



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS -PERSONAL

TEMA:

**IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS
DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA
CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD
PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE
QUITO, PERIODO 2019-2020**

**Trabajo de Titulación previo la Obtención del título de Tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos**

AUTOR: Elizabeth Jacqueline Nicolalde Tiscama

TUTOR: Ing. Franco Guido

ABRIL,2020



ACTA DE APROBACIÓN DEL TEMA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR Y DESIGNACIÓN DE TUTOR Y LECTOR

Quito, 19 de noviembre de 2019

El Delegado de la Unidad de Integración Curricular de la Carrera de **(ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL)** una vez revisado el perfil del Trabajo de Integración Curricular del estudiante señor(a)(ita) *Elizabeth Jacqueline Nicolalde Tiscama* resuelve: aprobar y registrar el tema: *"Implementar un plan de capacitación, acerca de los derechos laborales, dirigido a los trabajadores de la construcción en el GAD Parroquial de Guayllabamba, Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2019-2019"* designando como tutor(a) al Ing. Franco Guido y como lector al Ing. Barragan Geovanny, docentes del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, los cuales se comprometen y se obligan a dar soporte al estudiante en la elaboración y sustentación del trabajo de integración curricular durante el periodo académico **2019-2020**, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Académico y Reglamento Interno de la Unidad Integración Curricular del Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

Es exclusiva responsabilidad del estudiante mantener como respaldo una copia del presente documento debidamente suscrito.

Para constancia de lo actuado firman los responsables del Proceso de Titulación:

Psic. Jara Fabián

Delegado de la Unidad
de Integración Curricular
de la Carrera

Ing. Franco Guido

Tutor del Trabajo de
Integración Curricular



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
RECIBIDO
Ing. Mendoza Frickzia
19 NOV 2019

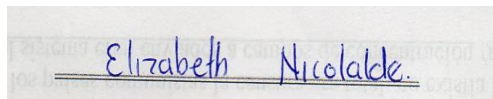
Director(a) de Carrera
Administración de Recursos Humanos

Ing. Barragan Geovanny

Lector del Trabajo de
Integración Curricular

DECLARACION DE AUTORIA

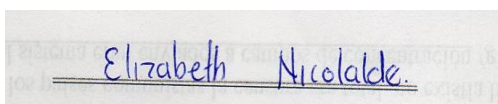
Yo, Elizabeth Jacqueline Nicolalde Tiscama, declaro bajo juramento que la presente investigación es original, autentica, de mi autoría, citado correctamente las fuentes correspondientes, y en su ejecución se respetó las disposiciones legales, que protegen la ley de autor vigente. Las ideas, resultados y recomendaciones a los que he llegado son de mi absolutamente responsabilidad.



Elizabeth Jacqueline Nicolalde Tiscama

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Elizabeth Jacqueline Nicolalde Tiscama portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 172735335-9 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **Implementar un Plan de capacitación acerca de los derechos laborales, dirigido a los trabajadores de la construcción de la Parroquia de Guayllabamba ,Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2019-2020** con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



Elizabeth Nicolalde
172735335-9



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INTEGRACIÓN CURRICULAR EN EL REPOSITORIO DIGITAL

DATOS PERSONALES:

1. **NOMBRE COMPLETO DEL ESTUDIANTE**
ELIZABETH JACQUELINE NICOLALDE TISCAMA
2. **CÉDULA DE CIUDADANÍA**
1727353359
3. **FECHA DE NACIMIENTO**
05/02/1995
4. **NACIONALIDAD**
Ecuatoriana
5. **DIRECCIÓN DE RESIDENCIA**
Guayllabamba Barrio la Victoria
6. **PROVINCIA DE RESIDENCIA**
Pichincha
7. **CANTÓN DE RESIDENCIA**
Quito
8. **CORREO ELECTRÓNICO**
Elizanicolalde2015@gmail.com
9. **TELÉFONOS**
Ejemplos: 022130-386/0963703373
10. **FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Julio del 2020

*Nuestro reto formar seres humanos con iguales
derechos, deberes y obligaciones*

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020



TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA

TEMA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR:

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ,ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES ,DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA EN,EL GAD PARROQUIAL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

EN CASO DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:

ESCRIBA LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**COMPLETE Y AÑADA SU FIRMA DIGITAL A CONTINUACIÓN
TIPO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA ☐

I+D+i ☒

INCUBADORA EMPRESARIAL ☐

PRODUCCIÓN ARTÍSTICA ☐

Yo, ELIZABETH JACQUELINE NICOLALDE TISCAMA, portador de la cédula de identidad N° 172735335-9 autorizo al Instituto Tecnológico Superior Cordillera la publicación del Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital.

Elizabeth Nicolalde.
FIRMA DEL ALUMNO

ENTIDAD QUE AUSPICIO EL TRABAJO: GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA

NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL: LOREN NARVAEZ

TELÉFONO Y/O CELULAR EMPRESA: 0963703373

Ing. William Patricio Parra López
ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA CENTRAL
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

*Nuestro reto formar seres humanos con iguales
derechos, deberes y obligaciones*

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, por estar en el transcurso de mi carrera, dándome las fuerzas necesarias para no rendirme en el transcurso de la carrera.

Agradezco a mi hija Rihanna por llegar a mi vida, por cada día llenarme de palabras de amor, aliento y de apoyo, ha sido mi compañera de desvelos, de alegrías y tristezas y motivo para cada poder culminar mi carrera.

A mi Madre Mariana Tiscama quien más que mi madre ha sido mi amiga, escuchándome, mostrándome su apoyo incondicional, alentándome día a día para no desmayar durante las situaciones difíciles que se presentaron en el transcurso de la carrera.

A Santiago Rodriguez mi padrastro por el apoyo que me brindo cuando más lo necesitaba.

A mi niño Jorge Tiscama, quien ha sido como mi Padre durante toda mi vida, llenándome de amor, cariño y apoyo incondicional siempre.

DEDICATORIA

A mi hija, mi pedacito de vida, la lucecita que llego en un momento preciso, ya que ella fue mi motor y motivo para buscar mi superación profesional, y poderle brindar así un mejor futuro y una calidad de vida adecuada.

A mi Madre quien ha sido Padre y Madre durante toda mi vida, entre lágrimas de alegría de tristezas y enojos jamás me abandono, a mi guerrera lo digo así porque siempre ha sabido salir adelante, siendo un ejemplo a seguir, defendiéndome siempre, por creer en mi a pesar de todas las circunstancias que se han presentado en mi camino, mostrándome siempre su apoyo incondicional y emocional, por su amor, cariño y paciencia.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	Error! Bookmark not defined.
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	Error! Bookmark not defined.
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT	xvi
CAPITULO I	1
1. ANTECEDENTES	1
1.01 Contexto	1
1.01.01 Macro	2
1.01.02. Meso	3
1.01.03. Micro	4
1.02 Justificación	7
1.02 Definición del problema central (matriz t)	8

1.03.01. Análisis de la matriz T	9
CAPITULO II	12
2.01 Mapeo de involucrados	12
2.01.01 Análisis del mapeo de Involucrados	13
2.1. Matriz de análisis de Involucrados	14
2.02.01 Análisis de la Matriz de Involucrados	15
CAPITULO III	16
3.01 Árbol De Problemas	16
.....	16
3.01.01. Análisis del Árbol de Problemas	17
3.02 árbol De Objetivos.....	18
3.02.01. Análisis del Árbol de Objetivos	19
4.1 Análisis de la Matriz de Alternativas	21
4.02. Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos.	25
4.02.01. Análisis Impacto de los Objetivos	26
4.03 Diagrama de estrategias.....	28
3.1. Análisis del Diagrama de Estrategias	29
4.04. Matriz de Marco Lógico.	30
4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico	31

CAPITULO V	33
5.- Antecedentes	33
5.01 Justificación de la Propuesta	34
5.02 Objetivo General.....	34
5.03 Orientación al estudio.....	35
5.03.01. ¿Qué es capacitación?.....	35
5.03.02. Tipos de Capacitaciones	35
5.03.03. Modalidades de capacitación.....	36
5.03.04. Niveles de Capacitación	37
5.04 Descripción de la metodología de investigación	38
5.04.01 metodología.	38
5.04.02. Métodos	38
5.04.02.01Metodo deductivo.....	38
5.04.02.02. Método Analítico.....	39
5.04.03 Técnicas	39
5.04.03.01. Encuesta.....	39
5.05.01. Tabulación y análisis de la encuesta.....	41
5.6 Desarrollo de la propuesta	52
5.6.1 Filosofía.....	52

1-INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO	65
CAPITULO VI.....	84
6.01Recursos	84
Los recursos necesarios para la realización del plan de capacitación se presentan a continuación:	
6.01.01 Recursos Humanos	84
❖ Tutor del proyecto.....	84
❖ Lector del proyecto	84
❖ Autor del proyecto	84
❖ Colaboradores de la construcción.	84
❖ Autoridades del GAD	84
6.01.02Recursos Tecnologicos.	84
❖ Memory flash.....	84
❖ Enfocus	84
❖ Lapto	84
❖ Celular.....	84
❖ Internet.....	84
6.01.03. Recursos Materiales.....	85
❖ Impresiones.....	85
❖ Anillados.....	85

❖	Hojas de papel bond.....	85
❖	Cd.....	85
❖	Copias	85
❖	Empastado.....	85
	6.01.04.Infraestructura.....	85
❖	Sala de capacitaciones	85
	6.02 Presupuestos.	85
	6.3. Cronograma.	86
	CAPITULO VII.....	87
	7. Conclusiones y Recomendaciones.....	87
	7.1. Conclusiones.....	87
	7.2Recomendaciones	88
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. MATRIZ T	8
Tabla 2. Matriz de Análisis de Involucrados	14
Tabla 3. Matriz de análisis de alternativas.....	20
Tabla 1. Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos.....	25
Tabla 2. Matriz de Marco Lógico.	30
Tabla 3. Pregunta 1	41
Tabla 4. Pregunta 2	42
Tabla 5. Pregunta 3	43
Tabla 6. Pregunta 4	44
Tabla 7. Pregunta 5	45
Tabla 12. Pregunta 6	46
Tabla 12. Pregunta 7	47
Tabla 13. Pregunta 8	48
Tabla 14. Pregunta 9	49
Tabla 15. Pregunta 10	50
Tabla 8. Presupuestos	85
Tabla 9. Cronograma	86

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Mapeo de involucrados	12
<i>Figura 2.</i> Árbol de Problemas	16
<i>Figura 3.</i> Arbol de Objetivos.....	18
<i>Figura 4.:</i> Diagrama de estrategias.....	28
<i>Figura 5.</i> Pregunta 1	41
<i>Figura 6.</i> Pregunta 2	42
<i>Figura 7.</i> Pregunta 3	43
<i>Figura 8.</i> Pregunta 4	44
<i>Figura 9.</i> Pregunta 5	45
<i>Figura 10.</i> Pregunta 6	46
<i>Figura 11.</i> Pregunta 7	47
<i>Figura 12.</i> Pregunta 8	48
<i>Figura 13.</i> Pregunta 9	49
<i>Figura 14..</i> Pregunta 10	50

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1.Certificado urkund	93
----------------------------------	----

Anexo 2.Encuestas.....	97
Anexo 3.Fotos.....	98

RESUMEN EJECUTIVO

En todas las empresas el recurso humano es muy importante, como el producto o servicio que ayude a mejorar los procesos y también para hacer cumplir los derechos de los colaboradores, para lo cual la presente investigación tuvo como objetivo y finalidad

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

el reducir el desconocimiento de los derechos laborales por parte de personas que realizan trabajos de construcción en el GAD parroquial de Guayllabamba, fomentando así una clara información para la erradicación de la violación de los mismos , a más de promover la asociatividad para que los colaboradores tengan una mejor calidad de trabajo y de vida.

La información se recabo por medio de encuestas que fueron estructuradas dentro de la Parroquia, planteado en las distintas zonas de trabajo de Guayllabamba y con las preguntas necesarias para analizar y determinar las falencias que se debe optimizar para lograr el objetivo deseado dentro del GAD Parroquial de Guayllabamba.

El objetivo del presente plan de capacitación es exponer de forma clara y precisa la importancia de poseer la información correcta en cuanto a los derechos laborales, asociatividad y superación técnica, el beneficio del presente proyecto es obtener colaboradores unidos, dispuestos a forjar un futuro esplendoroso, con total apoyo para conformar una asociación que les permita trabajar de forma segura, generadora de empleo para trabajadores de la construcción.

ABSTRACT

In all companies, human resources are very important, as the product or service that helps improve processes and also to enforce the rights of collaborators, for which the purpose of this research was to reduce the lack of knowledge of labor rights on the part of people who carry out construction work in the parish GAD of Guayllabamba, thus promoting clear information for the eradication of their violation, in addition to promoting associativity so that collaborators have a better quality of work and of life.

The information was collected through surveys that were structured within the Parish, raised in the different work areas of Guayllabamba and with the questions required to analyze and determine the shortcomings that must be improved to achieve the desired objective with in the Parish GAD of Guayllabamba.

The objective of this training plan is to clearly and precisely expose the importance of having the correct information regarding labor rights, associativeness and technical improvement, the benefit of this project is to obtain united collaborators, ready to forge a splendid future, With full support to form an association that allows them to work safely, generating employment for construction workers.

CAPITULO I

1. ANTECEDENTES

1.01 Contexto

El abuso hacia los trabajadores de la construcción por parte de los contratistas es un hecho diario, el mismo que ha venido siendo denigrado desde épocas pasadas, debido a que la mayor parte de los contratistas y colaboradores desconocen de los derechos laborales, Por otra parte” la situación en la que el país se encuentra no está para exigir”, sino para aceptar los trabajos que se ofrezcan por más pequeños que sean para subsistir, eso implica aceptar trabajos por días u horas, sin afiliación alguna, con jornadas de trabajo superiores a las 8 horas normales y con sueldos fijos, sin tomar en cuenta horas suplementarias y extraordinarias. Los contratos para algunas personas son solo eventuales, lo realizan días, semanas, meses, ya que contratan los servicios de la construcción sin acatar las normativas, sin saber al sin número de riesgos laborales a los que están expuestos al realizar este tipo de trabajos, así mismo como las multas que conlleva.

1.01.01 Macro

Según la OIT la primera Conferencia Internacional del Trabajo se llevó a cabo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

El Derecho del Trabajo surge ante la necesidad de brindar protección a la parte objetivamente débil de la relación laboral así este constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: Una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes –contrato de trabajo–, en la que una de ellas, el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio del pago de una retribución. Esta situación jurídica tiene características y consecuencias muy concretas.

Antes de Roma, la noción de relación de trabajo para el mundo occidental estaba subsumida dentro del vínculo personal de dependencia entre el prestador del servicio y el objeto². Este concepto del trabajo está íntimamente relacionado al trabajo esclavo, (Boza, 2014, págs. 13-14)

En la actualidad la OIT declaró una convención contra el abuso y la violencia en el trabajo y una nueva declaración oficial, esta sobre el futuro del trabajo, la cual tiene como objetivo proteger la violencia de los trabajadores, incluidas personas que realicen actividades de capacitación, pasantías y formación personal.

La declaración final exhorta a los países miembros para que los trabajadores gocen de un “programa trabajo decente, en el cual además de ser fundamentales los derechos humanos, se contemple un salario mínimo adecuado, límites al tiempo de trabajo, seguridad y salud en el trabajo. Entre los objetivos que se marca está la formación de los trabajadores durante toda su vida laboral. También exige a los países miembros que fortalezcan el "acceso universal a una protección social completa y sostenible".

Al final de la convención declaro GUY RIDER, “el siguiente paso, es ponerla en marcha”. (GIRARDIN, 2019)

1.01.02. Meso

según una investigación realizada en Bolivia Trabajadores de Sinohydro sufrían violación de sus derechos laborales como: al pago de horas extras, remuneración, jornadas de trabajo excesivas y a la inexistencia de dotación de ropa de trabajo, además que experimentaron maltrato por parte de los supervisores chinos o capataces, la precariedad de alimentación, sueldos por debajo de lo real, maltratos por parte de los contratistas chinos los cuales abusaban de la necesidad de las personas de tener un sustento siendo expuestos así a trabajos bajo subsuelo hasta altas horas, inexistencia de EPP, uniformes, etc, fueron las violaciones en las que incurrió la empresa sinohydro, aun siendo una empresa grande y con un proyecto millonario, los colaboradores de esta empresa sufrieron este tipo de violación a sus derechos laborales, cabe recalcar que los contratistas y supervisores, son personas especializadas y bien informados de temas legales, códigos, etc. se valieron de la desinformación que posee cada uno de los

colaboradores, así mismo como de la necesidad que cada uno tiene de llevar dinero a sus hogares. (eju, 2018)

Según la investigación realizada por la Universidad Politécnica Salesiana, en la actualidad “los trabajadores de la construcción en su mayoría se resisten al desarrollo global en todas sus dimensiones”, es decir quieren seguir manteniéndose como están sin ningún beneficio por parte de su contratante más que el pago, y en su mayoría los contratistas desconocen de los derechos que tienen sus colaboradores, así mismo de como sancionar faltas, atrasos, permisos, horas extras, etc., todo lo ligado al código de trabajo por otra parte se ve violado a parte de los derechos laborales ,los derechos humanos puesto a que muchas de los contratistas tratan con palabras obscenas Como; “Indios vagos”, “inútiles”, “lentos”, etc., estos actos van tanto en el trabajo como en la familia por el trabajo que poseen.

Los trabajadores de la construcción realizan un gran esfuerzo, pero lastimosamente este no es bien remunerado, y cubierto con los derechos laborales, en la actualidad es evidente el abuso hacia los mismos mediante insultos tanto del contratista, como de la familia que en casos tienen puestos de trabajo fijo y con todos los beneficios sociales.

1.01.03. Micro

Según un reportaje realizado en Quito en el año 2012 los trabajadores de la construcción tomaron 3 puntos de la ciudad como claves para buscar empleo o chauchas como ellos lo llaman, los trabajos que realizan los trabajadores de la construcción son

mal remunerados y por ello aducen que ellos viven de la caridad o cachuelos que la gente les ofrece a pagar por sus servicios, a esto se aduce el nombre del reportaje realizado llamado los reyes de los cachuelos regresaron, se evidencio que tomaron como puntos clave a 3 sectores de la Ciudad de Quito tales como, Caballito, Granados y la Plaza Victoria para buscar trabajo, es un sueño para los trabajadores conseguir un trabajo estable, jóvenes, adultos y personas de la tercera edad pugnan para obtener un trabajo que les ofrezcan a pagar entre 20 y 30 dólares diarios, así sea por horas o días lo importante es tener un trabajo para poder llevar comida a la mesa de sus hogares,

En la red socio empleo, tienen que esperar por largas horas, días hasta salir en lo que les puede suceder si salen a buscar empleos por fuera. “Nosotros vivimos gracias a la caridad y a los cachuelitos que nos da el prójimo”. Por la precariedad favorecidos en los sorteos, y si las personas salen a buscar trabajos en las calles y son identificados se les retira el carnet, y a las demás personas en espera les amenazan de empleo que hoy en día sufre nuestro país no tienen más que acatarse a lo que la gente o contratistas les ofrezcan Aduce Néstor Ronquillo. (Noticias, 2012, pág. 30)

Por otra parte la Parroquia de Guayllabamba, ubicada aproximadamente a 25 km de Quito, con un numero de 20.141 habitantes, su nombre viene de la palabra Kichwua cuyas raíces son guaylla, que significa verde o fértil; y bamba, que es pampa o llano, es decir, la palabra Guayllabamba representa llano verde o pampa fértil. La parroquia se basa en el desarrollo de la actividad agrícola, sus productos principales son: Aguacate, Chirimoya, Limón, Naranja, Mandarina, etc. Ofreciéndola en la parroquia y fuera de la misma, además; La industria manufacturera, la construcción y el transporte se han convertido en la nueva tendencia de desarrollo económico de la parroquia.

La construcción es una de las actividades productivas que se realiza en la parroquia, se puede evidenciar que es sin duda uno de los trabajos más sacrificados y mal remunerados, puesto a que por subsistencia, en algunas ocasiones son contratados por horas, sin almuerzo y sin equipos de protección y con un pago que esta entre 15 a 20 diarios, teniendo una hora de entrada y no de salida, y aquellas horas extras no son reconocidas, también realizan diversos tipos de trabajo como: plomeria,electricidad, soldadura, que si vemos en la realidad, estos trabajos se cobran por puntos, uno de los problemas más habituales es, la rebaja de precios por parte de los colegas, que para tener un sustento rebajan el precio a sus trabajos, y así otros quedan sin trabajos, todos los días por la mañana se puede evidenciar en el parque central de la parroquia como un gran número de personas entre ellas : adultos, jóvenes, e incluso personas de la tercera edad sentados con su cajita de herramientas a la espera de que alguien llegue y les proporcione trabajo, así sea de horas, lo importante es conseguir algo por ese día.

1.02 Justificación

El presente proyecto se realizó debido al sin número de abusos a los trabajadores de la construcción debido a que desconocen sus derechos laborales, trabajan con horarios extensos y con remuneraciones por debajo de lo estipulado, fines de semana con precios a conveniencia del contratista, así mismo expuestos a riesgos diariamente, por lo cual mediante el presente proyecto se quiere concientizar tanto a contratistas como a trabajadores de la Parroquia de Guayllabamba sobre los derechos que poseen cada uno mediante capacitaciones orientadas al campo laboral, esto se lo va llevar a cabo en el G.A.D Parroquial de la parroquia en el periodo 2019-2020.

El presente proyecto va alineado al código de trabajo, de las obligaciones y responsabilidades del empleador y trabajador, especificando en el art.42 que dice así, Son obligaciones del empleador:

“pagar las cantidades que corresponden al colaborador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del código de trabajo”
(trabajo, 2012, págs. 18-19)

Según la (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017)

El siguiente proyecto está relacionado con el PND, con el primer objetivo que es Derechos para todos durante toda la vida, este eje posiciona al ser humano como sujeto de derechos a lo largo de todo el ciclo de vida, y promueve la implementación del Régimen del Buen Vivir, en donde se busca la vida digna y el respeto de todos los seres humanos,(Pág. 56)

1.02 Definición del problema central (matriz t)

Tabla 1. **MATRIZ T**

SITUACION EMPEORADA	PROBLEMA ACTUAL				SITUACION MEJORADA
EXCESO DE ABUSOS LABORALES POR PARTE DE LOS CONTRATIS	DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES POR PARTE DE LAS PERSONAS QUE REALIZAN TRABAJOS DE CONSTRUCCION EN LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA EN EL PERIODO 2019-2019				TRABAJADORES QUE CONOCEN SUS DERECHOS LABORALES Y NO PERMITEN ABUSOS POR PARTE DE CONTRATISTAS
FUERZA IMPULSADORA	REAL	IDEAL	REAL	IDEAL	FUERZA BLOQUEADORA
	I	PC	I	PC	
Dar a conocer el código de trabajo y sus derechos laborales a los trabajadores de la construcción.	1	3	5	3	No asistir por temor a perder el trabajo
Ofrecer una guía didáctica resumida con los derechos laborales y EPP de Seguridad	1	4	4	2	Personas Analfabetas
Informar a contratistas acerca del cálculo de horas extras y suplementarias, así como de sus beneficios	1	2	5	3	Afectación en su economía
capacitaciones para dar a conocer los tipos de contratos existentes	1	3	5	3	Resistencia al cambio

Fuente:Investigacionpropia

Elaborado por:Elizabeth Nicolalde 2019

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

1.03.01. Análisis de la matriz T

La presente matriz consta del problema actual el cual es el Desconocimiento de los derechos laborales por parte de las personas que realizan trabajos de construcción en la parroquia de Guayllabamba en el periodo 2019-2020, en caso de no realizarse este proyecto podemos encontrarnos con una situación empeorada que nos daría el presente problema el cual es el exceso de abusos laborales por parte de los contratistas, con la realización del presente proyecto la situación mejorada sería, Trabajadores que conocen sus derechos laborales y no permiten abusos por parte de contratistas,

Como primer fuerza impulsadora tenemos dar a conocer el código de trabajo y sus derechos laborales a los colaboradores de la construcción, para lo cual en lo real lo calificaremos con un parámetro de 1 debido a que no se realiza este tipo de capacitaciones en la parroquia por ende el problema actual, lo ideal sería obtener un potencial de cambio en un parámetro 3 ya que no todos prestaran la disposición, como fuerza bloqueadora tenemos, No asistir por miedo a perder el trabajo, con un parámetro de 1 ya que hoy en día es difícil obtener un trabajo como para perderlo, y con un potencial de cambio de parámetro 3 debido a que va existir algunas personas que no asistan, o no les interese.

La segunda fuerza impulsadora es Ofrecer una guía didáctica resumida con los derechos y EPP de seguridad, la cual tiene como intensidad un parámetro de 1 ya que no

existe guía alguna en la parroquia de Guayllabamba, se espera obtener un potencial de cambio de parámetro 4 guiando y ofreciendo apoyo profesional, como fuerza bloqueadora tenemos personas analfabetas lo cual dificultaría la lectura del mismo, con una intensidad de parámetro 4 ya que gran número de los trabajadores de la construcción no culminaron la educación básica, se pretende llegar a un potencial de cambio de parámetro muy bajo 2, puesto a que la mayor parte no creará conveniente aprender a leer y escribir.

La tercera fuerza impulsadora es informar a contratistas acerca del cálculo de horas extras y suplementarias así como de sus beneficios, la cual tiene como intensidad real un parámetro bajo 1 puesto a que este tipo de información no se ofrece en la parroquia, se espera obtener un potencial de cambio de parámetro muy bajo 2 impulsando a los colaboradores y contratistas a asistir a este tipo de charlas que fortalecerá el conocimiento de sus derechos de parte y parte, como fuerza bloqueadora tenemos afectación en su economía, por el hecho de pagar IESS, Vacaciones, etc, cosa que hoy en día se ignora en la parroquia, con una intensidad real alta de parámetro 5 debido a que la mayor parte de contratistas se resistirán a adaptar este tipo de normativas, ya que se verá afectado su bolsillo, se pretende obtener un potencial de cambio medio de parámetro 3, ya que un gran número de contratistas lo verán como algo innecesario y costoso

Como cuarta y última fuerza impulsadora se tiene capacitaciones para dar a conocer los tipos de contratos, para lo cual en lo real lo calificaremos con un parámetro bajo de 1 debido a que no se realiza ningún tipo de capacitaciones que puedan orientar a los

trabajadores de la construcción en la parroquia de Guayllabamba, lo ideal sería tener un potencial de cambio a un parámetro medio de 3 puesto a que no todos los trabajadores tendrán la disponibilidad de tiempo para asistir a la misma, para esto se tiene una fuerza bloqueadora la cual es resistencia al cambio, con un parámetro alto de 5, ya que al momento en lo real desconocen del tema, mediante el presente proyecto se espera tener un potencial de cambio a un parámetro medio de 3, ya que si se llega a una buena acogida del mismo los colaboradores participes de la capacitación la recomendarán a más compañeros.

CAPITULO II

2.01 Mapeo de involucrados



Figura 1. Mapeo de involucrados

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2019

2.01.01 Análisis del mapeo de Involucrados

Dentro del mapeo de involucrados se pueden identificar los diferentes intereses, necesidades y capacidades de los grupos, por tal motivo como primer lugar se encuentra el estado que es la República del Ecuador y en el cual el ministerio de trabajo es la entidad reguladora de normas y políticas laborales de trabajo, por lo cual es de gran importancia dentro del presente proyecto, Y el IESS basándose en el reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, el cual en el acuerdo 2393, Art.11 nos dice que son obligaciones de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, cumplir las disposiciones del reglamento general y demás normativas en materias de prevención de riesgos, y departamentos de seguridad con las leyes vigentes.

El segundo involucrado es el lugar en donde se va realizar la capacitación el cual es el GAD Parroquial de la Parroquia de Guayllabamba por lo cual se toma a la sociedad como objeto de estudio, en donde los trabajadores y contratistas serán los primeros beneficiarios al mejorar la información acerca de sus derechos y obligaciones laborales en el campo de la construcción.

El tercer involucrado es la SENECYT, el cual es el organismo oficial en dirigir la política de la educación general superior en el Ecuador. Y como cuarto Involucrado el ITSCO el cual nos brinda la información necesaria y el apoyo para la buena realización del proyecto.

2.1. Matriz de análisis de Involucrados

Tabla 2.Matriz de Análisis de Involucrados

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS CAPACIDADES MANDATOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA	CONFLICTOS POTENCIALES
Ministerio del trabajo	Impulsar talleres de concientización para reducir el abuso laboral	Trabajadores no capacitados	* humano *implementar guía de derechos laborales * código del trabajo Art.42 derechos	Incrementar la informar a los contratistas y trabajadores sobre sus derechos	Escases de Compromiso para adaptarse al código de trabajo.
IESS – SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO	Hacer cumplir los derechos y seguridad de los trabajadores	Contratistas que evaden las normativas de seguridad.	Humano Velar por el bienestar y la salud de los colaboradores. Acuerdo ejecutivo 2393.Art.11	Salvaguardar la integridad, la salud y la vida de las personas trabajadoras.	Desinterés por parte de contratistas a cumplir con las normativas.
GAD Parroquial	Brindar apoyo y bienestar a la población.	Inexistencia de capacitaciones del ámbito laboral	Humano Económico implementar plan de capacitación. Municipio de Quito	Prevenir el riesgo de incidentes que implican daños físicos o mentales a los trabajadores que realizan determinadas actividades en una organización	exceso de confianza al realizar los trabajos
Colaboradores	conocer sus derechos, para que no sean vulnerados	Escases de charlas relacionadas con los derechos laborales	humano información concreta y oportuna Constitución de la República del Ecuador Art.326 principios generales en materia laboral	conocer sus derechos laborales y beneficios	Carencia de tiempo para asistir a las charlas
ITSCO	Inculcar valores y derechos	Desinterés por parte de la población	Humano ofrecer la suficiente información para superación personal y profesional. La constitución del Ecuador Art.12	Brindar la apertura total a dudas para la realización del plan de capacitación	Rechazo al cambio

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

2.02.01 Análisis de la Matriz de Involucrados

De acuerdo a la matriz de Involucrados se ha tomado en cuenta al Ministerio de Trabajo, IEES, GAD Parroquial de Guayllabamba, Colaboradores y el Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

El Ministerio de Trabajo cuyo interés sobre el problema central es impulsar talleres de concientización para reducir el abuso laboral, seguido del problema percibido que es trabajadores no capacitados, para esto se tiene como recurso humano y como capacidad implementar guía de derechos laborales, basados en el código laboral, Art. 42, el interés sobre el problema es incrementar la información a colaboradores y contratistas, acerca de sus derechos laborales, los conflictos potenciales que se pueden presentar es la escases de compromiso para adaptarse a las normativas del código de trabajo.

El interés del IEES basándonos en el Seguro General de Riesgos del Trabajo el cual es hacer cumplir los derechos y seguridad de los trabajadores, esto seguido del problema percibido el cual es contratistas que evaden las normativas de seguridad, para la realización de la capacitación se tiene como recurso humano, y como capacidad el velar por el bienestar y salud de los colaboradores, basándose en el mandato ejecutivo 2393. en el Art. 11, el cual fomenta el cumplimiento del reglamento y demás normativas vigentes en normativas de prevención de riesgos, el interés sobre el problema es salvaguardar la integridad, la salud y la vida de las personas trabajadoras, como conflicto potencial se tiene el desinterés por parte de los contratistas para cumplir con las normativas.

CAPITULO III

3.01 Árbol De Problemas

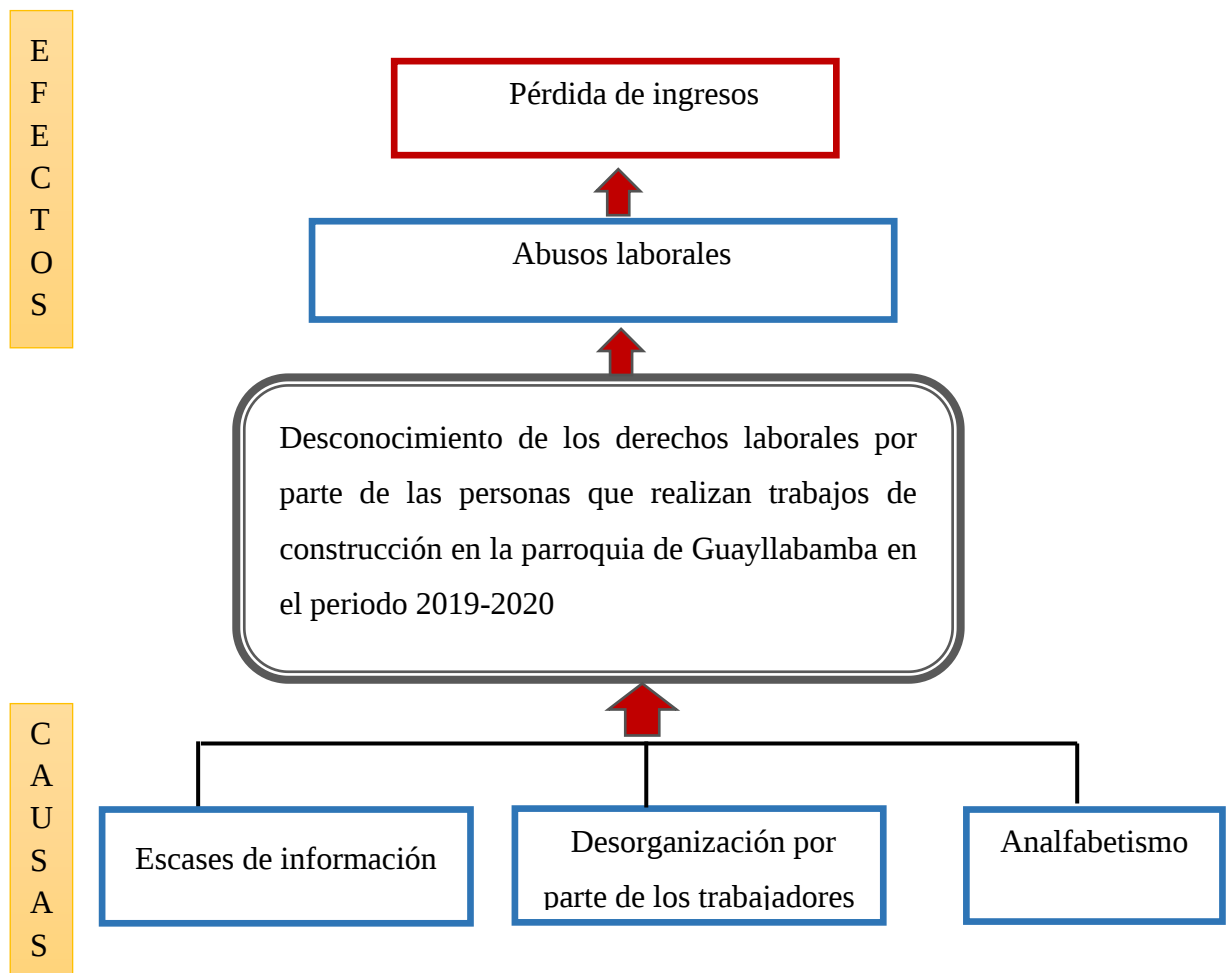


Figura 2. Árbol de Problemas

Fuente: Investigación Propia

Elaborado Por: Elizabeth Nicolalde2020

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

3.01.01. Análisis del Árbol de Problemas

En el diagrama realizado se tiene como problema central el desconocimiento de los derechos laborales por parte de las personas que realizan trabajos de construcción en la parroquia de Guayllabamba en el periodo 2019-2020, como causas de este problema tenemos a la escasez de información que es un punto clave ya que, si los colaboradores poseen insuficiente información, no sabrán cómo defender sus derechos laborales.

Otra de las causas es, la desorganización por parte de los trabajadores, cada quien vela por su trabajo, y como última causa tenemos el analfabetismo que esta presenta en la mayor parte de personas que realizan trabajos de construcción, estas 3 causas nos dan como efecto los abusos laborales, y en caso de no resolverlo se puede llegar a un efecto mayor el cual es la pérdida de ingresos , ya que si existen abusos, no se rige al código laboral, las personas de la construcción recibirán remuneraciones a conveniencia del contratista, lo cual a él le resultara positivo pues pagara menos, y presionara a trabajar sin descansos y con horas de trabajado indefinidas.

Estas causas y efectos identificados dentro del árbol de problemas, son los principales elementos para determinar el por qué en cuanto al desconocimiento de los derechos laborales por parte de las personas que realizan trabajos de construcción en la parroquia de Guayllabamba en el periodo 2019-2020

3.02 árbol De Objetivos

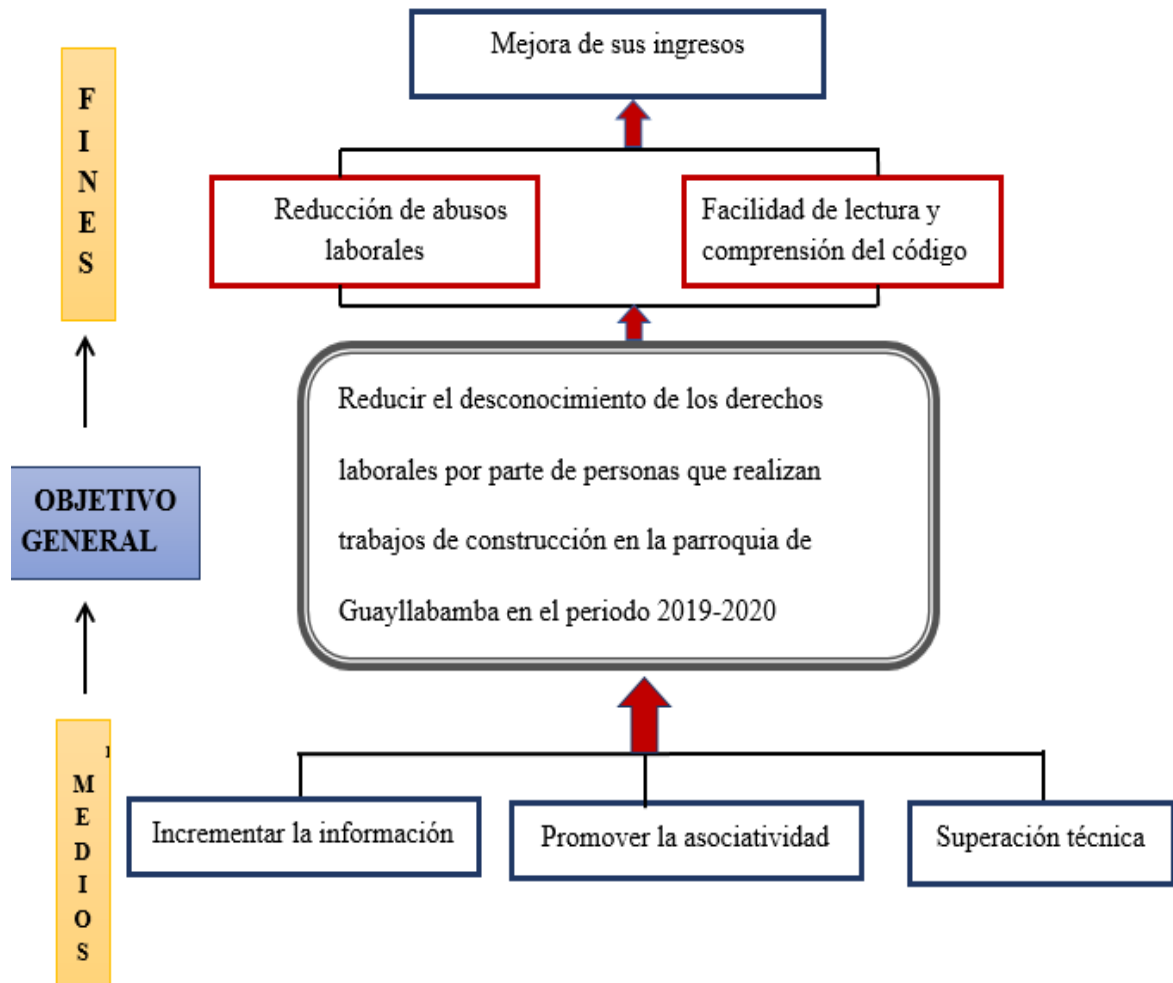


Figura 3.Arbol de Objetivos

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

3.02.01. Análisis del Árbol de Objetivos

Mediante el diagrama realizado se puede identificar al objetivo general el cual es reducir el desconocimiento de los derechos laborales por parte de personas que realizan trabajos de construcción en la parroquia de Guayllabamba en el periodo 2019-2020, describiendo los medios y fines que mediante el plan de capacitación se llevara a cabo.

Por ello al incrementar la información a los colaboradores de la construcción, así como a los contratistas se tendrá como fin la reducción de abusos laborales, puesto a que ya van a saber todo en cuanto a sus derechos, así mismo como sus obligaciones.

CAPITULO IV

4.1 Matriz de análisis de alternativas

Tabla 3. Matriz de análisis de alternativas.

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad financiera	Factibilidad social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Incrementar la información	4	5	5	5	5	24	Alta
Promover la asociatividad	4	5	5	5	5	24	Alta
Superación técnica	5	5	5	5	5	25	Alta
Reducir el desconocimiento de los derechos laborales ,por parte de personas que realizan trabajos de construcción, en la parroquia de Guayllabamba	5	5	5	5	5	25	Alta

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

4.1 Análisis de la Matriz de Alternativas

En base a los resultados alcanzados en la elaboración de la presente matriz, se indica las ponderaciones respectivas de los resultados, los cuales son los siguientes: 1 bajo, 2 medio bajo, 3 medio, 4 medio alto, 5 altos.

Se ha estipulado 3 componentes, así mismo como el propósito a realizar, el primer componente es incrementar la información, en cuanto al impacto sobre el propósito, se da un parámetro de 4 pues, si incrementamos la información a los trabajadores de la construcción, se podrá ejecutar de la mejor manera este proceso dentro del GAD parroquial, en lo que concierne a la factibilidad técnica se da un parámetro 5 Alto, la factibilidad técnica recibió un ponderación de 5 Alto, puesto a que se cuenta con todos los recursos y herramientas tecnológicas, propicias para llevar a cabo el desarrollo , para la factibilidad financiera se otorgó una ponderación de parámetro 5, pues se cuenta con todo el presupuesto necesario y suficiente, para desarrollar el plan de capacitación, como factibilidad social se tiene un parámetro de 5, ya que es posible que tenga acogida el proyecto y cree interés hacia los colaboradores por el impacto que tiene , por ultimo tenemos la factibilidad política , con un parámetro de 5 ya que si se dispone de códigos, leyes y códigos que amparan la dirección del proyecto. El primer componente tiene una ponderación de 24, considerándose así dentro de la categoría alta, lo cual nos indica que es factible la realización del proyecto.

El segundo componente pretende promover la asociatividad entre colaboradores, para lo cual se ha dado un parámetro de 4 , puesto a que en unión todo es más fácil, es

decir al formar parte de una asociación se puede hacer prevalecer de una manera más eficiente los derechos, en la factibilidad técnica se tiene un parámetro de 5 pues se tiene los elementos necesarios, pues el GAD presta todos los recursos necesarios, a la factibilidad financiera se otorgó una ponderación de 5, ya que se cuenta con la economía necesaria para el procedimiento, a la factibilidad social se le ha otorgado un parámetro de 5, puesto a que los colaboradores van a presentar un gran interés para conformar una asociación, por último se tiene la factibilidad política, a la que se le ha otorgado un parámetro de 5, puesto a que si existen reglamentos y estatutos amparados por la ley orgánica y el registro nacional de asociaciones. El segundo objetivo específico obtuvo un total de 24 puntos y está considerado dentro de la categoría Alta, lo cual es nos lleva a la conclusión de que se puede llevar a cabo con factibilidad el proyecto.

El tercer componente es la superación técnica, al cual se le ha dado un parámetro de 5, puesto a que tiene alta relevancia, ya que es necesario que sepan leer y escribir, además de saber cómo llevar a cabo su trabajo de manera efectiva y así poder comprender de mejor manera el código de trabajo. Y. de igual manera como se debe utilizar herramientas, etc, en cuanto a la factibilidad técnica tiene un parámetro de 5 ya que el GAD parroquial ofrece las herramientas necesarias, para llevar a cabo un proceso de preparación técnica, la factibilidad financiera tiene un parámetro de 5 ya que el GAD al ser una entidad del estado, presta los recursos necesarios y el espacio para el bienestar de la población.

En cuanto a la factibilidad social, se ha otorgado una ponderación de parámetro 5, ya que la sociedad afirma que si es necesario e importante saber leer y escribir, para comprender mejor y poder saber el momento en que los contraten las cláusulas de dicho contrato, finalmente la factibilidad política tiene un parámetro 5 ya que si existen normas dentro del Ministerio de educación, el cual garantiza el estudio para personas analfabetas, así mismo como el SECAP que brinda cursos técnicos gratuitos. El segundo componente, se obtuvo un valor total de 25 puntos, posesionándose así en la categoría alta, por ende nos indica que es factible desarrollar el proyecto.

Por último se tiene como propósito, reducir el desconocimiento de los derechos laborales, por parte de las personas que realizan trabajos de construcción en la parroquia de Guayllabamba, el impacto que tiene sobre el propósito tiene una ponderación de 5, ya que al reducir el desconocimiento de los derechos laborales, lograremos tener trabajadores de la construcción capacitados para hacer prevalecer sus derechos, y así mismo para cumplir con sus obligaciones, el impacto que tienen sobre el propósito tiene la otorgación de un parámetro de 5 porque al reducir el desconocimiento de los derechos laborales, lograremos tener trabajadores de la construcción capacitados para poder hacer prevalecer sus derechos, así mismo para cumplir con sus obligaciones, en cuanto a la factibilidad se tiene un parámetro 5, puesto a que está implementando charlas técnicas, y se cuenta con todo el equipo necesario para la presentación, en cuanto a la factibilidad financiera se otorgó un parámetro de 5, lo cual nos indica que los recursos financieros son suficientes para realizar las respectivas capacitaciones.

En cuanto a la factibilidad social se otorga un rango de 5 ya que está dirigido a todos los colaboradores de la construcción y contratistas, para una mejor correlación laboral, respetando derechos y obligaciones, por último se tiene la factibilidad política con parámetro 5 ya que contamos con mandatos amparados en el Ministerio de Trabajo, como lo es el código laboral, el IESS, etc, dichas entidades protegen al trabajador y así mismo verifican que sus derechos y obligaciones se cumplan a cabalidad, velando por su integridad.

El propósito nos da un total de 25, categoría alta, este número nos indica que las probabilidades para que se cumpla el objetivo son altas y con gran acogida.

4.02. Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos.

Tabla 1. Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos.

Objetivos	Factibilidad de lograrse	impacto de genero	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	total	categoría
Incrementar la información	fomentar a los trabajadores de la construcción hacer prevalecer sus derechos.(4)	respetar los derechos tanto contratista-trabajador y viceversa, así como obligaciones.(4)	Contrataciones Reales y legales .(4)	Colaboradores informados correctamente ,sobre sus derechos laborales.(4)	Colaboradores con buena calidad de vida y con salarios dignos.(4)	20	Alta
Promover la Asociatividad	Ayudará a los colaboradores a unirse y en conjunto impartir nuevas ideas y trabajo(4)	Hacer prevalecer el derecho de un trabajo digno y seguro (4)	Colaboradores asociados por la ley orgánica y con trabajos seguros(4)	Colaboradores unidos por una misma causa, fomentar el trabajo.(5)	Colaboradores con trabajos estables y prestos para unir a mas perdonas a la asociación.(4)	21	Alta
Superación técnica	trabajadores que pueden leer y escribir así mismo de cómo utilizar herramientas en su trabajo (5)	Hombres y mujeres que conozcan y respeten los derechos de los colaboradores. (4)	colaboradores capacitados, que defiendan sus derechos laborales.(5)	trabajadores de la construcción que puedan informar a sus demás familiares, sobre derechos laborales.(4)	colaboradores que puedan leer y escribir, y así nutrirse cada día de información.(5)	23	Alta
Reducir el desconocimiento de los derechos laborales ,por parte de personas que realizan trabajos de construcción, en la parroquia de Guayllabamba	Que los derechos de los trabajadores de la construcción, no sean violentados y sean cumplidos correctamente como la ley lo indica.(5)	Que haya un conocimiento grande y se respete los derechos laborales y humanos, sin discriminación (5)	los trabajadores de la construcción se sientan seguros y satisfechos en sus trabajo.(5)	responsabilidad y compromiso al momento de realizar los trabajos.(4)	desempeño eficiente por parte de los trabajadores de la construcción.(5)	24	Alta

Fuente: Investigación Propia.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde.2020

4.02.01. Análisis Impacto de los Objetivos

la matriz de análisis de impacto de los objetivos, se da a conocer las ponderaciones adecuadas del incremento de informacional factibilidad de lograrse tiene una ponderación de 4 ya que fomentara a los trabajadores de la construcción hacer prevalecer sus derechos, en lo que respecta al impacto de genero se dio una ponderación de 5 puesto a que si se respeta los derechos tanto contratista-trabajador y viceversa, se tendrá un ambiente de trabajo digno así como obligaciones, en cuanto al impacto ambiental se dio una ponderación de 4 ya que se tendrá contrataciones reales y legales, la relevancia tiene como ponderación 4 ya que se tendrá colaboradores informados correctamente, sobre sus derechos laborales, y la sostenibilidad de parámetro 4, puesto a que tendremos colaboradores con buena calidad de vida y con salarios dignos, esto otorgándonos así como resultado una ponderación total de 20, dentro del rango alto, llevándonos así a la conclusión como resultado que el proyecto es factible para su realización.

Como segundo componente tenemos la superación técnica de los colaboradores y la factibilidad de lograrse con un parámetro de 5, pues los trabajadores que saben leer y escribir, así mismo de cómo utilizar herramientas en su trabajo, pueden informarse mejor, y así realizar de una mejor manera su trabajo, en cuanto al impacto de género se tiene un parámetro de 4 ya que tendremos Hombres y mujeres que conozcan y respeten los derechos de los colaboradores de la construcción. En cuanto al impacto ambiental

Personas del sector de la construcción que conozcan y respeten los derechos laborales, al impacto ambiental se otorgó un parámetro 5 puesto a que se tendrán colaboradores capacitados, capaces de defender sus derechos laborales, para la relevancia se ha otorgado un parámetro 4 ya que se obtendrán trabajadores de la construcción que pasen la voz, es decir informen a sus demás familiares, amigos, etc, sobre los derechos laborales, y finalmente, y como último la sostenibilidad técnica con un parámetro de 5 pues tendremos colaboradores que puedan leer y escribir, capacitados para realizar mejor su trabajo y así nutrirse cada día de información; teniendo así un total de 23 (Alto), lo que nos indica que se pueda cumplir con lo planeado.

Como último componente tenemos, reducir el desconocimiento de los derechos laborales, por parte de personas que realizan trabajos de construcción, en la parroquia de Guayllabamba

4.03 Diagrama de estrategias

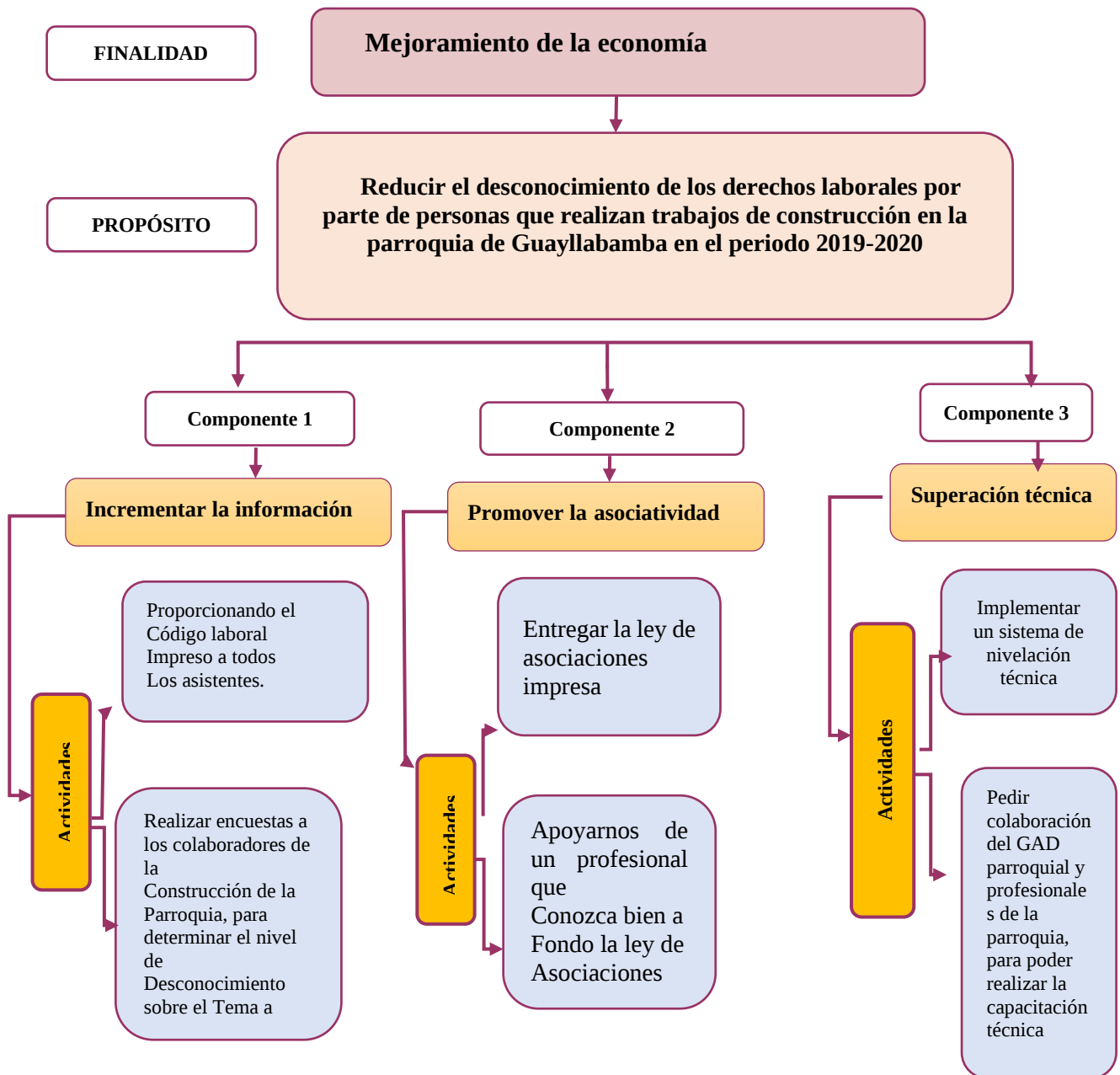


Figura 4.: Diagrama de estrategias

Fuente: Investigación Propia.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde.2020

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

3.1. Análisis del Diagrama de Estrategias

En el análisis de estrategias realizado, se van analizar actividades relevantes como lo es estrategias, componentes y propósito, y así llegar a la finalidad del proyecto

El primer componente, pretende incrementar la información, desarrollando actividades como: Proporcionar el Código laboral Impreso a todos los asistentes., otra actividad, es llevar a cabo el desarrollo de encuestas a las personas que trabajan en el sector de la construcción de la Parroquia, para así poder llegar a determinar el nivel de desconocimiento sobre el tema a tratarse.

El segundo componente es entregar la ley de asociaciones impresa, además de dar una explicación detallada de la importancia de unirse y crear fuerza laboral, para lo cual nos apoyaremos en personal profesional del GAD que este bien instruido en esta ley.

El tercer componente es la superación técnica para lo cual se van a realizar las siguientes actividades, Implementar un sistema de nivelación técnica, y por otra parte Pedir colaboración del GAD parroquial y profesionales de la parroquia para poder realizarla.

4.04. Matriz de Marco Lógico.

Tabla 2. Matriz de Marco Lógico.

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Aumento de la economía, para que así puedan tener una vida digna y segura.	El número de Colaboradores con trabajos fijos, y con afiliación, incrementará, en un 35%, en el lapso del primer semestre 2020.	Encuestas, las cuales nos van a indicar la reducción del desconocimiento.	Tiempos inadecuados durante la capacitación, inasistencias.
PROPOSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Reducir el desconocimiento de los derechos laborales por parte de personas que realizan trabajos construcción en la parroquia de Guayllabamba en el periodo 2019-2020	Personal informado y calificado en un 50 % con excelente predisposición de trabajo en el primer semestre 2020	Entrevistas, las cuales nos dan a conocer el avance de la capacitación.	improvisación en las entrevista, o preguntas no apropiadas,
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Incrementar la información	Colaboradores que conocen el código laboral en un 35% en el lapso del primer trimestre del 2020	Encuestas, las cuales determinaran el porcentaje de aumento de conocimiento.	Posible insatisfacción del colaborador en la realización de las actividades.
Promover la asociatividad	Colaboradores en un 50% animados a formar una Asociación, en el lapso del primer Semestre del 2020.	Listado firmado de colaboradores que estén de acuerdo en formar la asociación	Colaboradores con temor a que no funcione, como ellos quisieran.
Superación técnica	Personal instruido en un 70% técnicamente, para su trabajo, en el primer trimestre del 2020.	Certificados que avalúen su nivel técnico	Incomprensión al momento de realizar la capacitación técnica
ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
1-Proporcionar el Código laboral Impreso a todos los asistentes. 2-Realizar encuestas a los colaboradores de la Construcción de la Parroquia, para determinar el nivel de desconocimiento sobre el Tema a tratarse. 3-Implementar un sistema de nivelación técnica 4-Pedir colaboración del GAD parroquial y profesionales de la parroquia para poder llevar a cabo.	*flash memory 5\$ * impresiones 25\$ * hojas de papel bond 10\$ *Empastado 25\$ * Internet 25 * Anillado 10	* Notas de venta * Facturas *Recibos	* Recursos económicos insuficientes para la realización de la capacitación. * Falta de capacitación, para llevar a cabo las diferentes actividades.

Fuente: Investigación Propia.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico

La presente matriz de marco lógico se establece mediante parámetros, las cuales nos ayudan a destacar la fiabilidad del proyecto, en lo cual como finalidad se tiene aumento de la economía, para que así puedan tener una vida digna y segura, y como indicador el número de Colaboradores con trabajos fijos, y con afiliación, incrementara en un 35 % en el lapso del primer semestre 2020, Los medios de verificación son: Encuestas, las cuales nos van a indicar la reducción del desconocimiento. Finalmente, como supuesto tenemos tiempos inadecuados durante la capacitación, así como inasistencias.

El propósito del proyecto es Reducir el desconocimiento de los derechos laborales por parte de personas que realizan trabajos construcción en la parroquia de Guayllabamba en el periodo 2019-2020, y como indicador se tiene personal informado y calificado en un 50 % con excelente predisposición de trabajo, en el lapso del primer semestre 2020, como medio de verificación tenemos, entrevistas, las cuales nos dan a conocer el avance de la capacitación, y por ultimo como supuesto, la improvisación en las entrevista, o preguntas no apropiadas.

Como primer componente se pretende conocer las ponderaciones adecuadas al momento de Incrementar la información, y como indicador tenemos, Colaboradores que conocen el código laboral en un 35% en el lapso del primer trimestre 2020, el medio de verificación a utilizarse es, encuestas, las cuales determinaran el porcentaje de aumento

de conocimiento, y por ultimo como supuesto, Posible insatisfacción del colaborador en la realización de las actividades.

Como segundo componente tenemos promover la asociatividad y el indicador Colaboradores en un 50% animado a formar una asociación, en el lapso del primer semestre, como medio de verificación: listado firmado de colaboradores que estén de acuerdo en formar la asociación, y como supuesto, Colaboradores con temor a que no funcione, como ellos quisieran.

Como tercer componente se tiene, Superación técnica y como indicador Personal instruido en un 70% técnicamente, para su trabajo, el medio de verificación a utilizarse es certificados que avalúen su nivel técnico, y por ultimo como supuesto se tiene incompreensión al momento de realizar la capacitación.

Dentro de las actividades se tiene, Proporcionar el Código laboral Impreso a todos los asistentes, llevar a cabo encuestas a los colaboradores de la construcción de la Parroquia, para así determinar el nivel de desconocimiento sobre el tema a tratarse Implementar un sistema de nivelación técnica. Pedir colaboración del GAD parroquial y profesionales de la parroquia para poder disminuir el analfabetismo.

Para el desarrollo de estas actividades se tiene un presupuesto de 100\$, donde incluyen, memory flas, impresiones, empastado, empastado,,etc. Los medios de verificación son notas de venta, facturas, recibos y finalmente se tienen como supuestos recursos económicos suficientes para la realización de la capacitación.

CAPITULO V

5.- Antecedentes

El GAD Parroquial de Guayllabamba, Distrito Metropolitano de Quito fue constituido el 25 de mayo del 2002, se encuentra ubicado al nor occidente de Quito, aproximadamente a 20 km. de la ciudad de Quito, siendo la vía de acceso asfaltada de primer orden, el GAD Parroquial se dedica a ,incentivar y promover el desarrollo de las actividades productivas comunitarias, promover la organización como ciudadanos, incentivar la preservación del entorno y medio ambiente, así mismo como brindar apoyo a los diferentes proyectos que las personas de la Parroquia estén dispuestos a realizarlos, prestando sin costo alguno las instalaciones, como lo es una de ellas, la cual se llama Casa Somos, un espacio en el cual se puede impulsar conocimientos y a mejorar la vida de las personas. (GUAYLLABAMBA, 2015-2019, págs. 25-26)

Las actividades económicas que tiene la parroquia es buscar convenios, los cuales aporten con insumos, así mismo como administrando de la mejor manera el dinero otorgado por el gobierno.

El GAD Parroquial está conformado por el presidente de la parroquia, el Dr. Raúl Gordón Rosero, Vicepresidenta Srta. Loren Margarita Narváez Páez., Vocales

Principales Sr. Luis Guaytarilla Carvajal, Arq. Vanessa Vizcaíno Armijos, Lcdo. Gustavo Benalcázar Luna, todos ellos con el mismo fin, brindar el bienestar a las personas de la localidad, para que así ellos puedan ofrecer un excelente servicio a extranjeros y personas que visitan nuestra parroquia.

El GAD Parroquial a diario promueve actividades de superación, como lo son talleres de cocina, danza, manipulación de alimentos, todo esto con la finalidad de que los jóvenes y la población, pueda ser emprendedor. (GAD PARROQUIAL GUAYLLABAMBA, 2015)

5.01 Justificación de la Propuesta

Al implementar la propuesta, se pretende informar a los trabajadores de la construcción de la parroquia sus derechos laborales, así mismo como a los contratistas, esto se va llevar a cabo en el GAD Parroquial de Guayllabamba, con el fin de tener personas capacitadas, y que puedan hacer prevalecer sus derechos laborales, para así tener trabajos fijos y puedan gozar de todos los beneficios que todo esto implica, así mismo como trabajar en horarios adecuados y con una remuneración correcta, con ello disminuir la violación de sus derechos que es muy evidente, por ello la iniciativa de implementar el presente plan de capacitación.

5.02 Objetivo General

Reducir el desconocimiento de los derechos laborales por parte de personas que realizan trabajos de construcción en el GAD parroquial de Guayllabamba.

5.03 Orientación al estudio

5.03.01. ¿Qué es capacitación?

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral, implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. (Carrillo, 2015, pág. 7).

5.03.02. Tipos de Capacitaciones

Capacitación Inductiva: Su finalidad es facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular. (PLAN DE CAPACITACION, 2016, pág. 4)

Capacitación Preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial. (PLAN DE CAPACITACION, 2016, pág. 4)

Capacitación Correctiva: Orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño y también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a

identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación, (PLAN DE CAPACITACION, 2016, pág. 4)

Capacitación para el Desarrollo de Carrera: Se asemejan a la capacitación preventiva, se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades. Esta capacitación se enfoca en mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

(PLAN DE CAPACITACION, 2016, pág. 4)

5.03.03. Modalidades de capacitación

- **Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- **Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico –tecnológicos en una determinada actividad.
- **Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
- **Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

- **Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige. (PLAN DE CAPACITACION, 2016, págs. 4-5)

5.03.04. Niveles de Capacitación

- **Nivel Básico:** Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.
- **Nivel Intermedio:** Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.
- **Nivel Avanzado:** Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

ASOCIACIÓN

Una asociación es una agrupación de personas que desarrollan una actividad colectiva de forma estable, democrática y sin ánimo de lucro. Pueden formar parte de una asociación tanto personas físicas como jurídicas (sociedades). (Español, 2018)

5.04 Descripción de la metodología de investigación

5.04.01 metodología.

En el presente proyecto, la investigación que se va a realizar es I+D+I, el cual cuenta con 9 matrices, las cuales nos ayudan a obtener una investigación acertada y profunda, sobre el problema que existe en la parroquia de Guayllabamba, en donde se va realizar el proyecto y se pretende disminuir el desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores de la construcción.

5.04.02. Métodos

5.04.02.01Metodo deductivo

Este método de investigación es una estrategia que pretende deducir a fondo ya sea conclusiones u primicias, así como punto de referencia aspectos o leyes generales, y así poderse adentrar en casos particulares, de esta manera identifica el problema que presenta la parroquia con claridad y exactitud para así poder dar una solución. En este proyecto se pretende realizar un plan de capacitación a personas que realizan trabajos de construcción. Solución. En este proyecto se pretende realizar un plan de capacitación a personas que realizan trabajos de construcción.

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

5.04.02.02. Método Analítico

Es unos procesos de investigación que se basa en la desmembración de un todo para así analizar las causas, naturaleza y efectos. En el presente proyecto para hacer uso de este método, se hizo la realización de un banco de preguntas, y se procedió a realizar las encuestas a 60 personas que realizan trabajos de construcción de la parroquia, y así de esta manera se procederá a la implementación del método analítico, mediante el análisis de los resultados de las encuestas realizadas en el Gad de la parroquia .

5.04.03 Técnicas

5.04.03.01. Encuesta.

La técnica empleada se basa en la recolección de datos, y está determinada por series de preguntas tanto abiertas como cerradas, la encuesta se realizó a personas que realizan trabajos de construcción en la parroquia de Guayllabamba, con el fin de determinar cuan necesario es que conozcan sus derechos laborales, así mismo sus obligaciones.

ENCUESTA

Indicaciones: leer y responder con la verdad.

1.- ¿Conoce si el GAD parroquial ofrece capacitaciones para el sector de la construcción?

SI ☐ NO ☐

2.- ¿Sabe ud que es un plan de capacitación?

SI ☐ NO ☐

3.- ¿conoce usted el código laboral?

SI ☐ NO ☐

4.- ¿Cree usted que sus derechos laborales en algún momento han sido violentados?

SI ☐ NO ☐

5.- ¿Cuántas horas de trabajo labora normalmente Ud.?

8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

6.- ¿son reconocida las horas extras que Ud. trabaja?

SI ☐ NO ☐

7.- ¿Considera factible asistir a una capacitación, en donde se pueda informar acerca de sus derechos laborales?

SI ☐ NO ☐

8.- ¿Sabe ud leer y escribir?

SI ☐ NO ☐

9.- ¿Sabe ud como calcular el valor de horas suplementarias y extraordinarias?

SI ☐ NO ☐

10.- ¿Considera ud que sea de suma importancia implementar La Capacitación de derechos laborales en el GAD Parroquial?

SI ☐ NO ☐

5.05.01. Tabulación y análisis de la encuesta

1.- ¿Conoce si el GAD parroquial ofrece capacitaciones para el sector de la construcción?

Tabla 3. Pregunta 1

Alternativas	Nº personas	porcentaje
SI	25	42%
NO	35	58%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

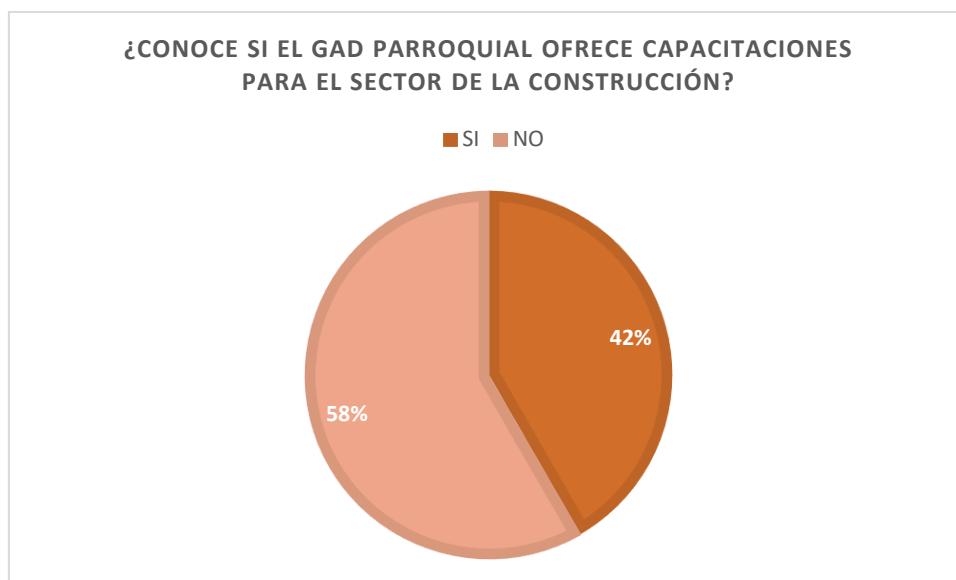


Figura 5. Pregunta 1

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

Análisis: mediante la encuesta realizada a 60 trabajadores se puede evidenciar que la mayor parte desconoce si el GAD parroquial ofrece capacitaciones para el sector de la construcción, siendo así respondieron que si 25 personas el 42% y 35 personas el 58 % que desconocen, por lo cual es fiable realizar la capacitación.

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

2.- ¿Sabe que es un plan de capacitación?

Tabla 4. Pregunta 2

Alternativas	Nº personas	porcentaje
SI	16	27%
NO	44	73%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

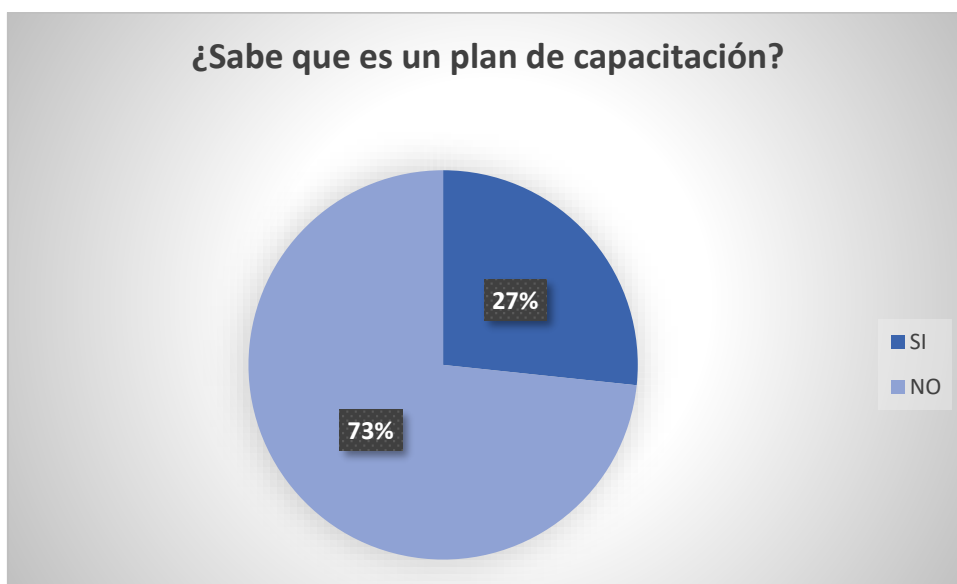


Figura 6. Pregunta 2

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

Análisis: mediante la encuesta realizada podemos evidenciar que la mayor parte de personas reconocen lo que es un plan de capacitación, respondiendo con un si 16 personas, 27% y con gran mayoría 44 personas con un no con el 73%, por lo cual primeramente debemos empezar explicando el objetivo del presente plan de capacitación.

3.- ¿conoce usted el código laboral?

Tabla 5. Pregunta 3

Alternativas	Nº personas	porcentaje
SI	22	37%
NO	38	63%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

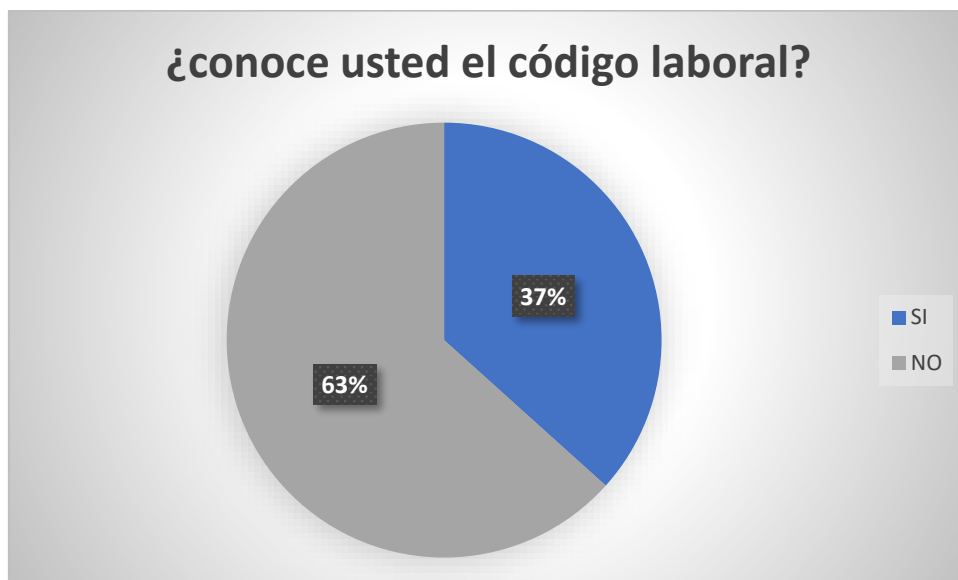


Figura 7. Pregunta 3

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

Análisis: mediante la presente encuesta podemos evidenciar que el 37% es decir 22 personas si conocen e código de trabajo, mientras que el 63% .38 personas no, por ende llegamos a la conclusión de que es necesario llevar a cabo el proyecto, para dar a conocer a fondo.

4.- ¿Cree usted que sus derechos laborales en algún momento han sido violentados?

Tabla 6. Pregunta 4

Alternativas	Nº personas	porcentaje
SI	54	90%
NO	6	10%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020



Figura 8. Pregunta 4

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

Análisis: mediante la presente encuesta podemos llegar a la conclusión de que el 90% es decir 54 personas creen que sus derechos laborales si han sido violentados, mientras que el 10%, 6 personas, que no, por lo cual es muy importante generar el presente plan de capacitación.

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

5.- ¿Cuántas horas de trabajo labora normalmente Ud.?

Tabla 7. Pregunta 5

Alternativas	Nº personas	porcentaje
8h	12	20%
9h	28	46%
10h	16	27%
11h	4	7%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020



Figura 9. Pregunta 5

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

Análisis: Mediante la siguiente encuesta pudimos llegar a la siguiente conclusión y es que 12 personas respondieron que trabajan las 8 horas normales, mientras que 28 el mayor numero 9 horas, mientras que 16 respondieron a 10 horas y con una mínima 4 personas respondieron 11 horas, es decir que sus derechos han sido violentados y es necesario desarrollar el plan de capacitación.

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

6- ¿son reconocida las horas extras que Ud. trabaja?

Tabla 12. Pregunta 6

Alternativas	Nº de personas	Porcentaje
SI	12	20%
NO	48	80%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020



Figura 10. Pregunta 6

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

Análisis partir de la siguiente encuesta se pudo llegar a la siguiente conclusión es que 12 personas respondieron que si son reconocidas sus horas extras es decir el 20% y en cuanto a que no son reconocidas 48 personas es decir el 80%, con esto llegamos a la conclusión que las horas extras en su mayoría no son reconocidas, por ello es necesario realizar el plan de capacitación.

7.- ¿considera factible asistir a una capacitación, en donde se pueda informar acerca de sus derechos laborales?

Tabla 12. Pregunta 7

Alternativas	Nº personas	porcentaje
SI	39	65%
NO	21	35%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

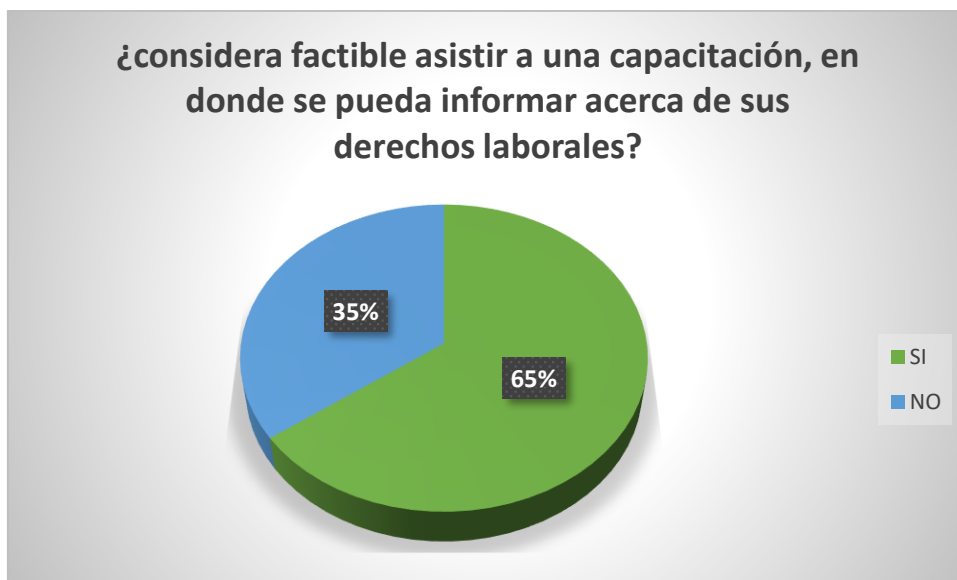


Figura 11. Pregunta 7

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

Análisis: mediante la presente encuesta se puede evidenciar que el 65 % de personas (39) consideran factible asistir a la capacitación, mientras que el 35% es decir 21 personas que no, al tener un gran número de aceptación, se puede creer factible realizarla.

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

8.- ¿sabe Ud. leer y escribir?

Tabla 13. Pregunta 8

Alternativas	Nº personas	porcentaje
SI	23	38%
NO	37	62%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020



Figura 12. Pregunta 8

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

Análisis: al realizar la siguiente encuesta podemos determinar que el 62 % de los trabajadores de la construcción son analfabetos, mientras que el 38% si saben leer y escribir, es necesario implementar el plan de actividad de alfabetización que está dentro del proyecto.

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

9.- ¿Sabe Ud. como calcular el valor de horas suplementarias y extraordinarias?

Tabla 14. Pregunta 9

Alternativas	Nº personas	porcentaje
SI	42	30%
NO	18	70%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

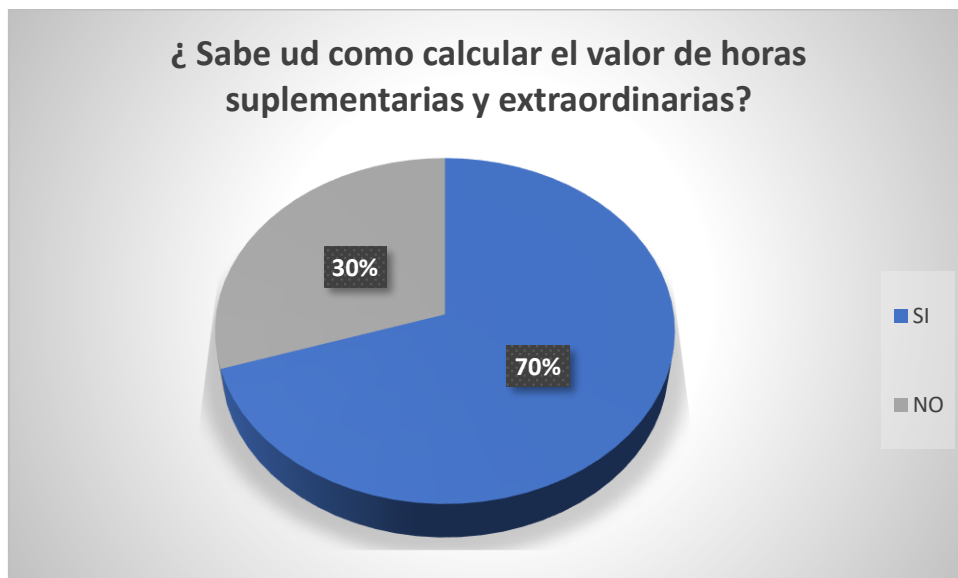


Figura 13. Pregunta 9

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

Análisis: mediante la presente encuesta se puede evidenciar que el 70% de los colaboradores es decir 42 personas desconocen el cálculo de las horas, y por otro lado el 30% 18 personas si conocen, por ello es factible implementar el plan de capacitación e informar, como se realiza el cálculo.

10.- ¿Considera ud que sea de suma importancia implementar este proyecto en el GAD Parroquial?

Tabla 15. Pregunta 10

Alternativas	Nº personas	porcentaje
SI	53	88%
NO	7	12%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

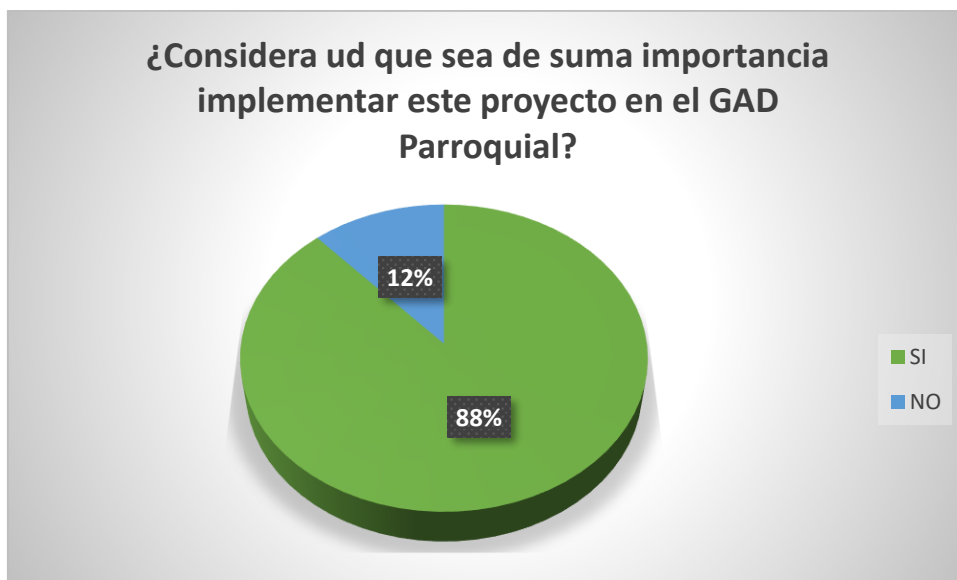


Figura 14.. Pregunta 10

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde 2020

Análisis: mediante la presente encuesta podemos evidenciar que el 88% es decir 53 personas creen que es importante llevar a cabo el plan de capacitación, mientras que el 12% por 7 personas que no, por lo cual es muy factible llevarlo a cabo, ya que tenemos un gran número de acogida.

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020



**PLAN DE CAPACITACION
DE LOS DERECHOS
LABORALES, DIRIGIDO A LOS
TRABAJADORES DE LA
CONSTRUCCION DE
GUAYLLABAMBA EN EL GAD
PARROQUIAL**

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

5.6 Desarrollo de la propuesta

5.6.1 Filosofía

Misión

Implementar un plan de capacitación sobre los derechos laborales dirigido a los trabajadores de la construcción de Guayllabamba para el GAD Parroquial de Guayllabamba, el cual es encargado de ,incentivar y promover el desarrollo de las actividades productivas comunitarias, la organización como ciudadanos, incentivar la preservación del entorno y medio ambiente, por ende con el presente plan de capacitación, se podrá contar con un personal eficiente, capacitado, incentivado a la asociatividad e informado sobre sus derechos laborales.

Visión

Contar con colaboradores de la construcción calificado y competitivo, con excelente actitud y aptitud, que aporten para el desarrollo productivo de la Parroquia generando así resultados que serán reflejados con las obras de construcción, a mediano y largo plazo.

Alcance

El presente plan de capacitación es de aplicación para todos los trabajadores de la construcción de la parroquia de Guayllabamba.

Objetivo General

Aplicar el plan de capacitación, dirigido a los trabajadores de la construcción de la parroquia de Guayllabamba, con el fin de informar al personal sobre sus derechos laborales y a la vez capacitar técnicamente dentro del GAD Parroquial de Guayllabamba

Objetivos Específicos

- Impartir de una manera clara y detallada instructiva, y todo lo que conlleva el plan de capacitación.
- Reducir en su mayoría el índice de desinformación por parte de los trabajadores de la construcción.
- Proporcionar instrumentos técnicos estandarizados, con los parámetros establecidos claros y concisos.
- Mejorar el clima laboral de los trabajadores, así como promover la asociatividad.

Metas

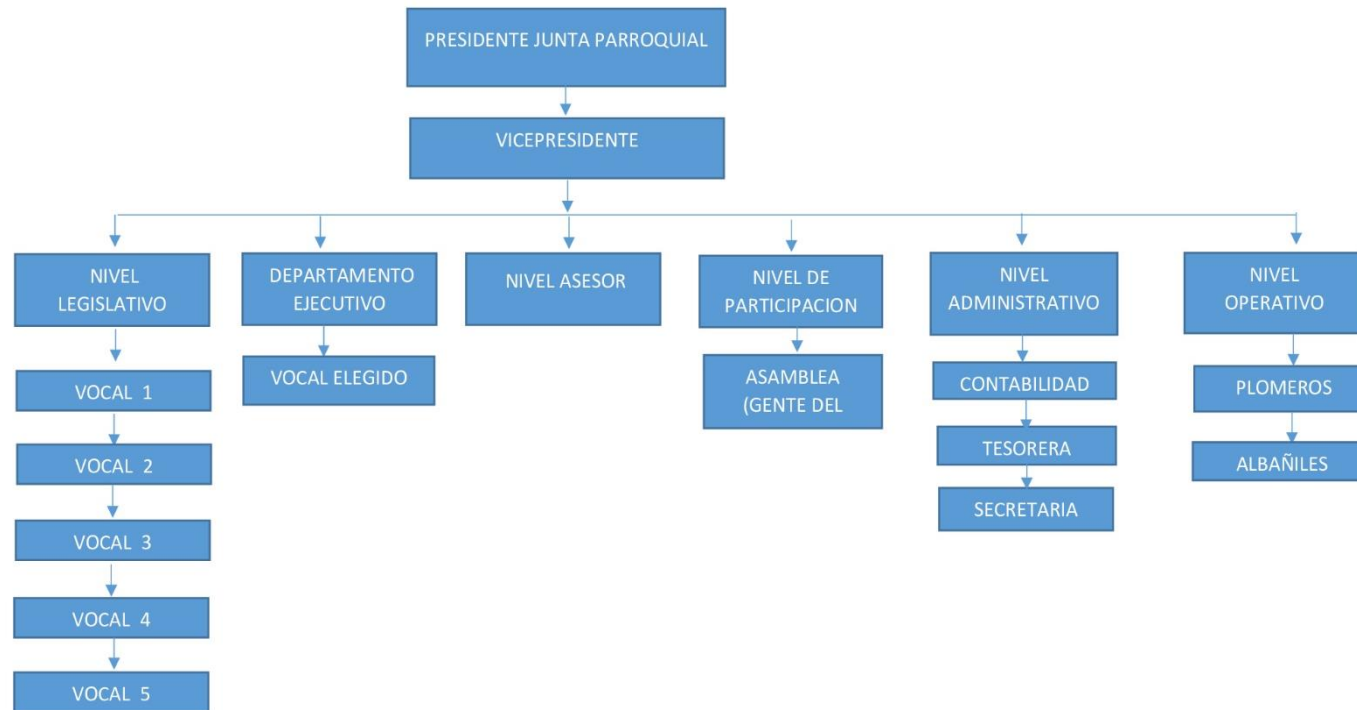
Capacitar al 100% al personal de la construcción de la parroquia de Guayllabamba.

Estrategias

Las estrategias a emplear son:

- Desarrollo de dinámicas prácticas.
- Presentación de casos reales de abuso laboral.
- Guías didácticas para una excelente calidad de comprensión.

Organigrama Estructural



IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

1. Capacitación de Derechos Laborales

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes. (Raffino, 2019)

Todo trabajador tiene derecho a:

1. Al subsidio por maternidad
2. Solicitar certificados de trabajo
3. Afiliación al IESS desde su primer día de trabajo.
4. A percibir como mínimo el SBU(400\$)
5. A ser remunerado las horas extras y suplementarias, al sobrepasar las 8 horas de jornada normal.
6. A recibir los décimos tercero y cuarto en las fechas establecidas por el estado.
7. A percibir fondos de reserva.
8. A recibir periodo de licencia de paternidad
9. A recibir el pago de utilidades.

Obligaciones del Empleador:

- Celebrar un contrato de trabajo
- Inscribir el contrato de trabajo en el Ministerio de Relaciones Laborales.
- Afiliar al trabajador al IESS, a partir del primer día de trabajo, inclusive si es a prueba.

- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles, maltratos de palabra o física.
- Sueldo básico que se debe pagar 400\$ (SBU 2020)
- Asumir el porcentaje (11.15%) que corresponde al empleador por la seguridad social.
- Pagar horas extras y suplementarias
- Pago de decimos tercero y cuarto
- A partir del segundo año pagar fondos de reserva
- A pagar utilidades si la empresa tiene beneficios.

(TROYA, 2017, pág. 29)

Art 44.Prohibiciones al empleador.- según el código de trabajo que dice así

“El empleador tiene prohibido”:

- Imponer multas que no se encuentren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- Descontar más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas.
- Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- Exigir o recibir del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo.
- Cobrar al trabajador interés, sin importar la causa, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración.
- Obligar al trabajador, por cualquier medio, a salir de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura.

- Realizar colectas o suscripciones entre los trabajadores.
- Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores.
- Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo.
- Inferir con el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores.
- Obstruir tratar de impedir, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren.

(Trabajo, 2012, pág. 22)

Art.45.Obligaciones del trabajador.- según el código de trabajo; que dice así:

“El trabajador tiene la obligación” de:

- Ejecutar el trabajo tal cual está estipulado en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos,
- Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún 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.
- Observar buena conducta durante el trabajo.

- Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal.
- Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.
- Informar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores.
- No divulgar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta.
- Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y las demás establecidas en este Código.

(Trabajo, 2012, pág. 22)

Art.46- Prohibiciones al trabajador.- según el código del trabajo dice así:

“Es prohibido al trabajador”:

- Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo.
- Hurtar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes.
- Llevar armas al lugar de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva.

- Hacer rifas o colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador.
- Hacer mal uso de herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados.
- Generar competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa.
- Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga.
- Abandonar el trabajo sin causa legal, o por lugares que no sean la puerta principal.

(Trabajo, 2012, pág. 23)

De las jornadas y descansos

Art.47-De la jornada máxima.- según el código de trabajo que dice así:

“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.” (Trabajo, 2012)

El tiempo máximo de trabajo a realizarse en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes. (Trabajo, 2012)

Art.48-Jornada especial.- Solo las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no se permitirá el trabajo durante la jornada completa, y así mismo fijarán el número de horas de labor. La jornada de trabajo para

los Jóvenes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana. (Trabajo, 2012, pág. 23)

Art.49-Jornada nocturna.- La jornada nocturna, se realizara entre las 19H00 y las 06H00 am del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento. (Trabajo, 2012, pág. 23)

Art.50-Límite de jornada y descanso forzosos.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos son de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en aquellos días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores. (Trabajo, 2012, pág. 23)

Art.54- Pérdida de la remuneración.- El trabajador que faltare injustificadamente a media jornada continua de trabajo en el transcurso de la semana, tendrá derecho a la remuneración de seis días, y el trabajador que faltare injustificadamente a una jornada completa de trabajo en la semana, sólo tendrá derecho a la remuneración de cinco jornadas. Tanto en el primer caso como en el segundo, el trabajador no perderá la remuneración si la falta estuvo autorizada por el empleador o por la ley, o si se debiere a enfermedad, calamidad doméstica o fuerza mayor debidamente comprobada, y no excediere de los máximos permitidos. (Trabajo, 2012, pág. 24)

Art.56-Prohibición de trabajo.- En los días de descanso obligatorio queda prohibido el trabajo que se haga por cuenta propia y públicamente en fábricas, talleres,

casas de comercio y demás establecimientos de trabajo, sin más excepciones que las determinadas en el artículo 52 de este Código y en las regulaciones legales sobre el trabajo en boticas, farmacias y droguerías. (Trabajo, 2012, pág. 25)

De las vacaciones

Art.69-Vacaciones anuales. - Todo trabajador tiene derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años trabajados los cuales recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. (Trabajo, 2012, pág. 27)

Art.71-Liquidación para pago de vacaciones.- La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, se toma en cuenta el cálculo de la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante todo el año completo de trabajo, tomando en cuenta lo cancelado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesorio que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 del código laboral. (Trabajo, 2012, pág. 28)

El código de trabajo nos dice así:

“Si el trabajador fuese separado o saliere del trabajo sin haber tomado sus días libres de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte proporcional al tiempo de servicios”

Art.84-Remuneración semanal, por tarea y por obra.- Si el trabajo fuese por tarea, o la obra de las que pueden entregarse por partes, tendrá derecho el trabajador a que cada semana se le reciba el trabajo ejecutado y se le abone su valor. (Trabajo, 2012, pág. 30)

Art.85-Anticipo de remuneración por obra completa.- Cuando se contrate una obra que no puede entregarse sino completa, se dará en anticipo por lo menos la tercera parte del precio total y lo necesario para la adquisición de útiles y materiales. (Trabajo, 2012, pág. 30)

De las utilidades

Art.100-Utilidades para trabajadores de contratistas.- Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas, incluyendo a aquellos que desempeñen labores discontinuas, participarán en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio. (Trabajo, 2012, pág. 34)

Si la participación individual en las utilidades del obligado directo es mayor, el trabajador solo percibirá éstas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unas y otras, repartiéndoselas entre todos los trabajadores que las generaron. (Trabajo, 2012, pág. 34)

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de contratistas no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, vale decir, de

aquellos que tengan su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que por tal razón proporcionen el servicio de intermediación a varias personas, naturales o jurídicas no relacionados entre sí por ningún medio. (Trabajo, 2012, pág. 34)

2- Remuneraciones

Tal como lo determina el Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos, el valor actual es \$400.00 (TROYA, 2017, pág. 46)

Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.- Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 del código de trabajo siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes

Prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán sobrepasar de cuatro en un día, ni de doce en la semana.
2. Si tuvieran lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un

cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo.

Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno.

3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno.

4. El trabajo que se realice el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo. (TROYA, 2017, pág. 27)

Valor de cada hora extra

- 100% en caso de feriados y fines de semana
- 50% en trabajo posterior a la jornada laboral de 8 horas

CALCULO

HORAS SUPLEMENTARIAS 50%

VALOR DIA= SUELDO BU /30

VALOR HORA= VALOR DIA /8 HORAS

H.SUPLEM= VALOR HORA *1.5

VALOR HORA SUPLEM= H.SUPLEMENTARIA * N° HORAS SUPLEMENT
LABORADAS

HORAS SUPLEMENTARIAS 100%

VALOR DIA= SUELDO BU /30

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

VALOR HORA= VALOR DIA /8 HORAS

H.SUPLEM= VALOR HORA *2

**VALOR HORA SUPLEM= H.SUPLEMENTARIA * N° HORAS SUPLEMENT
LABORADAS**

3- ASOCIATIVIDAD

1-INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO

Debe tenerse en cuenta que, aunque una asociación adquiere su personalidad jurídica desde el momento de la firma del acta fundacional, existe la obligación de inscribirla en el registro de asociaciones (autonómico o estatal según el ámbito de actuación).

Todo este trámite es gratuito

1 Realizar la solicitud pertinente



1-SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN / COPIA CERTIFICADA

Ciudad: _____ Fecha: _____

Señor/a

SUPERINTENDENTE DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Presente.-

Yo, _____ con C.C.: _____, en mi
calidad de

_____ solicito se me extienda lo siguiente (Marque con una X):

Existencia Legal ()

Cumplimiento de Obligaciones ()

Registro de Directiva ()

Listado de Socios ()

*Registro de socio () *Se entregará únicamente al titular de la información o a quien éste

autorice, así como a los directivos de la organización en la cual se encuentre registrado como socio/asociado.

Especifique: Sector Financiero ()

Sector No Financiero ()

Registro como persona estratégica () Especifique: Auditor ()

Liquidador ()

Oficial de Cumplimiento ()

Otros () Especifique

Copias certificadas de documentación () Indique: tipo, nomenclatura y
fecha _____

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A
LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD
PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Razón Social:	
RUC:	
Cantón:	
Provincia:	

DATOS PARA NOTIFICACIONES (escoja uno de los canales de notificación en donde usted desea recibir la documentación/información)

Correo electrónico	():
Domicilio (dirección, cantón y provincia)	():
Retiro personal	()
Casillero judicial	():

AUTORIZO a _____ con No. _____ de identidad _____ para que en mi nombre y representación retire los documentos/información que aquí estoy solicitando. **(Llenar este campo únicamente en caso de que el notificado)**

Atentamente,

Firma _____

C.C. _____

Teléfono convencional _____

Teléfono celular _____

2- solicitud de revisión de documentos



2-SOLICITUD DE REVISIÓN DOCUMENTAL

Ciudad: _____ Fecha: _____ de _____ de _____

Señor/a

SUPERINTENDENTE DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Presente.-

Yo, _____ con C.C.: _____
 _____, en mi calidad de _____ solicito la revisión del siguiente
 expediente:

Razón Social:	
RUC:	
Cantón:	
Provincia:	
Tipo de documento/ expediente:	
Número de documento/expediente:	
Fecha del documento/expediente:	

* Tendrá acceso a la documentación que no se encuentre clasificada como reservada o confidencial.

* De requerir copias certificadas de la documentación que se encuentre en el expediente deberá solicitarlo mediante el formulario "SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN / COPIA CERTIFICADA".

DATOS PARA NOTIFICACIONES (escoja uno de los canales de notificación)

Correo electrónico	() :
Domicilio (dirección, cantón y provincia)	() :
Retiro personal	() :
Casillero judicial	() :

AUTORIZO	a	_____	con	No.	de
identidad _____ para que en mi nombre y representación retire el documento de respuesta v/o realice la revisión del expediente. Llenar este campo únicamente en caso de que el neticionario					

Atentamente,

Firma _____

C.C. _____

Teléfono convencional _____

Teléfono celular _____

**3-FORMULARIO PARA REGISTRO COMPLETO DE DIRECTIVAS DE
ASOCIACIONES DEL SECTOR NO FINANCIERO (MANUAL)**

 CIUDAD , 0 0 de MES , 20 0 0

SEÑOR

SUPERINTENDENTE DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Presente.-

De mis consideraciones:

Yo, APELLIDOS Y NOMBRES, con cedula de ciudadana Nro. **000000000-0**, mayor de edad, legalmente capaz, en mi calidad de ADMINISTRADOR de la ASOCIACIÓN NOMBRE DE LA ASOCIACIÓN, con Registro Único de Contribuyentes (RUC) Nro. **0000000000000**, respetuosamente solicito:

Que, previa revisión de la certificación requerida por la Superintendencia, que adjunto a la presente, se digne REGISTRAR en los archivos que tiene a su cargo a la Directiva.

.....

(Firma y Sello)

CC: 000000000-0

Código dactilar: _____

**ADMINISTRADOR DE LA ASOCIACIÓN
REPRESENTANTE LEGAL**

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

**DECLARACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL SECRETARIO DE LA
ASOCIACIÓN SOBRE LA ELECCIÓN DE VOCALES DE LAS JUNTAS
DIRECTIVA Y VIGILANCIA, PRESIDENTE, ADMINISTRADOR Y
SECRETARIO**

Yo, **APELLIDOS Y NOMBRES** con cédula de ciudadanía Nro.0000000000
en mi calidad de SECRETARIO(a) de la Asociación **NOMBRE DE**
LA ORGANIZACIÓN, con Registro Único de Contribuyentes (RUC) No.
0000000000000, domiciliada en la calle **DETALLAR LA DIRECCIÓN**
Parroquia, , Cantón Provincia ,
en forma libre y voluntaria, en cumplimiento de mis funciones de acreditar la veracidad de
los actos y documentos que reposan en el archivo de la asociación, que se encuentra a mi
cargo, **DECLARO Y CERTIFICO:**

1.- Conforme el estatuto social vigente las Juntas de la Asociación están integradas por el
siguiente número de vocales:

JUNTA	NÚMERO DE VOCALES PRINCIPALES
DIRECTIVA:	
VIGILANCIA:	

Motivo del registro: (fin de período, cumplimiento de resoluciones administrativas)

2.- Que la Junta General reunida el día **0 0** del mes de **MES** del año **0 0 0 0**,
en el cual fueron elegidos en calidad de vocales los siguientes asociados:

VOCAL DE LA JUNTA DIRECTIVA

CARGO	APELLIDOS Y NOMBRES	No. CÉDULA
PERÍODO		
	(AÑOS)	
VOCAL PRINCIPAL 1	_____	0000000000-0
00		
VOCAL PRINCIPAL 2	_____	0000000000-0
00		
VOCAL PRINCIPAL 3	_____	0000000000-0
00		
VOCAL PRINCIPAL 4	_____	0000000000-0
00		
VOCAL PRINCIPAL 5	_____	0000000000-0
00		
VOCAL SUPLENTE 1	_____	0000000000-0
00		
VOCAL SUPLENTE 2	_____	0000000000-0
00		
VOCAL SUPLENTE 3	_____	0000000000-0
00		
VOCAL SUPLENTE 4	_____	0000000000-0
00		
VOCAL SUPLENTE 5	_____	0000000000-0

Que en la mencionada sesión de Junta General fueron elegidos en calidad de vocales los
siguientes asociados:

VOCALLES DE LA JUNTA DE VIGILANCIA

CARGO	APELLIDOS Y NOMBRES	No. CÉDULA
PERÍODO		
(AÑOS)		
VOCAL PRINCIPAL 1	_____	0000000000-0
00		
VOCAL PRINCIPAL 2	_____	0000000000-0
00		
VOCAL PRINCIPAL 3	_____	0000000000-0
00		
VOCAL SUPLENTE 1	_____	0000000000-0
00		
VOCAL SUPLENTE 2	_____	0000000000-0
00		
VOCAL SUPLENTE 3	_____	0000000000-0

3.- Que en la Sesión de la Junta General, efectuada el día **0 0** del mes de **MES**
del año **0 0 0 0**, fueron elegidas las siguientes personas como directivos:

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

CARGO	APELLIDOS Y NOMBRES	No. CÉDULA	PERÍODO
			(AÑOS)
PRESIDENTE	_____	0000000000-0	00
ADMINISTRADOR	_____	0000000000-0	00
SECRETARIO	_____	0000000000-0	00

Datos del Representante Legal

Datos de Contacto

Correo electrónico:

Celular:

Teléfono:

Datos de Dirección Domiciliaria

Provincia:

Cantón:

Parroquia:

Calle principal:

Calle secundaria:

No.

Barrio:

Referencia de la dirección domiciliaria:

4.- Que, todos quienes han sido elegidos o designados, cumplen con los requisitos previstos en la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, su Reglamento General, el estatuto social de la asociación y normas vigentes, por lo que no se encuentran inmersos en ninguna prohibición.

5.- Que, en el acta de la reunión de la Junta General correspondiente, en la que constan la designación de la Directiva respecto de la cual certifico, se establece el resultado del proceso eleccionario que fue realizado mediante votación secreta, los nombres, apellidos y números de cédula; y, la aceptación expresa de los cargos por parte de cada una de las dignidades elegidas.

6.- Que, conozco que la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria en cualquier tiempo, verificará el cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y estatutarios, y en caso de incumplimiento, aplicará las sanciones previstas en la Ley.

7.- Que, los directivos electos fueron previamente designados como representantes, en el caso que la organización sobrepase los 200 socios, cumpliendo el proceso establecido en la normativa vigente.

8.- Que, tengo pleno conocimiento de la responsabilidad civil, penal y administrativa en que puedo incurrir en caso de comprobarse falsedad en mis declaraciones, por inconsistencias con los documentos que reposan en el archivo a mi cargo, o por inexistencia de dichos documentos.

Ratificándome en el contenido de la presente **DECLARACIÓN**, la suscribo con la firma y rúbrica que uso en todos mis actos públicos y privados, que me comprometo a reconocer, en caso de ser necesario o a requerimiento de autoridad.

LO DECLARO Y CERTIFICO, en la ciudad de **CIUDAD** a los **0 0** días del mes de **MES** del año **0 0 0 0**

.....

(Firma y Sello)

CC: 000000000-0

SECRETARIO DE LA ASOCIACIÓN

NOTA: 1) En caso de que el gerente y/o secretario posean cédula de identidad con el formato anterior (sin chip), deberán presentar el documento original.

2) En el caso de elección de directivos a través de representantes (organizaciones con más de 200 socios), deberá adjuntar el listado de los representantes electos en el siguiente formato:

Nro. Identificación	Nombres completos	Fecha de elección
(Agregar las filas necesarias)		

Firma secretario

Nombre:

CI:

AUTORIZACIÓN

En mi calidad de representante legal de la organización **NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN**, con RUC Nro. **0000000000000**, autorizo al/a la señor/a _____, portador de la cédula de ciudadanía Nro. _____, para que presente el respectivo formulario para el registro de directiva, ante la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

De igual manera, autorizo que se le entregue el comprobante de registro de directiva.

Atentamente:

.....

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

Firma

Nombre Representante Legal

C.C. 00000000

4- FORMATO PARA REQUERIMIENTO DE REFORMA DE ESTATUTOS DE ASOCIACIONES DEL SECTOR NO FINANCIERO

_____**CIUDAD**_____, ____ de _____**MES**_____, 20 ____

SEÑOR

SUPERINTENDENTE DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Presente.-

De mis consideraciones:

Yo, _____**APELLIDOS Y NOMBRES**_____, con cédula de ciudadanía No.: _____, mayor de edad, legalmente capaz, en mi calidad de **ADMINISTRADOR** de la **ASOCIACIÓN** _____**NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN**_____, respetuosamente solicito:

Que, previa revisión de la certificación y los adjuntos requeridos por la Superintendencia, que constan en la presente, y en cumplimiento de los requisitos

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

previstos, solicito se digne REFORMAR el estatuto social de la organización a la que represento y disponer que se incorporen en el registro público correspondiente.

.....
(Firma y Sello)

CC: 000000000-0

ADMINISTRADOR DE LA ASOCIACIÓN

A) DECLARACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL SECRETARIO SOBRE LA LEGALIDAD DE LA CONVOCATORIA Y LA REALIZACIÓN DE LA JUNTA GENERAL EN LA QUE SE APROBARON LAS REFORMAS AL ESTATUTO SOCIAL

Yo, _____ APELLIDOS Y NOMBRES _____ en mi calidad de SECRETARIO(a) de la Asociación _____ NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN _____, con Registro Único de Contribuyentes (RUC) No. 0000000000000, domiciliada en la calle _____ DETALLAR LA DIRECCIÓN Parroquia, _____, Cantón _____, Provincia _____, en forma libre y voluntaria, en cumplimiento de mis funciones de acreditar la veracidad de los actos y documentos que reposan en el archivo de la asociación, que se encuentra a mi cargo, **DECLARO Y CERTIFICO:**

1. Que mediante convocatoria realizada el día 0 0 del _____ MES del año 0 0 0 0, (por lo menos debe realizarse con 8 día de anticipación a la celebración de la reunión) fueron convocados para Junta General de Asociados con el punto de orden del día de la discusión y aprobación de las reformas al estatuto social de la _____ RAZON SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN
2. Que la JUNTA GENERAL, reunida en sesión realizada el día 0 0 del mes de _____ MES del año 0 0 0 0, conoció y aprobó las reformas de los estatutos de la Asociación RAZON SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN.
3. Que, conozco que la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria en cualquier tiempo, verificará el cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y estatutarios, y en caso de incumplimiento, aplicará las sanciones previstas en la Ley.
4. Que, tengo pleno conocimiento de la responsabilidad civil, penal y administrativa en que puedo incurrir en caso de comprobarse falsedad en mis declaraciones, por inconsistencias con los documentos que reposan en el archivo a mi cargo, o por inexistencia de dichos documentos.

Ratificándome en el contenido de la presente **DECLARACIÓN**, la suscribo con la firma y rúbrica que uso en todos mis actos públicos y privados, que me comprometo a reconocer, en caso de ser necesario o a requerimiento de autoridad.

LO DECLARO Y CERTIFICO, en la ciudad de _____ **CIUDAD** _____ a los ____ días
del mes de _____ **MES** _____ del año ____

.....
(Firma y Sello)

CC: 000000000-0

SECRETARIO DE LA ASOCIACIÓN

B) CUADRO COMPARATIVO ENTRE ESTATUTO VIGENTE Y REFORMADO

ESTATUTO VIGENTE	ESTATUTO PROPUESTA DE REFORMA
Artículo ...	Artículo ...

C) ADJUNTOS:

- a)** Copias del texto definitivo, del estatuto social con las reformas incorporadas.
(En caso de haberse notificado con observaciones en el proceso de adecuación, también debieron ser incorporadas en el texto definitivo).
- b)** En caso de que la reforma corresponda a cambio de denominación, de domicilio u objeto social deberá remitir un informe favorable de la autoridad competente.
- c)** En caso de que la reforma se refiera a cambio de denominación deberá remitir además del informe favorable, se presentará la reserva denominación vigente con el que el nombre que requiera sea reformado.

NOTA: En caso de que el gerente y/o secretario posean documento nacional de identidad (DNI) con formato anterior (sin chip), deberán presentar el DNI original o adjuntar la copia legible del mis

4-CAPACITACION TECNICA (SECAP)

¿A quién está dirigido?

Personas mayores de 16 años ecuatorianos, que cumplan los requisitos establecidos para cada perfil de competencia del sector de construcción así como en la normativa legal vigente para el servicio de certificación de personas por competencias laborales.

Requisitos Obligatorios:

Persona Natural - Ecuatoriana:

- Cédula de identidad
- Certificado de votación

-Persona Natural Extranjera:

Sector	Perfil	Tarifa General	Tarifa Diferenciada – GAP	
			Beneficiarios con una sola condición de vulnerabilidad	Beneficiarios con más de una condición de vulnerabilidad
Construcción	Albañil especializado en levantamiento de mamposterías y muros	\$25,00	\$15,00	\$0,00
Construcción	Albañil especializado en colocación de revestimientos cerámicos	\$25,00	\$15,00	\$0,00
Construcción	Carpintero	\$30,00	\$18,00	\$0,00
Construcción	Plomero	\$25,00	\$15,00	\$0,00
Construcción	Maestro mayor en ejecución de obras civiles	\$30,00	\$18,00	\$0,00
Construcción	Operario especializado en mantenimiento de viviendas y edificios - limpieza y desinfección	\$25,00	\$15,00	\$0,00
Construcción	Operario especializado en mantenimiento de viviendas y edificios - carpintería	\$30,00	\$18,00	\$0,00
Construcción	Operario especializado en mantenimiento de viviendas y edificios - electricidad	\$25,00	\$15,00	\$0,00

- **Beneficiarios con una sola condición de vulnerabilidad:**
Acceden a 40% de exoneración. Tarifa: 60% de la tarifa general establecida para cada perfil.
- **Beneficiarios con más de una condición de vulnerabilidad:**
Acceden a 100% de exoneración.

conforme la **RESOLUCIÓN No. SECAP-DE-008-2019** emitida con fecha 03 de julio de 2019, se establece las siguientes tarifas para los perfiles de Construcción, la tabla presentada

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

Para iniciar con el proceso de capacitación técnica, debemos crear un formulario, el cual contenga el listado de las personas que desean ser partícipes del proceso de capacitación, para con ello poder validar en la institución, y solicitar la capacitación en el GAD parroquial.

Nombres	Apellidos	Cedula Identidad	Firma

Una vez emitido el listado se puede proceder hacer el trámite respectivo, con el número total de participantes, en las oficinas del SECAP más cercanas, en este caso (Quito)

Cronograma

Actividades	marzo		abril
	Semana		
	3	4	1
Plan de Capacitación			
Código laboral			
Calculo de horas extras y suplementarias			
Asociatividad			
Pasos para formar una asociación			
Capacitación técnica SECAP			
Requisitos			
Taller técnico			

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

CAPITULO VI

6.01 Recursos

Los recursos necesarios para la realización del plan de capacitación se presentan a continuación:

6.01.01 Recursos Humanos

- ❖ Tutor del proyecto
- ❖ Lector del proyecto
- ❖ Autor del proyecto
- ❖ Colaboradores de la construcción.
- ❖ Autoridades del GAD

6.01.02 Recursos Tecnológicos.

- ❖ Memory flash
- ❖ Enfocuse
- ❖ Lapto
- ❖ Celular
- ❖ Internet

6.01.03. Recursos Materiales.

- ❖ Impresiones
- ❖ Anillados
- ❖ Hojas de papel bond
- ❖ Cd
- ❖ Copias
- ❖ Empastado

6.01.04. Infraestructura.

- ❖ Sala de capacitaciones

6.02 Presupuestos.

Tabla 8. Presupuestos

DESCRIPCION	CANTIDAD	TOTAL
Impresiones/copias	500	\$25
Hojas de papel bond	2	\$10
Empastado	2	\$25
Flash memory	1	\$5
Anillados	25	\$10
Internet	2 meses	\$25
		\$100

Fuente: Propia

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde

6.3. Cronograma.

Tabla 9. Cronograma

ACTIVIDADES	Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
	N° Semanas				N° Semanas				N° Semanas				N° Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
CAPITULO 1 Antecedentes																
Contexto																
Justificación																
Definición del problema central "Matriz T"																
CAPÍTULO II Análisis de Involucrados																
Mapeo de involucrados																
Matriz de análisis de involucrados																
CAPÍTULO III Problemas y Objetivos																
Árbol de problemas																
Árbol de objetivos																
CAPÍTULO IV Matriz de Análisis de Alternativas																
Matriz de análisis de impacto de objetivos																
Diagrama de estrategias																
Matriz de Marco lógico																
CAPÍTULO V Propuesta																
Antecedentes de la propuesta																
Descripción																
Formulación																
CAPÍTULO VI Aspectos Administrativos																
Recursos																
Presupuesto																
Cronograma																
CAPÍTULO VII Conclusiones y recomendaciones																
Conclusiones																
Recomendaciones																

Fuente: Propia

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde

CAPITULO VII

7. Conclusiones y Recomendaciones

7.1. Conclusiones

- Llevar a cabo el plan de capacitación de una manera correcta, ayudara a disminuir los índices de desinformación permitirá una estabilidad laboral de los colaboradores y una vida digna de su familia.
- El plan de capacitación pretende ayudar y de una manera instruir a los colaboradores de la construcción, para que puedan hacer uso pleno de sus derechos.
- Promover la asociatividad, fomentara a los colaboradores a unirse y luchar por un buen vivir en unión.
- Mediante la información de los derechos laborales, los trabajadores de la construcción ya no permitirán abusos laborales por parte de sus contratistas.
- Crear niveles de autoestima, superación y con salarios dignos a cada trabajador, llevara como resultado un buen trabajo, con buenas aptitudes y actitudes.

7.2 Recomendaciones

- Es recomendable que el lugar en donde se va llevar a cabo este limpio, con la ventilación y espacio adecuado, para una mejor captación y comodidad de los trabajadores.
- Emplear correctamente los procesos técnicos y el plan de capacitación establecido, nos generara la atención e interés de los trabajadores.
- Los conceptos tienen que ser claros, rápidos y concisos, para no crear cansancio u aburrimiento.
- Es recomendable crear un ambiente de amistad, en el cual todos puedan compartir sus experiencias, y como ha sido respetados o violentados sus derechos laboral mente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Boza, G. (2014). *Surgimiento, Evolución Y Consolidación*. Sevilla: Themis 65 |.
- Carrillo, L. A. (2015). En *Capacitación: Una Herramienta De Fortalecimiento De Las Pymes* (Pág. 7). Costa Rica: Intersedes.
- Eju. (28 De 08 De 2018). *A Sinohydro Denuncian De Abuso Laboral*.
- Español, A. C. (2018). *Acnur* . Obtenido De [Https://Eacnur.Org/Blog/Que-Tipos-De-Asociaciones-Existen-Tc_Alt45664n_O_Pstn_O_Pst/](https://eacnur.org/blog/que-tipos-de-asociaciones-existen-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/)
- Gad Parroquial Guayllabamba*. (02 De 12 De 2015). Obtenido De [Http://Gadguayllabamba.Gob.Ec/](http://gadguayllabamba.gob.ec/)
- Girardin, M. (21 De 06 De 2019). *El Pais* . *La Oit Aprueba Un Convenio Contra La Violencia Y El Acoso En El Trabajo*.
- Guayllabamba, G. A. (2015-2019). *Actualización Del Plan De*. Guayllabamba.
- Noticias, U. (20 De 01 De 2012). *Reyes De La 'Chaucha' Volvieron*. Obtenido De [Https://Www.Ultimasnoticias.Ec/Noticias/7050-Obreros-Se-Toman-Las-Calles-De-Quito.Html](https://www.ultimasnoticias.ec/noticias/7050-obreros-se-toman-las-calles-de-quito.html)
- Plan De Capacitacion. (2016). En V. Administrativa. Panama: Universidad Del Caribe.
- Secretaría Nacional De Planificación Y Desarrollo, S. (2017). *Plan Nacional De Desarrollo 2017-2021. Toda Una Vida*, 48.
- Trabajo, C. D. (26 De 09 De 2012). *Lexis*. Obtenido De [Http://Www.Trabajo.Gob.Ec/Wp-Content/Uploads/Downloads/2012/11/C%C3%B3digo-De-Tabajo-Pdf.Pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-De-Trabajo-Pdf.pdf)

- Sanchez, L. (11 de marzo de 2010). Acceso em 10 de 02 de 2020, disponível em <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>
- Scielo. (25 de 02 de 2012). <http://www.scielo.org.com>. Acceso em 11 de noviembre de 2019, disponível em [scielo.org.com:](http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf)
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, S. (13 de Julio de 2017). *gobierno electronico*. Acceso em 09 de 03 de 2020, disponível em <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>
- Smith, K. y. (2004). Trabajo en equipo. Em J. R. Katzenbach, *Trabajo en equipo ventajas y desventajas* (p. 81). Barcelona: Granica.
- STPS. (s.d.). *capacitacionydesarrollo*. Acceso em 10 de 02 de 2020, disponível em http://capacitacionydesarrollo.stps.gob.mx:140/Guias_de%20capacidades/COMUNICACION%20ASERTIVA%20FINAL.pdf
- Torres, R. R. (22 de 11 de 2012). *TesisPlus*. Acceso em 03 de 02 de 2020, disponível em <https://tesisplus.com/metodo-inductivo/metodo-inductivo-segun-autores/>
- Trabajo, C. d. (26 de Septiembre de 2012). *Codigo de Trabajo*. Acceso em 9 de 03 de 2020, disponível em <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Vaca, D. (2012). *UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS CARRERA DE INGENIERÍA EN*

RECURSOS HUMANOS. Acceso em 3 de Diciembre de 2019, disponível em
[file:///D:/BIBLIOGRAFIA%20TESIS/TESISA-AUTODOR%20\(1\).pdf](file:///D:/BIBLIOGRAFIA%20TESIS/TESISA-AUTODOR%20(1).pdf)

Valenzuela. (2016).

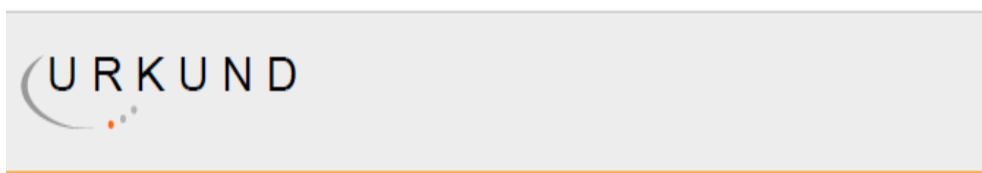
Veiga, J. M. (s.d.). *"Outdoor training", una nueva fórmula para incentivar al trabajado.*

Acesso em 13 de 03 de 2020, disponível em

<https://books.google.com.ec/books?id=d1rMDwAAQBAJ&pg=PA530&lpg=PA530&dq=Los+beneficios+m%C3%A1s+relevantes+est%C3%A1n+relacionados+con+las+habilidades+interpersonales+propias+de+la+inteligencia+emocional+que+deben+estar+presente+en+las+empresas,+como+son+>

ANEXOS

Anexo 1.Certificado urkund



Urkund Analysis Result

Analysed Document: eli tesis.docx (D67514062)
Submitted: 4/4/2020 2:17:00 AM
Submitted By: elizanicolalde2015@gmail.com
Significance: 4 %

Sources included in the report:

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19928/1/Tesis%20Lista%20Jaramillo-ilovepdf-compressed.pdf>
<https://docplayer.es/152251252-Universidad-tecnica-de-machala-centro-de-estudios-de-postgrados-cepos.html>
<https://www.eluniverso.com/sites/default/files/archivos/2014/05/proyectocodigoorganicoderelacioneslaborales.pdf>

Instances where selected sources appear:

9

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA									
BITÁCORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN									
NOMBRE TUTOR:	FRANCO DELGADO QUI DO MARCHELO								
NOMBRE ESTUDIANTE:	NICOLAI DE TISCAMA ELIZABETH JACQUELINE								
CARRERA:	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL								
TEMA DE TITULACIÓN:	IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN, ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL,								
IMPRESIÓN REPORT E:	DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020								
TIPO REPORT E:	Quito, 17 de julio del 2020: 13:00:53								
ESTADO FINAL/OBSERVACION:	ACUMULATIVO								
MODALIDAD:	INVESTIGACIÓN DESARROLLO INNOVACION								
NO.	CODIGO	FECHA TITULACIÓN	TIPO ASESORIA	HORA INICIO	TEMA TRATADO	HORA FIN	HORAS	OBSERVACION	ESTADO SC
1	209161	2019-10-19	INSITU	2019-10-19 12:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-19 14:00:00	2.00	ORIENTACIONES GENERALES DEL PROCESO DE TITULACIÓN	PROCESADO
2	211160	2019-10-21	AUTONOMA	2019-10-18 08:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-18 18:00:00	10.00	DESARROLLO DE LOS ANTECEDENTES	PROCESADO
3	211161	2019-10-25	AUTONOMA	2019-10-25 08:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-25 18:00:00	10.00	DESARROLLO CON TEXTO MICRO MISO Y MACRO	PROCESADO
4	209162	2019-10-26	INSITU	2019-10-26 12:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2019-10-26 14:00:00	2.00	DEFINICIONES DEL TEMA, CONTEXTO MACRO, MICRO Y MISO, JUSTIFICACION DEL TEMA	PROCESADO
5	211162	2019-11-01	AUTONOMA	2019-11-01 08:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2019-11-01 18:00:00	10.00	DESARROLLO DE LA JUSTIFICACION	PROCESADO
6	209163	2019-11-09	INSITU	2019-11-09 12:00:00	PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-11-09 14:00:00	2.00	REVISIONES DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	PROCESADO
7	211163	2019-11-08	AUTONOMA	2019-11-08 08:00:00	PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-11-08 18:00:00	10.00	ELABORACION DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	PROCESADO
8	209164	2019-11-16	INSITU	2019-11-16 12:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-11-16 14:00:00	2.00	CORRECCIONES DEL MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
9	211164	2019-11-15	AUTONOMA	2019-11-15 08:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-11-15 18:00:00	10.00	ELABORACION MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
10	211165	2019-11-22	AUTONOMA	2019-11-22 08:53:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-11-22 18:53:00	10.00	DESARROLLO MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
11	209165	2019-11-23	INSITU	2019-11-23 12:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-11-23 14:00:00	2.00	REVISIONES Y ORIENTACIONES MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
12	211166	2019-11-29	AUTONOMA	2019-11-29 08:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-11-29 18:00:00	10.00	DESARROLLO MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
13	209166	2019-12-13	INSITU	2019-11-30 12:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-11-30 14:00:00	2.00	CORRECCIONES ARBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO
14	211167	2019-12-13	AUTONOMA	2019-12-13 08:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-12-13 18:00:00	10.00	ELABORACION ARBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO
15	209167	2019-12-14	INSITU	2019-12-14 12:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2019-12-14 14:00:00	2.00	REVISIONES ARBOL DE OBJETIVOS	PROCESADO
16	211168	2019-12-20	AUTONOMA	2019-12-20 08:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2019-12-20 18:00:00	10.00	DESARROLLO ARBOL DE OBJETIVOS	PROCESADO
17	209168	2019-12-21	INSITU	2019-12-21 12:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-12-21 14:00:00	2.00	CORRECCIONES MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	PROCESADO
18	211169	2019-12-27	AUTONOMA	2019-12-27 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-12-27 18:00:00	10.00	DESARROLLO MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	PROCESADO
19	209169	2019-12-28	INSITU	2019-12-28 12:01:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-12-28 14:01:00	2.00	REVISIONES MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	PROCESADO
20	211170	2020-01-03	AUTONOMA	2020-01-03 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2020-01-03 18:00:00	10.00	ELABORACION MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	PROCESADO
21	209171	2020-01-04	INSITU	2020-01-04 12:03:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2020-01-04 13:03:00	1.00	REVISIONES DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO
22	211171	2020-01-10	AUTONOMA	2020-01-10 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2020-01-10 18:00:00	10.00	ELABORACION DEL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO
23	209172	2020-01-11	INSITU	2020-01-11 12:05:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2020-01-11 14:05:00	2.00	REVISIONES MATRIZ DE MARCO LOGICO	PROCESADO
24	211172	2020-01-17	AUTONOMA	2020-01-17 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2020-01-17 18:00:00	10.00	DESARROLLO MATRIZ DE MARCO LOGICO	PROCESADO
25	209173	2020-01-18	INSITU	2020-01-18 12:06:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	2020-01-18 14:06:00	2.00	CORRECCIONES ANTECEDENTES DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	PROCESADO
26	211173	2020-01-24	AUTONOMA	2020-01-24 08:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	2020-01-24 18:00:00	10.00	DESARROLLO DE ANTECEDENTES DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	PROCESADO

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

27	209174	2020-01-25	INSITU	2020-01-25 12:12:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2020-01-25 14:12:00	2.00	CORRECCIONES DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	PROCESADO
28	211174	2020-01-15	AUTONOMA	2020-01-15 08:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2020-01-15 18:00:00	10.00	DESARROLLO DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	PROCESADO
29	211175	2020-01-24	AUTONOMA	2020-01-24 08:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2020-01-24 18:00:00	10.00	DESARROLLO DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	PROCESADO
30	209175	2020-02-01	INSITU	2020-02-01 12:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2020-02-01 14:00:00	2.00	REVISIONES FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	PROCESADO
31	211176	2020-01-31	AUTONOMA	2020-01-31 08:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2020-01-31 18:00:00	10.00	DESARROLLO FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	PROCESADO
32	211177	2020-02-07	AUTONOMA	2020-02-07 08:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2020-02-07 18:00:00	10.00	DESARROLLO FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	PROCESADO
33	214628	2020-03-03	AUTONOMA	2020-03-03 08:33:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2020-03-03 18:33:00	10.00	PREPARACIÓN DE LOS RECURSOS QUE SE ASIGNARON AL DESARROLLO DE LA TESIS	PROCESADO
34	214629	2020-03-06	AUTONOMA	2020-03-06 08:34:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2020-03-06 18:34:00	10.00	DESARROLLO DEL PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	PROCESADO
35	214630	2020-03-07	INSITU	2020-03-07 13:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2020-03-07 14:00:00	1.00	REVISIÓN DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS, PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA ASIGNADOS A LA TESIS	PROCESADO
36	214631	2020-03-12	AUTONOMA	2020-03-12 07:36:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2020-03-12 17:36:00	10.00	DESARROLLO DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES	PROCESADO
37	214632	2020-03-14	INSITU	2020-03-14 13:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2020-03-14 14:00:00	1.00	REVISIÓN Y CORRECCIONES DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES FINALES DE LA TESIS	PROCESADO
38	216167	2020-03-23	INSITU	2020-03-23 18:00:00	INFORME FINAL DE TUTOR / INFORME FINAL	2020-03-23 19:00:00	1.00	REVISIÓN Y APROBACIÓN FINAL DE LA TESIS CON PORCENTAJE DE APROBACIÓN DE 25%	PROCESADO
TOTAL HORAS:							240		
FRANCO DELGADO GUIDO MARCELO									
TUTOR									
CE: 1709292013									
NICOLAS DE TISCAMA ELIZABETH JACQUELINE									
ALUMNO									
CE: 1727363359									
MENDOZA JARAMILLO FRITZIA CATHERINE									
DELEGADO									
CE: 1709099137									
FECHA:									

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACION ACERCA DE LOS DERECHOS LABORALES, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION DE LA PARROQUIA DE GUAYLLABAMBA, EN EL GAD PARROQUIAL DE GUAYLLABAMBA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2019-2020

Anexo 2. Encuestas

ENCUESTA

Indicaciones: leer y responder con la verdad.

1.- ¿Conoce si el GAD parroquial ofrece capacitaciones para el sector de la construcción?

SI ☐ NO ☒

2.- ¿Sabe ud que es un plan de capacitación?

SI ☐ NO ☒

3.- ¿conoce usted el código laboral?

SI ☐ NO ☒

4.- ¿Cree usted que sus derechos laborales en algún momento han sido violentados?

SI ☒ NO ☐

5.- ¿Cuántas horas de trabajo labora normalmente Ud.?

8 ☐ 9 ☐ 10 ☒ 11 ☐

6.- ¿son reconocida las horas extras que Ud. trabaja?

SI ☐ NO ☒

7.- ¿Considera factible asistir a una capacitación, en donde se pueda informar acerca de sus derechos laborales?

SI ☒ NO ☐

8.- ¿Sabe ud leer y escribir?

SI ☒ NO ☐

9.- ¿Sabe ud como calcular el valor de horas suplementarias y extraordinarias?

SI ☐ NO ☒

10.- ¿Considera ud que sea de suma importancia implementar La Capacitación de derechos laborales en el GAD Parroquial?

SI ☒ NO ☐

Anexo 3.Fotos



Figura 15. Encuesta realizada a trabajador

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde



Figura 16. Encuesta realizada a trabajador

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde



Figura 17. Encuesta realizada a trabajador

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Elizabeth Nicolalde