

The Unified Basic Salary and its impact on the Commercial Companies of the Portoviejo Canton

El Salario Básico Unificado y su incidencia en las Empresas Comerciales del Cantón Portoviejo

Autores:

Econ. Gaibor-Pinargote, Diego Fernando
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Estudiante de la Maestría Académica
Trayectoria profesional en Administración de Empresas
Portoviejo-Manabí-Ecuador



dgaibor8603@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0007-6783-8843>

Econ. Suárez-Ponce, Diocles Boanerges PhD.
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Tutor asignado en Maestría Académica
Trayectoria profesional en Administración de Empresas
Portoviejo-Manabí-Ecuador



diocles.suarez@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-5598-0929>

Fechas de recepción: 25-AGOS-2024 aceptación: 08-OCT-2024 publicación: 15-DIC-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

El presente estudio tiene como objetivo analizar el Salario Básico Unificado y su incidencia en las empresas comerciales del cantón Portoviejo, la metodología aplicada en la investigación se basa en información de carácter primario que deriva de un estudio de campo a través del uso de encuestas a los gerentes de las empresas para este estudio científico como: metodología documental, inductiva, deductiva, estadística matemática. Los resultados alcanzados indican que las variables, en las empresas comerciales de Portoviejo y el salario, muestra una tendencia de un valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach que es 0.7; por otro lado, el SBU tiene un comportamiento ascendente, así como también el desempleo. Finalmente, se explica que las dos variables tienen una relación inversa muy alta con un buen grado de ajuste de Alfa de Cronbach de una valor del 0.81286, lo cual representa un 81.29% de confiabilidad y validez de la información recolectada y procesada mediante el Microsoft SPSS. Se concluye que las 27 empresas comerciales son reguladas por la Superintendencia de Compañías en el cantón Portoviejo, este estudio se analizó mediante encuesta, además, los gerentes de cada empresa indicaron, que con el aumento progresivo del Salario Básico Unificado, las empresas comerciales son vinculadas a una serie de cambios, ya que esto tuvo que ver con sus precios, productos y servicios.

Palabras claves: salario; comercio; empresa; producción; aumento; calidad

Abstract

The objective of this study is to analyze the Unified Basic Salary and its impact on the Commercial Companies of the Portoviejo Canton. The methodology applied in the research is based on primary information derived from a field study through the use of surveys to the company managers for this scientific study, such as documentary methodology, inductive, deductive, mathematical statistics. The results achieved indicate that the variables, in the commercial companies of Portoviejo and the salary show a trend of a minimum acceptable value for the Cronbach's alpha coefficient is 0.7; On the other hand, the SBU has an increasing behavior, as well as unemployment. Finally, it is explained that the two variables have a very high inverse relationship with a good degree of adjustment of Cronbach's Alpha of a value of 0.81286, which represents 81.29% reliability and validity of the information collected and processed through Microsoft SPSS. It is concluded that the 27 commercial companies are regulated by the Superintendency of Companies in the Portoviejo Canton, this study was analyzed through a survey, the managers of each company indicated that, with the progressive increase of the Unified Basic Salary, the commercial companies are linked to a series of changes, this had to do with their prices, products and services.

Keywords: Salarz; trade; company; production; increase; quality

Introducción

La Constitución de la República del Ecuador (2008), manifiesta que “la remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia” (p.121). Cada año se discute entre los representantes de trabajadores y de la empresa privada con mediación del gobierno central el aumento del salario.

En este contexto, en el Ecuador, el SBU es fijado por el Consejo Nacional del Salario, para el sector público y privado indistintamente, sobre la base de 8 horas diarias y no debe exceder las 40 horas semanales, salvo excepciones contempladas en contratos y por un tiempo de 6 meses en una única vez. Bajo estas condiciones están incluidos los siguientes grupos de trabajo: campesinos, trabajadores de la pequeña y mediana industria, amas de casa, trabajadoras del servicio doméstico, artesanos, sector agrícola y del sector de las maquilas (Torrens y Real, 2019).

Por otra parte, las empresas comerciales que están registradas en el cantón Portoviejo, dentro de la Superintendencia de Compañías son clasificadas en pequeñas y medianas empresas (PYMES). Siendo así un soporte en la economía de la ciudad. Para el Código de Comercio (2019), señala en artículo. 1 “el código de comercio se rige las obligaciones de los comerciantes en sus operaciones mercantiles, y los actos y contratos de comercio, aunque sean ejecutados por no comerciantes.” (p. 1)

Por consiguiente, el SBU es la remuneración mínima que permite acceder y satisfacer necesidades básicas que una persona requiere para su sustento diario. Este ingreso debe ser cancelado periódicamente por parte del empleador hacia el trabajador, por el servicio prestado en una entidad pública o privada. De esta forma, ayuda a mejorar la calidad de vida individual o colectiva, llegando ser un determinante económico muy importante a la hora de establecer políticas de distribución. (Latacunga, et al., 2023)

Históricamente el SBU en el Ecuador comenzó a existir desde la quinta presidencia de José María Velasco Ibarra en el año de 1968, en ese entonces el salario mínimo era de 600 sucres este salario permaneció así por tres años para luego tener un incremento del 37,5% y permaneció tres años más en ese monto, desde 1974 hasta inicio de la década de los 90 siempre estuvo creciendo. En la década de los 90 debido a la inestabilidad económica e inestabilidad política el salario mínimo era muy volátil de un año para otro. (Largo, et al., 2013, p. 39)

Actualmente, el SBU en Ecuador es uno de los más altos de la región, mejorando relativamente el nivel de vida de los ecuatorianos, pero también generando otro problema particular, siendo este la entrada de población económicamente activa de los países vecinos, quienes abaratan la mano de obra, así como el crecimiento del empleo informal y el aumento del desempleo. (Zurita et al., 2017, cómo se citó, Pacheco et al., 2017).

El SBU en Ecuador desempeña un papel crucial en la vida de millones de trabajadores y en la dinámica económica del país. Su relación con el Producto Interno

Bruto refleja la interconexión entre el bienestar laboral y el desarrollo económico. Si bien un salario digno puede estimular el crecimiento económico y la reducción de la pobreza, su gestión requiere un enfoque equilibrado que tenga en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores como las realidades económicas y empresariales. En última instancia, un salario básico unificado justo y sostenible es fundamental para construir una sociedad más próspera, equitativa y dinámica en Ecuador. (Guerrero, 2024)

(Morán, et al., 2018), los salarios permiten a las personas adquirir bienes y servicios dentro de una economía, lo cual también contribuye a su dinamismo a partir del crecimiento de la demanda agregada, ocasionando un aumento de la producción; y, por lo tanto, la solicitud de factores de producción donde se encuentra el trabajo, logrando de esta manera una reducción del desempleo. (Morán, et al., 2018)

En la actualidad, existen muchos factores que influyen en los ingresos familiares, estos tienen que ver con la edad de la persona que recibe el salario, el nivel educativo, el género, el sector ocupacional y la región en donde se encuentre. En los países desarrollados, la calidad de vida de las personas es amplia, lo que les permite tener ciertos beneficios que ayudan al bienestar familiar. (Barragán & Villarreal, 2019)

Sin embargo, en países en vías de desarrollo o subdesarrollados, la situación es totalmente distinta, pues la falta de empleo hace que un porcentaje amplio de la población tengan que pasar muchas necesidades, las políticas económicas estatales no son suficientes por lo que, los salarios son bajos mientras que la inflación es alta, lo que provoca un desnivel socioeconómico en el país, donde los más afectados son las familias de escasos recursos económicos. (Mendiluz & Jimenez, 2018)

De acuerdo con el art. 81 del Código de Trabajo (2012), se entiende por SBU la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional que determine la ley.

En Ecuador, el SBU es un monto fijado anualmente por el gobierno y aplicable a todos los trabajadores del país. La cifra puede variar de un año a otro, y se utiliza como referencia para calcular otras prestaciones laborales y derechos. Para obtener la cifra exacta del SBU para un año específico, te recomendaría consultar el sitio web oficial del Ministerio de Trabajo o el organismo competente en tu país, ya que estos valores se actualizan regularmente.

Se conoce como salario básico a la cantidad mínima de dinero fija que recibe un trabajador de forma mensual por sus servicios prestados en las entidades públicas o privadas, con lo cual se busca proteger a la clase trabajadora contra el pago de remuneraciones que, en ocasiones suelen ser muy bajas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se trata de una estrategia que busca integrarse con políticas destinadas a superar la pobreza y desigualdad en cada país. (Martínez, 2018)

De acuerdo con (Delgado, et al., 2020) el salario básico unificado o también denominado salario mínimo en otros países de Latinoamérica, es la cantidad mínima de dinero que una persona recibe como pago o remuneración por parte del empleador por un trabajo ejecutado. “La idea del SBU es que los trabajadores y su familia no tengan que vivir en la pobreza, dando lugar a tener una vida decente y sin escasos recursos.

El (SBU) es un término que se utiliza en algunos países para referirse al salario mínimo legal que los empleadores están obligados a pagar a sus trabajadores. El SBU se establece para asegurar que los trabajadores reciban una compensación justa que cubra sus necesidades básicas.

El salario básico se refiere al salario mínimo económico que una persona debe recibir de un empleador por su trabajo, como parte del salario y no incluye los ingresos en efectivo, bienes o servicios recibidos por el trabajo, comisiones, participación en las utilidades, reservas, porcentajes de utilidad estatutarios, dietas diarias o recurrentes, remuneración adicional u otra remuneración ordinaria, y cuales quiera otros términos previstos en cualquier otra ley.

De tal manera que, una política distributiva con inclinación al aumento salarial o estando a favor de este propone una menor dispersión del salario, es decir, incrementar o establecer un salario básico o mínimo junto con un sistema de seguridad social e integral que permita a los individuos gozar de un bienestar social apegados a los derechos humanos en cuanto al sector laboral creando una restructuración de políticas financieras que permita una mejora tanto social como económica. (Fernández & Rodríguez, 2024)

Para (Aguilar, 2013) el Salario mínimo lo fija el Ministerio de Relaciones Laborales, a través del Consejo Nacional de Salarios CONADES, tiene a su cargo el establecimiento anual del sueldo o salario básico unificado para los trabajadores, así como también la organización de las comisiones sectoriales para la fijación y revisión de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas de los trabajadores del sector privado que laboren en las distintas ramas de actividad laboral. Éste salario comprende jornadas de 40 horas semanales, el cual rige para el sector privado incluyendo a los siguientes grupos: trabajadores de la pequeña y mediana industria, trabajadoras del servicio doméstico, artesanos, trabajadores del sector agrícola, de la maquila y de la construcción, entre otros.

De acuerdo a (Chacón, 2020), resalta que las empresas comerciales que apliquen controles internos en sus operaciones, podrán conocer con seguridad la situación real de las mismas, debido a la importancia de tener una planificación que sea capaz de verificar que los controles se cumplan para darle una mejor visión sobre su gestión, además es importante tener un buen sistema de control interno en las empresas debido a lo práctico que resulta al medir la eficiencia y la productividad al momento de implantarlos; en especial si se centra en las actividades básicas que ellas realizan, pues de ello dependen para mantenerse en el mercado.

Es por esta razón que la coyuntura actual obligó a las empresas a implementar cambios para responder a los nuevos riesgos que emergen con gran rapidez y con una enorme presión. Por ello, las empresas deben mantener un sistema de control interno sobre la información financiera, especialmente para fines de cumplimiento regulatorio, pero también para fines estratégicos y operativos.

Coincidiendo con (Arciniegas, 2013), las empresas comerciales especialmente si son obligados a llevar contabilidad deben mantener un control de sus mercaderías a través de los sistemas de control de inventarios que son abalizados y constan en la Ley de Régimen Tributario Interno del Ecuador, tales como: Criterios de valoración, riesgos, control de existencias e inventarios físicos, control contable, Conteo físico de inventarios, Procedimientos de auditoría y registros, pruebas sustantivas, pruebas de cumplimiento.

Las pequeñas empresas comerciales en el cantón Portoviejo enfrentan una problemática económica crucial que requiere atención detallada. El principal desafío radica en su capacidad limitada para generar un impacto significativo en la economía local. Este problema se manifiesta en la falta de crecimiento sostenible, la escasa generación de empleo de calidad y la limitada contribución al producto interno bruto (PIB) de la región. Factores como acceso limitado a financiamiento, recursos humanos y tecnológicos insuficientes, así como barreras regulatorias, obstaculizan su desarrollo y competitividad en un entorno económico dinámico y globalizado. (Macías & Giler, 2024)

Para (Briones, 2017) menciona que la empresa es una entidad económica en la que se materializa una idea de forma planificada, donde se satisfacen las demandas y deseos de sus clientes a través de una actividad comercial específica, en la que se ponen de manifiesto la razón de existir, la misión, la planeación estratégica, los objetivos específicos, y las acciones en correspondencia con un contexto socio-económico y político determinado.

Según Chacón (2013) las empresas comerciales “son aquellas que realizan un acto propio de comercio, es decir que adquieren bienes o mercancías (productos terminados) para su

venta posterior, en la cual interfieren dos intermediarios que son el productor y el consumidor.” (p. 41)

Material y métodos

La investigación presentó un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental basado en la utilización de métodos investigativos de tipo inductivo, deductivo, y por medio de un estudio de campo y con el uso de herramienta estadísticas y matemáticas, fueron procesados los diferentes datos e información recopilados que permitieron cuantificar el SBU. Se aplicó las técnicas e instrumentos de recolección de información a través de cuadros de registros se basaron como fuentes de artículos, tesis de investigación, libros, informes estadísticos, entre otras fuentes de información secundarias.

La metodología empleada en el desarrollo del presente estudio científico fue descriptiva, evaluativa y correlacional, mediante el uso de fuentes de información

Tales como diversas publicaciones científicas y el uso de encuestas con un cuestionario de preguntas cerradas como instrumento investigativo, se emplearon sistema estadísticos para analizar los datos de las variables de esta investigación.

A través de los datos estadísticos matemáticos, recopilados acuerdo a las encuestas de las empresas comerciales del SBU se evaluó los servicios básicos de las empresas comerciales del cantón Portoviejo, y finalmente a partir de la implementación de un modelo de Alfa de Cronbach, se registró la información estadística para el análisis del cuestionario de cada encuesta, de esta manera se obtuvo información válida y de carácter empírico sobre la afectación del SBU en las empresas comerciales del cantón Portoviejo por medio del software SPSS, se identificó el nivel de correlación de la variable de estudio. Los datos cuantitativos obtenidos se describieron en base a la recopilación de datos de las encuestas a las empresas comerciales como frecuencias y porcentajes pertinente a través de 27 empresas encuestadas.

Estas encuestas se realizaron de manera presencial a los gerentes y/o encargados de estas. Por ende, se aplicaron encuestas a las 27 empresas comerciales, mencionadas en las tablas 3,4 y 5. Las cuales estas empresas ubicadas en el cantón Portoviejo como tal pertinente de esta investigación, y en la tabla 6 el SPSS, obteniendo los datos obtenidos.

Resultados

La presencia e importancia de las empresas comerciales en el mercado, las mismas se evidencia en el cantón Portoviejo, razón por la cual se expone a través de las siguientes tablas la presencia y naturaleza de las mismas en correspondencia al criterio de estudio de esta investigación.



En tal sentido en la tabla 1, se expone a continuación la evolución que ha venido teniendo el salario básico unificado en el Ecuador, durante un periodo desde 2015 a 2024, mientras que en la tabla 2 muestra la información de un grupo de países de Latinoamérica con salario básico reglamentado que fueron convertidos a dólar estadounidense, entre los años 2023 y 2024 para una mejor comprensión de lo manifestado:

Tabla 1
Salario Básico Unificado en Ecuador a partir del 2015 – 2024

Años	Salario Mínimo Vital en dólares
2015	\$ 354,00
2016	\$ 366,00
2017	\$ 375,00
2018	\$ 386,00
2019	\$ 394,00
2020	\$ 400,00
2021	\$400,00
2022	\$425,00
2023	\$ 450,00
2024	\$ 460,00

Fuente: Elaborado a partir de datos estadísticos del Banco Central del Ecuador

Tabla 2
Salario Mínimo Mensual en Algunos Países de Latinoamérica 2023 - 2024

Países	Salario Mínimo 2023	Salario Mínimo 2024
Argentina	\$ 189,00	\$ 152,00
Brasil	\$ 250,00	\$ 291,00
Chile	\$ 475,00	\$ 521,00
Colombia	\$ 242,00	\$ 335,00
Ecuador	\$ 450,00	\$ 460,00
México	\$ 325,00	\$ 440,00
Panamá	\$326,00	\$326,00
Perú	\$269,00	\$269,00
R. Dominicana	\$ 205,00	\$ 245,00
Uruguay	\$ 540,00	\$ 570,00

Fuente: Statista.com

Tabla 3

Nombre	Situación Legal	Tipo de compañía	Fecha de Constitución
--------	-----------------	------------------	-----------------------

Imporfrio & Servi S.A	Activa	Anónima	10/08/2010
Jardines de Manabí Jardema S.A	Activa	Anónima	29/11/1990
Importaciones Selectas S.A	Activa	Anónima	22/01/2008
Imprenta Ramírez S.A.	Activa	Anónima	17/09/2001
Agencias de Viajes Internacionales	Activa	Anónima	08/07/2016
Portoviejotravel S.A			
Compañía de transporte de carga pesada Portoviejo S.A Cotransporto	Activa	Anónima	14/06/2013
Compañía de transporte de carga pesada “los valles de Portoviejo” losvalport S.A	Activa	Anónima	22/08/2012
Central de radio taxis Portoviejo S.A	Activa	Anónima	08/05/2008
Crataport			
Asociación médica renal Portoviejo	Activa	Anónima	12/11/2002
Asmerp S.A			
Transportes escolares Portoviejo S.A	Activa	Anónima	10/12/1999
Tranesp			
Industria licorera Portoviejo SA	Activa	Anónima	18/04/1979
Inliposa.			
Rectificadora Álava S.A.	Activa	Anónima	25/08/1993
Almacenes MMCORP S.A.	Activa	Anónima	11/08/2004
Tecglo S.A.	Activa	Anónima	17/07/2023

Empresas Comerciales del Cantón Portoviejo Registradas en la Superintendencia de Compañías – Anónima

Fuente: Elaborado a partir de datos estadísticos de la Superintendencia de Compañía

Tabla 4
Empresas Comerciales del Cantón Portoviejo Registradas en la Superintendencia de Compañías – Sociedad por Acciones Simplificada

Nombre	Situación Legal	Tipo de compañía	Fecha de Constitución
La casa del Accesorio e Importaciones JVDC S.A.S	Activa	Sociedad por acciones simplificada	10/08/2010
Hotel Ceibo Dorado S.A.S	Activa	Sociedad por acciones simplificada	29/11/1990
Pastelería Andony Andonypas S.A.S	Activa	Sociedad por acciones simplificada	22/01/2008
Portoviejo Digital PD S.A.S	Activa	Sociedad por acciones simplificada	17/09/2001
Constructora Portoviejo	Activa	Sociedad por acciones	08/07/2016



S.A.S		simplificada	
Portoviejo Shopping	Activa	Sociedad por acciones	14/06/2013
Portoshops S.A.S		simplificada	
Portoviejo Documental S.A	Activa	Anónima	22/08/2012
Portoviejo a un Click	Activa	Sociedad por acciones	08/05/2008
Portoviejoaunclick S.A.S.		simplificada	
Avihol Manabí GUIMCA	Activa	Sociedad por acciones	12/11/2002
S.A.S.		simplificada	

Fuente: Elaborado a partir de datos estadísticos de la Superintendencia de Compañía

Tabla 5
Empresas Comerciales del Cantón Portoviejo Registradas en la Superintendencia de Compañías - Responsabilidad limitada

Nombre	Situación Legal	Tipo de compañía	Fecha de Constitución
Guerron Zevallos CIA. LTDA	Activa	Responsabilidad limitada	11/04/2000
Ferretería Fabián Cedeño	Activa	Responsabilidad limitada	31/08/2011
C.I.A. LTDA. Ferrefabian			
Portoviejo Seguridad Porsegur	Activa	Responsabilidad limitada	11/07/1995
CIA. LTDA.			
Seguridad SEGURIFUERZAS	Activa	Responsabilidad limitada	19/08/2003
CIA. LTDA.			

Fuente: Elaborado a partir de datos estadísticos de la Superintendencia de Compañía

Por consiguiente, los datos mostrados en las tablas 3, 4 y 5, indican las empresas comerciales del cantón Portoviejo registradas en la Superintendencia de Compañías, se encuentran en estado activo y con su respectiva fecha de constitución, existiendo entre estas varias empresas de naturaleza diversa, donde se ofrecen servicios de transporte, por ejemplo: Agencias de viajes internacionales Portoviejotravel S.A, Transportes escolares Portoviejo S.A Tranesp; empresas de seguros: Portoviejo Seguridad Porsegur CIA. LTDA, Guerron Zevallos CIA. LTDA, y las que ofrecen sus productos hacia el consumidor como: Importaciones Selectas S.A, Ferretería Fabián Cedeño C.I.A. LTDA. Ferrefabian, La casa del Accesorio e Importaciones JVDC S.A.S, entre otras más, tal y como se refleja en las tablas expuestas previamente. Estas empresas están ubicadas en la zona céntrica del cantón Portoviejo y sus alrededores, con la finalidad de ofrecer un mejor servicio o producto para la satisfacción de la ciudadanía.

Resultados



Tabla 6
Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,812860	10

Nota. Resultados del análisis de confiabilidad con el Alfa de Cronbach

En la tabla 6, se puede apreciar que se obtuvo como resultado que el Alfa de Cronbach es de 0,812860, dando una confiabilidad baja para el instrumento que mide el nivel de motivación. Por ello, se hizo el análisis de todos ítems para ver cómo afecta cada elemento al coeficiente de fiabilidad.

Tabla 7
Estadísticas de Total de Elemento

No.	Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
1	¿Ha existido recorte del personal en la empresa?	,00	4,0	10,00	13,00	,00
2	¿La calidad de los servicios o productos se han visto afectados	4,00	,00	3,00	20,00	,00
3	¿Los ingresos del servicio o producto que brinda la empresa han variado	0,00	18,00	,00	9,00	,00
4	¿La calidad de los servicios o productos se han visto afectados	20,00	5,00	,00	2,00	,00
5	¿Existió un incremento del costo laboral	22,00	5,00	,00	,00	,00
6	¿Mejora el rendimiento laboral?	,00	21,00	,00	6,00	,00
7	¿Existe inconformidad laboral?	,00	14,00	8,00	5,00	,00
8	¿Los sueldos de los trabajadores son cancelados en el tiempo establecido?	,00	19,99	6,00	2,00	,00
9	¿El SBU, está acorde al coste de vida de la empresa en la actualidad? Esta pregunta no tiene sentido porque las empresas no tienen coste de vida	,00	19,00	,00	8,00	,00
10	¿La evolución del SBU ha tenido un impacto positivo en el área laboral dentro de la empresa?	,00	21,00	5,00	1,00	,00

Nota. Resultados de escala si se elimina el elemento

Se aprecia que, si se elimina el ítem 5, la confiabilidad se incrementa al valor de 22,00



Entonces se procedió a repetir el proceso suprimiendo la pregunta correspondiente a dicho ítem.

Tabla 8
Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
22,00	9

Nota. Resultados del análisis de confiabilidad con el Alfa de Cronbach para 9 elementos. Se puede apreciar que se obtuvo como resultado que el Alfa de Cronbach es de 22,00 para el instrumento que mide el nivel de motivación. Con ello, se tiene como resultado que el instrumento es confiable y puede utilizar en la investigación correspondiente.

El coeficiente Alfa de Cronbach calculado mediante el software SPSS es de 0,812860. Por lo tanto, el instrumento es confiable.

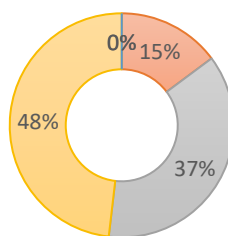
El instrumento ideal que se va a usar en la investigación posee 9 ítems, donde se descarta la pregunta 5.

Los resultados de este estudio han sido determinados mediante la encuesta aplicada a los gerentes y/o encargados de las empresas comerciales del cantón Portoviejo, las cuales permitieron realizar el diagnóstico sobre el análisis financiero y la toma de decisiones. Por ende, se obtienen los siguientes resultados:

Figura 1

¿Con el aumento del SBU, ha existido recorte del personal en la empresa?

■ Muy de acuerdo ■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Muy en desacuerdo



Fuente: Elaborado a partir del estudio de campo desarrollado

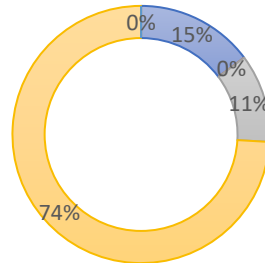
Como se puede apreciar en la figura 1, el 48% respondió en desacuerdo, donde no hubo recorte de personal con el aumento del SBU, el 15% alegaron que, de acuerdo, donde se aprecia que existieron ciertos despidos por parte de las empresas, por último, el 37% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo. Todo esto indica que el aumento del SBU, en su gran mayoría, no fue fundamento para que existan despidos por parte de las instituciones, beneficiando así al empleado, y, por otra parte, las empresas mejoren aún más con los servicios brindados por parte de estos con sus años de experiencia, propinando eficacia y

eficiencia hacia el cliente.

Figura 2

¿La calidad de los servicios o productos se han visto afectados en cierta forma con el aumento del SBU año a año?

■ Muy de acuerdo ■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ muy en desacuerdo



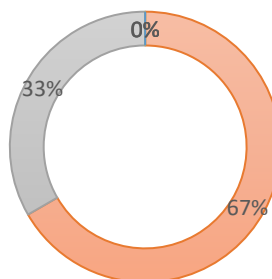
Fuente: Elaborado a partir del estudio de campo desarrollado

De acuerdo con los resultados obtenidos en la figura 2, el 74% estuvo en desacuerdo con que la calidad de los servicios o productos se hayan visto afectados con el aumento del SBU año a año, muy de acuerdo el 15%, y por último, ni de acuerdo ni en desacuerdo el 11%. En su gran mayoría la calidad de lo que ofrece cada empresa a sus clientes no se vio afectada, puesto a que la misma es importante, ya que esta permite a las empresas diferenciarse de la competencia, ofrecer un producto o servicio de mayor valor y mejorar la satisfacción y lealtad de los clientes. Todo esto se traduce en un mayor beneficio para las empresas en mención.

Figura 3

¿Los ingresos del servicio o producto que brinda la empresa han variado con el aumento del costo laboral progresivamente

■ Muy de acuerdo ■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Muy en desacuerdo



Fuente: Elaborado a partir del estudio de campo desarrollado

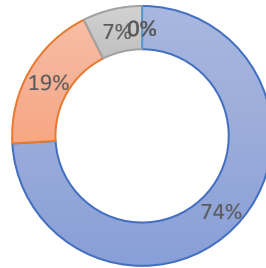
En la figura 3, se puede apreciar que los ingresos del servicio o producto que brinda la empresa han variado con el aumento del costo laboral progresivamente, con un 67% de las empresas encuestadas estando de acuerdo, y por otra parte ni de acuerdo ni en desacuerdo el 33% de estas. Uno de los factores clave que contribuye al aumento de los

precios de los materiales es el incremento en los costos de producción. Las empresas se enfrentan a gastos más elevados en materias primas, mano de obra y logística, lo que se refleja en los precios finales.

Figura 4

¿La calidad de los servicios o productos se han visto afectados en cierta forma con el aumento del SBU año a año?

■ Muy de acuerdo ■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Muy en desacuerdo



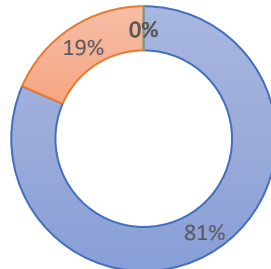
Fuente: Elaborado a partir del estudio de campo desarrollado

Como se muestra en la figura 4, el 74% estuvo muy de acuerdo en que los precios de los servicios o productos se hayan visto afectados de cierta forma con el aumento del SBU año a año, de acuerdo estuvo el 19%; no obstante, los que estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo fue tan solo el 7%. Los precios que brindan las empresas mencionadas en cuanto a sus productos y servicios se vieron afectados tomando en cuenta que el costo de producción, son gastos necesarios para mantener un proyecto, línea de procesamiento o un equipo de funcionamiento dentro de la empresa, esto ha permitido que de cierta forma los precios en un 74%, como ya se mencionó, hayan variado para el consumo de los clientes.

Figura 5

¿Existió un incremento del costo laboral a pesar de factores no previstos como la emergencia sanitaria en los últimos años dentro de la empresa?

■ Muy de acuerdo ■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Muy en desacuerdo



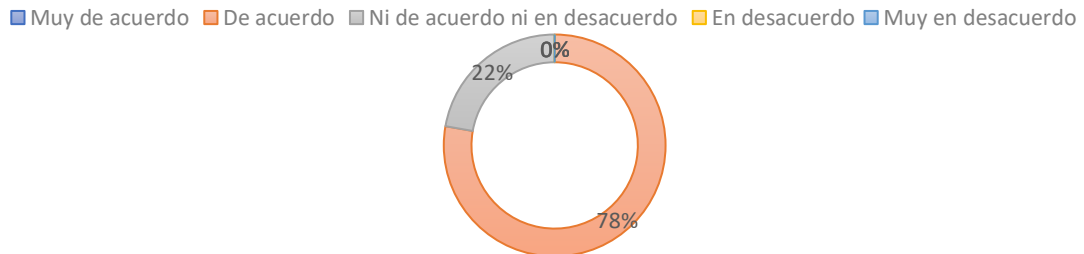
Fuente: Elaborado a partir del estudio de campo desarrollado

Como nos indica la figura 5, dentro de la empresa existió un incremento del costo laboral a pesar de factores no previstos como la emergencia sanitaria, siendo así que el 81% estuvo muy de acuerdo con lo antes mencionado, y el 19% de acuerdo. Las empresas

seguían cumpliendo con sus empleados a pesar de las circunstancias en ese entonces, es decir, era una obligación que va mucho más allá del salario que se les pagaba a sus colaboradores, si esto no se tenía en cuenta, esto implicaba en muchas ocasiones, dificultades para el negocio.

Figura 6

¿Considera usted que el SBU que percibe el trabajador dentro de la empresa según su cargo, permita que rinda de manera óptima en sus labores?

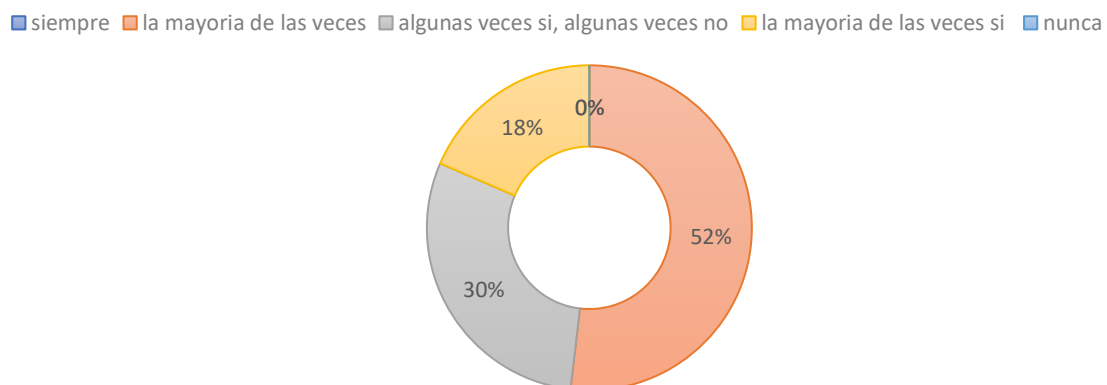


Fuente: Elaborado a partir del estudio de campo desarrollado

Los datos mostrados en la figura 6, nos indica que el 78% respondieron de acuerdo en que el SBU que percibe el trabajador dentro de la empresa según su cargo, permite que rinda de manera óptima en sus labores diarias, sin embargo, el 22% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo. Ahora, la gestión de salarios acorde al cargo del empleado es una herramienta primordial en la que se busca maximizar el potencial y alinear sus intereses con los objetivos de la empresa. Entonces se puede decir que, usando cierto tipo de gestión, la empresa se asegura en contratar a alguien que sea capaz de cubrir las obligaciones y responsabilidades de esta, siendo así, que el sueldo que perciba el trabajador sea el óptimo o el adecuado dependiendo del cargo que ejerce.

Figura 7

¿Existen alguna queja o inconformidad por parte de sus empleados por el sueldo que perciben dentro de la empresa?



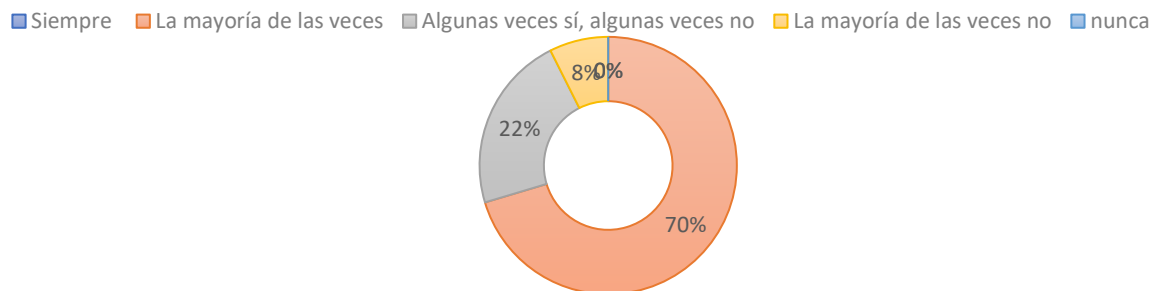
Fuente: Elaborado a partir del estudio de campo desarrollado

La figura 7 nos indica que el 52% de sus empleados, en la mayoría de las veces existe

queja o inconformidad por el sueldo que perciben dentro de la empresa, por otra parte, el 30% de los encuestados manifestaron que algunas veces sí, algunas veces no del sueldo que perciben los trabajadores, de la misma manera el 18% la mayoría de las veces sí. Podemos decir que más allá de que exista una necesidad y haya cierta inconformidad con los sueldos cancelados por parte de los empleadores hacia sus empleados, toda empresa conlleva una tabla salarial la cual es una herramienta que proporciona una visión detallada en donde se conforman los sueldos de un trabajador.

Figura 8

¿Con el incremento del SBU los sueldos de los trabajadores son cancelados en el tiempo establecido?

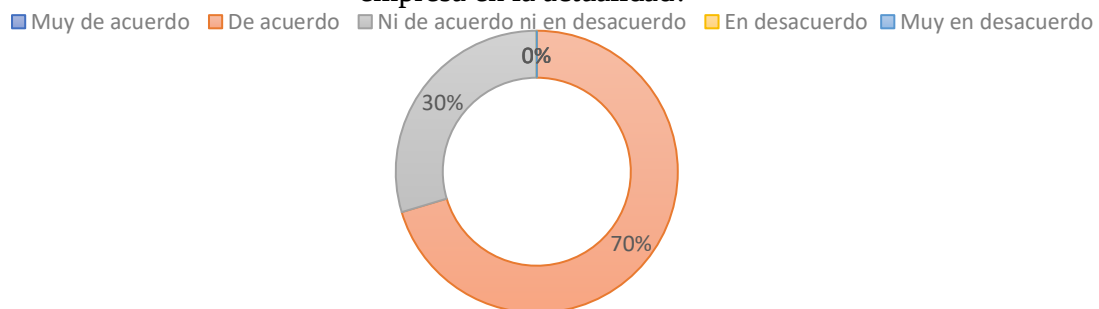


Fuente: Elaborado a partir del estudio de campo desarrollado

Como se puede observar en la figura 8, el 70% la mayoría de las veces los sueldos de los trabajadores son cancelados en el tiempo establecido, mientras que el 22% los sueldos algunas veces sí, algunas veces no, son cancelados a tiempo, y el 8% la mayoría de las veces no. Si bien es cierto, gran parte de las empresas mencionadas en este artículo, cancela los sueldos de manera puntual a sus trabajadores, por otro lado existe cierta impuntualidad, en conclusión la remuneración al empleado es una obligación por parte del empleador, estos pueden ser de manera mensual, quincenal o semanal dependiendo la institución o del contrato, a pesar de existir por ley días plazo, hay empresas en las que no se cumple las normativas por motivos extracurriculares donde normalmente se llegan a dar acuerdos de palabra para que sus sueldos sean cancelados.

Figura 9

¿Cree que el último incremento que tuvo el SBU, está acorde al coste de vida de la empresa en la actualidad?



Fuente: Elaborado a partir del estudio de campo desarrollado

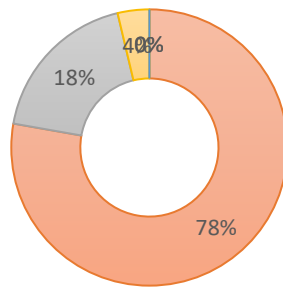
Los resultados de la figura 9, nos indica que el 70% estuvo de acuerdo con que cree que

el último incremento que tuvo el SBU, está acorde al coste de vida de la empresa en la actualidad, mientras que el 30% está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Gran parte de las empresas investigadas consumen o invierten en el coste de vida para así obtener un determinado nivel de satisfacción económico, esto se lo puede relacionar también con el poder adquisitivo, siendo así mismo, estas puedan obtener buena acogida o referencias por parte de los consumidores a quienes brindan los servicios o productos que ofrecen y así cubrir sus necesidades.

Figura 10

¿Considera usted que la evolución del SBU ha tenido un impacto positivo en el área laboral dentro de la empresa?

■ Siempre ■ La mayoría de las veces ■ Algunas veces sí, algunas veces no ■ La mayoría de las veces no ■ Nunca



Fuente: Elaborado a partir del estudio de campo desarrollado

La figura número 10, nos indica que el 78%, la mayoría de las veces la evolución del SBU ha tenido un impacto positivo en el área laboral dentro de la empresa, mientras el 18% considera que algunas veces sí, algunas veces no, y el 4% la mayoría de la veces no. Esta evolución del SBU, puede ser el resultado de varios factores positivos, como el reconocimiento del desempeño del empleado, los ajustes del costo de vida, la aspiración a un puesto de mayor responsabilidad, o como parte de un registro salarial establecido por la empresa, todo esto conlleva a una competitividad laboral dentro de la misma donde se puede llegar a dar beneficios a corto o mediano plazo para las instituciones.

Discusión

En primera instancia es pertinente señalar que la información recopilada para identificar el Salario Básico Unificado y su incidencia en las empresas comerciales del cantón Portoviejo se basa en información de carácter primario que deriva de un estudio de campo a través del uso de encuestas empleados en este estudio científico, misma que ha sido validada a través del coeficiente de Alfa de Cronbach mediante el programa Microsoft SPSS, el cual permite identificar las confiabilidad y validez de información de naturaleza primaria, cuyo coeficiente el cual se permite que el valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0.7; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja, y según el cálculo en correspondencia a la información recopilada a través del estudio de campo realizado, se obtuvo que la misma evidenció un

Alfa de Cronbach de 0.81286, lo cual representa un 81.29% de confiabilidad y validez de la información recolectada, deduciendo en tal sentido que los resultados en cuanto al estudio de campo efectuado es altamente confiable, que fueron obtenidos este resultados mediante el Microsoft SPSS.

En otro sentido, y correspondiente a los resultados de la investigación, si hablamos de Salario Básico Unificado, se puede deducir que es uno de los más altos de la región, lo que no solo ha mejorado relativamente el nivel de vida de los ecuatorianos, sino que ha conllevado a la economía a diferentes cambios, como lo es ahora a las empresas comerciales del cantón Portoviejo, tema que se trató en esta investigación, con el alza progresiva del Salario Básico Unificado, no solo ha sido algo viable para los empleados, sino varios enigmas para los empleadores.

A lo largo de la investigación, se tuvo como objeto descifrar en qué incide el SBU en las empresas comerciales del cantón Portoviejo, puesto a que esto ha traído ciertas permutas a las mismas, tomando en cuenta que el coste de vida de las empresas comerciales es admisible hoy por hoy, tanto para los empleadores y sus empleados, tomando en cuenta los datos estadísticos previo a los resultados. Por tanto, hablamos de un concepto teórico expresado por medio de un índice que mide las variaciones en el gasto de esto para la consecución de dicho objetivo.

Es así que, una de las tantas disyuntivas que se puede describir para dar medidas puntuales a esta investigación, es que, a menor costo laboral, mayor será la medida para aumentar la contratación o el empleo, para que así las empresas comerciales puedan cubrir y satisfacer las necesidades del consumidor brindando calidad.

Conclusiones

La finalidad de este trabajo ha sido analizar la incidencia del Salario Básico Unificado en las empresas comerciales del cantón Portoviejo. Para la elaboración de este artículo, fueron considerados los fundamentos teóricos de las variables objeto de estudio, identificando al Salario Básico Unificado como la remuneración o sueldo mínimo que se le paga a un empleado por brindar servicios o productos, de tal manera que con estos ingresos puedan cubrir sus necesidades básicas.

Con el aumento progresivo del Salario Básico Unificado año a año, las empresas comerciales del cantón Portoviejo, se han visto vinculadas a una serie de cambios, como el alza de precio de sus productos y servicios, sin embargo, la calidad de los mismos no se ha visto afectada, por otra parte, en su minoría ha existido recorte de personal, Dado caso que los resultados obtenidos son conforme con la teoría, que sugiere el aumento de los salarios, incluido que el Salario Básico Unificado está acorde al coste vida de las empresas comerciales del cantón Portoviejo.

Dentro del propósito para el SBU en la economía ecuatoriana hubo un lento crecimiento de esta variable, debido al aumento leve del SBU y una variación con tendencia

decreciente, es importante mencionar que en términos monetarios y matemáticos, el SBU se mantuvo en constante crecimiento, esto como una maniobra política de los presidentes para mejorar la calidad de vida y disminuir la pobreza a nivel nacional.

Así mismo se explican las razones por las que las empresas comerciales del Portoviejo son de máxima prioridad y se reconoce por parte de los gerentes y directivos encuestados la necesidad de conformar un nivel de empleo que pueda integrar, buscar, organizar, almacenar y analizar toda la información de tipo operativa, táctica y estratégica en las empresas comerciales de la ciudad de Portoviejo, de manera que los directivos puedan tomar decisiones determinantes en el funcionamiento de los trabajadores y el procesamiento de diversas técnicas y herramientas en las empresas comerciales de Portoviejo.

Referencias Bibliográficas

Aguilar Villalva, G. G. (2013). El pago del salario básico unificado a los trabajadores de la construcción genera conflictos laborales con el patrono en el juzgado primero de trabajo de Tungurahua durante el período Enero-Diciembre del 2011 (Bachelor's thesis). <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5277/1/DER-673-Villalva%20Giovanna.pdf>

Arciniegas, G. (2013). Modelo de gestión de inventarios para empresas comerciales de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura. UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura, 2(2), 11-26.

Asamblea Nacional del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro., 449, 79-93. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://jprf.gob.ec/wp-content/uploads/2023/03/1.-Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador-2.pdf>

Asamblea Nacional del Ecuador, (2012). Código de Trabajo. Quito: Registro Oficial Suplemento 167.

Barragán, J., & Villarreal, J. (2019). Diferencias en el crecimiento económico entre países desarrollados y en desarrollo en las negociaciones de tratados de libre comercio en el continente americano y el impacto de las barreras culturales en las negociaciones internacionales. Daena: International Journal of Good Conscience, 14(2), 159-189.

Briones, A. A. M. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. Dominio de las Ciencias, 3(2), 947-964. [file:///C:/Users/ruben%20cede%C3%B1o/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaGestionAdministrativaParaLaInnovaci-6325898%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ruben%20cede%C3%B1o/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaGestionAdministrativaParaLaInnovaci-6325898%20(1).pdf)

Código de Comercio. (2019). Registro Oficial Suplemento 497. Artículos del Código de Comercio.

[https://www.supercias.gob.ec/bd_supercias/descargas/lotaip/a2/2019/JUNIO/C%C3%B3digo de Comercio.pdf](https://www.supercias.gob.ec/bd_supercias/descargas/lotaip/a2/2019/JUNIO/C%C3%B3digo%20de%20Comercio.pdf)



Chacón Paredes, W. (2020). El control interno como herramienta fundamental contable y controladora de las organizaciones. <https://www.aeca.es/old/buscador/infoaeca/articulospecializados/pdf/auditoria/pdfcontabilidad/15.pdf>

Chacón, D. (2013). Empresas. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/diferencia-entre-empresas-de-servicios-ycomercializadoras-en-sus-estados-financieros/>

Delgado, G. M. R. (2024). Evolución del salario básico unificado en Ecuador: Análisis de la última década. Revista Social Fronteriza, 4(2), e42223-e42223. <https://www.revistasocialfronteriza.com/ojs/index.php/rev/article/view/223/389>

Fernández Cedeño, G. P., & Rodríguez Vega, N. A. (2024). Variación del salario básico unificado en el Ecuador con relación a la canasta básica familiar en el periodo 2019-2023. https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/22658/1/Trabajo_Titulacion_2725.pdf

Latacunga Jácome, M. N. (2023). Salario Básico Unificado y la línea de pobreza poblacional del Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37968/1/T5781e.pdf>

Largo, W., & Rodas, D. B. (2013). Incidencia del salario mínimo sobre el empleo de los jóvenes en el Ecuador (Doctoral dissertation, Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca, Cuenca-Ecuador). <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/5007/1/Tesis.pdf>

Martínez, J. (2018). La historia sin fin: el debate por el salario mínimo. Análisis económico, 33(83), 5-28. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=La+historia+sin+fin%3A+el+debate+por+el+salario+m%C3%ADnimo.+An%C3%A1lisis+econ%C3%B3mico%2C+33%2883%29%2C+5-28.+&btnG=

Macías, D. A. J., & Giler, M. A. B. (2024). Las pequeñas empresas comerciales y su impacto en la economía local del cantón Portoviejo. Dominio de las Ciencias, 10(2), 1869-1889.

Mendiluz, D., & Jimenez, Y. (2018). La teoría del desarrollo y su influencia en América Latina. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 6(1), 22-46.

Morán, G., Vega, F., & Mora, R. (2018). Análisis de la relación entre el ingreso familiar mensual y el costo 29 de la canasta básica en el Ecuador. Periodo 1982 – 2017. Espacios, 39(47), 36-48. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n47/a18v39n47p36.pdf>

Pacheco, J. D., Aguayo, M. C. L., & Quiroz, A. E. P. (2020). Salario básico unificado y el nivel socioeconómico de Santa Ana en el período 2007–2017. ECA Sinergia, 11(3), 7-18. <file:///C:/Users/ruben%20cede%C3%B1o/Downloads/2008-Art%C3%ADculo-9414-1-10-20201013.pdf>



Torrens, M. E. P., & Goya, G. R. (2019). Salarios mínimos y necesidades vitales. ECA Sinergia, 10(3), 108-118. [file:///C:/Users/ruben%20cede%C3%B1o/Downloads/Dialnet-SalariosMinimosYNecesidadesVitales-7380981%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ruben%20cede%C3%B1o/Downloads/Dialnet-SalariosMinimosYNecesidadesVitales-7380981%20(2).pdf)

Zurita, E. G., González, M. G., Dávalos, E. R., & Borja, M. E. (2017). Impacto de la inmigración sobre el crecimiento de la renta per cápita de Ecuador (2001-2015). Revista Científica Hermes, 19, 514-535.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.



Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior