



TECNOLOGICO SUPERIOR
“CORDILLERA”

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS -
PERSONAL**

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE
TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD CIVIL Y
COMERCIAL SU ELÉCTRICO A FIN DE MEJORAR EL NIVEL DE
CONOCIMIENTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS QUE LOS AMPARA
UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016

Proyecto de investigación I+D+I previo a la obtención del título de Tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos-Personal

Autor: Luz Ximena Cartuche Patiño

Tutor: Ing. Ángela Camino

Quito, Mayo 2016



DECLARACIÓN DE APROBACIÓN TUTOR Y LECTOR

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL SU ELÉCTRICO A FIN DE MEJORAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS QUE LOS AMPARA UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016



CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, **Luz Ximena Cartuche Patiño** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No.**1104753676** de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual, que dice: *“La cesión exclusiva de los derechos de autor confiere al cesionario el derecho de explotación exclusiva de la obra, oponible frente a terceros y frente al propio autor. También confiere al cesionario el derecho a otorgar cesiones o licencias a terceros, y a celebrar cualquier otro acto o contrato para la explotación de la obra, sin perjuicio de los derechos morales correspondientes. En la cesión no exclusiva, el cesionario está autorizado a explotar la obra en la forma establecida en el contrato”*; en concordancia con lo establecido en los artículos 4, 5 y 6 del cuerpo de leyes ya citado, manifiesto mi voluntad de realizar la cesión exclusiva de los derechos de autor al Instituto Superior Tecnológico Cordillera, en mi calidad de Autor del Trabajo de Titulación que he desarrollado para la obtención de mi título profesional denominado: **“ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL SU ELÉCTRICO A FIN DE MEJORAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS QUE LOS AMPARA UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2016”** facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo transcrito.

Luz Ximena Cartuche Patiño

CI:110475367-6

Quito, a los 26 días del mes de mayo del 2016

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL SU ELÉCTRICO A FIN DE MEJORAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS QUE LOS AMPARA UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016



CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELECTUAL

Comparecen a la celebración del presente contrato de cesión y transferencia de derechos de propiedad intelectual, por una parte, el estudiante *Luz Ximena Cartuche Patiño*, por sus propios y personales derechos, a quien en lo posterior se le denominará el “CEDENTE”; y, por otra parte, el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CORDILLERA, representado por su Rector el Ingeniero Ernesto Flores Córdova, a quien en lo posterior se lo denominará el “CESIONARIO”. Los comparecientes son mayores de edad, domiciliados en esta ciudad de Quito Distrito Metropolitano, hábiles y capaces para contraer derechos y obligaciones, quienes acuerdan al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA: ANTECEDENTE.- a) El Cedente dentro del pensum de estudio en la carrera de Administración de Recursos Humanos-Personal que imparte el Instituto Superior Tecnológico Cordillera, y con el objeto de obtener el título de Tecnólogo en, Administración de Recursos Humanos-Personal el estudiante participa en el proyecto de grado denominado “**ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL SU ELÉCTRICO A FIN DE MEJORAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS QUE LOS AMPARA UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**”, el cual incluye la elaboración de un plan de capacitación para mejorar el conocimiento de deberes y derechos **b)** Por iniciativa y responsabilidad del Instituto Superior Tecnológico Cordillera se desarrolla una capacitación para mejorar el conocimiento de las leyes del Código de Trabajo, motivo por el cual se regula de forma clara la cesión de los derechos de autor que genera la obra literaria y que es producto del proyecto de grado, el mismo que culminado es de plena aplicación técnica, administrativa y de reproducción.



SEGUNDA: CESIÓN Y TRANSFERENCIA.- Con el antecedente indicado, el Cedente libre y voluntariamente cede y transfiere de manera perpetua y gratuita todos los derechos patrimoniales del programa de ordenador descrito en la cláusula anterior a favor del Cesionario, sin reservarse para sí ningún privilegio especial (código fuente, código objeto, diagramas de flujo, planos, manuales de uso, etc.). El Cesionario podrá explotar el plan de capacitación por cualquier medio o procedimiento tal cual lo establece el Artículo 20 de la Ley de Propiedad Intelectual, esto es, realizar, autorizar o prohibir, entre otros: a) La reproducción del programa del manual por cualquier forma o procedimiento; b) La comunicación pública del software; c) La distribución pública de ejemplares o copias, la comercialización, arrendamiento o alquiler del programa de ordenador; d) Cualquier transformación o modificación del programa de ordenador; e) La protección y registro en el IEPI el programa de ordenador a nombre del Cesionario; f) Ejercer la protección jurídica del programa de ordenador; g) Los demás derechos establecidos en la Ley de Propiedad Intelectual y otros cuerpos legales que normen sobre la cesión de derechos de autor y derechos patrimoniales.

TERCERA: OBLIGACIÓN DEL CEDENTE.- El cedente no podrá transferir a ningún tercero los derechos que conforman la estructura, secuencia y organización del plan de capacitación que es objeto del presente contrato, como tampoco emplearlo o utilizarlo a título personal, ya que siempre se deberá guardar la exclusividad del programa de ordenador a favor del Cesionario.

CUARTA: CUANTIA.- La cesión objeto del presente contrato, se realiza a título gratuito y por ende el Cesionario ni sus administradores deben cancelar valor alguno o regalías por este contrato y por los derechos que se derivan del mismo.

QUINTA: PLAZO.- La vigencia del presente contrato es indefinida.

SEXTA: DOMICILIO, JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.- Las partes fijan como su domicilio la ciudad de Quito. Toda controversia o diferencia derivada de éste, será resuelta directamente entre las partes y, si esto no fuere factible, se solicitará la asistencia de un Mediador del Centro de Arbitraje y Mediación de la



Cámara de Comercio de Quito. En el evento que el conflicto no fuere resuelto mediante este procedimiento, en el plazo de diez días calendario desde su inicio, pudiendo prorrogarse por mutuo acuerdo este plazo, las partes someterán sus controversias a la resolución de un árbitro, que se sujetará a lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación, al Reglamento del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de comercio de Quito, y a las siguientes normas: a) El árbitro será seleccionado conforme a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación; b) Las partes renuncian a la jurisdicción ordinaria, se obligan a acatar el laudo arbitral y se comprometen a no interponer ningún tipo de recurso en contra del laudo arbitral; c) Para la ejecución de medidas cautelares, el árbitro está facultado para solicitar el auxilio de los funcionarios públicos, judiciales, policiales y administrativos, sin que sea necesario recurrir a juez ordinario alguno; d) El procedimiento será confidencial y en derecho; e) El lugar de arbitraje serán las instalaciones del centro de arbitraje y mediación de la Cámara de Comercio de Quito; f) El idioma del arbitraje será el español; y, g) La reconvenición, caso de haberla, seguirá los mismos procedimientos antes indicados para el juicio principal.

SÉPTIMA: ACEPTACIÓN.- Las partes contratantes aceptan el contenido del presente contrato, por ser hecho en seguridad de sus respectivos intereses.

En aceptación firman a los 23 días del mes de marzo del dos mil diez y seis.

f)-----

Luz Ximena Cartuche Patiño

C.C. N°110475367-6

CEDENTE

f)-----

Instituto Superior Tecnológico Cordillera

CESIONARIO



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios primeramente que día a día me acompaña en cada paso que doy para poder seguir en el camino del bien, por darme la salud, conocimientos y la capacidad para poder seguir adelante cosechando logros y superando adversidades.

Mis padres que son dos pilares fundamentales en mi vida, gracias por brindarme su amor y hacer que todos los días de mi vida sean especiales, por el consuelo que me brindan cuando las cosas no resultan como se esperaba y celebrar conmigo mis triunfos.

A mi tutora Ángela Camino que con sus conocimientos y paciencia hizo posible poder terminar mi tesis.

Agradezco a la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico por darme la oportunidad de realizar la tesis en sus instalaciones.

A mis compañeros de clases como es Dayana, Eduardo, José. Erika amigos compañeros que estuvieron presentes en todo momento brindándome su amistad y apoyo para juntos podernos graduar.



DEDICATORIA

Dedico primeramente a Dios por llenar mi vida de amor, paz y alegría, por darme los conocimientos necesarios y la oportunidad para lograr cumplir una meta más en mi vida y guiarme por los caminos del bien.

Dedicado también a mis padres Lindauro Patiño y Gilberto Cartuche por regalarme su amor y cariño incondicional esta meta les pertenece por haberme dado la vida, dos personas que con su esfuerzo concedieron que pueda lograr mis objetivos superando los obstáculos, a mis hermanos por brindarme su apoyo y confianza en todo momento.

Dedicado a mi esposo Romel Coral que me brinda su amor y cariño en todo momento por el apoyo incondicional, es grato poder compartir este logro con todas las personas que me dieron su apoyo moral para poder culminar mis estudios académicos.



Índice general

DECLARACIÓN DE APROBACION TUTOR Y LECTOR	i
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	ii
CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL	iii
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
Índice general.....	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
Capítulo I: Antecedentes	1
1.1 Contexto	1
1.2 Justificación.....	3
1.3 Definición del problema central Matriz T.....	4
Capítulo II: Análisis de involucrados	7
2.1 Mapeo de involucrados	7
2.2 Matriz de análisis involucrados.....	9
Capítulo III: Problemas y objetivos	12
3.1 Árbol de problema	12
3.2 Árbol d ojetivos.....	15
Capítulo IV: Análisis de alternativas	17
4.1 Matriz de análisis de alternativas	17
4.2 Matriz de análisis de impacto de los objetivos.....	22
4.3 Diagrama de estrategias	26
4.4 Matriz de marco lógico	30
Capítulo V: Propuesta	36
5.1 Antecedentes de la propuesta	37
5.2 Justificación de la propuesta	38



5.3 Objetivo general.....	39
5.4 Orientación para el estudio	39
5.4.1 Que es un contrato de trabajo.....	39
5.4.2 Cuales son los tipos de contrato.....	39
5.4.3 En que situaciones se termina el contrato de trabajo	41
5.4.4 Cuales son los derechos del trabajador	42
5.4.5 Cuales son las obligaciones del trabajador.....	43
5.5 Relación de contenido.....	45
5.6 Metodología utilizada	46
5.6.1 Población.....	47
5.6.2 Muestra	48
5.6.3 Encuesta	48
5.6.4 Modelo de la encuesta.....	48
5.6.5 Análisis de la encuesta	50
Plan de capacitación.....	59
5.7 Taller	85
5.7.1 Video de bienvenida	85
5.7.2 Reglas de oro.....	85
5.7.3 Video o actividad para iniciar la exposición	87
5.7.3.1 Tema 1 Contrato de trabajo.....	88
5.7.3.2 Tema 2 Duración máxima de la jornada de trabajo	88
5.7.3.3 Tema 3 Utilidades de los trabajadores	89
5.7.3.4 Tema 4 Fondos de reserva	90
5.7.3.5 Tema 5 Despido intempestivo.....	90
5.7.4 Retroalimentación	91
Capítulo VI: Aspectos administrativos	92
6.1 Cronograma.....	93
6.2 Recursos.....	94
6.3 Presupuesto	95



Capítulo VII: Conclusiones y recomendaciones	96
7.1 Conclusiones	96
7.2 Recomendaciones	97
Bibliografía	98
Anexos	99



Índice de tablas

Tabla N0.1 “MATRIZ T”	4
Tabla N0. 2 Matriz de análisis de involucrados.....	9
Tabla N0. 3 Matriz de análisis de alternativas	18
Tabla N0. 4 Matriz de análisis de impacto de los objetivos.....	22
Tabla N0. 5 Matriz de marco lógico	30
Tabla N0. 6 Respuesta pregunta 1	50
Tabla N0. 7 Respuesta pregunta 2	51
Tabla N0. 8 Respuesta pregunta 3	52
Tabla N0. 9 Respuesta pregunta 4	53
Tabla N0. 10 Respuesta pregunta 5	54
Tabla N0. 11 Respuesta pregunta 6	55
Tabla N0. 12 Respuesta pregunta 7	56
Tabla N0. 13 Respuesta pregunta 8	57
Tabla N0. 14 Respuesta pregunta 9	58
Tabla N0. 15 Respuesta pregunta 10	59



Índice de Figuras

Figura N0. 1 Mapeo de involucrados	8
Figura N0. 2 Árbol de problemas	13
Figura N0. 3 Árbol de objetivos.....	15
Figura N0. 4 Diagrama de estrategias	27
Figura N0. 5 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 1.....	50
Figura N0. 6 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 2.....	51
Figura N0. 7 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 3.....	52
Figura N0. 8 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 4.....	53
Figura N0. 9 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 5.....	54
Figura N0. 10 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 6	55
Figura N0. 11 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 7	56
Figura N0. 12 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 8	57
Figura N0. 13 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 9	58
Figura N0 14 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 10	59



RESUMEN EJECUTIVO

La empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico fundada en el año 2000, establecida por el señor Andrés Vargas Oviedo y su esposa Rocío Oña. La empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico cuenta en la actualidad con un local principal ubicado en la Mañosca Oe3-85 y Av. Republica se dedica a la comercialización y distribución de material eléctrico de baja tensión, alta tensión, ferretería y equipo de protección industrial cumpliendo normas de calidad y marcas reconocidas en el mercado lo que permite garantizar los productos y satisfacer las necesidades de cada persona.

En la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico los trabajadores desconocen el Código de Trabajo y por ende sus derechos y deberes, en vista de que existe este vacío, se desarrolla un plan de capacitación acerca del Código de Trabajo el cual especificara cada uno de los artículos que deben ser cumplidos tanto por el empleador como por trabajador con la finalidad de mejorar los conocimientos de los trabajadores y así poder aportar al crecimiento de la empresa.



ABSTRACT

The company Comercial Civil Society and Its Electrical founded in 2000, established by Mr. Andres Vargas and his wife Rocio Oña. The company Civil Society and Business Your Electric currently has a main located in the Mañosca Oe3-85 and Av. Republica is dedicated to the marketing and distribution of low voltage electrical equipment, high voltage, hardware and industrial protection equipment fulfilling quality standards and recognized brands in the market which can guarantee products and meet the needs of each person.

In the company Civil Society and Its Electrical workers are unaware of the Labour Code and therefore their rights and duties, given that there is empty, a training plan on the Labour Code which will specify each develops items that must be met by both the employer and employee in order to improve the skills of workers and thus to contribute to the growth of the company.



INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como finalidad dar a conocer a los trabajadores las leyes del Código de Trabajo y reformas que actualmente amparan a la clase trabajadora mediante un plan de capacitación el cual es un proceso de gran importancia para las empresas que requieren incrementar su capital. Un plan de capacitación ayuda a aumentar el valor humano ya que permite realizar todas las actividades con calidad y eficiencia.

La capacitación se alinea con los objetivos estratégicos de la empresa, esta considerada como un pilar fundamental para adquirir nuevos conocimientos, reforzar los conocimientos aprendidos y para poder incrementar las actitudes necesarias para poder lograr el desarrollo personal y profesional de los trabajadores de la empresa. A través de la capacitación se logra un mayor rendimiento de los trabajadores ya que esto es una inversión y no un gasto.

El plan de capacitación fortalece la satisfacción de los clientes el cual genera un impacto positivo en los estados financieros de la empresa, el departamento de Talento Humano es el encargado de elaborar y desarrollar el plan de capacitación en la empresa el cual va a contribuir a la formación personal, cultural y de valores corporativos, el cual debe ser aprobado por el gerente de la empresa para poner en marcha esta actividad.



CAPÍTULO I

Antecedentes

1.1 Contexto

Dentro de América Latina la falta de conocimiento de los derechos y deberes laborales influía mucho en las personas ya que ellos aceptaban cualquier trabajo sin tener un salario justo aquellas personas se dedicaban únicamente a subsistir del salario que el empleador podía entregarles. En América Latina, el amparo de la mujer y el menor se concreta también en las leyes dictadas por casi todos los países del continente durante las primeras décadas del presente siglo, las jornadas de trabajo no deben exceder las 8 horas diarias. (Laboral, 2010)

Hubo muchos impedimentos para la publicación del Código de Trabajo, existía mucha oposición por parte de las personas que se negaban a repartir su capital de forma equitativa con sus trabajadores, por lo cual tenían que realizar huelgas para que de esta manera pudieran hacer cumplir sus derechos y recibir lo que les correspondía al trabajador y su familia, para poder brindarles una mejor calidad de vida a las personas las cuales dependían del trabajador.

Afines del año de 1935 se realiza la primera conferencia obrera a la cual asistieron Comités Regionales Permanentes con la finalidad de coordinar las actividades de las personas explotadas tanto del campo como de la ciudad, la inconformidad y la marcha de la clase obrera busca ser detenida por el dictador



Federico Páez el cual establece leyes reformistas como del Seguro Social obligatorio y a su vez restricciones a la ley de huelgas y la de Defensa Social. (Trabajo, Semanario en marcha, 2011)

En noviembre de 1937 en Ecuador se formó el primer Comité Pro-mejoramiento de la clase trabajadora contenía 34 organizaciones provinciales que estructuradas en uniones Sindicales desplegaron un intenso movimiento promoviendo la reunión del Tercer Congreso Obrero Ecuatoriano, este se instaló en Ambato el 20 de julio de 1938 en el Colegio Bolívar con 62 delegados que representaban a 13 provincias, los mismos que apoyaron la expedición del Código de trabajo. Este congreso aprobó el Código de Trabajo y fue emitido el 5 de agosto de 1938 pero no fue publicado hasta el 10 de agosto de ese mismo año. (Trabajo, Semanario en marcha, 2011)

En Quito el Ministerio de Trabajo es quien vela por los intereses de los trabajadores ya que muchos de ellos no saben a donde acudir para poder realizar estos procesos legales, si no cuentan con dinero suficiente se recomienda asistir a consultores legales gratuitos este servicio lo brinda la Universidad Central del Ecuador y la Universidad Católica, también es posible obtener información en las inspectorías de trabajo de cada provincia.

Este proyecto está determinado para brindar un plan de capacitación a los trabajadores de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico a cerca del Código de Trabajo, ya que muchos no saben cuáles son sus deberes y derechos dentro de las instituciones para las cuales laboran. La empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico es una empresa comercializadora y distribuidora de material eléctrico de baja tensión, alta tensión, ferretería y equipo de protección industrial cumpliendo normas de calidad y marcas reconocidas en el mercado lo que permite garantizar los productos y satisfacer las necesidades de cada persona.



1.2 Justificación

La elaboración de este proyecto está dirigido a las personas que desconocen a cerca del Código de Trabajo especialmente a las personas que llegan de las provincias del Ecuador, y trabajan en la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico porque son personas que vienen del ámbito rural y desconocen casi en su totalidad cual es el procedimiento que se debe seguir al momento de dejar de laborar para una institución, muchas veces por no conocer los procesos a seguir existen despidos y no son indemnizados como lo dicta la ley, sino que son indemnizados a conveniencia del empleador recibiendo valores menor al que les corresponde además realizan actividades adicionales para los cuales fueron contratados y sobre todo para hacer respetar sus derechos y deberes y tener un trabajo digno para el sostenimiento de la familia.

Evitando de esta manera la discriminación por parte de los empleadores en el lugar de trabajo y los mecanismos de revisión y control del mismo, tanto en el horario de trabajo como en el término de este, esto hace énfasis en que la dignidad de los trabajadores no puede ser sobrepasada por la normativa interna de la empresa bajo ningún pretexto.

Los derechos de las personas no solo se encuentra en la Constitución Política de la república, sino que en la actualidad cada empleador debe hacerse cargo de la ciudadanía laboral que acompaña a cada persona, ya sea ésta jefe o subordinado dentro de la empresa, por lo que el respeto a dicha dignidad debe ser resguardado por la normativa legal vigente.

Se puede observar en el objetivo 6 del Plan Nacional del Buen Vivir que dice lo siguiente:

“Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas”

1.3 Definición del problema central Matriz T

TABLA N0. 1 “MATRIZ T”

SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Inestabilidad laboral en el personal de la empresa e inconformidad de sus deberes en su puesto de trabajo	Desconocimiento del Código de trabajo en el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico sobre las leyes que rigen en el ámbito laboral el cual incrementa el desconocimiento de derechos y deberes.				Brindar capacitaciones al personal de la empresa a cerca del Código de Trabajo
FUERZAS IMPULSADORAS	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
1.- Establecer mesas de apoyo en las cuales los trabajadores puedan recibir información adicional acerca del Código de Trabajo	1	4	4	2	1.- Escasa comunicación en la empresa en el tema legal
2.- Motivar a las autoridades en aportar conocimiento a los trabajadores de la institución	2	4	4	2	2.- Escasa motivación a las autoridades en aportar conocimiento a los trabajadores de la institución.
3.- Desarrollar actividades interpersonales con los trabajadores y el departamento de Talento Humano fortaleciendo el Código de Trabajo	2	4	5	3	3.- Ausencia de los trabajadores a las actividades realizadas en la empresa
4.- Difundir el conocimiento de deberes y derechos de los trabajadores para el mejoramiento y empoderamiento institucional	1	4	4	2	4.- Información mal difundida dentro de la empresa acerca del Código de Trabajo

Fuente: Investigación de campo
Autor: Ximena Cartuche



Análisis matriz T

En el análisis de las fuerzas “T” se tiene como situación actual el “El desconocimiento del Código de Trabajo en el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico sobre las leyes que rigen en el ámbito laboral el cual incrementa el desconocimiento de derechos y deberes” al realizar un plan de capacitación para dar a conocer el Código de Trabajo se tendrá una situación mejora, que es brindar capacitaciones al personal de la empresa acerca del Código de Trabajo con el cual el trabajador conocerá cuales con sus derechos y deberes que debe cumplir dentro de la empresa, al no realizar este plan de capacitación se tendrá una situación empeorada como la inestabilidad laboral en el personal de la empresa e inconformidad de sus deberes en su puesto de trabajo, así también se tiene fuerzas impulsores y bloqueadoras como son:

La primera fuerza impulsadora es establecer mesas de apoyo en las cuales los trabajadores puedan recibir información adicional acerca del Código de Trabajo tiene un intensidad de 1 (bajo) porque no tienen otro personal dentro de empresa a la cual se puedan acudir para despejar dudas, con un potencial de cambio de 4 (medio alto) como implementar un personal capacitado acerca del Código de Trabajo, con una fuerza bloqueadora que es escasa comunicación en la empresa en el tema legal con una intensidad de 4 (medio alto) porque cuando existen despidos no tienen conocimiento de sus derechos, con un potencial de cambio de 2 (bajo) ya que se pretende realizar capacitaciones al personal.

La segunda fuerza impulsadora es motivar a las autoridades en aportar conocimiento a los trabajadores de la institución tiene un ponderación de 2 (bajo) porque existe desmotivación en las autoridades para poder transmitir la información, con un potencial de cambio de 4 (medio alto) se pretende implementar actividades para que haya confianza entre autoridades y trabajadores, con una fuerza bloqueadora como es escasa motivación a las autoridades en aportar conocimiento a



los trabajadores de la institución con una intensidad de 5 (alto) porque las capacitaciones no son frecuentes con un potencial de cambio de 2 (bajo) se pretende realizar dinámicas para minimizar la baja comunicación.

La tercera fuerza impulsadora es desarrollar actividades interpersonales con los trabajadores y el departamento de Talento Humano fortaleciendo el Código de Trabajo con una intensidad de 2 (medio bajo) porque existe desmotivación en el personal, con un potencial de cambio de 4 (medio alto) como implementar más actividades dentro y fuera de la empresa, tiene una fuerza bloqueadora como es la ausencia de los trabajadores a las actividades realizadas en la empresa con una intensidad de 5 (alto) porque la organización de las actividades se las realizan sin una previa planificación, con un potencial de cambio de 3 (medio) implementar una agenda de actividades mensuales dentro de la empresa

La cuarta fuerza impulsadora es difundir el conocimiento de derechos y deberes de los trabajadores para el mejoramiento y empoderamiento institucional con una intensidad de 1 (bajo) porque existe escasa capacitación a los trabajadores con un potencial de cambio de 4 (medio alto) implementar un plan de capacitación a los trabajadores, con una fuerza bloqueadora como es información mal difundida dentro de la empresa a cerca del Código de Trabajo, con un rango de 4 (medio alto) porque el departamento de Talento Humano emite información limitada, con un potencial de cambio de 2 (medio bajo) se pretende implementar trípticos que contengan información del Código de Trabajo.



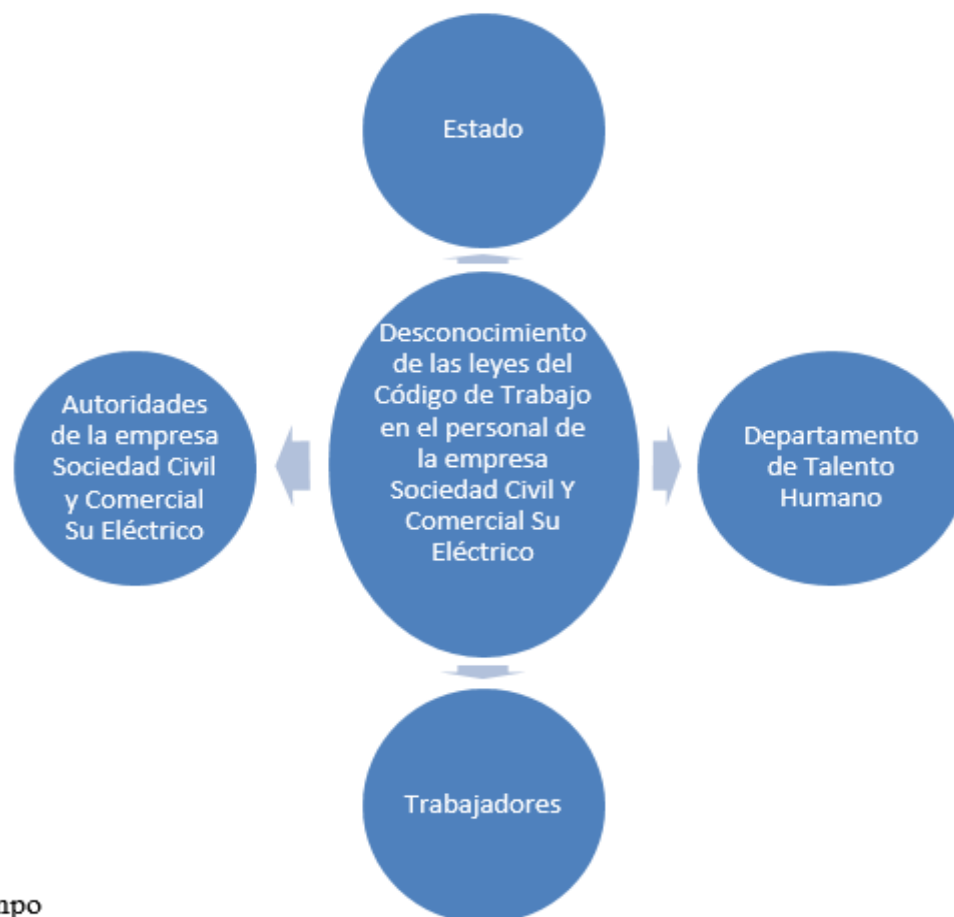
CAPÍTULO II

Análisis de Involucrados

2.1 Mapeo de Involucrados

INTENSIONALMENTE EN BLANCO

FIGURA N0. 1 MAPEO DE INVOLUCRADOS



Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

2.2 Matriz de análisis de involucrados

TABLA N0. 2 MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERÉS SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS CAPACIDADES	INTERÉS SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
ESTADO	Minimizar la deficiente difusión de la información acerca del Código de Trabajo	Desconocimiento de las leyes por parte de los trabajadores	Tecnología Objetivo N0. 9 PNBV	Difundir el conocimiento de deberes y derechos de los trabajadores para el mejoramiento y empoderamiento institucional	Escasos recursos económicos
AUTORIDADES DE LA EMPRESA SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL SU ELÉCTRICO	Disminuir la ausencia de participación de los trabajadores a las actividades realizadas en la empresa	Escasa capacitación al personal	Dirección de comunicación social Art. 3 Cod. de trabajo libertad de trabajo y contratación Inspector de trabajo	Desarrollar actividades interpersonales con los trabajadores y el departamento de Talento Humano fortaleciendo el Código de Trabajo	Información limitada
TRABAJADORES	Minimizar la escasa comunicación en la empresa en el tema legal	Desinterés por conocer las leyes del Código de Trabajo	Ministerio de Trabajo Art. 1 Cod. de Trabajo “Ámbito de este Código” Inspector de Trabajo	Establecer mesas de apoyo en las cuales los trabajadores puedan recibir información adicional acerca del Código de Trabajo	Desintegración de los entes reguladores
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	Disminuir la desmotivación de las autoridades en la institución acerca del Código de Trabajo	Aislamiento de las autoridades a las capacitaciones	Gerente de Talento Humano Objetivo N0. 3 PNBV Información recopilada del Código de Trabajo	Motivar a las autoridades en aportar conocimiento a los trabajadores de la institución	Información mal difundida dentro de la empresa

Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche



En la matriz de análisis de involucrados se tiene al Estado el interés que tiene sobre el problema central es minimizar la deficiente difusión de la información acerca del Código de Trabajo, el problema percibido es el desconocimiento de las leyes por parte de los trabajadores, el recurso del cual dispone es la tecnología cuenta con el objetivo N0. 9 del Plan Nacional del Buen Vivir que dice lo siguiente “Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia”, el interés que tiene sobre el proyecto es difundir el conocimiento de deberes y derechos de los trabajadores para el mejoramiento y empoderamiento institucional, el conflicto potencial que posee es escasos recursos económicos.

Autoridades de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico el interés que tiene sobre el problema central es disminuir la ausencia de participación de los trabajadores a las actividades realizadas en la empresa, el problema percibido es la escasa capacitación al personal, los recursos del cual dispone es la dirección de comunicación social Art. N0. 3 del Código de Trabajo que dice lo siguiente: “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga” este cuenta con el inspector de trabajo cuyo interés sobre el proyecto es desarrollar actividades interpersonales con los trabajadores y el departamento de Talento Humano fortaleciendo el Código de Trabajo, teniendo como conflicto potencial información limitada.

Trabajadores el interés sobre el problema central es minimizar la escasa comunicación en la empresa en el tema legal, el problema percibido es desinterés por conocer las leyes del Código de Trabajo su recurso es el Ministerio de Trabajo cuenta con el Art. N0. 1 del Código de Trabajo que dice lo siguiente “Los preceptos de este código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo”, su capacidad es contar con el inspector de trabajo, su interés sobre el proyecto es establecer mesas de apoyo en las cuales los trabajadores puedan recibir información adicional acerca del Código de



Trabajo, teniendo como conflicto potencial la desintegración de los entes reguladores.

Departamento de Talento Humano su interés sobre el problema central es disminuir la desmotivación de las autoridades en la institución acerca del Código de Trabajo, el problema percibido es el aislamiento de las autoridades a las capacitaciones, el recurso que posee es el gerente de Talento Humano cuyo mandato es que cumple con el objetivo N0. 3 del Plan Nacional del Buen Vivir que dice lo siguiente “Mejorar la calidad de vida de la población”, cuya capacidad es la información recopilada del Código de Trabajo su interés sobre el proyecto es motivar a las autoridades en aportar conocimiento a los trabajadores de la institución, el conflicto potencial que posee es la información mal difundida dentro de la empresa.



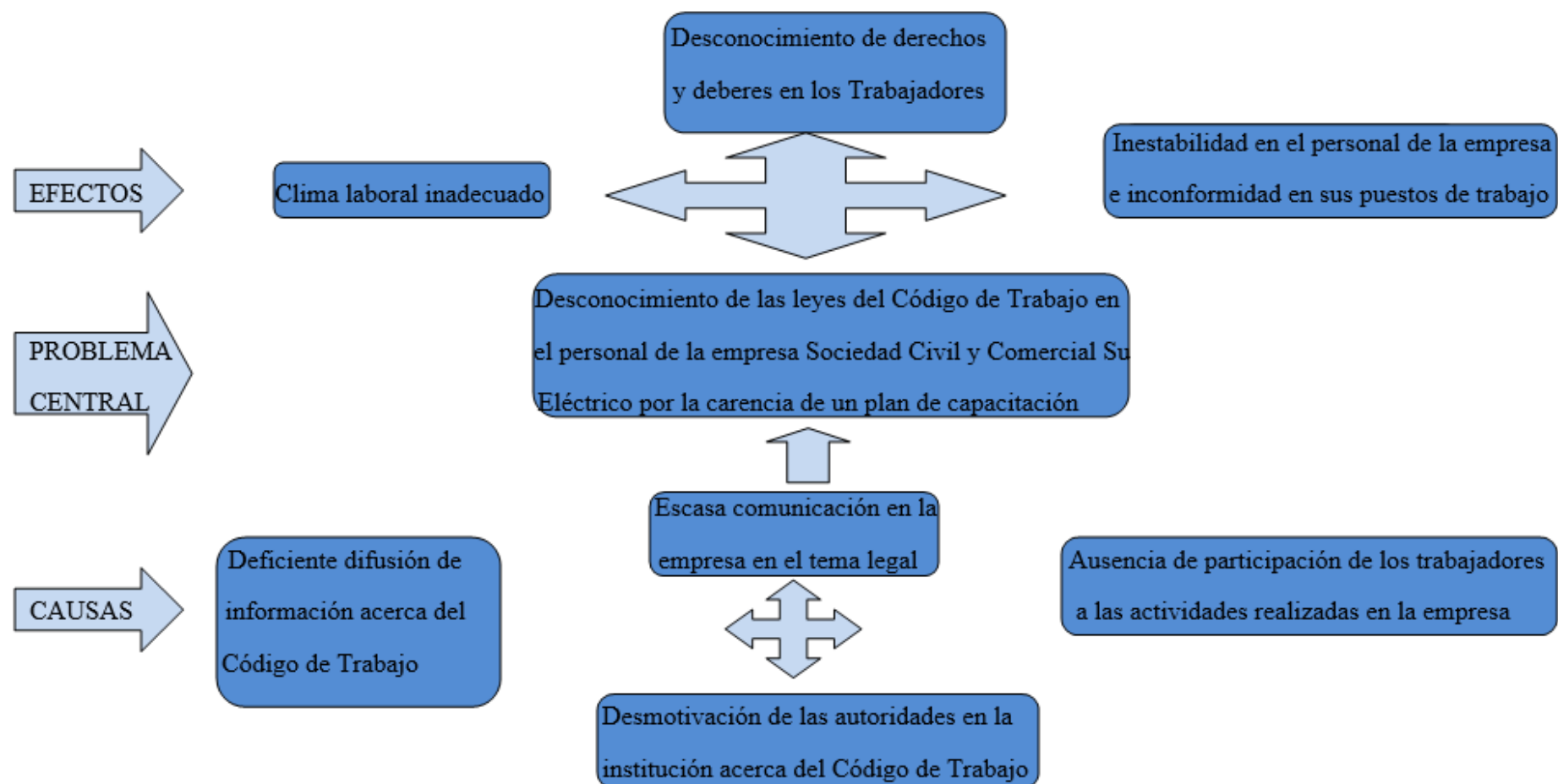
CAPÍTULO III

Problemas y Objetivos

3.1 Árbol de problemas

INTENSIONALMENTE EN BLANCO

FIGURA N0. 2 ÁRBOL DE PROBLEMAS



Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

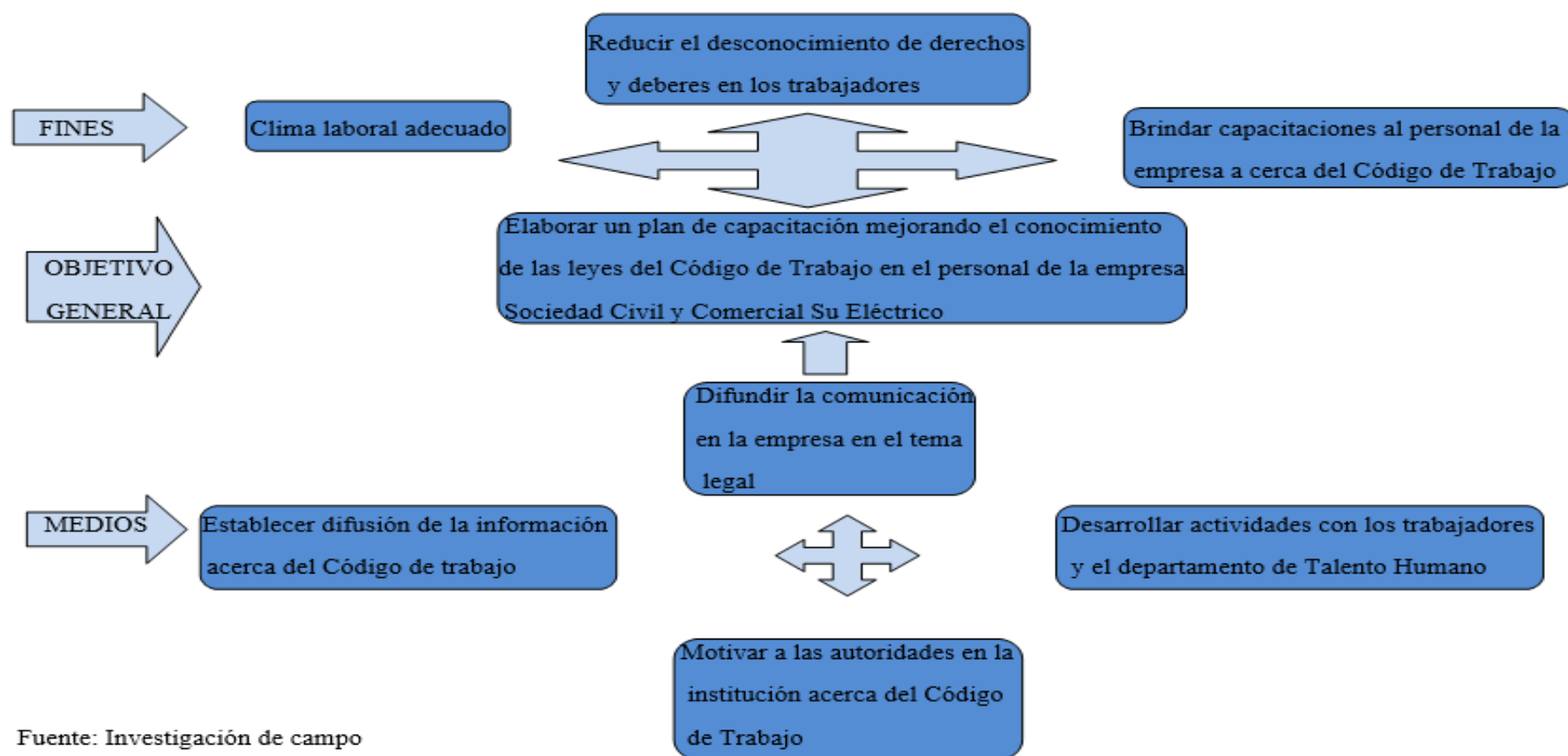


El árbol de problemas dentro de las causas se tiene deficiente difusión de la información acerca del Código de Trabajo, más la desmotivación de las autoridades en la institución a cerca del Código de Trabajo, más la ausencia de participación de los trabajadores a las actividades realizadas en la empresa, esto nos lleva a la escasa comunicación en la empresa en el tema legal y por ende al desconocimiento de las leyes del Código de Trabajo en el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico por la carencia de un plan de capacitación.

Este problema central tiene como efectos un clima laboral inadecuado además existe inestabilidad en el personal de la empresa e inconformidad en sus puestos de trabajo esto nos lleva a un problema mayor como es el desconocimiento de derechos y deberes de los trabajadores.

3.2 Árbol de objetivos

FIGURA N0. 3 ÁRBOL DE OBJETIVOS



Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche



Los medios del árbol de objetivos son establecer difusión de la información acerca del Código de Trabajo, más motivar a las autoridades en la institución acerca del Código de Trabajo, más desarrollar actividades con los trabajadores y el departamento de Talento Humano, esto nos lleva a difundir la comunicación en la empresa en el tema legal y por ende a elaborar un plan de capacitación mejorando el conocimiento de las leyes del Código de Trabajo en el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico con la finalidad de tener un clima laboral adecuado además brindar capacitaciones al personal de la empresa acerca del Código de Trabajo para reducir el desconocimiento de derechos y deberes en los trabajadores.



CAPÍTULO IV

Análisis de alternativas

4.1 Matriz de análisis de alternativas

INTENSIONALMENTE EN BLANCO

TABLA N0. 3 MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

OBJETIVO	IMPACTO SOBRE EL PROPOSITO	FACTIBILIDAD TÉCNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLÍTICA	TOTAL	CATEGORÍA
Establecer difusión de la información acerca del Código de Trabajo	5	5	5	5	4	24	ALTO
Motivar a las autoridades en la institución acerca del Código de Trabajo	5	5	5	4	4	23	ALTO
Desarrollar actividades con los trabajadores y el departamento de Talento Humano	5	5	5	5	5	25	ALTO
Difundir la comunicación en la empresa en el tema legal	5	5	4	4	4	22	MEDIO
Elaborar un plan de capacitación mejorando el conocimiento de las leyes del Código de Trabajo en el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico	5	5	4	5	4	23	ALTO

Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche



En la matriz de análisis de alternativas se tiene como objetivo uno establecer difusión de la información acerca del Código de Trabajo, el impacto que tiene sobre el propósito se le da un rango de 5 (alto) porque mientras más información haya dentro de la empresa mejor será la relación entre el trabajador y el empleador, en cuanto a la factibilidad técnica se le da un rango de 5 (alto) porque cuenta con tecnología para poner en conocimiento estos temas a todo el personal, en la factibilidad financiera se le da un rango de 5 (alto) porque cuenta con recursos económicos suficientes para poder contratar una persona que pueda tener mayor conocimiento en el tema, en la factibilidad social se le da un rango de 5 (alto) porque al personal le interesa obtener información acerca de este tema para poder tener mayor seguridad para laborar en la empresa y así brindar un mejor servicio a la comunidad, en la factibilidad política se le da un rango de 4 (medio alto) porque en las políticas de la empresa está establecido que todo cambio que se diera tanto interno como externo se comunicara a todo el personal, todo esto tiene un total de 24 (alto) porque tiene todas las probabilidades de cumplirse.

En cuanto al objetivo dos como es motivar a las autoridades en la institución acerca del Código de Trabajo el impacto sobre el propósito se le da un rango de 5 (alto) porque mientras las autoridades tengan conocimiento del Código de trabajo existirá mayor compromiso con la empresa y sus trabajadores, en la factibilidad técnica se le da un rango de 5 (alto) porque cuenta con programas actualizados que están al alcance de todos y puedan tener el conocimiento necesario para que lo puedan manipular, en la factibilidad financiera se le da un rango de 5 (alto) porque cuenta con recursos económicos necesarios para poderles brindar implementos de oficina y puedan cumplir de mejor manera su trabajo, en la factibilidad social se le da un rango de 4 (medio alto) porque se va a establecer de mejor manera las capacitaciones al personal de la empresa los cuales se van a dar cuenta lo importante que es pertenecer a la empresa y tener lasos positivos con sus clientes tanto internos como externos, en la factibilidad política le damos un rango de 4 (medio alto) porque



muchas veces varían las políticas del país esto tiene un total de 23 (alto) porque con un poco más de esfuerzo por parte de todo el personal de la empresa se lo puede cumplir en su totalidad.

En el objetivo tres como es desarrollar actividades con los trabajadores y el departamento de Talento Humano en cuanto al impacto sobre el propósito se le da un rango de 5 (alto) porque todas las actividades realizadas dentro de la empresa sirve para integrar a todo el personal, en la factibilidad técnica se le da un rango de 5 (alto) porque se está implementando más equipos dentro de la empresa, en cuanto a la factibilidad financiera se le da un rango de 5 (alto) porque con los conocimientos adquiridos a través de las capacitaciones existe mayor rendimiento por parte del personal, en la factibilidad social se le da un rango de 5 (alto) porque mediante esta información existirá mayor entrega hacia la empresa para poder satisfacer todas las necesidades de los clientes y así poder brindar un mejor servicio, en la factibilidad política se le da un rango de 5 (alto) porque todos los trabajadores van a estar satisfechos con sus actividades a realizar las cuales están establecidas, esto tiene un total de 25 (alto) porque con mayor conocimiento que se tenga del Código de Trabajo mayor será el beneficio para la empresa.

En el objetivo cuatro como es difundir la información en la empresa en el tema legal en cuanto al impacto sobre el propósito se le da un rango de 5 (alto) porque el departamento de Talento Humano ayuda a los trabajadores a conocer las leyes del Código de trabajo, en la factibilidad técnica se le da un rango de 5 (alto) porque el equipo de trabajo constantemente se lo está renovando, en cuanto a la factibilidad financiera tiene una ponderación de 4 (medio alto) porque para hacer un cambio de un equipo de trabajo se tiene que esperar un presupuesto el cual se tarda mucho en establecerse, en la factibilidad social se le da un rango de 4 (medio alto) porque mediante esta información existirá un mejor conocimiento de sus deberes y



derechos, en la factibilidad política le damos un rango de 4 (medio) porque existirán cambios internos en la empresa, esto tiene un total de 22 (medio) porque se podrá cumplir en su mayoría.

En el objetivo general como es elaborar un plan de capacitación mejorando el conocimiento de las leyes del Código de Trabajo en el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico el impacto sobre este proyecto se le da un rango de 5 (alto) porque es un proyecto a largo plazo y en el transcurso del desarrollo pueden existir cosas positivas, en la factibilidad técnica se le da un rango de 5 (alto) porque el material adquirido es de buena calidad para el desarrollo del trabajo, en la factibilidad financiera se le da un rango de 4 (medio alto) porque es un proyecto a largo plazo y no siempre van a tener la estabilidad económica con la que cuentan actualmente, en la factibilidad social se le da un rango de 5 (alto) porque todos los trabajadores van a entender la información en su totalidad, en la factibilidad política se le da un rango de 4 (medio alto) porque como el proyecto es a largo plazo puede que exista cambios en el Código del Trabajo en el transcurso del tiempo, todo esto tiene una totalidad de 23 (alto), porque es probable que se cumpla con todos estos objetivos.

4.2 Matriz de análisis de impacto de los objetivos

TABLA N0. 4 MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS

OBJETIVO	FACTIBILIDAD DE LOGRARSE	IMPACTO DEL GÉNERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORÍA
Establecer difusión de la información acerca del Código de Trabajo	Los principales beneficiarios es el personal de la Empresa 5	Respetar los derechos humanos 4	Interés por conocer las leyes del Código de Trabajo 5	Cumplimiento de todos los derechos de los trabajadores 4	Adecuada información acerca del Código de Trabajo 4	22	MEDIO ALTO
Motivar a las autoridades en la institución acerca del Código de Trabajo	Difundir información en el momento Adecuado 4	Equidad en las tareas encomendadas 4	Mejorar el clima laboral dentro de la empresa 5	Contar con información actualizada 4	Mejor conocimiento de sus obligaciones 4	21	MEDIO ALTO
Desarrollar actividades con los trabajadores y el departamento de Talento Humano	Mayor compromiso en el crecimiento de la empresa 4	Respetar el criterio de hombres y mujeres 3	Mayor rendimiento en su puesto de trabajo 4	Cumplimiento de objetivos planteados 4	Colaboración de todo el personal para mantener la empresa unida 5	20	MEDIO ALTO
Difundir la comunicación en la empresa en el tema legal	Trabajadores satisfechos con información adquirida 4	Normas para promover la igualdad 4	Mayor confianza entre trabajadores y autoridades 4	Personal capacitado que proporcione información legal 4	Mantener una buena comunicación con todo el personal 4	20	MEDIO ALTO
Elaborar un plan de capacitación mejorando el conocimiento de las leyes del Código de Trabajo en el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico	Mejor conocimiento de sus derechos y Deberes 5	Minimizar la discriminación del 4	Mayor colaboración dentro de la empresa 4	Personal que asista a las capacitaciones permanentes de la empresa 4	Mejor empoderamiento institucional 4	21	MEDIO ALTO

Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche



En la matriz de análisis de impacto de los objetivos se tiene como objetivo uno establecer difusión de la información acerca del Código de Trabajo, en la factibilidad de lograrse los trabajadores son los principales beneficiarios esto tiene una ponderación de 5 (alto) porque al conocer las leyes del Código de Trabajo se van a sentir respaldados, en el impacto de género se debe respetar los derechos humanos esto tiene un rango de 4 (medio alto) porque de esta manera los trabajadores no van a tener miedo de expresarse, en cuanto al impacto ambiental los trabajadores tienen interés por conocer las leyes del Código de Trabajo a esto se le da un rango de 5 (alto) porque de esta manera evitarán que haya injusticia al aplicar sus derechos, en la relevancia habrá cumplimiento de todos los derechos de los trabajadores esto tiene un rango de 4 (medio alto) porque las autoridades evitarán problemas con el Ministerio de Trabajo, en la sostenibilidad se brindará una adecuada información acerca del Código de Trabajo esto tiene un rango de 4 (medio alto) porque en las capacitaciones realizadas se hará énfasis tanto en sus derechos como sus deberes los cuales deben aplicarlos en la empresa todo esto tiene un total de 21 (medio alto) porque es factible que se pueda cumplir con todo lo planteado.

Se tiene el objetivo dos como es motivar a las autoridades en la institución acerca del Código de Trabajo en la factibilidad de lograrse se va a difundir la información en el momento adecuado esto tiene un rango de 4 (medio alto) porque con las capacitaciones evitaremos malos entendidos entre las autoridades y los trabajadores, en el impacto de género habrá equidad en las tareas encomendadas a esto se le da un rango de 4 (medio alto) porque tanto los hombres como las mujeres tienen la misma capacidad en el cumplimiento de sus obligaciones, en el impacto ambiental se va a mejorar el clima laboral dentro de la empresa a esto se le da un rango de 5 (alto) porque el entorno laboral es hostil y se pretende mejorar para que el desarrollo personal de cada uno no se estanque, en la relevancia se va a contar con información actualizada esto tiene una ponderación de 4 (medio alto) porque pueden



existir cambios en el Código de Trabajo, en la sostenibilidad las autoridades van a tener mejor conocimiento de sus obligaciones esto tiene un rango de 4 (medio alto) porque en las capacitaciones se va a recalcar cuales son las obligaciones que deben cumplir las autoridades esto tiene un total de 21 (medio alto) porque es factible de cumplirse si se trabaja todos en conjunto.

Se tiene el objetivo tres como es desarrollar actividades con los trabajadores y el departamento de Talento Humano la factibilidad de lograrse habrá mayor compromiso en el crecimiento de la empresa esto tiene un rango de 4 (medio alto) porque habrá una estabilidad laboral y los trabajadores se van a sentir seguros dentro de la empresa y aportaran a su desarrollo para que tenga un buen crecimiento, en el impacto de género se respetará el criterio de hombres y mujeres esto tiene una ponderación de 3 (medio) porque muchas veces las versiones de los trabajadores no tienen validez, en cuanto al impacto ambiental existirá mayor rendimiento en su puesto de trabajo se le da un rango de 4 (medio alto) porque existirá un trato personalizado con los clientes, en la relevancia el cumplimiento de objetivos planteados se le da un rango de 4 (medio alto) porque muy pocos trabajadores alcanzan a cumplir con lo establecido debido a la sobrecarga de trabajo, en la sostenibilidad se encuentra la colaboración de todo el personal para mantener la empresa unida tiene una ponderación de 5 (alto) porque cada trabajador aportara con ideas con la finalidad de que se mantenga el buen clima laboral, esto tiene un total de 20 (medio alto) es factible de cumplirse en el tiempo establecido.

Se tiene el objetivo cuatro como es difundir la comunicación en la empresa en el tema legal la factibilidad de lograrse es que los trabajadores están satisfechos con la información adquirida tiene una ponderación de 4 (medio alto) porque al conocer las leyes del Código de Trabajo no van a tener temor de exigir sus derechos, en el impacto de género están las normas para promover la igualdad se le da una



ponderación de 4 (medio alto) porque en el transcurso del tiempo se ha logrado disminuir la discriminación entre hombres y mujeres demostrándoles que los dos géneros son aptos para cumplir sus metas planteadas, en cuanto al impacto ambiental existirá mayor confianza entre trabajadores y autoridades a esto le da un rango de 4 (medio alto) porque con las actividades realizadas llegaran a tener más afinidad y por ende van a llegar a compartir de la forma más natural posible, en la relevancia se tiene un personal capacitado que proporcione información legal esto tiene una ponderación de 4 (medio alto) porque se contrata un facilitador el cual brinda la ayuda necesaria para que el Código de Trabajo llegue a entenderse y no haya falencias, en la sostenibilidad es mantener una buena comunicación con todo el personal se le da un rango de 4 (medio alto) porque de esta manera genera en ellos un sentido de pertenencia y colaboración, esto tiene un total de 20 (medio alto) es factible de cumplirse.

En el propósito de elaborar un plan de capacitación mejorando el conocimiento de las leyes del Código de Trabajo en el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico, la factibilidad de lograrse esta el mejorar el conocimiento de sus derechos y deberes esto tiene una ponderación de 5 (alto) porque así no existirá atropellos contra los trabajadores, el impacto de genero se tiene minimizar la discriminación tiene una ponderación de 4 (medio alto) porque al existir discriminación estamos atentando contra la integridad mental y física de las mujeres se pretende minimizar brindándoles las mismas oportunidades para su desarrollo personal, en el impacto ambiental existirá mayor colaboración dentro de la empresa esto tiene un rango de 4 (medio alto) porque si trabajan en conjunto pueden conseguir resultados extraordinarios mejorando la productividad empresarial, en la relevancia se tiene un personal que asista a las capacitaciones permanentes de la empresa tiene un rango de 4 (medio alto) porque esto permitirá que los trabajadores tengan la oportunidad de innovar y ser más creativos a la hora de desarrollar ideas y

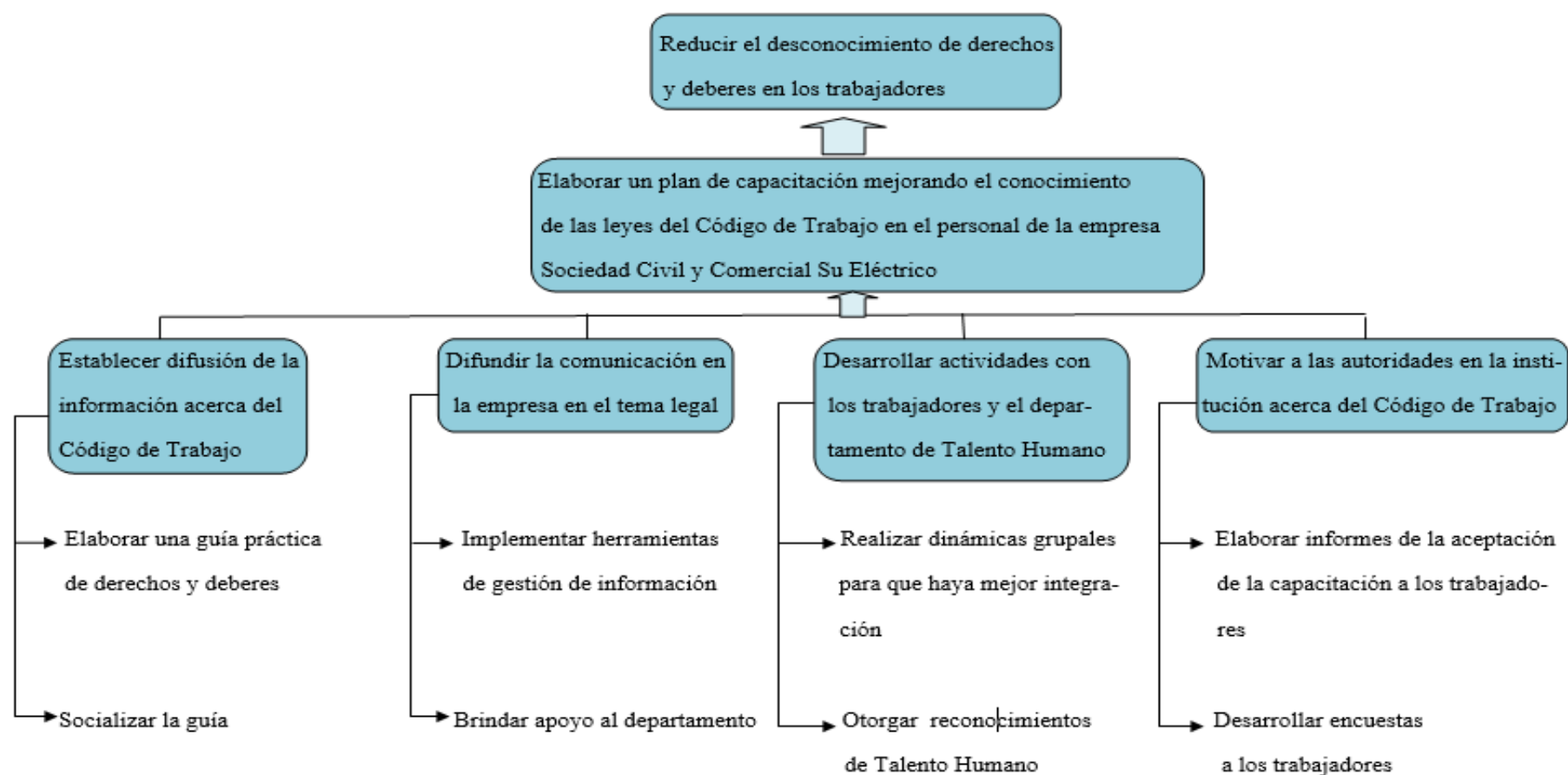


dar solución a conflictos, en la sostenibilidad está el mejor empoderamiento institucional tiene un rango de 4 (medio alto) porque se va a tener acceso al conocimiento y habilidades para la resolución de problemas todo esto tiene un total de 21 (medio alto) y es factible de cumplirse.

4.3 Diagrama de estrategias

INTENSIONALMENTE EN BLANCO

FIGURA N0. 4 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS



Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche



Las actividades que se analizan para que los componentes sean positivos se propone elaborar una guía práctica de derechos y deberes, la presente guía contiene información a tratar en la capacitación es de suma importancia para los trabajadores para que estén informados acerca de cuáles son sus derechos y deberes que deben cumplir en la empresa esta contiene directrices que los va a guiar de mejor manera hacia el cumplimiento de sus actividades se hará la entrega unos minutos antes de realizar la capacitación, además se propone socializar la guía esto nos ayuda a propiciar el ambiente de trabajo, fortaleciendo los lazos positivos entre el trabajador y las autoridades también sirve para orientar, motivar, comentar, y evaluar a los trabajadores, estos nos va ayudar a llegar a ellos de una manera positiva para esto se debe realizar actividades en las cuales tanto trabajadores como autoridades estén al mismo nivel esto permitirá cumplir con el objetivo uno, para el objetivo dos se propone implementar herramientas de gestión de información esto contendrá información de interés para los trabajadores y las autoridades existen varios métodos como es la carta personal esto se lo entregara directamente al trabajador con información clara, también está la cartelera la cual debe ser colocada en un área de transito de todo el personal, además el buzón de comunicaciones esto sirve para que los trabajadores se expresen con libertad sin temor a represalias, también se propone brindar apoyo al departamento de Talento Humano para conseguir la satisfacción de lograr cumplir con los objetivos empresariales ayudando a coordinar las actividades, como crear un programa interno de comunicación el cual mantenga informado a todo el personal de las disposiciones que se toman en la empresa esto debe ir remitido con una copia a la persona que controla esta información para que nada se filtre esto permitirá cumplir a cabalidad con este objetivo.

Para el objetivo tres se propone realizar dinámicas grupales para que haya mejor integración esto va a ayudar a adaptarse con el medio, interactuado con el a través de estímulos y respuestas, además analizar las distintas características que adopta cada persona en el grupo esto va a depender de las actividades grupales que se



vayan a realizar como también los cambios que cada individuo experimenta al relacionarse con otros formando amistades, enemistades y estando en constante comunicación con todos los miembros, otra actividad es otorgar reconocimientos a los trabajadores reconocer el buen desempeño es un estímulo que entusiasma a la persona el cual le impulsa a desarrollar nuevas y mejores actividades la cual abarca la actitud y el apoyo de la gerencia esto es un reconocimiento justo a los desempeños exitosos de cada trabajador, se lo debe realizar mediante la motivación ya que un trabajador motivado tiene deseos de cumplir correctamente con las tareas asignadas e incluso llega a la calidad y la excelencia, también porque es el esfuerzo del trabajador además suma y enriquece el esfuerzo colectivo, es justo exaltar al trabajador públicamente su aporte a la empresa además le propicia reconocimiento en su equipo de trabajo estos son reconocimientos de cero costos los cuales son la palmadita en el hombro, la expresión espontánea, la manifestación de la buena labor en una reunión, el aviso a través de una carta o cartelera de los méritos del trabajador, estas actividades permitirá cumplir con el objetivo 3. Para el objetivo 4 se propone elaborar informes de la aceptación de la capacitación a los trabajadores esto ayudara a diagnosticar cuales son los trabajadores que requieren conocer sus derechos y deberes, otra de las actividades es desarrollar encuestas esto se lo realizara antes de las capacitaciones para conocer cuánto saben acerca del tema además se lo realizara después de las capacitaciones para conocer si el mensaje llego a los trabajadores actividades permitirá con esto se cumplirá el objetivo, con el cumplimiento de todos estos objetivos lograremos cumplir el propósito como es elaborar un plan de capacitación mejorando el conocimiento de las leyes del Código de Trabajo en el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico. Todo esto va a contribuir a reducir el desconocimiento de derechos y deberes de los trabajadores.

4.4 Matriz de marco lógico

TABLA N0. 5 MATRIZ DE MARCO LÓGICO

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Reducir el desconocimiento de derechos y deberes en los trabajadores	A fines del año 2016 se pretende reducir el desconocimiento de derechos y deberes en un 90% en el total de la población que son 10 personas	Encuestas y entrevistas realizados antes y después de ejecutar la capacitación y que reposan en la empresa	Entregar una guía del Código de Trabajo a todo el personal
Elaborar un plan de capacitación mejorando el conocimiento de las leyes del Código de trabajo en el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico	En el año 2016 con la elaboración del plan de capacitación se mejorara el conocimiento de las leyes del Código de Trabajo en las 10 personas de la empresa evitando de esta manera la rotación del personal en un 80%	Plan de capacitación implementado	Realizar capacitaciones a todo el personal de forma constante
Establecer difusión de la información acerca del Código de Trabajo	En el año 2016 con la difusión de la información se evitara conflictos laborales en las 10 personas de la empresa en un 80%	Listado de asistentes a la capacitación	Las capacitaciones debe tener su respectivo seguimiento
Difundir la comunicación en la empresa en el tema legal	A fines del año 2016 las 10 personas de la empresa tendrán conocimiento en un 90% acerca de las leyes que los ampara	Nómina de asistencia del personal	Profesional que permanezca en la empresa por cualquier duda
Desarrollar actividades con los trabajadores y el departamento de Talento Humano	En el año 2016 las 10 personas de la empresa conocerán en un 80% las obligaciones que deben cumplir las autoridades en la Institución	Videos del desarrollo de las actividades	Mejorar clima laboral en la empresa
Motivar a las autoridades en la institución acerca del Código de Trabajo	A mediados del año 2016 se reducirá en un 100% el desconocimiento de derechos y deberes en los 10 trabajadores observando los resultados obtenidos mediante encuestas.	Videos de motivación a las autoridades	Implementar incentivos por cumplimiento de metas

Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

ACTIVIDADES	RESUMEN DE PRESUPUESTO			MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Elaborar una guía práctica de derechos y deberes	Facilitador	usd	400.00	Facturas	Información no actualizada
	Investigador	usd	200.00	Recibos	
	Asesor	<u>usd</u>	<u>250.00</u>	comprobantes	
	Total	usd	850,00		
Socializar la guía	Infocus	usd	300.00	Facturas	Inasistencia a las capacitaciones
	Amplificación	usd	200.00	Recibos	
	Computador portátil	<u>usd</u>	<u>400.00</u>	comprobantes	
	Total	usd	900,00		
Implementar herramientas de gestión de información	Memory flash	usd	10.00	Facturas	Falta de costumbre de leer comunicados
	Video cámara	usd	400.00	Recibos	
	Gigantografía	<u>usd</u>	<u>25.00</u>	comprobantes	
	Total	usd	435,00		
Brindar apoyo al departamento de Talento Humano	Sillas	usd	18.00	Facturas	Escasa colaboración por parte de los trabajadores
	Mesas	usd	15.00	Recibos	
	Tripticos	<u>usd</u>	<u>38.40</u>	comprobantes	
	Total	usd	71,40		
Realizar dinámicas grupales para que haya mejor integración	Cafetera	usd	30.00	Facturas	Discriminación entre compañeros
	Vasos	<u>usd</u>	<u>0.60</u>	Recibos	
	Total	usd	30,60	comprobantes	
Otorgar reconocimientos a los trabajadores	Coffee break	usd	30.00	Facturas	Escaso incentivo de las autoridades
	Servilletas	<u>usd</u>	<u>2.00</u>	Recibos	
	Total	usd	32,00	comprobantes	
Elaborar informes de la aceptación de la capacitación a los trabajadores	Cuaderno	usd	4.20	Facturas	Informes con resultados inadecuados
	Esferos	<u>usd</u>	<u>1.50</u>	Recibos	
	Total	usd	5,70	comprobantes	
Desarrollar encuestas	Cuaderno	usd	4.20	Facturas	Preguntas mal planteadas
	Esferos	<u>usd</u>	<u>1.50</u>	Recibos	
	Total	usd	5,70	comprobantes	

Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche



Matriz de marco lógico se tiene como finalidad reducir el desconocimiento de derechos y deberes en los trabajadores como principal indicador a fines del año 2016 se pretende reducir el desconocimiento de derechos y deberes en un 90% en el total de la población que son 10 personas, toda esta información si tiene un seguimiento promoverá a largo plazo que se mejore la convivencia en la empresa para así poder llegar al propósito, dentro de los medios de verificación se tiene las encuestas y las entrevistas realizadas antes y después de ejecutar la capacitación y que reposan en la empresa. Dentro de los supuestos positivos se tiene entregar una guía del Código de Trabajo a todo el personal.

En el propósito elaborar un plan de capacitación mejorando el conocimiento de las leyes del Código de Trabajo en el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico, como indicador principal en el año 2016 con la elaboración del plan de capacitación se mejorara el conocimiento de las leyes del Código de Trabajo en las 10 personas de la empresa evitando de esta manera la rotación del personal en un 80% una vez conocido el tema habrá mayor compromiso por parte del trabajador. Dentro de los medios de verificación se tiene el plan de capacitación implementado. Dentro de los supuestos positivos se tiene realizar capacitaciones a todo el personal de forma constante.

En el componente uno como es establecer difusión de la información acerca del Código de Trabajo, como indicador se tiene en el año 2016 con la difusión de la información se evitaran conflictos laborales en las 10 personas de la empresa en un 80% de la población. Dentro de los medios de verificación se tiene el listado de asistentes a la capacitación. Dentro de los supuestos positivos se tiene que las capacitaciones deben tener su respectivo seguimiento para ver los resultados.

Se tiene como componente dos difundir la comunicación en la empresa en el tema legal su indicador a fines del año 2016 las 10 personas de la empresa tendrán



conocimiento en un 90% acerca de las leyes que los ampara. En los medios de verificación se tiene nómina de asistencia del personal. En los supuestos positivos se tiene un profesional que permanezca dentro de la empresa para que pueda despejar cualquier duda que se puede producir.

En el componente tres se tiene desarrollar actividades con los trabajadores y el departamento de Talento Humano el indicador en el año 2016 las 10 personas de la empresa conocerán en un 80% las obligaciones que deben cumplir las autoridades en la institución. En los medios de verificación se tiene videos del desarrollo de las actividades. Dentro de los supuestos positivos se tiene mejorar el clima laboral dentro de la empresa.

En el componente cuatro se tiene motivar a las autoridades en la institución acerca del Código de Trabajo, el indicador a mediados del año 2016 se reducirá en un 100% el desconocimiento de derechos y deberes en los 10 trabajadores observando los resultados obtenidos mediante encuestas. En los medios de verificación se tiene videos de la motivación que se brinda a las autoridades. En los supuestos positivos se tiene implementar incentivos por cumplimiento de metas.

En las actividades que se van a realizar se tiene elaborar una guía práctica de derechos y deberes. Dentro de lo que es el presupuesto se tiene facilitador usd. 400.00, investigador usd 200.00, asesor usd 250.00 con un total de usd 850.00. En los medios de verificación se tiene facturas, recibos y comprobantes. Dentro de los supuestos negativos se encuentra información no actualizada.

Otra actividad es socializar la guía con esto podremos dar la iniciativa para que los trabajadores tenga a bien aprender sobre las leyes del Código de Trabajo. Dentro de lo que es el presupuesto consta infocus usd 300.00, amplificación 200.00, computador portátil usd 400.00 dando un total de usd 900.00.



Dentro de los medios de verificación se tiene facturas, recibos y comprobantes. En los supuestos negativos se tiene inasistencia a las capacitaciones.

En la siguiente actividad esta implementar herramientas de gestión de información con esto los trabajadores tienen libertad de expresarse ante las autoridades. Dentro de lo que es el presupuesto se tiene memory flash usd 10.00, video cámara usd 400.00, gigantografía usd 25.00 con un total de usd 435.00. Dentro de los medios de verificación se tiene facturas, recibos y comprobantes. Dentro de los supuestos negativos falta de costumbre de leer los comunicados.

Otra actividad es brindar apoyo al departamento de Talento Humano. Dentro del presupuesto se tiene sillas usd 18.00, mesas usd 15.00, trípticos usd 38.40 con un total de usd 71.40. Dentro de los medios de verificación se tiene facturas, recibos y comprobantes. Dentro de los supuestos negativos escasa colaboración por parte de los trabajadores.

En la actividad como es realizar dinámicas grupales para que haya mejor integración. Dentro de lo que es el presupuesto se tiene cafetera usd 30.00, vasos usd 0.60 con un total de usd 30.60. En de los medios de verificación se tiene facturas, recibos y comprobantes. Dentro de los supuestos negativos esta la discriminación entre compañeros.

En la actividad como es otorgar reconocimiento a los trabajadores. Dentro de lo que es el presupuesto esta caffe break usd 30.00, servilletas usd 2.00 teniendo un total de usd 32.00. En de los medios de verificación se tiene facturas, recibos y comprobantes. Dentro de los supuestos negativos escaso incentivo de las autoridades.

Otra actividad es elaborar informes de la aceptación de la capacitación a los trabajadores con esto se tendrá una visión de la acogida que va a tener la capacitación



Dentro de lo que es el presupuesto cuaderno usd 4.20, esferos usd 1.50 con un total de usd 5.70. En de los medios de verificación se tiene facturas, recibos comprobantes. Dentro de los supuestos negativos se encuentran informes con resultados inadecuados.

Como última actividad se tiene desarrollar encuestas esto se lo realizara antes y después de la capacitación. Dentro de lo que es el presupuesto se tiene cuaderno usd 4.20, esferos usd 1.50 el total es de usd 5.70. Dentro de los medios de verificación se tiene facturas, recibos y comprobantes. En los supuestos negativos se encuentra preguntas mal planteadas.



CAPÍTULO NO. V

Propuesta

Índice

Antecedentes de la propuesta.....	37
Justificación de la propuesta.....	38
Objetivo general.....	39
Orientación para el estudio	39
Relación de contenido	45
Metodología utilizada	46
Propuesta	60
Taller	85
Video de bienvenida	85
Reglas de oro.....	85
Video o actividad para iniciar la exposición.....	87
Tema 1	88
Tema 2	88
Tema 3	89
Tema 4	90
Tema 5	90
Retroalimentación	91



5.1 Antecedentes de la propuesta

Por la falta de capacitación la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico pierde trabajadores porque desconocen sus deberes incluyendo la incapacidad para completar sus tareas y asignaciones de forma adecuada y fallando en el cumplimiento de las normas de la empresa esto a largo plazo traerá consecuencias porque cuesta más contratar y formar a nuevos trabajadores que simplemente capacitar a los actuales, la falta de capacitación adecuada a los trabajadores en realidad cuesta mucho dinero a la empresa.

Si las capacitaciones no se realizan con frecuencia y no tiene su respectivo seguimiento enseñándoles tanto a los trabajadores antiguos y a los nuevos cuáles son sus deberes en la empresa y no se les enseña cómo realizar sus tareas no sirve de nada haberlo realizado, ya que las técnicas antiguas de realizar las tareas pierden vigencia causando conflictos innecesarios en el lugar de trabajo esto crea un ambiente de caos en el cual no se respetan las directrices que debían seguir.

Los trabajadores tienen menos posibilidades de completar su tarea de forma rápida esto puede causar que se detenga el buen servicio que se brinda en la empresa y a su vez se reduzca de forma drástica el beneficio empresarial, una vez que esto se haya reducido se vuelve más complejo dedicar tiempo y dinero a las capacitaciones y mantenimiento de la empresa. Al no recibir una formación adecuada la relación con los clientes sufren las consecuencias ya que muchos de los trabajadores no saben como conversar con los clientes y como satisfacer sus necesidades, sin capacitación a los trabajadores y con la insatisfacción de los clientes existe reducción de rentabilidad para la empresa.



5.2 Justificación de la propuesta

Esta capacitación se realizara porque se quiere reducir el desconocimiento de derechos y deberes que existe actualmente en la empresa ya que se incumplen algunos parámetros del Código de Trabajo, por lo cual el personal decide abandonar su puesto de trabajo, es importante que los trabajadores conozcan sus derechos porque en la actualidad su desconocimiento implica atropellos por personas mal intencionadas estos derechos ayudan a evitar conflictos, al difundir esta capacitación los trabajadores van tener un mejor conocimiento de las leyes que los ampara y van a exigir sus derechos, esto ayudara a que las autoridades cumplan con sus obligaciones y por ende respeten los derechos de los trabajadores, con esto todos los trabajadores se sentirán seguros ya que hay una entidad que vela por el bienestar.

Con esta capacitación se pretende ayudar a que dentro de la empresa exista un buen clima laboral para que los empleados puedan tener un buen desempeño, esto ayudara a que la empresa pueda tener un mejor crecimiento y se podrá crear más fuentes de trabajo para proporcionar a los empleados más oportunidades de crecimiento, con esto no solo crecerá la empresa sino también la sociedad, el cual aportará al cambio de la matriz productiva ya que se genera más posibilidades de trabajo.

Con estas fuentes de trabajo las personas no tendrán necesidad de hacer inversión fuera del país, porque podremos invertir aquí y ayudar a familias dentro del Ecuador ya que se les proporcionara fuentes de trabajo con un salario justo para que pueda tener una vida digna junto a su familia y poder servir a la sociedad, con la motivación que brindan las autoridades el personal asistirá a la empresa y cumplirá con todos los roles designados a cada uno.



5.3 Objetivo general

Elaborar un plan de capacitación mejorando el conocimiento de las leyes del Código de Trabajo en el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico.

5.4 Orientación para el estudio

Esta capacitación trata sobre las leyes del Código de Trabajo con la finalidad de informarles a los trabajadores de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico acerca de sus derechos y deberes, de esta manera se va a ayudar a que mediante esta información obtengan un mayor grado de conocimiento.

Se recopilara los principales derechos y deberes que rigen a los trabajadores el cual pueda servir de consulta para los trabajadores en las diferentes circunstancias de su trabajo

5.4.1.- ¿Qué es un contrato de trabajo?

El contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario. (Trabajo, Ecuador legal online, 2015)

5.4.2.- ¿Cuáles son los tipos de contrato?

Contrato de tiempo fijo.- cuando las partes pueden determinar la duración del contrato, la duración mínima de estos contratos es un año, para dar por terminado el contrato de tiempo fijo, la parte interesada debe avisar por escrito su interés de que el contrato termine, por lo menos un mes antes de la fecha de terminación del



contrato original. Sin este aviso el contrato se prorrogara automáticamente. (Trabajo, Ministerio de Trabajo, 2013)

Contrato por tiempo indefinido.- no tiene duración predeterminada por las partes o por la naturaleza de que se trata. La duración mínima de estos contratos es un año, estos contratos podrán renovarse cuantas veces sean necesarios. (Trabajo, Ministerio de Trabajo, 2013)

Contrato de temporada.- celebrado entre un empleador y un trabajador para que realice trabajos periódicos, en relación de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como la preferencia a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran, se configura el despido intempestivo si no lo fuere. (Trabajo, Ministerio de Trabajo, 2013)

Contrato eventual.- se realiza para satisfacer las exigencias circunstanciales del empleador tales como reemplazo de personal, que se encuentra ausente, en cuyo caso, en el contrato deberá justificarse la ausencia. También se podrá celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de seis meses. (Trabajo, Ministerio de Trabajo, 2013)

Contrato ocasional.- cuando el objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. (Trabajo, Ministerio de Trabajo, 2013)

Contrato de jornada parcial.- el trabajador gozara de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se



pagara aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada, Asimismo tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del grupo social obligatorio, en las jornadas parciales, lo que exceda el tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley. (Trabajo, Ministerio de Trabajo, 2013)

5.4.3.- ¿En qué situaciones se termina el contrato de trabajo?

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; (Trabajo, Ecuador legal online, 2015)

Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; (Trabajo, Ecuador legal online, 2015)

Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; (Trabajo, Ecuador legal online, 2015)

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante; (Trabajo, Ecuador legal online, 2015)

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió; (Trabajo, Ecuador legal online, 2015)



Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y, por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos. (Trabajo, Ecuador legal online, 2015)

Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.
El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes; (Trabajo, Ecuador legal online, 2015)

Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y, (Trabajo, Ecuador legal online, 2015)

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 del Código de Trabajo, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio. (Trabajo, Ecuador legal online, 2015)

5.4.4.- ¿Cuáles son los derechos del trabajador?

Afiliación al IESS desde el primer día de trabajo. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

A percibir como mínimo el sueldo básico (366). (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)



A percibir horas extras y suplementarias. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

A percibir los décimos tercero y cuarto en las fechas establecidas. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

A percibir los fondos de reserva del segundo año de trabajo. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

A un periodo de vacaciones laborales remuneradas. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

A percibir una compensación por el salario digno. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

A un periodo de licencia por paternidad (nuevo padre) (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

A un periodo de licencia por maternidad (madre) (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

Al subsidio por maternidad para la nueva madre. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

Solicitar certificados relativos a su trabajo. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

A recibir un pago por concepto de utilidades. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

5.4.5.- ¿Cuáles son las obligaciones del trabajador?

Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)



Restituir al empleador los materiales no usados y reservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de estos objetos, ni del ocasionado por el uso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

Observar buena conducta durante el trabajo. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

Cumplir las disposiciones del reglamento expedido en forma legal. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

Dar aviso al empleador cuando por cusa justa faltare al trabajo. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

Comunicado al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

Guardas escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra directa o indirectamente, o de los que el tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)



Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

Las demás establecidas en el Código de Trabajo. (Trabajo, Ecuador legal online, 2016)

5.5 Relación de contenido (dar a conocer como cada contenido, se relación entre si)

Con el contrato de trabajo se tendrá una estabilidad laboral ya que se establece un compromiso entre trabajadores y autoridades de la institución el cual contiene las condiciones para llevar a cabo una tarea, existen 6 tipos de contratos los cuales son, contrato de tiempo fijo, contrato por tiempo indefinido, contrato de temporada, contrato eventual, contrato ocasional, y el contrato de jornada parcial.

Este contrato puede darse por terminado ya sea por parte del empleador o del trabajador siempre y cuando las situaciones en los dos casos sean comprobables al eliminar las asperezas que pueden haber por parte de los dos este proceso llevara a la mejora continua a la empresa aplicando el conocimiento de derechos y deberes utilizando métodos que ayuden a proporcionar a los trabajadores habilidades necesarias para que realicen su trabajo estos pueden ser cursos de terminología como también capacitaciones que permitan a los trabajadores entender de mejor manera el funcionamiento de los nuevos sistemas de trabajo realizándolo de forma práctica y teórica para un mejor conocimiento.

Los trabajadores al conocer sus derechos se van a sentir respaldados por una institución la cual les brinda apoyo para que se cumplan con todos los reglamentos establecidos en el Código de Trabajo, también tienen obligaciones que cumplir el cual lo deben ejecutar en los términos del contrato establecido, en el tiempo y lugar establecidos contando con una conducta adecuada en el lugar de trabajo, informando



a las autoridades con anterioridad cuando por razones de fuerza mayor no pueda asistir a su lugar de trabajo para que puedan suplir con sus actividades el día que falte además se puede implementar nuevas formas de trabajo el cual nos ayuda a agilizar los procesos y generar un valor agregado como es la calidad de atención al cliente.

Además de contar con trabajadores altamente calificados en cuanto a conocimientos y actitudes para tener un mejor desenvolvimiento en su puesto de trabajo, desarrollando un alto sentido de responsabilidad hacia la empresa lo cual va a generar mayor grado de competitividad y conocimientos adecuados, preparando a los trabajadores para enfrentar desafíos y adversidades y tener un mejor desempeño en tanto en sus puestos actuales como futuros.

Con la capacitación permanente los trabajadores se preparan para ascender a mejores puestos dentro de la empresa incrementando la productividad cualitativa y cuantitativa, elevando la calidad de trabajo tanto individual como grupal, promoviendo el desarrollo integral de los trabajadores y de la empresa a través de la creatividad y el optimismo con esto podrán superar lo inesperado para ponerse rápidamente en marcha sin importar las circunstancias sino superar a la competencia.

5.6 Metodología utilizada

El método que se va a utilizar es el inductivo ya que está enfocado en el análisis de la empresa en las necesidades y carencias que tiene, utilizando este método se llegara a conocer cuál es el problema más grande que tiene la empresa, se aplicaran encuestas las cuales ayudaran a determinar los problemas que la empresa presente y analizar cuáles son sus posibles soluciones.

Este método consiste en aplicar la investigación, desarrollo e innovación de una propuesta viable para dar solución al problema que posee la empresa, una vez



determinado cual es el motivo del problema se realizara un diagnóstico de la situación actual de la empresa y a los trabajadores para tener una idea clara de cómo se están desarrollando actualmente, mediante la recopilación de información y resultados adquiridos se determinara las conclusiones previas.

Al implementar el plan de capacitación se va a necesitar recursos económicos pero esto es una inversión a largo plazo que con el pasar de los días nos muestra cual es el beneficio de tener un personal capacitado y motivado y con los conocimientos necesarios dentro del ámbito laboral, este plan de capacitación se lo realiza con el propósito de tener un adecuado funcionamiento de los procesos que servirá para guiar a las autoridades y trabajadores de la empresa.

5.6.1 Población.- es el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, en este caso la encuesta se lo va a realizar a todo el personal de la empresa que son 10 personas 7 hombres 3 mujeres, esto dará una breve visión de cuáles son los temas de mayor desconocimiento y también saber si están dispuestos a conocer a cerca del mismo, además en la capacitación se hará énfasis con respecto a los derechos y deberes de los trabajadores.

Esta capacitación desarrollara el interés en todo el personal de la empresa, mediante la cual se podrá interactuar de forma abierta y creara un compromiso en el trabajador, este compromiso es el grado en el que el trabajador cree que debe permanecer en la empresa debido al tiempo, dinero y esfuerzo que han invertido en la misma durante mucho tiempo para que pueda llegar a crecer de forma permanente y también está el compromiso normativo en el cual el trabajador se siente obligado con la organización, y como resultado de esta obligación, debe permanecer en ella.

5.6.2 Muestra. - es el subconjunto de la población, en este caso la muestra no aplica ya que se va a trabajar con toda la población de la empresa.



5.6.3 Encuesta es una serie de preguntas que se hace a las personas para reunir datos un procedimiento dentro de los diseños de investigación descriptivos en el cual el investigador busca reunir información mediante un cuestionario previamente diseñado, sin alterar el medio ni el fenómeno donde se recoge la información.

5.6.4 Modelo de encuesta

Estimados compañeros estamos interesados en conocer su opinión acerca del Código de Trabajo.

Sus respuestas son totalmente confidenciales, agradezco su colaboración

1. Conoce usted el Código de Trabajo?

Si ☐ no ☐

2. Conoce usted sus derechos y deberes como trabajador?

Si ☐ no ☐

3. Le gustaría recibir capacitaciones en la institución?

Si ☐ no ☐

4. Como le gustaría conocer sus deberes y derechos

Guía ☐

Tríptico ☐

Panfleto ☐

Hoja volante ☐

5. Conoce usted cuales son los derechos y obligaciones que por ley le corresponden al empleador?

Si ☐ no ☐



6. Está de acuerdo que las autoridades involucren en la capacitación de derechos y deberes a los trabajadores?

Si ☐ no ☐

7. Le gustaría participar en capacitaciones de tema legal con respecto a sus derechos y deberes?

Si ☐ no ☐

8. Cree usted que las dinámicas grupales contribuirán a tener un mejor compañerismo?

Si ☐ no ☐

9. Cuenta usted con equipo de seguridad?

Si ☐ no ☐

10. Los derechos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son irrenunciables para los trabajadores.?

Si ☐ no ☐

5.6.5 Análisis de la encuesta

Estimados compañeros estamos interesados en conocer su opinión acerca del Código de Trabajo.

Sus respuestas son totalmente confidenciales, agradezco su colaboración

1. ¿Conoce usted el Código de Trabajo?

Si ☐ no ☐

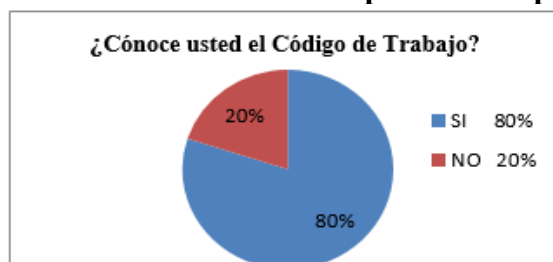
TABLA N0. 6 Respuesta pregunta 1

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

FIGURA N0. 5 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 1



Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

Análisis

A través de las encuestas realizadas se verifica que el 80% de la población encuestada si tiene conocimiento del Código de trabajo, mientras que el 20% de la población encuestada no conoce las leyes que contiene el Código de Trabajo ya que no se les ha dado a conocer durante el tiempo que han laborado en la empresa por lo tanto la elaboración de la capacitación va a tener una buena acogida por el personal de la empresa.

2. ¿Conoce usted sus derechos y deberes como trabajador?

Si ☐

no ☐

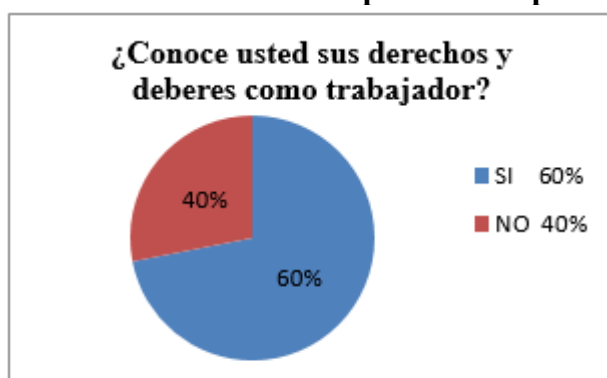
TABLA N0. 7 Respuesta pregunta 2

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	6	60%
NO	4	40%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

FIGURA N0. 6 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 2



Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

Análisis

En la encuesta realizada el 60% de las personas conocen sus derechos y deberes que deben cumplir en la empresa por lo que ellos exigen que se cumpla con sus derechos y a la vez cumplen con sus deberes, el 40% desconoce acerca del tema ya que no se les a dado a conocer en el transcurso del tiempo que pasan en la empresa de esta manera puede existir atropellos por parte de las autoridades.

3. ¿Le gustaría recibir capacitaciones en la institución?

Si ☐

no ☐

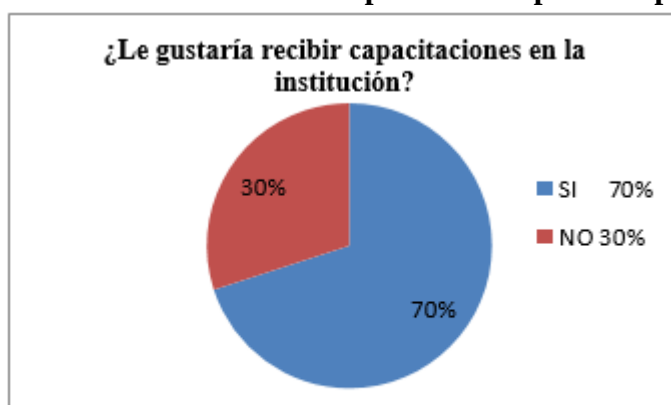
TABLA N0. 8 Respuesta pregunta 3

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	7	70%
NO	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

FIGURA N0. 7 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 3



Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

Análisis

En la encuesta realizada 70% de las personas desea recibir capacitaciones en la institución previo a una planificación, el 30% comenta que no desean recibir capacitaciones ya que consideran que es una pérdida de tiempo y sobre todo cuando se lo realiza fuera de los horarios de trabajo.

4. Como le gustaría conocer sus deberes y derechos

Guía ☐
 Tríptico ☐
 Panfleto ☐
 Hoja volante ☐

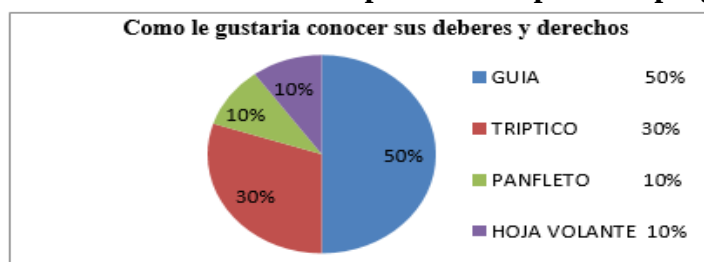
TABLA N0. 9 Respuesta pregunta 4

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
GUIA	5	50%
TRIPTICO	3	30%
PANFLETO	1	10%
HOJA VOLANTE	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: investigación propia

Autor: Ximena Cartuche

FIGURA N0. 8 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 4



Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

Análisis

En las encuestas realizadas 50% de la población encuestada comenta que es mucho más fácil recibir información en una guía ya que esto se lo puede volver a analizar en todo momento que se desee y además contiene información completa, el 30% desea recibir esta información en trípticos porque contiene solo lo necesario y es más agradable a la vista del lector, el 10% desea conocer la información en panfletos porque su contenido es más reducido y contiene información estrictamente puntual, el otro 10% desea conocer sus derechos y deberes en hojas volantes porque estas se las puede desechar al momento de terminar con la capacitación.

5. ¿Conoce usted cuales son los derechos y obligaciones que por ley le corresponden al empleador?

Si ☐

no ☐

TABLA N0. 10 Respuesta pregunta 5

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

FIGURA N0. 9 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 5



Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

Análisis

En las encuestas realizadas el 80% de la población encuestada de la empresa conocen los derechos y obligaciones que deben cumplir las autoridades de la institución, pero se desconoce su incumplimiento a ciertos parámetros del Código de Trabajo, el 20% desconoce el tema porque no se les ha brindado una capacitación acerca del Código de Trabajo por lo que no pueden exigir el cumplimiento del mismo.

6. ¿Está de acuerdo que las autoridades involucren en la capacitación de derechos y deberes a los trabajadores?

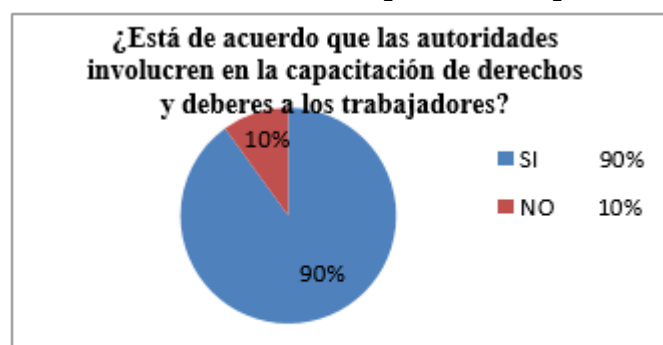
Si ☐ no ☐

TABLA N0. 11 Respuesta pregunta 6

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: investigación propia
Autor: Ximena Cartuche

FIGURA N0. 10 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 6



Fuente: Investigación de campo
Autor: Ximena Cartuche

Análisis

Al realizar la encuesta se pudo notar que el 90% de las personas de la empresa considera que es muy conveniente involucrar a los trabajadores en las capacitaciones de derechos y deberes ya que con esto todos estarán al tanto de las leyes del Código de Trabajo será beneficioso tanto para el trabajador como para las autoridades, el 10% considera que las capacitaciones son innecesarias ya que en su debido momento no se les dio una capacitación adecuada para despertar el interés del personal acerca del tema.

7. ¿Le gustaría participar en capacitaciones de tema legal con respecto a sus derechos y deberes?

Si ☐

no ☐

TABLA N0. 12 Respuesta pregunta 7

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

FIGURA N0. 11 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 7



Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

Análisis

En la encuesta realizada el 90% de los trabajadores desea que haya capacitaciones acerca de los temas legales en la empresa de esta manera van a conocer la entidad que vela por sus intereses y su bienestar en el ámbito laboral, el 10% considera que todas las capacitaciones no tienen ningún beneficio para ellos, por lo que se conforman con lo poco que saben.

8. ¿Cree usted que las dinámicas grupales contribuirán a tener un mejor compañerismo?

Si ☐

no ☐

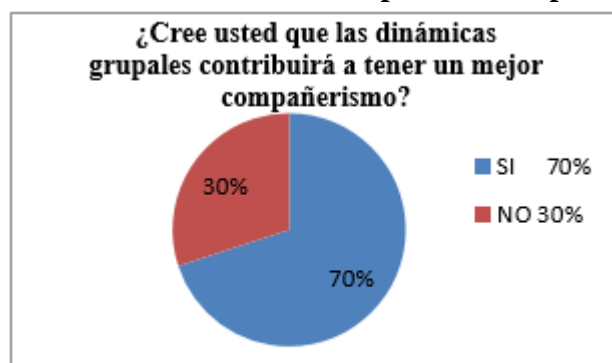
TABLA N0. 13 Respuesta pregunta 8

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	7	70%
NO	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

FIGURA N0. 12 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 8



Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

Análisis

Al realizar la encuesta el 70% de los trabajadores considera que las dinámicas grupales muchas veces ayudan a resolver conflictos entre compañeros ya que al momento de realizarla tiene que estar unidos y aportar con ideas para que puedan sobresalir en la actividad y por ende va a surgir un lazo de amistad entre todos, el 30% estima que las dinámicas grupales solo crean más conflictos cuando se realizan grupos de trabajo con personas que tienen diferencias.

9. Cuenta usted con equipo de seguridad?

Si ☐

no ☐

TABLA N0. 14 Respuesta pregunta 9

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

FIGURA N0. 13 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 9



Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

Análisis

En la encuesta aplicada el 90% de los trabajadores de la empresa utiliza su equipo de seguridad para prevenir todo tipo de accidente, el 10% de la población de la empresa muchas veces no lo utilizan porque consideran que es incómodo, por lo tanto, ponen en riesgo salud personal y multas a la empresa.

10. Los derechos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son irrenunciables para los trabajadores?

Si ☐

no ☐

TABLA N0. 15 Respuesta pregunta 10

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	1	10%
NO	9	90%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

FIGURA N0. 14 Gráfico de pastel de respuesta a pregunta 10



Fuente: Investigación de campo

Autor: Ximena Cartuche

Análisis

Al realizar la encuesta el 10% de la población encuestada considera que si es irrenunciable para los trabajadores los equipos de seguridad ya que lo consideran innecesario, el 90% de los trabajadores comenta que no es irrenunciable los equipos de seguridad porque les va a ayudar a evitar accidentes en su lugar de trabajo.

Plan de capacitación

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL SU ELÉCTRICO A FIN DE MEJORAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS QUE LOS AMPARA UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016



PRÓLOGO

El presente trabajo se lo ha realizado con la finalidad de proponer la “Elaboración de un plan de capacitación del Código de Trabajo para el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico a fin de mejorar el nivel de conocimiento de los deberes y derechos que los ampara ubicado en el Distrito Metropolitano de Quito 2016”, el cual esta dividido en siete capítulos a lo largo de ellos se encontrara una descripción del conocimiento que posee el personal de la empresa, así también como un marco teórico, cabe aclarar que esta propuesta es solamente un plan de capacitación acorde a las necesidades del personal de la empresa por lo que se refleja directamente en la propuesta planteada.

INTRODUCCIÓN

Actualmente el Talento Humano es uno de los motores principales para todas las empresas por lo tanto se debe preparar a todo el personal involucrado para garantizar la estabilidad en las empresas y establecer una formación profesional en sus actividades laborales, de esta manera se busca fundamentar cambios de conducta que implican las transmisiones de información y desarrollo con la intención de alcanzar sus metas.

La capacitación forma una parte fundamental en el proceso de cambio que se ha venido realizando en el transcurso del tiempo, el cual sirve como base de enseñanza y aprendizaje para poner en práctica nuevos conocimientos, lo que ha permitido que el ser humano entienda que el adquirir nuevos conocimientos resulta importante para mejorar la calidad de vida, establecer mejores relaciones con el entorno y realizar las cosas de manera efectiva.

Actualmente es importante que las personas de la empresa tengan iniciativa de querer buscar nuevos conocimientos, debido a las actualizaciones que se dan de forma constante, en tal sentido se ha propuesto la elaboración de un plan de capacitación del Código de Trabajo para el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico a fin de mejorar el nivel de conocimiento de los deberes y derechos que los ampara ubicado en el Distrito Metropolitano de Quito 2016”.

El presente trabajo está estructurado de la siguiente manera: objetivos, diagnostico personal de la empresa, plan de capacitación, programa de capacitación, resultados esperados, mecanismos de seguimiento y control.

Objetivos

1. General

Elaborar un plan de capacitación mejorando el conocimiento de las leyes del Código de Trabajo en el personal de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico.

2. Específicos

- ❖ Establecer difusión de la información acerca del Código de Trabajo.
- ❖ Desarrollar actividades con los trabajadores y el departamento de Talento Humano
- ❖ Motivar a las autoridades en la institución acerca del Código de Trabajo
- ❖ Difundir la comunicación en la empresa en el tema legal

3. Diagnóstico

Al realizar el método de observación directa se diagnóstico los problemas por los cuales atraviesa actualmente la empresa, a continuación se detalla lo siguiente:

1. Escasa motivación de las autoridades en la institución
2. La empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico necesita un plan de capacitación en cuanto a las leyes del Código de Trabajo para tener un buen desarrollo.
3. Los factores que no han dejado que haya capacitación en la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico son: falta de motivación al personal, falta de planificación, falta de deseos de conocer las leyes del Código de Trabajo y precios del desarrollo de la capacitación.
4. Falta de conocimiento de los derechos y deberes de los trabajadores
5. La desventaja que posee la empresa es que existe mucha rotación de personal debido a la inconformidad de sus obligaciones en su puesto de trabajo.
6. Las áreas que se desea mejorar son: ventas, atención al cliente, bodega
7. Inestabilidad económica para financiar un plan de capacitación.
8. Escasa comunicación en la empresa en el tema legal
9. Información mal difundida dentro de la empresa acerca del Código de trabajo

10. Ausencia de los trabajadores a las actividades realizadas en la empresa.

4. Plan de capacitación

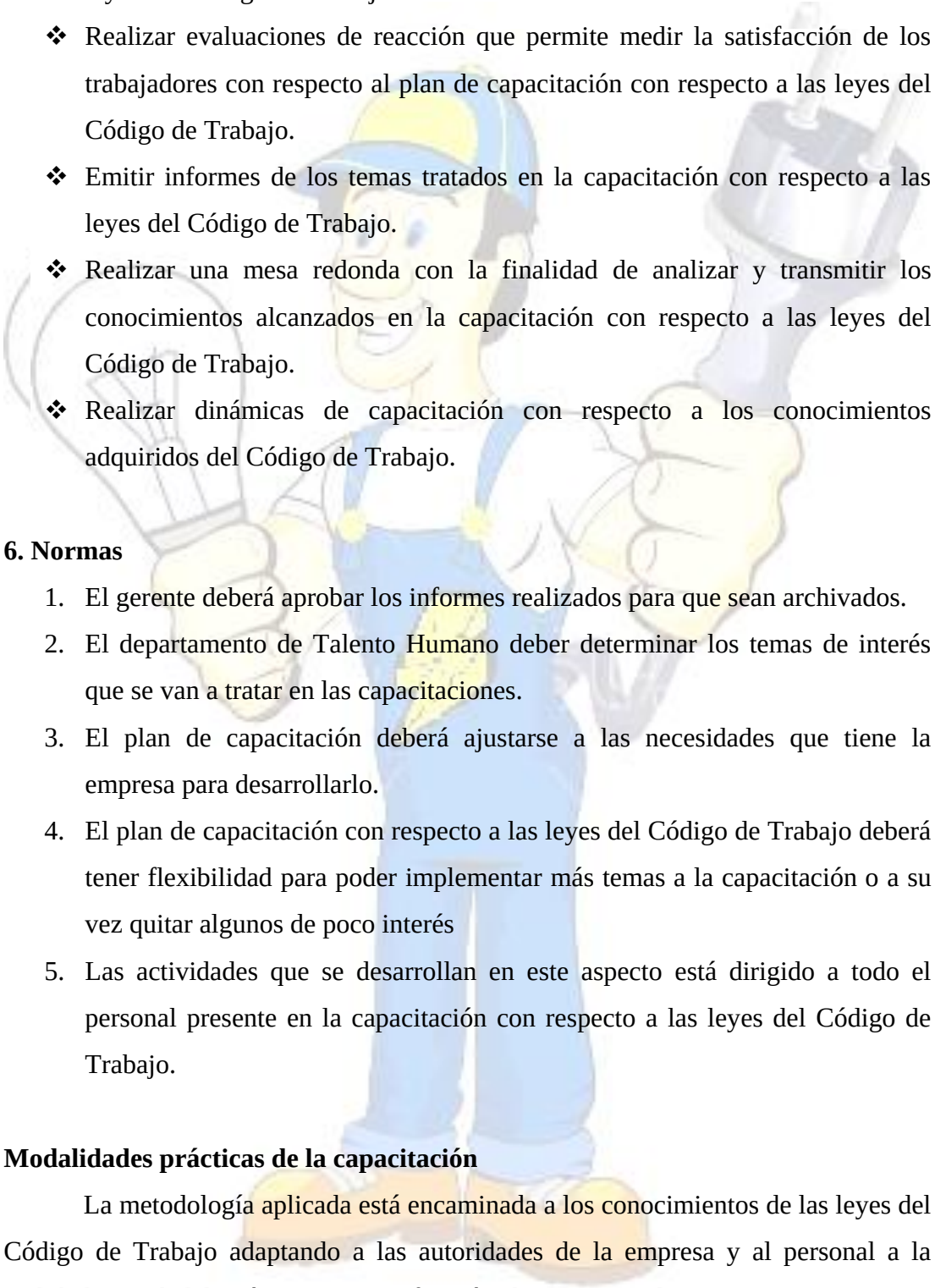
El plan de capacitación está enfocado en el desarrollo integral de todo el personal contribuirá al desarrollo de la empresa la cual será más competitiva en el mercado contando con recursos económicos, materiales y humanos en óptimas condiciones, utilizando de la mejor manera estos recursos para llegar a ser una empresa eficiente. Un plan de capacitación eficiente puede lograr que el rendimiento del trabajador se transforme de manera positiva aportando al desarrollo de la empresa la cual está relacionada con la búsqueda constante de temas que se ajusten de mejor manera a la necesidad que se requiere satisfacer.

La capacitación es indispensable en las empresas porque a través de esta los trabajadores logran los objetivos deseados y aportan ideas útiles dentro de la misma ya que proporciona a los trabajadores conocimientos nuevos y actuales y las habilidades necesarias para el desenvolvimiento en su puesto de trabajo y así brindar una mejor atención al cliente.

5. Políticas

La empresa deberá contar con políticas que ayudan al logro de las metas planteadas a continuación se detallan:

- ❖ El programa de capacitación deberá tener aspectos fundamentales como son: orientación a los derechos y deberes de los trabajadores, gestión de conocimiento en el ámbito legal, innovación, orientación al cliente, nuevas formas de aprendizaje y formación profesional.
- ❖ Implementar un plan de capacitación permanente con respecto a las leyes del Código de Trabajo.
- ❖ Definir y revisar de forma permanente las metas y objetivos establecidos en el proceso de mejora de la empresa.
- ❖ Formulación de presupuesto para capacitaciones semestrales.

- 
- ❖ Seguimiento realizado cada 3 meses para saber como los trabajadores están procesando la información adquirida en la capacitación con respecto a las leyes del Código de Trabajo.
 - ❖ Realizar evaluaciones de reacción que permite medir la satisfacción de los trabajadores con respecto al plan de capacitación con respecto a las leyes del Código de Trabajo.
 - ❖ Emitir informes de los temas tratados en la capacitación con respecto a las leyes del Código de Trabajo.
 - ❖ Realizar una mesa redonda con la finalidad de analizar y transmitir los conocimientos alcanzados en la capacitación con respecto a las leyes del Código de Trabajo.
 - ❖ Realizar dinámicas de capacitación con respecto a los conocimientos adquiridos del Código de Trabajo.

6. Normas

1. El gerente deberá aprobar los informes realizados para que sean archivados.
2. El departamento de Talento Humano deber determinar los temas de interés que se van a tratar en las capacitaciones.
3. El plan de capacitación deberá ajustarse a las necesidades que tiene la empresa para desarrollarlo.
4. El plan de capacitación con respecto a las leyes del Código de Trabajo deberá tener flexibilidad para poder implementar más temas a la capacitación o a su vez quitar algunos de poco interés
5. Las actividades que se desarrollan en este aspecto está dirigido a todo el personal presente en la capacitación con respecto a las leyes del Código de Trabajo.

Modalidades prácticas de la capacitación

La metodología aplicada está encaminada a los conocimientos de las leyes del Código de Trabajo adaptando a las autoridades de la empresa y al personal a la realidad actual del país siempre en función de optimizar los recursos, se propone aplicar lo siguiente:

- ❖ Capacitación de pre-ingreso
- ❖ Formación presencial
- ❖ Inducción
- ❖ Conducta ética
- ❖ Talleres

1. Capacitación de pre-ingreso

Se realiza con la finalidad de selección, enfocándose en brindar al nuevo trabajador los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus habilidades y destrezas que son necesarios para un buen desempeño de sus actividades.

2. Formación presencial

Es el lugar adecuado donde se imparte la información la misma que está dirigida por personas especializadas internas o externas contando con los medios necesarios para el control y el contenido de la actividad.

3. Inducción

Es el conjunto de actividades que informan al trabajador sobre la empresa, sus planes, programas, misión, visión, normas, reglamentos internos, y sus funciones para acelerar el ingreso al grupo de trabajo, generalmente esta información es ejecutada por el jefe inmediato.

4. Conducta ética

Es el conjunto de normas, deberes y derechos conforme a las cuales las personas conducen su vida personal actuando con respeto, amor, fidelidad y honestidad con las personas que los rodea.

5. Talleres

Se tratan temas puntuales que sirven para reforzar una capacitación, además hace énfasis en la solución de problemas en la cual se requiere la participación de todos los asistentes.

Acciones a desarrollar

Según los resultados obtenidos en las encuestas se concluyó que para aumentar la calidad del Talento Humano, incrementar sus capacidades de desarrollo necesitan ser capacitados en los siguientes temas acerca del Código de Trabajo:

1. Capítulo IV

❖ De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42 obligaciones del empleador

Art. 43 derechos de los trabajadores

Art. 44 prohibiciones al empleador

Art. 45 obligaciones del trabajador

Art. 46 prohibiciones al trabajador

2. Capítulo V

❖ De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones

Parágrafo 1ro de las jornadas y descansos.

Art. 47 de la jornada máxima

Art. 49 jornada nocturna

Art. 50 límite de jornada y descanso forzosos

Art. 52 trabajo en sábados y domingos

Art. 53 descanso semanal remunerado

Art. 54 pérdida de la remuneración

Art. 55 remuneración por horas suplementarias y extraordinarias

Art. 59 indemnización al empleador

Parágrafo 2do de las fiestas cívicas.

Art. 65 días de descanso obligatorio

Art. 66 jornada que se considerará realizada

Art. 67 pago en caso de licenciamiento

Parágrafo 3ro de las vacaciones.

Art. 69 vacaciones anuales

- Art. 70 facultad del empleador
- Art. 71 liquidación para pago de vacaciones
- Art. 72 vacaciones anuales irrenunciables
- Art. 73 fijación del periodo vacacional
- Art. 74 postergación de vacación por el empleador
- Art. 75 acumulación de vacaciones

3. Capítulo VI

- ❖ De los salarios, de los sueldos, de las utilidades, y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales

Parágrafo 1ro de las remuneraciones y sus garantías

- Art. 79 igualdad de remuneración
- Art. 80 salario y sueldo
- Art. 81 estipulación de sueldos y salarios
- Art. 82 remuneración por horas: diarias, semanales y mensuales
- Art. 83 plazo para pagos
- Art. 86 a quien y donde debe pagarse
- Art. 90 retención limitada de la remuneración por el empleador
- Art. 94 condena al empleador moroso
- Art. 96 pago en días hábiles

Parágrafo 2do de las utilidades

- Art. 97 participación de los trabajadores en utilidades de la empresa
- Art. 98 no tendrán derecho a utilidades
- Art. 101 exoneración del pago de utilidades
- Art. 102 las utilidades no se consideraran remuneración
- Art. 105 plazo para pago de utilidades
- Art. 107 sanción por declaración falsa de utilidades

Parágrafo 3ro de las remuneraciones adicionales

- Art. 111 derecho a la decimatercera remuneración o bono navideño
- Art. 112 exclusión de la decimatercera remuneración
- Art. 113 derecho a la decimocuarta remuneración

Parágrafo 4to de la política de salarios

Art. 117 remuneración unificada

Art. 124 acuerdo de aprobación

Art. 126 consideraciones para las fijaciones de sueldos, salarios, y remuneraciones básicas mínimas unificadas

4. Capítulo IX**❖ De la terminación del contrato de trabajo**

Art. 169 causas para la terminación del contrato de trabajo individual

Art. 170 terminación sin desahucio

Art. 172 causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato

Art. 173 causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato

Art. 174 casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato

Art. 175 caso de enfermedad no profesional del trabajador

Art. 176 obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud

Art. 177 obligación del trabajador de comunicar su enfermedad

Art. 178 comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador

Art. 179 indemnización por no recibir al trabajador

5. Capítulo X**❖ Del desahucio y del despido**

Art. 184 del desahucio

Art. 185 bonificaciones por desahucio

Art. 188 indemnización por despido intempestivo

Art. 190 indemnización al empleador por falta de desahucio

Art. 192 efectos del cambio de ocupación

Art. 193 caso de liquidación del negocio

Recursos:

Humanos

Está conformado por el personal que presente la capacitación compuesto por el facilitador el cual va a ayudar a difundir la información, trabajadores y autoridades de la empresa los cuales aportan al desarrollo de la misma.

Materiales

- ❖ **Infraestructura.-** las capacitaciones se las realizará en un ambiente adecuado el cual cuenta con: buena iluminación, buena ventilación, protegida del ruido, además de contar con sillas, mesas de trabajo, entre otras cosas para poder brindar una buena atención a nuestros clientes internos esta infraestructura brinda la comodidad necesaria a todo el personal presente.
- ❖ **Equipo.-** cuenta con los equipos necesarios para poder transmitir la información requerida de forma clara entre estas están: infocus, amplificación, computador portátil, memory flash, video cámara, gigantografías.
- ❖ **Documentos.-** entre los documentos se encuentran: encuestas, trípticos, guías, Código de Trabajo,

Financiamiento

El departamento de Talento Humano deberá realizar el presupuesto para el plan de capacitación el cual se lo realizara cada 6 meses el monto debe establecerse de acuerdo a las necesidades de la empresa, una vez fijado el monto económico es comunicado posteriormente a la gerencia, el cual procede a la autorización correspondiente.

Plan de capacitación con respecto a las leyes del Código de Trabajo

La capacitación será dirigida a las autoridades y trabajadores de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico

Nº.	ÁREA	TÍTULO DE LA CAPACITACIÓN	MODALIDAD	PERIODO	DURACIÓN	RESPONSABLE
1	LEYES	Las obligaciones del empleador y del trabajador	Taller	Junio 2016	15 horas	Lic. Luis Velasco Apoyo: Ximena Cartuche
2	LEYES	Duración máxima de la jornada de trabajo, de los Descansos obligatorios y de las vacaciones	Taller	Julio 2016	15 horas	Lic. Luis Velasco Apoyo: Ximena Cartuche
3	LEYES	De los salarios, de los sueldos, de las utilidades, y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales	Taller	Agosto 2016	15 horas	Lic. Luis Velasco Apoyo: Ximena Cartuche
4	LEYES	La terminación del contrato de trabajo	Taller	Septiembre 2016	15 horas	Lic. Luis Velasco Apoyo: Ximena Cartuche
5	LEYES	Desahucio y despido	Taller	Octubre 2016	15 horas	Lic. Luis Velasco Apoyo: Ximena Cartuche



TÍTULO DE LA CAPACITACIÓN: obligaciones del empleador y trabajador	Periodo: Junio 2016 Duración: 15 horas
Empleador : celebrar un contrato de trabajo 	El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empleador el cual se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria bajo la dirección del empleador que se compromete a pagar un sueldo por el servicio prestado.
Afiliar al IESS 	El empleador esta en la obligación de afiliar a sus trabajadores desde el primer día de trabajo, el porcentaje de aporte del empleador es del 11.15% y el trabajador el 9.45%
Trabajador : dar aviso cuando falte al trabajo 	Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo para que el pueda cubrir el puesto del trabajador que no asiste
Cumplir las disposiciones del reglamento interno 	Son disposiciones entre trabajadores y empleadores mediante el cual el trabajador debe guardar confidencialidad de la empresa, este reglamento interno debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo para su aplicación
Instrumento de evaluación: como material de evaluación se utilizaran las encuestas la cual será llena por todo el personal presente luego de haber finalizado la capacitación	
Observaciones: La presente capacitación será difundida por un profesional en temas legales	

TÍTULO DE LA CAPACITACIÓN: descansos obligatorios	Periodo: Julio 2016 Duración: 15 horas
Maternidad Ser Mamá es...  ...Ser la primera en dormirse	Corresponde a 12 semanas remuneradas por motivo de nacimiento de su bebe, estas doce semanas pueden ser tomadas desde días o semanas antes de que se produzca el nacimiento, al cumplir este tiempo tendrá que reincorporarse a sus labores, únicamente en caso de nacimiento múltiples esta licencia se extenderá por diez días mas. Una vez terminado la licencia es opcional si la madre decide tomar los 9 meses para cuidar de su bebe, pero sin remuneración y luego de este tiempo puede reingresar a sus labores.
Paternidad 	Corresponde a 10 días remunerados por nacimiento de su hijo por parto normal, en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se extenderá la licencia por 5 días mas, es opcional si el padre decide tomar los 9 meses para cuidar de su bebe, pero sin remuneración y luego de este tiempo puede reingresar a sus labores.
1 de enero 	El motivo de este día de descanso es porque se inicia un nuevo año por lo tanto las empresas cierran sus puertas y no laboran.
1 de mayo 	El 1 de mayo es el día de la clase trabajadora es un día de descanso por todos los logros alcanzados por lo tanto las empresas rinde homenaje a su trabajadores
Instrumento de evaluación: como material de evaluación se utilizaran las encuestas la cual será llena por todo el personal presente luego de haber finalizado la capacitación	
Observaciones: La presente capacitación será difundida por un profesional en temas legales	

TÍTULO DE LA CAPACITACIÓN: Remuneraciones	Periodo: Agosto 2016 Duración: 15 horas
Utilidades 	El trabajador reconocerá el 15% de las utilidades a sus trabajadores de las utilidades liquidadas, el 10% se dividirá para los trabajadores sin consideración a la remuneraciones recibidas por cada uno de ellos, será entregado directamente al trabajador, mientras que el 5% restante será entregado en proporción a sus cargas familiares
Pagar un sueldo básico 	Pagar las cantidades que corresponden al trabajador en los términos del contrato el sueldo nunca puede estar por debajo del sueldo básico y de acuerdo con la disposición del Código de Trabajo
Décimo cuarto 	Consiste en un sueldo básico unificado la fecha de pago varia dependiendo el lugar así se tiene para la costa y la región insular la fecha de pago se lo realiza el 1 marzo del año anterior y para la sierra y oriente se lo realiza en agosto 15 del año anterior
Décimo tercero 	O sueldo navideño deberá ser cancelado para todos los trabajadores hasta el 24 de diciembre, esto consiste en la suma de todos los valores percibidos durante el año.
Instrumento de evaluación: como material de evaluación se utilizaran las encuestas la cual será llena por todo el personal presente luego de haber finalizado la capacitación	
Observaciones: La presente capacitación será difundida por un profesional en temas legales	

TÍTULO DE LA CAPACITACIÓN: Terminación del contrato de trabajo	Periodo: Septiembre 2016 Duración: 15 horas
Empleador: desobediencia al reglamento interno 	Al desobedecer el reglamento interno aprobado por el Ministerio de Trabajo el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, ya que se esta infringiendo un reglamento de la empresa el cual lo deben acatar todos los trabajadores
No acatar medidas de seguridad 	Al no acatar las medidas de seguridad ocurren accidentes laborales afectando la salud física, mental y daños materiales en la empresa.
Trabajador: injurias graves 	Insulto que puede realizar el empleador al trabajador ya sea este directamente a el o a sus familiares, el cual atenta contra su dignidad, honor y credibilidad.
Disminución o falta de pago 	Por la disminución o falta de pago el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo ya que el empleador no cumple con los parámetros establecidos en el Código de Trabajo.
Instrumento de evaluación: como material de evaluación se utilizaran las encuestas la cual será llena por todo el personal presente luego de haber finalizado la capacitación	
Observaciones: La presente capacitación será difundida por un profesional en temas legales	

TÍTULO DE LA CAPACITACIÓN: desahucio y despido	
Periodo: Octubre 2016 Duración: 15 horas	
Desahucio 	Es un aviso para indicar que un trabajador deja de laborar para una empresa, el trabajador acude a un inspector de trabajo el cual notificara al empleador en un plazo de 24 horas, esto se lo debe realizar al menos con 15 días de anticipación
Bonificaciones por desahucio 	El empleador bonificara al trabajador con el 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa.
Indemnización por despido intempestivo 	En este caso es el empleador quien termina la relación laboral sea por reestructuraciones de la empresa o por falta del trabajador
Indemnización al empleador por falta de desahucio 	El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador abandone su trabajo, pagara al empleador una suma equivalente a 15 días de remuneración.
Instrumento de evaluación: como material de evaluación se utilizaran las encuestas la cual será llena por todo el personal presente luego de haber finalizado la capacitación	
Observaciones: La presente capacitación será difundida por un profesional en temas legales	

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Encuesta sobre la capacitación recibida. Luego de haber recibido la capacitación conteste usted las siguientes preguntas

1. Conoce usted el Código de Trabajo?

Si ☐ no ☐

2. Conoce usted sus derechos y deberes como trabajador?

Si ☐ no ☐

3. Le gustaría recibir capacitaciones en la institución?

Si ☐ no ☐

4. Como le gustaría conocer sus deberes y derechos

Guía ☐

Tríptico ☐

Panfleto ☐

Hoja volante ☐

5. Conoce usted cuales son los derechos y obligaciones que por ley le corresponden al empleador?

Si ☐ no ☐
☐

6. Esta de acuerdo que las autoridades involucren en la capacitación de derechos y deberes a los trabajadores?

Si ☐ no ☐

7. Le gustaría participar en capacitaciones de tema legal con respecto a sus derechos y deberes?

Si ☐ no ☐

8. Cree usted que las dinámicas grupales contribuirá a tener un mejor compañerismo?

Si ☐ no ☐

9. Cuenta usted con equipo de seguridad?

Si ☐ no ☐

10. Los derechos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son irrenunciables para los trabajadores. ?

Si ☐ no ☐

☐

Resultados esperados

Una vez terminado el plan de capacitación se espera que los trabajadores de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico solucionen los problemas identificados mediante el diagnóstico de necesidad de la capacitación acerca del Código de Trabajo, se espera que los conocimientos adquiridos sean aplicados tanto en su vida laboral, personal y familiar ya que esto no solo beneficia a la empresa sino también a todo su entorno.

Los resultados que se esperan al finalizar el plan de capacitación son:

1. Que los trabajadores de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico pongan en práctica los conocimientos adquiridos en la capacitación el cual les permitirá mejorar en las áreas ventas y atención al cliente.
2. Que el plan de capacitación contribuya al mejoramiento continuo de la empresa mejorando el nivel de ventas para que de esta manera pueda seguir superando a la competencia y tengan un crecimiento continuo.
3. Que los conocimientos adquiridos en la capacitación sirva de ayuda para el desarrollo económico de la empresa ya que de esta manera los trabajadores estarán satisfechos de contar todos sus derechos y obligaciones.
4. Que las autoridades de la empresa realicen nuevas estrategias las cuales ayuden a aprovechar las debilidades de la competencia para que de esta manera la empresa siga siendo líder en el mercado.
5. Que los trabajadores apliquen y desarrollen nuevas habilidades: relaciones humanas, manejo de equipos, herramientas y otras cualidades las cuales aportaran con el logro de objetivos.
6. Que los trabajadores estén siempre motivados para seguir recibiendo capacitaciones ya que esto ayudara a mantenerlos informados además brindarles mejores oportunidades para su desarrollo profesional.
7. Que el plan de capacitación permita tener información actualizada, motivar al personal, y tener nuevas estrategias para hacerle frente a la competencia.
8. Que la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico mantenga un plan de capacitación permanente acerca de temas de interés de los trabajadores.

Mecanismos de seguimiento y control

Es necesario efectuar un seguimiento de la calidad del servicio de capacitación así como también a los trabajadores los cuales asistieron a la misma, el aprendizaje alcanzado sirve para garantizar el conocimiento adquirido en la capacitación y poder tener información para realizar posibles reajustes.

No resulta fácil medir los resultados de la capacitación pero la evaluación sirve de ayuda para poder obtener información y analizar los puntos de vista de la empresa en cuanto a lo que es el mejoramiento de ventas y el desarrollo personal de los trabajadores.

Especialmente consiste en medir el cumplimiento de objetivos relacionando el desenvolvimiento antes y después y haber realizado la capacitación. Para esto las autoridades podrán valerse de cuatro métodos para detectar la necesidad de aplicar un plan de capacitación a los trabajadores en la empresa.

- ❖ **Evaluar el desempeño.-** medir el rendimiento laboral del trabajador con el objetivo de llegar a las metas planteadas por la empresa, con el fin de determinar si la capacitación tuvo buena acogida.
- ❖ **Analizar los requisitos del trabajo.-** estos son las habilidades y conocimientos que tienen los trabajadores para el puesto de trabajo, el trabajador que no cuente con el conocimiento necesario para determinado puesto pasa a ser candidato para la capacitación en esa área.
- ❖ **Analizar la empresa.-** se determina la capacidad y la agilidad que tiene la empresa para alcanzar los objetivos.
- ❖ **Encuestas a los trabajadores.-** las encuestas aplicadas a los trabajadores es información de suma importancia para poder reforzar el tema que no está claro y se tomaran medidas necesarias para poder resolver el inconveniente.

Guía de aplicación de la propuesta

La propuesta del plan de capacitación es una oportunidad de desarrollo y crecimiento para la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico. Establece una herramienta para determinar las necesidades de un plan de capacitación con respecto al Código Laboral necesario para ser más competitivo en el mercado.

La aplicación de la propuesta sería de acuerdo a lo siguiente:

1. Presentar una copia de la tesis autorizada por el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, al gerente de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico.
2. El gerente convoque a una reunión a todo el personal de la empresa
3. Definir una fecha con el gerente y el autor de la tesis para hacer la presentación de la misma.
4. Poner en conocimiento de las autoridades de la empresa lo importante que es invertir en un plan de capacitación para los trabajadores.

Conceptos Básicos

- ❖ **Plan.-** se trata de un modelo sistematizado que se realiza antes de elaborar una acción, también es un documento que requiere la especificación necesaria para desarrollar una obra.
- ❖ **Capacitación.-** es un proceso mediante el cual se busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas del personal. La necesidad de una capacitación aparece cuando existe inconformidad entre lo que una persona debería conocer para desarrollar una tarea y lo que sabe realmente.
- ❖ **Código de Trabajo.-** es el conjunto jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, hace mención a las leyes que normaliza el vínculo entre empleadores y trabajadores y su manejo a las distintas formas de trabajo, informa los principios y normas vinculadas con el orden fundamental, el cual contiene las modalidades de trabajo, las jornadas de trabajo y las indemnizaciones que debe recibir cada trabajador.
- ❖ **Desarrollar.-** es incrementar, agrandar, extender, ampliar alguna característica de algo físico o intelectual.
- ❖ **Diagnóstico.-** es un procedimiento ordenado, sistemático, para conocer de manera clara una circunstancia a partir de observaciones y datos concretos.
- ❖ **Propuesta.-** es una oferta persiguiendo algún fin.
- ❖ **Método.-** es un modo, manera o forma de realizar una acción de forma sistemática y organizada.
- ❖ **Evaluación.-** proceso a través del cual una empresa puede conocer el rendimiento, logros y debilidades de los trabajadores y así reorientar propuestas.
- ❖ **Estrategia.-** proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado a futuro, conjunto de acciones que alinean las metas y objetivos de una organización.
- ❖ **Motivación.-** señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio, son factores internos que impulsan a hacer una acción.

Fuentes de información

Base legal

- ❖ El Código de Trabajo

Direcciones electrónicas

- ❖ <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/afiliacion-al-liess/>
- ❖ <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>
- ❖ <http://www.emprendepyme.net/tipos-de-capacitacion.html>
- ❖ http://www.endesa.cl/ES/CONOCENOS/GOBIERNO/Documents/Reglamentos/Pol%C3%ADtica_y_Procedimientos_de_Capacitaci%C3%B3n.pdf

Fuentes personales

- ❖ Autoridades de la empresa Sociedad Civil y Comercial Su Eléctrico
- ❖ Investigación propia

Fuentes institucionales

Se pidió información al departamento de Talento Humano

5.7 Taller

5.7.1 Video de bienvenida



<https://www.youtube.com/watch?v=DZnxwKUViY4>

El presente video tiene como finalidad motivar a los trabajadores, teniendo en cuenta que la motivación es el motor que impulsa a las personas a cumplir de mejor manera sus actividades, es la fuerza necesario que requiere para ejecutar una acción, y a veces, corresponde a las frases que obtiene cuando recibe animo al desarrollar algo, pretendiendo elevar el ánimo o aumentar la capacidad de la persona que desarrollará la actividad.

El comportamiento de un individuo está definido por una gran cantidad de motivaciones, teniendo como principio fundamental de sus acciones una influencia tanto externa como interna, mientras que cada tarea desarrollada tiene que poseer un procedimiento definido de llevar a cabo cada una de ellas, se necesita conocer ciertos parámetros para que la persona lo lleve a cabo, aunque algunas acciones pueden darse por impulso.

5.7.2 Reglas de Oro

Dentro del taller se va a tener las siguientes reglas

ELABORAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL SU ELECTRICO A FIN DE MEJORAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS QUE LOS AMPARA UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016

No conversar durante el taller.



Apagar los celulares



Levantar la mano en caso de alguna inquietud



Llegar puntual al taller



Respetar el criterio de los demás



No ingresar con alimentos



5.7.3 Video o actividad para iniciar la exposición



<https://www.youtube.com/watch?v=Y2bhAIVLFQU>

El presente video contiene temas a tratar del Código de Trabajo esto se lo presentara unos minutos antes de realizar la capacitación, este es un proceso

ELABORAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL SU ELECTRICO A FIN DE MEJORAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS QUE LOS AMPARA UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016

mediante el cual se adoptan elementos socioculturales del medio ambiente, el proceso de socialización se lo debe realizar de forma clara.

Los objetivos que motivaron a realizar la capacitación son varios el primero informar, transmitir información nueva o renovada sobre el tema, otro objetivo es persuadir, motivar y estimular a los oyentes para tenga conocimiento. Además estimular a una reflexión acerca del tema de interés común.

5.7.3.1 Tema 1 Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario. (Trabajo, Ecuador legal online, 2015)



5.7.3.2 Tema 2 Duración máxima de la jornada de trabajo

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario, no es necesario que preceda autorización del inspector del trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes. (Trabajo, Ediciones Legales 2015, 2015)



5.7.3.3 Tema 3 Utilidades de los trabajadores

El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador. (Trabajo, Ediciones Legales 2015, 2015)

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad. (Trabajo, Ediciones Legales 2015, 2015)



5.7.3.4 Tema 4 Fondos de reserva

Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.



5.7.3.5 Tema 5 Despido intempestivo

El empleador que despidiera intempestivamente al trabajador, está obligado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. (Trabajo, Ediciones Legales 2015, 2015)

La fracción de un año se considerará como año completo, el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración. (Trabajo, Ediciones Legales 2015, 2015)



5.7.4 Retroalimentación mediante actividad grupal

Al planificar un taller se tiene que tener en cuenta lo que queremos lograr con esto, después de haber terminado la capacitación haremos un breve recuento de lo tratado, podremos contestar todas las preguntas que se produjeron durante la capacitación dando la palabra a todo el personal y satisfaciendo sus dudas, la capacitación debe ser flexible por si existe alguna confusión estar dispuesto a volver a tratar el tema que está en duda, con esto se podrá tener una capacitación exitosa.





CAPÍTULO VI

Aspectos administrativos

INTENSIONALMENTE EN BLANCO

ELABORAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL SU ELECTRICO A FIN DE MEJORAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS QUE LOS AMPARA UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016

6.1 CRONOGRAMA

MES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD																								
CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES																								
Contexto																								
Macro																								
Meso																								
Micro																								
Justificación																								
Definición del problema central Matriz T																								
CAPÍTULO 2: ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS																								
Mapeo de involucrados																								
Matriz de análisis de involucrados																								
CAPÍTULO 3: PROBLEMAS Y OBJETIVOS																								
Árbol de problemas																								
Árbol de objetivos																								
CAPÍTULO 4: ANALISIS DE ALTERNATIVAS																								
Matriz de análisis de alternativas																								
Matriz de análisis de impacto de los objetivos																								
Diagrama de estrategias																								
Matriz de marco lógico																								
CAPÍTULO 5: PROPUESTA																								
Antecedentes de la propuesta																								
Descripción																								
Formulación del proceso de aplicación																								
Propuesta																								
CAPÍTULO 6: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS																								
Cronograma																								
Recursos																								
Presupuesto																								
CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES																								
Conclusiones																								
Recomendaciones																								



6.2 Recursos

Recursos humanos

Población	10 personas
Director	1
Investigador	1
Asesor	1

Recursos audiovisuales

Infocus
Amplificación
Computador portátil
Memory flash
Video cámara
Gigantografías

Infraestructura

Sillas (12)
Mesas (3)
Cafetera (1)
Vasos (12)
Servilletas
Coffe break

Material de apoyo

Trípticos
Cuaderno
Esferos

6.3 Presupuesto

ITEMS	MATERIALES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Facilitador	1	400,00	400,00
2	Investigador	1	200,00	200,00
3	Asesor	1	250,00	250,00
4	Infocus	1	300,00	300,00
5	Amplificación	1	200,00	200,00
6	Computador portátil	1	400,00	400,00
7	Memory flash	1	10,00	10,00
8	Video cámara	1	400,00	400,00
9	Gigantografía	1	25,00	25,00
10	Alquiler de sillas	12	1,50	18,00
11	Alquiler de mesas	3	5,00	15,00
12	Cafetera	1	30,00	30,00
13	Vasos	12	0,05	0,60
14	Servilletas	100	0,02	2,00
15	Coffe break	12	2,50	30,00
16	Trípticos	12	3,20	38,40
17	Cuaderno	12	0,70	8,40
18	Esferos	12	0,25	3,00
			TOTAL	2.330,40

NOTA: este valor ya contiene IVA

ELABORAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL SU ELECTRICO A FIN DE MEJORAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS QUE LOS AMPARA UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016

CAPÍTULO VII

Conclusiones y Recomendaciones

7.1 Conclusiones

Se concluye que al no establecer difusión de la información en la empresa los trabajadores no tienen libertad de expresión para poder dirigirse a las autoridades de esta manera su desenvolvimiento laboral disminuye en un 60% lo cual afecta la competitividad de la empresa en el mercado.

Al no desarrollar actividades con los trabajadores y el departamento de Talento Humano en el grupo de trabajo habrá desintegración de sus miembros y cada trabajador velará por su bienestar, sin aportar ideas innovadoras para el crecimiento, la empresa será menos competitiva en el mercado en un 90% ya que no cuenta con un personal motivado para el crecimiento del mismo.

Al encontrarse desmotivadas las autoridades de la institución la empresa tendrá un decrecimiento del 90% ya que sus miembros principales no aportan conocimientos que puedan aumentar la motivación del personal, reconociendo que el talento humano es lo más valioso con lo que cuenta una empresa.

Al no difundir la comunicación en la empresa en el tema legal los trabajadores desconocen en un 80% las leyes que los ampara, las obligaciones tanto del



empleador como del trabajador lo cual no pueden aplicar para hacer que la empresa sea eficiente cumpliendo a cabalidad todos los objetivos planteados.

El presupuesto para este plan de capacitación es de usd 2.330.40

7.2 Recomendaciones

Se recomienda realizar una capacitación adecuada con el fin de reducir costos y aumentar la competitividad en la empresa, ya que un plan de capacitación es una inversión a largo plazo y nos muestra cuales son los beneficios que puede obtener la empresa si tiene un personal motivado y con los conocimientos necesarios dentro del ámbito laboral.

Se recomienda la implementación del plan de capacitación propuesto en las leyes y el Código de Trabajo con bases simples pero prácticas, puntuales en los temas para que los trabajadores y las autoridades puedan aplicarlos ya que la capacitación brinda la oportunidad de aumentar la capacidad competitiva de la empresa mejorando la imagen corporativa.

Se recomienda motivar al personal por parte de las autoridades para garantizar el éxito del plan de capacitación, el cual cumple con los objetivos esperados e influya directamente en la satisfacción de los trabajadores.



BILBIOGRAFIA

<http://www.pcmle.org/EM/spip.php?article4601>

<http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

http://www.industrias.ec/archivos/documentos/____tipos_de_contratos.pdf

<http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/causas-terminacion-contrato-trabajo/>

<http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/obligaciones-derechos-como-empleador-y-empleado/>

<http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/afiliacion-al-iess/>

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v03_n6/evaluacion.htm

<http://definicion.de/plan/>

<http://www.significados.com/capacitacion/>

<http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>

http://abydoscorp.com/index.php?option=com_content&view=article&id=26:codigo-de-trabajo-del-ecuador&catid=3:preguntas&Itemid=7



ANEXOS

ELABORAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL SU ELECTRICO A FIN DE MEJORAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS QUE LOS AMPARA UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016



ELABORAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD CIVIL Y COMERCIAL SU ELECTRICO A FIN DE MEJORAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS QUE LOS AMPARA UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016