variables económicas sociales X, y de las variables de gestión Y, ingresados al programa EVIEWS 9.

Tabla 1. Análisis de la evolución del Balance General Grupal de las Empresas Manufactureras de Manta.

DETALLE	ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA (En US.\$ dólares)					ANÁLISIS DE RESULTADOS ANÁLISIS HORIZONTAL DEL BALANCE GENERAL				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011 - 2012	2012 - 2013	2013 - 2014	2014 - 2015	2011 - 2015
<b>ACTIVOS</b>										
<b>ACTIVOS CORRIENTES</b>										
Efectivo y Bancos	11,675,187	13,082,624	11,189,488	10,906,751	17,142,705	12.05%	-14.47%	-2.53%	57.18%	46.83%
Cuentas por cobrar comerciales	86,641,251	74,018,494	96,576,680	87,675,261	75,708,013	-14.57%	30.48%	-9.22%	-13.65%	-12.62%
Inventarios	78,468,573	82,292,722	80,866,544	101,704,604	91,880,444	4.87%	-1.73%	25.77%	-9.66%	17.09%
Impuestos corrientes	4,482,198	6,225,993	8,831,295	11,185,645	9,518,983	38.90%	41.85%	26.66%	-14.90%	112.37%
Otros activos	2,121,750	7,279,357	19,800,261	24,434,774	13,293,825	243.08%	172.01%	23.41%	-45.59%	526.55%
Total Activos corrientes	183,388,958	182,899,190	217,264,268	235,907,036	207,543,970	-0.27%	18.79%	8.58%	-12.02%	13.17%
<b>ACTIVOS NO CORRIENTES</b>										
Propiedad, buques, planta y equipos netos	77,664,285	88,971,713	112,434,955	127,264,810	130,679,795	14.56%	26.37%	13.19%	2.68%	68.26%
Inversiones en acciones	9,816,649	3,865,080	9,818,704	9,922,705	5,531,609	-60.63%	154.04%	1.06%	-44.25%	-43.65%
Otros activos	26,505,329	42,427,715	17,166,737	19,475,060	27,078,560	60.07%	-59.54%	13.45%	39.04%	2.16%
Total activos no corrientes	113,986,263	135,264,508	139,420,396	156,662,575	163,289,964	18.67%	3.07%	12.37%	4.23%	43.25%
<b>TOTAL ACTIVOS</b>	297,375,221	318,163,698	356,684,664	392,569,611	370,833,934	6.99%	12.11%	10.06%	-5.54%	24.70%
<b>PASIVOS Y PATRIMONIO</b>										
<b>PASIVOS CORRIENTES</b>										
Presiamentos	27,796,574	30,715,149	49,672,537	45,804,764	21,371,283	10.50%	61.72%	-7.79%	-53.34%	-23.12%
Ctas. Por pagar comerciales y otras ctas.	65,597,493	79,485,173	95,202,233	104,065,394	75,440,845	21.17%	19.77%	9.31%	-27.51%	15.01%
Por pagar	1,934,965	2,390,302	1,630,715	1,834,894	1,725,024	23.53%	-31.78%	12.52%	-5.99%	-10.85%
Impuestos corrientes	11,459,793	9,667,509	11,291,146	15,474,902	19,952,621	-15.64%	16.79%	37.05%	28.94%	74.11%
Obligación acumuladas	106,788,825	122,258,133	157,796,631	167,179,953	118,489,773	14.49%	29.07%	5.95%	-29.12%	10.96%
Total pasivos corrientes	29,416,087	23,286,622	13,385,328	27,334,317	58,283,195	-20.84%	-42.52%	104.21%	113.22%	98.13%
Presiamentos	16,863,674	18,348,418	20,524,607	22,960,132	13,275,542	8.80%	11.86%	11.87%	-42.18%	-21.28%
Obligación por beneficios definidos	46,279,761	41,635,040	33,909,935	50,294,449	71,558,737	-10.04%	-18.55%	48.32%	42.28%	54.62%
Total pasivos no corrientes	153,068,586	163,893,173	191,706,566	217,474,402	190,048,510	7.07%	16.97%	13.44%	-12.61%	24.16%
<b>TOTAL PASIVOS</b>	153,068,586	163,893,173	191,706,566	217,474,402	190,048,510	7.07%	16.97%	13.44%	-12.61%	24.16%
<b>PATRIMONIO</b>										
Capital social	61,461,548	63,961,548	66,311,548	73,757,548	73,757,546	4.07%	3.67%	11.23%	0.00%	20.01%
Reserva legal	4,131,232	4,274,232	7,209,414	6,484,353	7,471,235	3.46%	68.67%	-10.06%	15.22%	80.85%
Utilidades retenidas	78,713,855	86,034,746	91,457,136	94,853,308	99,556,643	9.30%	6.30%	3.71%	4.96%	26.48%
Total patrimonio	144,306,635	154,270,525	164,978,098	175,095,209	180,785,425	6.90%	6.94%	6.13%	3.25%	25.28%
<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	297,375,221	318,163,698	356,684,664	392,569,611	370,833,934	6.99%	12.11%	10.06%	-5.54%	24.70%

**Tabla 2.** Análisis de la evolución del Estado de Resultados Grupal de las Empresas Manufactureras de Manta.

DETALLE	ESTADO DE RESULTADO INTEGRAL (En U.S.\$ dólares)					ANÁLISIS DE RESULTADOS ANÁLISIS HORIZONTAL DEL ESTADO DE RESULTADOS				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>INGRESO OPERACIONAL</b>										
Exterior	94,608,398	105,106,084	129,402,056	120,532,272	79,830,113	11.10%	23.12%	-6.85%	-33.77%	-15.62%
Local	339,532,858	316,693,594	329,351,952	319,524,082	319,591,646	-6.73%	4.00%	-2.98%	0.02%	-5.87%
Total	434,141,256	421,799,678	458,754,008	440,056,354	399,421,759	-2.84%	8.76%	-4.08%	-9.23%	-8.00%
<b>COSTO DE VENTAS</b>	<b>385,023,900</b>	<b>365,718,899</b>	<b>393,809,663</b>	<b>371,769,273</b>	<b>338,190,162</b>	<b>-5.01%</b>	<b>7.68%</b>	<b>-5.60%</b>	<b>-9.03%</b>	<b>-12.16%</b>
<b>MARGEN BRUTO</b>	<b>49,117,357</b>	<b>56,080,779</b>	<b>64,944,345</b>	<b>68,287,081</b>	<b>61,231,597</b>	<b>14.18%</b>	<b>15.80%</b>	<b>5.15%</b>	<b>-10.33%</b>	<b>24.66%</b>
<b>GASTOS</b>										
Administración	7,592,379	10,210,570	10,342,005	12,552,259	12,095,708	34.48%	1.29%	21.37%	-3.64%	59.31%
Ventas	22,753,157	26,101,917	27,383,110	33,094,928	31,342,028	14.72%	4.91%	20.86%	-5.30%	37.75%
Financieros	4,193,762	4,455,957	5,393,120	5,900,065	4,537,418	6.25%	21.03%	9.40%	-23.10%	8.19%
Otros Gastos, netos	-267,114	19,169	1,442,556	3,285,161	1,449,804	-107.18%	7425.43%	127.73%	-55.87%	-642.77%
Total	34,272,184	40,787,614	44,560,791	54,832,412	49,424,958	19.01%	9.25%	23.05%	-9.86%	44.21%
<b>UTILIDAD ANTES DE IMP. A LA RENTA</b>	<b>14,845,173</b>	<b>15,293,166</b>	<b>20,383,554</b>	<b>13,454,669</b>	<b>11,806,639</b>	<b>3.02%</b>	<b>33.29%</b>	<b>-33.99%</b>	<b>-12.25%</b>	<b>-20.47%</b>
Participación de los Trabajadores	1,243,437	1,228,157	1,864,411	1,169,298	326,602					
Gasto por impuesto a la renta corriente	4,267,167	3,283,686	5,479,176	8,008,541	3,666,848	-23.05%	66.86%	46.16%	-54.21%	-14.07%
<b>UTILIDAD DEL AÑO</b>	<b>9,334,569</b>	<b>10,781,323</b>	<b>13,039,967</b>	<b>4,276,830</b>	<b>7,813,190</b>	<b>15.50%</b>	<b>20.95%</b>	<b>-67.20%</b>	<b>82.69%</b>	<b>-16.30%</b>



**Tabla 3.** Políticas de Gestión

POLÍTICAS DE GESTIÓN					
Política de ventas	2011	2012	2013	2014	2015
Ventas proyectadas dólares	394,239,253	396,741,787	427,099,310	462,327,268	511,679,724
Distribución de costos de ventas					
Costo de mano de obra presupuesto	113,865,761	110,765,626	118,432,588	128,034,966	143,553,191
Costo de mano de obra ejecutado	113,330,128	110,889,057	115,403,707	111,538,150	105,496,528
Costo de materiales directo de producción Presupuesto	231,102,112	222,316,047	241,130,994	228,664,964	206,478,777
Costo de materiales directo de producción Ejecutado	232,652,925	225,781,131	238,290,081	230,681,867	202,621,815
Otros costo de fabricación presupuestado	43,891,445	44,406,381	47,192,062	49,493,666	56,147,174
Otros costo de fabricación ejecutado	39,040,847	29,048,710	40,115,876	29,549,256	31,572,277
Total cotos variables	388,859,318	377,488,053	406,755,645	406,193,596	406,179,141
Gastos en capacitaciones proyectado	87,150	205,453	210,530	341,163	193,108
Gastos en capacitaciones ejecutado	66,713	105,096	203,497	354,146	156,824
Monto de participación de los trabajadores presupuesto	1,507,910	1,000,130	1,894,698	1,030,813	708,648
Monto de participación de los trabajadores ejecutado	1,243,437	1,228,157	1,864,411	1,169,298	326,602
Política de utilidades del periodo					
Monto de inventarios finales	15,355,316	16,283,949	20,041,376	21,225,334	24,789,457
Política de incremento del patrimonio					
Total pat. Per. Ant. + Utilidad esp.	149,841,270	160,590,584	174,311,902	186,203,432	199,884,666

**Tabla 4.** Datos en programa views

RESUL VARIABLES					
Variables Económicas sociales	2011	2012	2013	2014	2015
X1 = Total Remun. Proy./ tot. Rem. Ejec.	1.0047	0.9989	1.0262	1.1479	1.3607
X2 = Pres. Part. Econ. Trab. Proy. / Pres. Part. Econ. Trab. Ejec.	1.2127	0.8143	1.0162	0.8816	2.1698
X3 = Pres. Capac. Proy. / Pres. Capac. Ejec.	1.3063	1.9549	1.0346	0.9633	1.2314
Variables de Gestión	2011	2012	2013	2014	2015
Y1 = Valor de Vta en Est. Res. Proy. / Valor de Vta en Est. Res. Ejec.	0.9081	0.9406	0.9310	1.0506	1.2811
Y2 = Valor Pat. Neto Proy. / Valor Pat. Neto Ejec.	0.9631	0.9606	0.9465	0.9403	0.9044

## Análisis de evaluación EViews 9

En la parte inferior, la tabla 5 detalla la tendencia de los resultados de los indicadores anuales en las muestras de ventas (LNVENTAST), patrimonio (LNPATRIMT), remuneración (LNREMUNERT), participación económica de trabajadores (LNPARTICIPT) y capacitación (LNCAPACITT), del 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, y a la vez se grafica en la parte inferior en las figuras 1 a 5.

En la tabla 6, se puede apreciar las fluctuaciones de cada uno de los indicadores analizados según los siguientes gráficos de las figuras 6 a 10.

En la figura 6 las fluctuaciones según los periodos de inversión y producción resultados de decrecimiento, las ventas muestran disminuciones en los periodos 2012 y 2013, con una mejora e incrementos en las proyecciones globales, para los dos siguientes periodos.

En la figura 7, las fluctuaciones del patrimonio, tienen una tendencia inversa

a las ventas a partir del 2013, puesto que muestran un incremento global de parte de las empresas en el patrimonio, para el 2013, esta no se mantendría en los siguientes periodos, donde muestra fluctuaciones negativas del patrimonio acumulado.

En la figura 8, las fluctuaciones de las remuneraciones nos indican una tendencia similar a las ventas que si bien muestran disminuciones en los periodos 2012-2013, estas demuestran mejoras en sus resultados para los siguientes periodos.

En la figura 9, las fluctuaciones de la participación de los trabajadores, tiene una escala de fluctuaciones que muestra bajas en los periodos 2012 y 2014, mientras que para los periodos 2013 y 2015 estas fluctuaciones tienen una tendencia de crecimiento positiva.

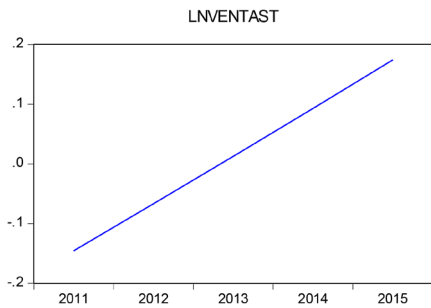
En la figura 10, las fluctuaciones de las capacitaciones muestran un importante pico de crecimiento para el 2012, reduciéndose considerablemente para el 2013, mientras que para los periodos 2014 y 2015 estas vuelven a tener tendencia de crecimiento positiva.

**Tabla 5.** Tendencias de las variables

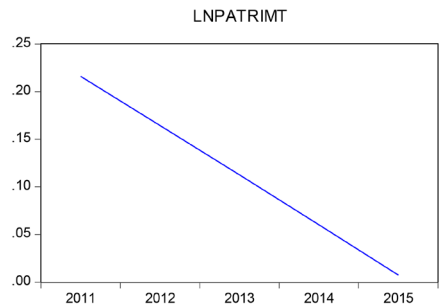
AÑOS	LNVENTAST	LNPATRIMT	LNREMUNERT	LNPARTICIPT	LNCAPACITT
2011	-0.145422	0.215945	-0.053317	-0.114541	0.393832
2012	-0.066594	0.164332	0.020185	0.004490	0.311446
2013	0.012724	0.112662	0.094266	0.126595	0.227794
2014	0.093076	0.060208	0.169296	0.252748	0.145198
2015	0.174163	0.007485	0.244955	0.382820	0.064044

**Tabla 6.** Fluctuaciones de las variables

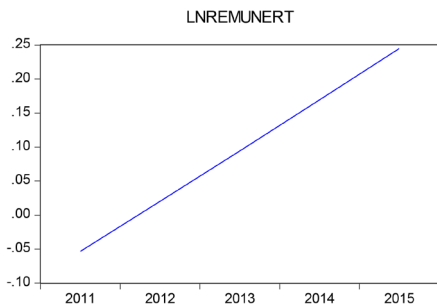
	LNVENTASF	LNPATRIMF	LNREMUNERF	LNPARTICIPF	LNCAPACITF
2011	0.049021	-0.005684	0.058006	0.307391	-0.126633
2012	0.005357	-0.067024	-0.021285	-0.209916	0.358893
2013	-0.084220	0.124227	-0.068404	-0.110524	-0.193779
2014	-0.043714	-0.024648	-0.031361	-0.378765	-0.182589
2015	0.073556	-0.026872	0.063044	0.391815	0.144108



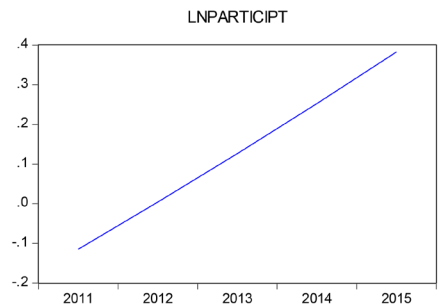
**Figura 1.** Tendencias de las ventas



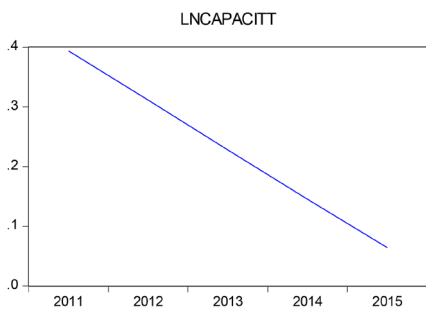
**Figura 2.** Tendencias del Patrimonio



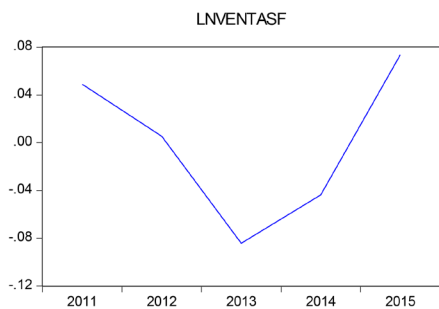
**Figura 3.** Tendencias de las Remuneraciones de los Trabajadores



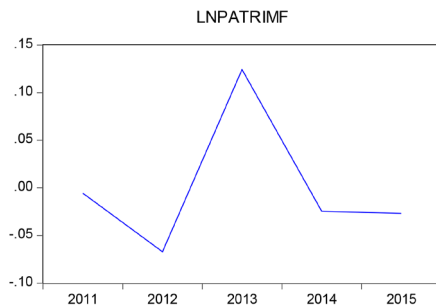
**Figura 4.** Tendencias de las Participaciones de los trabajadores



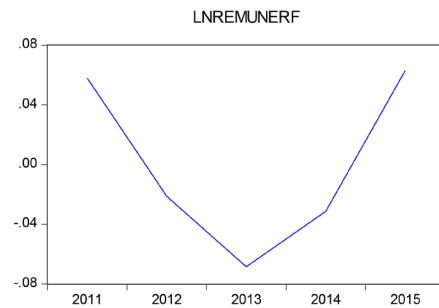
**Figura 5.** Tendencias de las Inversiones en Capacitaciones



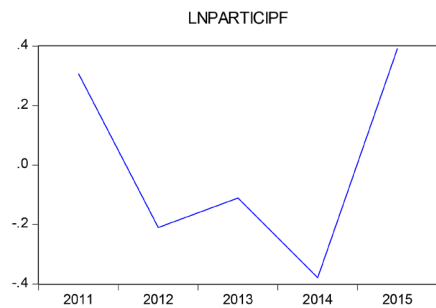
**Figura 6.** Fluctuaciones de las Ventas



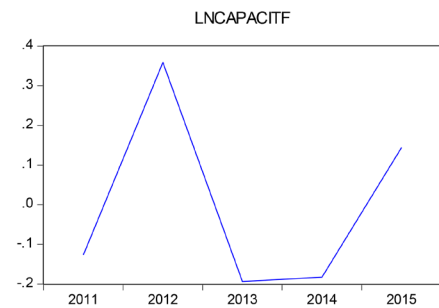
**Figura 7.** Fluctuaciones del Patrimonio



**Figura 8.** Fluctuaciones de las Remuneraciones



**Figura 9.** Fluctuaciones de las Participaciones de los trabajadores



**Figura 10.** Fluctuaciones de las Inversiones en capacitaciones

## Conclusiones

Para el cálculo de la ecuación, ya habiendo obtenido los resultados estimados, podemos observar que las variables de remuneraciones y capacitaciones son las que están directamente vinculadas al nivel de la productividad y estas tienen una relación directa en función a los cambios que ocurran dentro de las operaciones y el éxito de las empresas manufactureras de Manta, y estas tienen una tendencia de ajuste del 100% según los cambios que ocurran dentro de las operaciones, mientras que la variable de la participación económica de los trabajadores

no tiene influencia directa sobre el éxito de las empresas manufactureras en Manta, con respecto a las ventas

En la primera variable de la Remuneración se concluye la observación de los ingresos del trabajador, ya que este sí tiene influencia directa en los resultados y éxito que pretende tener la empresa.

En la segunda variable, de participación económica de los trabajadores, se concluye las limitaciones de los beneficios de las utilidades económicas que por derecho le corresponden a los trabajadores y deben ser analizadas.

En la tercera variable de capacitación se concluye las limitaciones en las capacitaciones al trabajador.

## Referencias

- Asamblea Nacional. (2010). *Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, COPCI* [Última modificación: 29 de diciembre, 2017]. Ley 0. Registro Oficial Suplemento 351, 29 de diciembre, 2010. Recuperado de <https://urlzs.com/D5iX>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008* [Última modificación: 13 de julio, 2011]. Decreto Legislativo 0. Registro Oficial 449, 20 de octubre, 2008. Recuperada de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Bunge, M. (1985). *Pseudociencia e ideología*. Madrid, España Editoria Alianza.
- Camacaro, P. (marzo de 2010). Hacia la epistemología de la gerencia. *Contribuciones a la Economía*. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2010a/prc.htm>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.). México DF., México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ª ed.). México DF., México: Interamericana Editores.
- Friedman, M. (13 de septiembre, 1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times Magazine*. Recuperado de <http://umich.edu/~thecore/doc/Friedman.pdf>
- George, C. (1974). *Historia del Pensamiento Administrativo*. México DF., México: Prentice Hall.
- Maslow: Teoría de las necesidades básicas y de la esencia humana. (pp. 73-129). Recuperado de <https://bit.ly/2H8p0BZ>
- McGregor, D. (1994). *El lado humano de las organizaciones*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill
- Muñoz, A. (2012). Aplicación de la primacía de la realidad sobre la formalidad en los contratos de trabajo. *Pensamiento Americano*, 5(8). Recuperado de <https://bit.ly/2Kr2Htu>
- Pérez, J. (febrero de 2017). *Fundamentos de la Dirección de Empresas* (7ª ed.). Recuperado de <https://bit.ly/2Jo1nXF>
- Pigou, A. (1920/2017). La economía del bienestar. F. Cabrillo (Ed.). Reino Unido: Fundación ICO.
- Popper, K. (1980). *La Lógica de la Investigación Científica*. Madrid, España: Tecnos.
- Santarsiero, L. (Otoño, 2011). Necesidades, bienestar e intervención social del estado: ejes de debate conceptual para el desarrollo de políticas sociales. *Enfoques*, 13(1), 23-44. Recuperado de [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.4849/pr.4849.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4849/pr.4849.pdf)

Para citar este artículo utilice el siguiente formato:

Cárdenas, C. y Cárdenas, M. (enero-junio de 2019). Los beneficios laborales en la política estatal del buen vivir en el periodo (2011-2015) y su efecto en el éxito de las industrias. *YACHANA, Revista Científica*, 8(1), 13-25.