



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS-PERSONAL.

ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE UN REGLAMENTO INTERNO Y
FILOSOFIA INSTITUCIONAL, PARA DETERMINAR DERECHOS Y
OBLIGACIONES A LOS EMPLEADOS Y EMPLEADOR DE
METALMECANICA DE SANTIAGO SAA DEL D.M.Q. 2016

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

Autora: Parra Navarrete Daysi Jacqueline

Tutor: Pisc. Fabián Jara Crespo

Quito, 17 de Noviembre del 2016

DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigente. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son mi absoluta responsabilidad.

PARRA NAVARRETE DAYSI JACQUELINE

C.C. 1718514456

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Parra Navarrete Daysi Jacqueline alumna de la Escuela de Administración de Recursos Humanos- Personal, libre y voluntariamente cedo los derechos de autor de mi investigación en favor del Instituto Tecnológico Superior "Cordillera".

C.C. 1718514456

AGRADECIMIENTOS

Dedico principalmente este trabajo a Dios, por haberme permitido llegar hasta aquí, seguir cada día de pie y luchar por mis metas.

Agradezco a todos los licenciados del Instituto Tecnológico Superior Cordillera por su valioso tiempo y enseñanza, por impartir sus conocimientos y formar parte de mi carrera académica, gracias a sus enseñanzas y paciencia estoy a un paso de cumplir con esta meta.

DEDICATORIA

A Dios por la salud y vida, por ayudarme a vencer mis miedos.

A mis padres por darme su amor incondicional.

A todas las personas que confiaron

En mí brindándome su apoyo y estima

A mis compañeros.

Gracias.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARATORIA.....	i
CESION DE DERECHOS.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN EJECUTIVO.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPITULO I.....	1
1. Antecedentes.....	1
1.01.Contexto.....	1
1.2 Justificación.....	4
1.03Análisis de la matriz T (Ver Apéndice A).....	8
CAPÍTULO II.....	11
Análisis de involucrados.....	11
2.01 Análisis de la matriz de involucrados (Ver Apéndice B).....	11

CAPITULO III.....	14
3.1. Problemas y objetivos.....	14
3.1.01 Análisis del árbol de problemas (Ver Apéndice C).....	14
3.02 análisis del árbol de objetivos (Ver Apéndice D).....	14
CAPITULO IV	16
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.	16
4.01 MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS (Ver Apéndice E)	16
4.02 ANÁLISIS DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE ALTERNATIVAS (Ver Apéndice F)	17
4.03 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	18
2.1(Ver Apéndice G)	18
3.14.04 análisis de marco lógico (Ver Apéndice H).....	19
CAPÍTULO V.....	22
Propuesta.....	22
5.1 Antecedentes.....	22
5.02 Justificación.	22
5.2.1 Enfoque de la Investigación.....	23
5.03 Objetivo general.....	24
5.04 Orientación para el estudio.	24
5.04.01 Concepto de Reglamento Interno	24
5.04.02 Fundamentos del Reglamento Interno	25
5.04.03 Tipos de Reglamentos.....	26
5.04.04 Estructura del Reglamento Interno	27
5.04.05 Objetivos del Reglamento Interno	28

5.04.06	Cómo elaborar un reglamento interno.....	28
5.04.07	Elaboración del Reglamento Interno.....	30
5.9.	TALLER.....	53
5.9.01	Video de bienvenida (5 minutos).....	53
5.9.02	Reglas de oro (5 minutos).....	53
5.9.03	Actividades del taller.....	53
5.9.03.1	Video de introducción (10 minutos).....	53
CAPITULO VI.....		74
6.1	Aspectos administrativos.....	74
6.1.01	RECURSOS.....	74
6.2	Recurso Humanos.....	74
6.3	Recursos Materiales.....	74
6.4	Recursos Financieros.....	74
6.5	Presupuesto.....	75
6.06	Cronograma.....	76
CAPITULO VII.....		78
7.1	Conclusiones.....	78
7.2	Recomendaciones.....	78
Bibliografía.....		79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Estatuto orgánico funcional	56
Tabla N° 2 Unidades del estatuto.....	57
Tabla N° 3 Pregunta 3.....	58
Tabla N° 4 Pregunta 4.....	59
Tabla N° 5 Pregunta 5.....	60
Tabla N° 6 Pregunta 6.....	61
Tabla N° 7 Pregunta 7.....	62

Tabla N° 8 Pregunta 8.....	63
Tabla N° 9 Pregunta 1.....	66
Tabla N° 10 Unidades del estatuto.....	67
Tabla N° 11 Pregunta 3.....	68
Tabla N° 12 Pregunta 4.....	69
Tabla N° 13 Pregunta5.....	70
Tabla N° 14 Pregunta6.....	71
Tabla N° 15 Pregunta 7.....	72
Tabla N° 16 Pregunta 8.....	73
Tabla N° 17 Presupuesto.....	75
Tabla N° 18 Matriz T.....	83
Tabla N° 19 Apéndice “B” Matriz de Involucrados	85
Tabla N° 20 Matriz de análisis de alternativas.....	89
Tabla N° 21 Matriz de análisis de alternativas.....	90
Tabla N° 22 MATRIZ DE MARCO LÓGICO	93

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 MAPEO DE INVOLUCRADOS	84
Figura N° 2 ÁRBOL DE PROBLEMAS.....	87
Figura N° 3 ÁRBOL DE OBJETIVOS.....	88

Figura N° 4 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS.....	92
Figura N° 5 ORGANIGRAMA	96
Figura N° 6 Cadena de Valor	97
Figura N° 7 Mapa de Procesos.....	98

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Estatuto orgánico funcional.....	56
Gráfico N° 2 Unidades del estatuto.....	57
Gráfico N° 3 Pregunta 3.....	58
Gráfico N° 4 Pregunta 4.....	59
Gráfico N° 5 Pregunta 5.....	60
Gráfico N° 6 Pregunta 6.....	61
Gráfico N° 7 Pregunta 7.....	62
Gráfico N° 8 Pregunta 8.....	63
Gráfico N° 9 Pregunta 1.....	66
Gráfico N° 10 Unidades del estatuto.....	67
Gráfico N° 11 Pregunta3.....	68
Gráfico N° 12 Pregunt4.....	69
Gráfico N° 13 Pregunta5.....	70
Gráfico N° 14 Pregunta 6.....	71
Gráfico N° 15 Pregunta 7.....	72
Gráfico N° 16 Pregunta 8.....	73

RESUMEN EJECUTIVO.

El presente proyecto, tiene por objeto dar apoyo al área del talento humano de la empresa mediante el desarrollo y elaboración de un reglamento interno y filosofía institucional el mismo que permitirá fijar derechos y obligaciones dentro de la empresa tanto para el empleador como para los empleados...

“METALMECÁNICA DE SANTIAGO SAA”, es una pequeña empresa creada para el desarrollo de la industria, vieron esto como una empresa floreciente y con futuro de crecimiento, ganó imagen por su atención y lista solución a todos los inconvenientes que se suscitaban en las construcciones con todo esto ganó posicionarse en el mercado por mas de veinte y cinco años y es ahora cuando empiezan a crear una nueva línea de productos los cuales son sillas salva gradas y elevadores para personas con dificultades de subir gradas.

A través del reglamento interno y filosofía institucional se mejorara la estructura organizacional de la empresa, ya que se pretende incluir al área de talento humano a fin de apoyar al corazón de la empresa, su fuerza productora, fomentando bases para que se mejore el ambiente laboral, reduciendo la rotación de personal y aportando a la producción de la empresa en general.

ABSTRACT.

This project aims to support the area of human talent of the company by updating its structure and strengthening of a manual of rules allowing the same set rules to respect for both the company and employees .

“metalmecánica de santiago saá”., is a small company created for the development of the printing industry, they saw this as a flourishing and future company, won a dealership where they were allowed to place advertising fence to enhance good service to customers and satisfy market requirements as they seek to expand their business with a vision to expand internationally.

Through internal rules the organizational structure of the company is improved, is intended to include the area of human talent to support the heart of the company, its productive force, encouraging basis for an improvement of the working environment, reducing turnover staff and contributing to the production of the company in general.

INTRODUCCIÓN.

La necesidad de establecer las reglas y normas de conducta laboral en la micro empresa "METALMECÁNICA DE SANTIAGO SAA" se creara este Reglamento que regirá y permitirá el establecimiento de una normativa en el sistema de trabajo en la empresa. El mismo que tiene por objeto establecer las reglas y normas de conducta laboral que deberá observar y cumplir obligatoriamente todo trabajador del proyecto y las obligaciones de la entidad con sus trabajadores, a fin de lograr los objetivos de la institución, laborando en un ambiente de trabajo armonioso; de acuerdo al principio de buena fe laboral.

El presente proyecto tiene por objeto, dar apoyo al área del talento humano de la empresa, mediante la creación de un reglamento interno el cual será de beneficio mutuo tanto para la empresa como para los trabajadores.

CAPITULO I

1. Antecedentes

1.01. Contexto

Según el autor Sabino Ayala

El Talento Humano es el elemento más importante para la organización y administración de las instituciones, ya que de nada serviría contar con las instalaciones, equipos, maquinarias, herramientas y demás bienes tecnológicamente y científicamente implementadas; sí los trabajadores no las manejan adecuada y satisfactoriamente debido a su falta de conocimiento y capacitación. Por ello se afirma categóricamente, dentro de los estudios de la administración general, que el elemento humano es el principal y común denominador de la eficiencia y eficacia, pues, hasta los más sofisticados elementos técnicos, no pueden prescindir de la intervención humana. Por ello, todos los aspectos productivos de la empresa están condicionados por el personal que labora, menguando o desarrollando la producción y la productividad. (Sabino Ayala, 2004)

Según estudios realizados a nivel mundial se determina que como primer actor tenemos a la OIT.

La única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas

del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el dialogo al abordar los temas relacionados con el trabajo

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países que en otros. En 1919, con el Tratado de Versalles que puso fin a la primera guerra mundial, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (OIT, 2016)

Ecuador ha sido uno de los países que está en constante transformación en lo que tiene que ver con el talento humano, esto conlleva a que las empresas que se encuentran dentro del país busquen la eficiencia, eficacia y sobre todo el porvenir del personal para así poder ser competitivos. En el gobierno actual ha impulsado que el personal forme su talento humano con conciencia ética y solidaria, con capacidad

para responder los requerimientos de todo el entorno, y con derechos estandarizando leyes, normas y reglamentos.

Desde hace varios años, las personas están tomando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito de los planes y programas y el logro de las metas organizacionales.

No hay duda que muchos de los colaboradores están insatisfechos con el empleo actual dentro de las organizaciones, eso debería ser una preocupación para los gerentes, como tal deben actuar como persona claves en el uso de técnica y conceptos de administración del personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo, la importancia que tiene el talento humano en una unidad es buena ya que se convierte en un aspecto crucial, el éxito empresarial depende de las competencias de cada una de los colaboradores, entonces invertir en las personas genera grandes beneficios, como evitar la fuga de talentos.

La Empresa "METALMECÁNICA DE SANTIAGO SAA", inicia sus actividades el 03 de Agosto del 1991, abren su mercado en el área de publicidad, efectuaron vallas de carreteras para las campañas informativa del gobierno, en Quito, gano un concesionario donde les permitieron ubicar las vallas, de ahí en adelante el negocio creció en base a un trabajo de alta gestión lo que permitió el crecimiento de la empresa.

El primer año la organización no tuvo liquidez al siguiente año se dispararon las ventas y las dos últimas se encuentran recuperándose de las inversiones que se han realizado posteriormente para la empresa. El repentino crecimiento de la empresa, hizo que en su momento no se consideren ciertos aspectos de la organización por procesos dentro de su esquema de estructura organizacional.

Una de las áreas que no se consideró fue la del departamento de Talento Humano, que de soporte a la fuerza laboral de la empresa, en el ámbito de capacitación, selección, cumplimiento de normativa laboral, etc., a fin de mejorar las condiciones laborales de sus colaboradores de manera que se pueda incrementar la producción de la compañía.

1.2 Justificación

El presente proyecto busca reglamentar y mejorar la administración de la micro empresa “METALMECÁNICA DE SANTIAGO SAA”, de manera exclusiva a través de la creación y socialización de un reglamento interno de trabajo para que el departamento de Talento Humano, y la dirección de la empresa tenga una mejor gestión al ejecutar sus actividades y que la empresa requiere para la selección, contratación, capacitación, evaluación, permisos, vacaciones, higiene y seguridad en el trabajo, es un punto muy importante para su éxito, pues de dicha organización depende de sus debilidades y fortalezas, de su talento humano para desarrollar el trabajo de la empresa de manera eficiente, a fin de incrementar la producción y rentabilidad de “Metalmecánica de Santiago SAA”.

Cabe mencionar que el ser humano es muy complejo ya que se basa al trato que se puede brindar al personal como tal.

Para la organización, es importante que el trabajador este satisfecho, para lo cual al momento de dar la propuesta de la implementación de un reglamento interno y filosofía institucional que establecerá derechos y obligaciones tanto para los trabajadores como para el empleador que se sentirá escuchado con esto se tendrá una comunicación más directa empleado-empleador.

Según el plan del buen vivir podemos decir que:

Objetivo 2.- AUSPICIA LA IGUALDAD, LA COHESION, LA INCLUSION Y LA EQUIDAD SOCIAL Y TERRITORIAL EN LA DIVERSIDAD.

El reconocimiento igualitario de los derechos de todos los individuos implica la consolidación de políticas de igualdad que eviten la exclusión y fomenten la convivencia social y política. El desafío es avanzar hacia la igualdad plena en la diversidad, sin exclusión, para lograr una vida digna, con acceso a salud, educación, protección social, atención especializada y protección especial.

El reconocimiento igualitario de los derechos de todos los individuos implica la consolidación de políticas de igualdad que eviten la exclusión y fomenten la convivencia social y política. El desafío es avanzar hacia la igualdad plena en la

diversidad, sin exclusión, para lograr una vida digna, con acceso a salud, educación, protección social, atención especializada y protección especial.

(Ecuador, 2013-2017)

El Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social es el “conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos establecidos en la Constitución” (art. 340) y está articulado al Plan Nacional de Desarrollo y al Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa. Los principios que guían al sistema son los de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación y funcionan bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. (Ecuador, 2013-2017)

Objetivo 9.- GARANTIZAR EL TRABAJO DIGNO EN TODAS SUS FORMAS

Los principios y orientaciones para el socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas. (Ecuador, 2013-2017)

La Constitución establece de manera explícita que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el mismo que debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores (art. 276). Lo anterior exige que los esfuerzos de políticas públicas, además de impulsar las actividades económicas que generen trabajo, garanticen remuneraciones justas, ambientes de trabajo saludables, estabilidad laboral y la total falta de discriminación. (Ecuador, 2013-2017)

Una sociedad que busque la justicia y la dignidad como principios fundamentales no solamente debe ser evaluada por la cantidad de trabajo que genera, sino también por el grado de cumplimiento de las garantías que se establezcan y las condiciones y cualidades en las que se efectuó. Asimismo, debe garantizar un principio de igualdad en las oportunidades al trabajo y debe buscar erradicar de la manera más enfática cualquier figura que precarice la condición laboral y la dignidad humana.

(Ecuador, Paln Nacional del Buen Vivir, 2013)

Objetivo 10.- IMPULSAR LA TRANSFORMACION DE LA MATRIZ PRODUCTIVA

Los desafíos actuales deben orientar la conformación de nuevas industrias y la promoción de nuevos sectores con alta productividad, competitivos, sostenibles, sustentables y diversos, con visión territorial y de inclusión económica en los encadenamientos que generen. Se debe impulsar la gestión de recursos financieros y no financieros, profundizar la inversión pública como generadora de condiciones para la competitividad sistémica, impulsar la contratación pública y promover la inversión privada.(Ecuador, Paln Nacional del Buen Vivir, 2013)

Una producción basada en la economía del conocimiento, para la promoción de la transformación de las estructuras de producción, es una aspiración histórica. Eloy Alfaro Delgado ya lo menciona hace más de cien años: Si buscamos la causa del prodigioso incremento de las industrias en la Gran Republica, hallaremos que no es otra que el sistema proteccionista, a cuyo amparo se vigoriza y multiplica la actividad industrial, y llegan a realizarse los más hermosos anhelos del patriotismo, en orden a la riqueza de las naciones. Hasta en los pueblos europeos que se hallan en pleno desarrollo, en que las industrias están perfeccionadas, como en Francia, por ejemplo, observamos todavía un prudente proteccionismo; sistema económico del

que no es posible apartarse por completo, en ningún caso, sin perjudicar en algo los intereses industriales del país.

(Paz y Mino, 2012: 283)

El compromiso del Gobierno de la Revolución Ciudadana es construir una sociedad democrática, equitativa y solidaria. La incorporación de conocimiento, la acción organizada de un sistema económico y la transformación en las estructuras productivas que promuevan la sustitución de importaciones y la diversificación productiva, permitirán revertir los procesos concentradores y excluyentes del régimen de acumulación actual.

1.03 Análisis de la matriz T (Ver Apéndice A)

1.03.01

Con el análisis de la matriz “T”, se determina como situación actual que es el desconocimiento sobre los derechos y obligaciones laborales en los empleados y empleador de Metalmecánica de Santiago Saá, sino se hace nada se tendrá una situación empeorada que es el incumplimiento de leyes y derechos constitucionales lo cual genera reducción de la productividad de los trabajadores , con el proyecto se pretende llegar a una situación mejorada como es el cumplimiento de leyes y derechos constitucionales lo cual genera gran productividad de los trabajadores, para esto se cuenta con fuerzas impulsadoras que son las que no van a permitir que se dé una situación empeorada como es el conocimiento del proceso para la elaboración de un reglamento interno que en lo real no se tiene por eso se da un parámetro de uno que equivale a bajo, con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de cuatro que es medio alto , esto quiere decir que haya un conocimiento exacto y pertinente sobre la elaboración del reglamento , existe fuerzas bloqueadoras que no van a permitir que se dé una situación mejorada como es el poco interés de la Gerencia General que en

lo real el desinterés es medio alto por eso se da un parámetro de cuatro con el proyecto se pretende disminuir el desinterés llegando a un parámetro de uno que significa bajo.

Como segunda fuerza impulsadora se tiene al personal comprometido con alto grado de empoderamiento institucional, en la situación real se tiene un parámetro medio bajo que equivale a dos y esto significa que no existe una entrega total con el trabajo, en el potencial de cambio se pretende llegar a un parámetro medio alto de cuatro, lo que significa que se tiene a un personal comprometido con alto grado de empoderamiento institucional; y como fuerza bloqueadora se tiene un inadecuado sistema de políticas para incentivos al personal esto quiere decir que en lo real es medio alto ya que se da un estimado de cuatro y se pretende incentivar y llegar a un parámetro de uno que equivale a bajo

Como tercera fuerza impulsadora es la elaboración de un reglamento interno y filosofía institucional que ameriten vínculos de productividad que en lo real no se tiene por eso se da un parámetro de uno que equivale a bajo con esto se pretende llegar a un parámetro de cuatro que equivale a medio alto con esto se quiere decir que exista un reglamento interno que amerite vínculos de productividad en los trabajadores, para esto existe una fuerza bloqueadora que no a permitir que se realice esto como lo es el manejo inadecuado de los procesos de productividad y mejoramiento del personal lo cual se ha dado un parámetro medio alto que equivale a cuatro, con esto se pretende llegar a reducir a uno que equivale a bajo para que los procesos sean adecuados y exista un notable mejoramiento del personal .

Como cuarta fuerza impulsadora se tiene la socialización del reglamento interno y filosofía institucional en lo real no se dispone de la misma por tal motivo se da un equivalente a uno que significa bajo con la elaboración de la misma se pretende llegar a un parámetro de cuatro que es medio alto aunque para esto tengamos fuerzas bloqueadoras que van a impedir como son los escasos recursos

económicos lo cual lo real equivale a cuatro que significa medio alto , pero lo ideal con esta socialización se pretende llegar a dos que es medio bajo.

Como quinta fuerza impulsadora es la apertura a procesos de cambio tanto el empleador como los empleados lo cual no existe por eso se da un parámetro de uno que equivale a bajo con esta apertura se quiere llegar a un parámetro de cuatro que significa medio alto , pero para esto existe la fuerza bloqueadora que es el poco interés de mejoras por parte de los altos mandos lo cual es medio alto ya que se da un parámetro de cuatro lo que significa que desbloqueando esta fuerza se llegará a un parámetro de uno que significa bajo.

Como sexta fuerza impulsadora es el manejo adecuado de procesos de cambio lo cual no existe y se da un parámetro de uno lo cual equivale a bajo lo ideal será llegar a un parámetro de cuatro que equivale a medio alto, para esto tenemos una fuerza bloqueadora que impedirá la realización de la misma como lo es la resistencia al cambio dando un parámetro de cuatro que equivale a cuatro y con esto queremos reducir a uno que significa bajo.

CAPÍTULO II

Análisis de involucrados

2.01 Análisis de la matriz de involucrados (Ver Apéndice B)

En la matriz de análisis de involucrados se puede identificar varios implicados como son Ministerio de Trabajo , el IESS, la empresa clientes internos y externos y el ITSCO , el interés que tiene el Ministerio de Trabajo sobre el problema central es regular las leyes y derechos constitucionales laborales que garantizan el bienestar del empleador, los problemas percibidos desde la perspectiva del Ministerio es la inexistencia de seguimiento a la leyes que se establecen en el gobierno, para esto se cuenta con recursos mandatos y capacidades como es el reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo que está estipulado en el decreto 2393 y el Art.2 Obligaciones generales y derechos de los trabajadores, el interés que tiene el Ministerio de Trabajo sobre el proyecto es manejar adecuadamente los mandatos que se establecen en los derechos constitucionales los conflictos que se puedan presentar es escaso interés de las autoridades en la fomentación de conocimiento de derechos y obligaciones de los empleados.

Como segundo involucrado se tiene al IESS ya que el interés que tiene sobre el problema es el control por parte de los inspectores o supervisores realizando revisiones del cumplimiento con lo establecido en la ley, para salvaguardar la integridad física de los trabajadores, el problema percibido desde la perspectiva del IESS es el desinterés de los supervisores al realizar las visitas en la empresa para

revisar el cumplimiento de las leyes y normativas vigentes, para esto cuenta con recursos mandatos y capacidades que está en la Constitución de la República del Ecuador Art. 57 y en el Art. 143 de la ley de Seguridad Social, el interés que tiene el IESS sobre el proyecto es implementar campañas que ayuden a crear conciencia en los trabajadores sobre la importancia que tiene el reglamento interno en el trabajo y en la empresa, los conflictos que se pueden presentar es el desinterés y escasa colaboración por parte de los directivos de la empresa para el cumplimiento de las normas establecidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo.

Como tercer involucrado es la Empresa la cual el interés que tiene sobre el problema central es facilitar el interés por parte de la empresa para la implementación del programa de conocimiento de leyes y mandatos vigentes en el país, los problemas percibidos desde el punto de vista de la empresa es el desinterés e la empresa para la implementación del reglamento interno de trabajo para esto se cuenta con recursos mandatos y capacidades que están en la constitución de la Republica sección octava trabajo y seguridad social Art. 33 y el capítulo sexto trabajo y producción Sección primera formas de organización de la producción y su gestión Art. 319, el interés que tiene la empresa sobre el proyecto es realizar el programa de mensajería interna OMNIA en la micro empresa "Metalmecánica de Santiago Saá" para garantizar que los colaboradores se encuentren informados de las reformas y novedades del país, los conflictos que se pueden presentar es desinterés por parte de los directivos de la empresa para implementar dicho programa por escasos recursos económicos.

Como cuarto involucrado serán los clientes internos y externos que el interés que tienen sobre el problema es salvaguardar la integridad física de los

colaboradores, mediante capacitaciones para el conocimiento de las normas y la adecuada realización de las actividades en su puesto de trabajo, el problema percibido desde la visión de los clientes es la inadecuada aplicación de leyes y mandatos de la empresa en el trabajo avalado y aprobado por el Ministerio de Trabajo, cuenta con recursos mandatos y capacidades como establece el Código de Trabajo en sus Art. 45 Obligaciones del Trabajador y el Art. 428, el interés que tienen los clientes sobre el proyecto es fomentar a través de campañas la cultura y el interés los trabajadores la importancia que hay que darle a las leyes y normativas vigentes en el país para desempeñar sus actividades de una manera adecuada, los conflictos que se pueden dar es el difundir información errónea de lo que significa leyes y mandatos entre los trabajadores.

Como quinto y último involucrado es el ITSCO el cual el interés que tiene sobre el problema central es permitir la realización de proyectos para mejorar la integridad física de los trabajadores y que contribuya con aportes significativos a la implementación del programa de SST, para la micro empresa de Metalmecánica de Santiago Saá, los problemas percibidos desde la perspectiva del ITSCO es el poco interés para la implementación del programa por parte de la empresa, por esto se cuenta con recursos mandatos y capacidades como son la cultura corporativa , código interno del ITSCO, docentes e infraestructura, el interés que tiene el ITSCO sobre el problema es la solidaridad con la empresa, para que tenga un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo con sus colaboradores, los conflictos que se pueden presentar es el cierre de la carrera por las autoridades que regulan como es el CEAACES y el SENECYT.

CAPITULO III

3.1. Problemas y objetivos

3.1.01 Análisis del árbol de problemas (Ver Apéndice C)

En el árbol de problemas consta de un problema central como es el desconocimiento sobre derechos y obligaciones en los empleados y empleador de la micro empresa de Metalmecánica de Santiago Saá, esto es dado por las siguientes causas escasas capacitaciones sobre legislación, derechos y obligaciones laborales, que se suma a la carencia de actualizaciones sobre temas que competen a derechos laborales y por ende al desinterés por parte de los directivos y trabajadores al cumplimiento de leyes, este problema central tiene como efectos la desmotivación laboral, la rotación laboral y la escasa vinculación social con los directivos, perdidas de la producción y por ende perdidas económicas para la empresa a largo plazo.

3.02 análisis del árbol de objetivos (Ver Apéndice D)

En el árbol de objetivos consta de medios para llegar al propósito como las capacitaciones sobre legislación, derechos y obligaciones laborales, la actualización sobre temas que competen a los derechos laborales y el interés por parte de los directivos y trabajadores al cumplimiento de las leyes promoviendo el conocimiento sobre derechos y obligaciones en los empleados y empleador de la micro empresa de Metalmecánica de Santiago Saá, esto promueve como fines motivación laboral , vinculación social con los directivos , la estabilidad del personal y el aumento de la

producción que por ende nos lleva a una rentabilidad económica para la micro empresa.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.

1.1 4.01 MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS (Ver Apéndice E)

En la matriz de alternativas tenemos como primer objetivo las capacitaciones sobre legislación, derechos y obligaciones laborales teniendo un impacto sobre el propósito con un valor medio alto que corresponde a cuatro esto nos dice que lo ideal será llegar a cinco teniendo un impacto total, tenemos una factibilidad técnica media alto que corresponde a cuatro, con una factibilidad financiera media alta que corresponde a cuatro esto quiere decir que nos ayudara la empresa con el 80% y el 20% será financiamiento propio, luego tenemos una factibilidad social con un valor medio alto correspondiente a cuatro y por último la factibilidad política que nos da un valor equivalente a medio alto que corresponde a cuatro dándonos una categoría de medio alto .

Como segundo objetivo es las actualizaciones sobre temas que competen a los derechos laborales teniendo un impacto sobre el propósito medio alto que corresponde a cuatro, con una factibilidad técnica media alta que corresponde a cuatro, continuando con una factibilidad financiera correspondiente a cuatro que es medio alto, luego tenemos la factibilidad social correspondiente a alto que esto nos quiere decir que es ideal y por ultimo tenemos la factibilidad política con un valor medio alto que es cuatro dándonos un categoría de medio alto.

Como tercer objetivo tenemos al interés por parte de la gerencia para implementar un Reglamento Interno con un impacto sobre el propósito alto que corresponde a cinco, siguiendo con una factibilidad técnica con un valor de cuatro que corresponde a medio alto, continuando con una factibilidad financiera media alta que corresponde a cuatro, siguiendo con una factibilidad social alta que corresponde a cinco y esto quiere decir que tenemos el apoyo completo de la sociedad donde nos

estamos desarrollando y finalmente la factibilidad política es equivalente a cuatro que quiere decir que es medio alto, dándonos una categoría de alto.

Como cuarto y último objetivo tenemos el conocimiento sobre derechos y obligaciones en los empleados y empleador de Metalmecánica de Santiago Saá

4.02 ANÁLISIS DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE ALTERNATIVAS (Ver Apéndice F)

La matriz de impacto de los objetivos da a conocer cuan factible van a ser las metas a cumplir tomando en cuenta la ponderación se detecta el nivel de impacto que va a causar.

Como primer objetivo se tiene las capacitaciones sobre legislación laboral, derechos y obligaciones laborales, con una factibilidad de lograrse el cual es mejorar la productividad y la competitividad de la empresa con un valor de cuatro llevando a un impacto en género que permita fortalecer la productividad de hombres y mujeres dando un valor de cuatro, con esto se tiene la factibilidad ambiental al obtener un ambiente positivo dentro de la organización dándole un valor de cuatro, teniendo una relevancia en la mejora de procesos con valor de cuatro y por último la sostenibilidad se establecerá políticas laborales con un valor de cuatro que nos da un total de veinte llevándonos a una categoría de alto.

Como segundo objetivo es las actualizaciones sobre temas que competen a los derechos laborales con una factibilidad de lograrse el cual es fomentar la iniciativa por estar actualizado en derechos laborales con una ponderación de cuatro llevando a un impacto en género con el conocimiento adecuado y autoaprendizaje dando una ponderación de cuatro, con esto se tiene la factibilidad ambiental en el ambiente laboral adecuado para los trabajadores dándole una ponderación de cuatro, teniendo una relevancia en la mejora de la calidad laboral con una ponderación de cuatro y por último la sostenibilidad se promoverá a una cultura organizacional con un ponderación de cuatro que nos da un total de veinte llevándonos a una categoría de alto.

Como tercer objetivo es el interés por parte de la gerencia para implementar un reglamento interno con una factibilidad de lograrse en el personal motivado con una ponderación de cuatro llevando a un impacto en género en la mejora continua dentro de la organización y los colaboradores dando una ponderación de cuatro, con esto se tiene la factibilidad ambiental con el buen clima laboral dándole una ponderación de cuatro, teniendo una relevancia que beneficia la productividad en la empresa con una ponderación de cuatro y por último la sostenibilidad se realizara el reglamento interno con un ponderación de cuatro que nos da un total de veinte llevándonos a una categoría de alto.

Como cuarto y último objetivo es el conocimiento sobre derechos y obligaciones en los empleados y empleador de la micro empresa de metalmecánica de Santiago Saá con la factibilidad a lograrse al establecer la estructura empresarial dando una ponderación de cuatro, con esto el impacto en genero se da al fomentar una equidad dentro de la estructura organizacional dándole una ponderación de cuatro, teniendo una factibilidad ambiental en la mejora de la organización con una ponderación de cuatro con la relevancia en la organización de procesos dando una ponderación de cuatro y por último la sostenibilidad que se implementara derechos y obligaciones laborales con la ponderación de cuatro que nos da un total de veinte llevándonos a una categoría de alto.

4.03 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS

2.1 (Ver Apéndice G)

Mediante la matriz de diagrama de estrategias se desarrolla cual es la finalidad del proyecto como es la Rentabilidad económica que se quiere lograr en base al conocimiento de derechos y obligaciones en los empleados y empleador de la micro empresa de Metalmecánica de Santiago Saá la misma que contara con

capacitaciones sobre legislación, derechos y obligaciones laborales que será socializado y se elaborara encuestas.

Seguido serán las actualizaciones sobre temas que competen a los derechos laborales la cual será llevado a cabo con trípticos informativos y la entrega de materiales de apoyo como es la constitución Ecuatoriana.

Finalmente habrá un interés por parte de la gerencia para implementar un reglamento interno el mismo que se dará como complemento las charlas motivacionales y habrá una vinculación con el personal de la empresa los cuales serán actividades a realizarse.

3.1 4.04 análisis de marco lógico (Ver Apéndice H)

En la matriz de margo lógico es una herramienta que ayuda a resolver el proyecto a través de la relación que existe entre el resumen narrativo los indicadores, medios de verificación y los supuestos, de esta manera tenemos cono fin de proyecto tenemos la rentabilidad económica, el indicador para este será el contar con un incremento de ganancia del 35% por cada producto de tal manera que será factible a mediano plazo ya que el100% tendrá conocimiento de sus derechos y obligaciones.

El propósito del proyecto es implementar un reglamento interno dentro de la empresa que será accesible a cortoplazo ya que el 80% tendrá una buena coordinación de procesos entre los departamentos y la gerencia se realizara por medio de encuestas con la aceptación de los directivos.

El primer componente se tendrá las capacitaciones sobre legislación en derechos y obligaciones laborales como indicador será posible a corto plazo ya que el 95% se encuentra informado y con conocimientos del tema.

Como segundo componente esta las actualizaciones sobre temas que competen a los derechos laborales esto se dará a mediano plazo contando con el 80% de conocimiento adecuado con charlas y trípticos que tendrán aprobación y colaboración de directivos.

Como tercer y ultimo componente esta el interés por parte de la gerencia para implementar un reglamento interno, se dara a corto plazo contando con el 80% de interesados sobre legislación laboral se obtendrá sugerencias escritas y contara con el apoyo de la empresa.

Como primera actividad del proyecto será la socializacon y elaboración de encuestas contando con un financiamiento de \$ 8,50 dólares que componen, internet, servicios informáticos, hojas de papel bond, esferográficos, que son comprobados mediante notas de venta que es respaldado por los directivos.

Como segunda actividad del proyecto será los trípticos informativos y la entreha de la constitución Ecuatoriana, contando con un financiamiento de \$ 40,00 dólares que componen servicios informáticos, papel ceda, tinta de colores, esferos, que serán comprobados mediante notas de venta y habrá un alto interés por parte de la empresa y respaldo de las autoridades.

Como tercera y última actividad del proyecto esta las charlas motivacionales y la vinculación con el personal de la empresa y directivos se cuenta con un presupuesto de \$ 76,00 dólares que esta incluido servicios profesionales del capacitador, material didáctico, servicios informáticos esto se podrá verificar mediante factura el cual tendrá un respaldo total de los directivos.

CAPÍTULO V.

Propuesta

5.1 Antecedentes

De acuerdo a los inconvenientes encontrados en el micro empresa, se ha visto la necesidad de dar un apoyo al área de talento humano con la creación de un Reglamento interno y filosofía institucional mejorando su estructura para determinar derechos y obligaciones tanto de empleados como del empleador de la Metalmecánica de Santiago Saá.

Con el interés de la empresa por velar por el bienestar, la satisfacción y la calidad de vida laboral de los colaboradores y comprendiendo que es un derecho que hay que garantizar y preservar en toda la micro empresa, se ha considerado que es una inversión la actualización de su estructura organizacional.

La información obtenida y recolectada se la hizo mediante la vinculación con el personal que labora dentro de la micro empresa y la observación de los inadecuados procedimientos de parte de la gerencia hacia los trabajadores, los mismos que se les realizó encuestas los trabajadores, para obtener una adecuada información y poder poner en marcha los correctivos oportunos.

5.02 Justificación.

La principal labor de implementar un reglamento interno dentro de la micro empresa es permitir que tanto los trabajadores como el empleador conozcan de sus derechos y obligaciones laborales con el fin de que no se violen sus derechos constitucionales velando el bienestar del personal que labora dentro de la Metalmecánica de Santiago Saá.

El motivo por el cual se implementara el reglamento interno es para garantizar una vida digna y con derechos el cual permitirá un trabajo armonioso en los diversas áreas que se desempeñan los colaboradores lo cual indiscutiblemente el personal tendrá una constante actualización de conocimientos, derechos y obligaciones para tener una mejora en los procedimientos dentro de la empresa

Con esto se quiere eliminar tiempos muertos en las actividades y garantizar una óptima calidad de trabajo el cual se desempeñaran de manera eficaz y eficiente permitiendo un incremento de ingresos a la micro empresa de Metalmecánica de Santiago Saá y un buen clima laboral dando valor a las actividades que se realicen a diario.

5.2.1 Enfoque de la Investigación.

En base a esta investigación se podrá recolectar datos verdaderos datos con los cuales se puede enfocar la solución al problema planteado en el presente proyecto. Una de las soluciones es mejorar la estructura y procedimientos dentro de la empresa.

5.03 Objetivo general.

Elaboración, y desarrollo de un reglamento interno y filosofía institucional en la micro empresa Metalmecánica de Santiago Saá debido al desconocimiento y falta de actualización por parte de la gerencia y los trabajadores en derechos y obligaciones laborales lo cual permitía que exista ineficiencia laboral y poca productividad con un desinterés considerable por parte de la gerencia, en base a esta situación se pretende disminuir significativamente el desconocimiento y obtener personal productivo y comprometido en sus labores.

5.04 Orientación para el estudio.

La orientación para el estudio está relacionada con el tema del proyecto, la misma que se menciona a continuación.

5.04.01 Concepto de Reglamento Interno

Los reglamentos son normas jurídicas emanadas de la Administración Pública con el fin de reconocer potestades e imponer límites a los comportamientos sobre

determinadas circunstancias. Es decir, un reglamento, con un valor subordinado a la ley, se utiliza y es útil para un efecto determinado y en circunstancias pre-establecidas, no poseen carácter general o genérico.

(Pública, 2008)

5.04.02 Fundamentos del Reglamento Interno

Actualmente hay muchas empresas en las cuales los reglamentos internos pasan desapercibidos los cuales no toman en cuenta lo importante y necesario que este es para establecer derechos y obligaciones que sean respaldadas por las leyes Ecuatorianas ya que los reglamentos son normas jurídicas emanadas de la Administración Pública las cuales establecen que todo trabajador tenga una calidad de vida optima sean respetados sus derechos y obligaciones laborales, lamentablemente como son micro empresas que recién empiezan o que ya tienen años posesionadas en el mercado pero solo cumplen con ciertos permisos el ente regulador en este caso es el Ministerio de Trabajo no se abastece para confirmar que se estén cumpliendo a cabalidad lo que las normas gubernamentales establecen y por tal razón existe un desinterés para cumplir con todo lo que establece la ley y mantienen una relación laboral poco favorable que pretende un desinterés en las actividades.

5.04.03 Tipos de Reglamentos

Reglamento ejecutivo: Es el que se dicta como prolegómeno para la aplicación de la ley. Sin embargo es también llamado reglamento de desarrollo o de complemento, debido a que no son pocos los que consideran que llamar 'ejecutivo' a un reglamento es darle un carácter de igualdad con la ley que no posee por naturaleza jurídica. La función que posee es exteriorizar los procederes que en el fondo de las leyes están meramente enunciados, y echar luz sobre conceptos que por la ambigüedad de la redacción pudiesen quedar imprecisos.

El reglamento ejecutivo puede ir más allá de la simple ejecución siempre y cuando sea conforma al ordenamiento jurídico y respete el esqueleto de la ley que le da nacimiento. De todas formas es necesario mencionar que puede llegar a chocar con el principio de reserva, que guarda toda ley. Esto se da porque cuando la ley ejecutable tiene un contenido material, le da al legislador de turno la potestad de pronunciarse sobre sus alcances, en cambio si la norma acarrea un reglamento el legislador queda desplazado, su potestad truncada y la posible duda de interpretación sanada. La disputa surge de la doctrina, que asegura que un reglamento ejecutivo debe ser dependiente de la ley, y no puede colocar al Poder Ejecutivo en la misma posición que el legislador. (Pública, 2008)

Como complemento de las leyes los reglamentos ejecutivos deben estar basados en ley previa, debe tener relación de dependencia obligatoria con la norma y también una concordancia de subordinación.

Reglamento independiente: Como su nombre perfectamente hace mención, es el que reglamento emanado de la administración que no nace de una ley. Están menos restringidos que los ejecutivos, ya que el principio reglamentario indica

que deberán ser siempre acordes a la ley, cuando no tengan a ella como fuente, por lo que son más abarcativos. Sin embargo, son perfectamente válidos dado que los reglamentos no exigen una ley de habilitación expresa para ser susceptibles de aplicación. La supremacía normativa de las leyes queda siempre resguardada ante los reglamentos. (Pública, 2008)

Reglamento de necesidad: Es el que se dicta en circunstancias extraordinarias en las que es necesario que prevalezca la tutela de un bien jurídico protegido ante la aplicación de la potestad normativista de la Administración. Es el que se encarga de legitimar el accionar del Poder Ejecutivo cuando este excede sus competencias ordinarias. Es necesario aclarar que los reglamentos excepcionales sólo surgen ante condiciones y circunstancias excepcionales, y que en la actualidad la noción del reglamento de necesidad perdió sentido ante los decretos de necesidad y urgencia que adquirieron rasgo constitucional en la última reforma, en el caso de Argentina. Antes de 1994 el Poder Ejecutivo debía dictar reglamentos para afrontar ciertos conflictos amenazantes para el orden público, ya que no contaba con la cura de los decretos. (Pública, 2008)

5.04.04 Estructura del Reglamento Interno

- Hora de entrada y salida de los trabajadores
- Tiempo destinado para las comidas
- Períodos de descanso durante la jornada
- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las Jornadas de trabajo
- Forma de remuneración y el lugar, día y hora de pago
- Las disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas
- La designación de los primeros miembros del Comité de Empresa
- Las labores que no deben ejecutar las mujeres, ni los menores de 16 años
- El tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos
- Además de las medidas profilácticas que dicten las autoridades

- Las demás reglas o indicaciones necesarias para mantener la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
- El Reglamento Interno de Trabajo, no podrá vulnerar los derechos consignados en los contratos y convenciones de trabajo (Monografias.com, 2000)

5.04.05 Objetivos del Reglamento Interno

- a) Regular las relaciones laborales entre la micro empresa y el personal que labora en ella
- b) Establecer derechos y obligaciones que establece las leyes y normas laborales vigentes en el empleador y los trabajadores
- c) Contribuir en la formación de una conciencia jurídica laboral de los trabajadores que influirán en las soluciones de los inconvenientes

5.04.06 Cómo elaborar un reglamento interno.

De acuerdo con los art.104 y siguientes del Código sustantivo del trabajo, están obligados a tener un reglamento interno de trabajo todos los empleadores (personas naturales o jurídicas) que ocupen a más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente, si la empresa es comercial; o las que ocupen a más de diez (10), si la empresa es industrial; o las que ocupen a más de 20, si la empresa está dedicada a actividades agrícolas, ganaderas o forestales.

Así mismo, si la empresa es de economía mixta (es decir, aquellas cuyo patrimonio lo componen aportes de capital privado y aportes de empresas del

Estado), la obligación de tener un reglamento de trabajo existirá si tal empresa (sin importar su actividad) ocupa a más de diez (10) trabajadores .

Por consiguiente, a continuación se muestra un modelo de “Reglamento interno de Trabajo” en el que se incluyen las cláusulas más comunes con las cuales se cumplan los requisitos mínimos exigidos para dichos reglamentos según la norma del art.108 del Código Sustantivo del Trabajo

5.04.07 Elaboración del Reglamento Interno.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa Metalmecánica de Santiago Saá domiciliada en la Av. de la Prensa N58-186 y Av. Vaca de Castro de la ciudad de Quito y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones adicionales, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

Art.1.- Obligaciones Generales de Metalmecánica de Santiago Saá

1. Entregar a cada trabajador, un ejemplo del presente Reglamento Interno para su conocimiento y cumplimiento, dejando constancia de dicha entrega.
2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de riesgos que afecten el bienestar de sus trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
3. Dar a conocer a los trabajadores acerca de los riesgos laborales concernientes a su actividad.
4. Cumplir y hacer cumplir todas las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de derechos y obligaciones laborales.

(Andrade, Reglamento Interno Seguridad y Salud del Trabajo, 2016)

CAPÍTULO II

“Art. 2.- Obligaciones generales de los trabajadores

1. Cumplir con lo dispuesto en la normativa vigente y en el presente reglamento así como lo dispuesto en las normas internas e instrucciones del personal u

- organismos a cargo de los programas de leyes laborales y las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos
2. Asegurarse de conocer derechos y obligaciones a su puesto de trabajo así como las medidas de prevención y control.
 3. Asistir y participar en los procesos de formación y capacitación que Metalmecánica de Santiago Saá realice en materia leyes laborales, planes de emergencia y riesgos y salud laboral.
 4. Realizar las tareas designadas acorde a su puesto de trabajo, utilizando insumos, equipos, herramientas designados por la micro empresa; previa realización de los procesos de inducción y capacitación respectivos.
 5. Informar por escrito a sus superiores jerárquicos y jefe de sección.
 6. No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas aun en eventos organizados por la micro empresa; salvo que las mismas sean utilizadas para procesos de formación y enseñanza, siempre con autorización de la micro empresa; así como no presentarse o permanecer en los centros de trabajo bajo estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.
 7. Cuidar de su higiene personal para prevenir el contagio de enfermedades.
 8. Cooperar en el cumplimiento de las obligaciones que competen al empleador.” (Andrade, Reglamento Interno Seguridad y Salud del Trabajo, 2016)

CAPÍTULO III

Art.3.- Prohibiciones para Metalmecánica de Santiago Saá

1. Incumplir las disposiciones sobre legislación laboral.
2. Obligar a operar maquinas, instrumentos, equipos sin la información y capacitación necesaria o sin contar con los equipos de protección.
3. Permitir a los trabajadores realizar sus actividades en estado de embriaguez o bajo el efecto de cualquier tóxico.
4. Dejar de acatar las indicaciones contenidas en los certificados emitidos por la comisión de valuación de las incapacidades del IESS.

(Andrade, Reglamento Interno Seguridad y Salud del Trabajo, 2016)

CAPÍTULO VI

Condiciones de admisión

Art. 4.- Prohibiciones generales de los trabajadores

1. Fumar o prender fuego en zonas de riesgo de incendios, explosiones o daños en las instalaciones.
2. Alterar, cambiar, reparar o maniobrar maquinas, equipos o instalaciones eléctricas sin acontecimientos técnicos y autorización.
3. Modificar, destruir o remover sistemas o accesorios de protección de las maquinas, implementos o instalaciones.
4. Disponer de cualquier forma los elementos y equipos recibidos por la Metalmecánica.
5. Emplear la infraestructura para usos diferentes a los destinados por la Metalmecánica.
6. Distraer la atención en sus labores con juegos, riñas, discusiones o cualquier actividad que pueda ocasionar accidentes o riesgos.
7. Autorizar la utilización de instrumentos, el ingreso o permanencia de terceros.
8. Cometer cualquier acto de violencia ya sea psicológica o física.
9. Realizar trabajos para terceros con fin de lucro propio sin autorización de la gerencia.
10. Realizar trabajos para uso personal en horas de trabajo, utilizando material de la micro empresa y con fin de lucro personal, sin autorización.

(Andrade, Reglamento Interno Seguridad y Salud del Trabajo, 2016)

CAPÍTULO V

ART. 5.- Derechos e Incentivos

1. Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales.
2. Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando por motivos razonables consideren un peligro.

3. Acceder a información y formación en materia de derechos y obligaciones laborales. (Andrade, Reglamento Interno Seguridad y Salud del Trabajo, 2016)

CAPÍTULO VI

Art. 6.- Incumplimientos y Sanciones

Es responsabilidad de la Gerencia y Recursos Humanos analizar las faltas cometidas y recomendar mediante informe las acciones correspondientes. Las faltas se consideraran de conformidad a lo establecido en este Reglamento Interno.

- a) Serán faltas leves, aquellas que por acto u omisión contravienen al presente reglamento pero que no ponen en peligro la seguridad física del trabajador o de terceros, o que no comprometen los bienes de la Metalmecánica de Santiago Saá o el medio ambiente.
- b) Serán faltas graves por acto u omisión: la reincidencia de faltas leves; cuando por primera vez debido a ignorancia o inobservancia negligente, el trabajador pone en peligro su seguridad la de terceros o la de los bienes de la Metalmecánica o el medio ambiente.
- c) Serán faltas muy graves por acto u omisión la reincidencia de las faltas graves; la violación al presente reglamento que con conocimiento del riesgo o de manera intencional pongan en peligro su salud la de terceros de las instalaciones, equipos o bienes de la Metalmecánica de Santiago Saá o el medio ambiente, así como actos u omisiones en inobservancia del presente reglamento que resultaren en afectación a la salud o a la vida de cualquier miembro de la comunidad de la micro empresa.

Acorde a lo establecido dentro del Reglamento Interno de trabajo de Metalmecánica de Santiago Saá las infracciones serán sancionadas de la siguiente manera:

1. Amonestación verbal

2. Amonestación escrita, con tres amonestaciones escritas, Metalmecánica podrá solicitar el Visto Bueno
3. Multas que no excedan en ningún caso el equivalente del 10% de la remuneración diaria
4. Terminación del contrato de trabajo mediante la solicitud de Visto Bueno, otorgada por el Inspector de trabajo Quito.

(Andrade, Reglamento Interno Seguridad y Salud del Trabajo, 2016)

CAPÍTULO VII

Condiciones de admisión

Quien aspire a desempeñar un cargo en la micro empresa Metalmecánica de Santiago Saá debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de diez y ocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PAR.—El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1°); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1° y 2°, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Ministerio de trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Período de prueba

ART. 7°—La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 4°—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1°).

ART. 5°—El período de prueba no puede exceder de tres (3) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de tres meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

ART. 6º—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones y derechos que estipula la ley(CST, art. 80).

CAPÍTULO VIII

Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 8º—Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

CAPÍTULO VIV

Horario de trabajo

ART. 9º—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Días laborables.

Personal administrativo y operarios

Lunes a viernes

Mañana:

8:00 a.m. a 12:30 m.

Hora de almuerzo:

12:30 m. a 1:00 p.m.

Tarde:

1:00 p.m. a 16:30 p.m.

PAR.—Para los trabajadores que laboran el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PAR. 1°—Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PAR. 2°—Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta (30) a la semana.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

CAPÍTULO X

Las horas extras y trabajo nocturno

ART. 9°—Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ART. 10.—Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ART. 11.—El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1°).

ART. 12.—Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PAR.—La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 13.—La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PAR. 1º—En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PAR. 2º—Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO XI

Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 14.—Serán de descanso obligatorio remunerado, los sábados, domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 1° de mayo, 10 de agosto, 12 de octubre, 2 y 3 de noviembre, 6 y 25 de diciembre, 31 de diciembre además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez de agosto, doce de octubre, dos y tres de noviembre, treinta y uno de diciembre. Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1°, dic. 22/83).

PAR. 1°—Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5°).

PAR. 3°—Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PAR. 3.1.—El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ART. 15.—El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ART. 16.—Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio

expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

Vacaciones remuneradas

ART. 17.—Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

ART. 18.—La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 19.—Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 20.—Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART. 21.—En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 22.—Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 23.—Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

PAR.—En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3°, par.).

Permisos

ART. 24.—La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al

entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, núm. 6°).

CAPÍTULO XII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 25.—Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 26.—Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 27.—Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1°).

Períodos de pago:

Ejemplo: quincenales mensuales (uno de los dos o los dos).

ART. 28.—El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO XIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ART. 29.—Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 30.—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 31.—Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 32.—Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 33.—Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PAR.—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los

trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 34.—En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARP.

ART. 35.—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 36.—Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 37.—En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XIV

Prescripciones de orden

ART. 38.—Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

j) No realizar trabajos extras con un fin de lucro propio o fueras de los encomendados por la empresa

CAPÍTULO XV

Orden jerárquico

ART. 39.—El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Ejemplo: gerente general, subgerente, director financiero, director talento humano director de operaciones, director comercial y director de calidad.

PAR.—De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Ejemplo: el gerente y el director de talento humano.

CAPÍTULO XVI

Labores prohibidas para mujeres y menores

ART. 40.—Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2° y 3°).

ART. 41.—Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PAR.—Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su

asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243) .

5.9 TALLER

5.9.01 Video de bienvenida (5 minutos)

<https://www.youtube.com/watch?v=4mUDa6w6naY>

5.9.02 Reglas de oro (5 minutos)

- Celulares apagados
- Prestar atención a la charla

5.9.03 Actividades del taller

5.9.03.1 Video de introducción (10 minutos)

<https://www.youtube.com/watch?v=xuly7tsVMr0>

- Presentación
- Video de reglamento interno de trabajo

5.9.03.1 Que es un reglamento interno de trabajo (10 minutos)

5.9.03.2 Que es filosofía empresarial (10 minutos)

5.9.03.3 Importancia y beneficios del reglamento interno de trabajo (10 minutos)

5.9.03.4 Petición y aprobación del Reglamento Interno (10 minutos)

Retroalimentación (20 minutos)

- Organizar grupos para que se hable sobre cómo afectaría la implementación de un reglamento interno de trabajo en la empresa

La duración del taller es de 85 minutos aproximadamente

**ENCUESTA PARA EMPLEADOS DE LA MICRO EMPRESA DE
METALMECANICA DE SANTIAGO SAA.**

Lea detenidamente las preguntas y marque con una **X** la respuesta que sea conveniente.

1. **¿Sabe usted que es un reglamento interno?**

SI

NO

2. **¿Conoce usted los beneficios de un reglamento interno?**

SI

NO

3. **¿Considera que hay una buena coordinación de los procesos entre los departamentos y la gerencia?**

SI

NO

4. **¿Cree usted que existe un desinterés por la gerencia sobre legislación laboral?**

SI

NO

5. **¿Tiene conocimiento de sus derechos y obligaciones como empleado?**

SI

NO

6. **¿Usted cree que las capacitaciones sobre conocimiento laboral son favorables para el ámbito en el que labora?**

SI

NO

7. **¿Cree que la motivación laboral que recibe por parte de la gerencia es la adecuada para obtener un aumento en la producción?**

SI

NO

8. **¿Cree usted que exista un desconocimiento por parte de la gerencia sobre derechos y obligaciones laborales?**

SI

NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LA EMPRESA METALMECÁNICA SANTIAGO SAA

1.- ¿Sabe usted que es un reglamento interno y filosofía institucional?

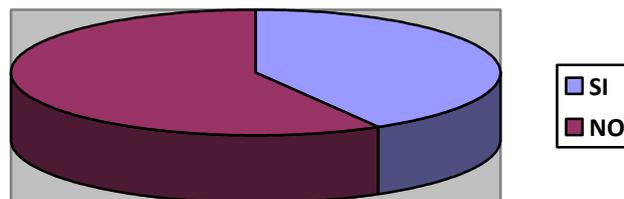
Tabla N° 1 Estatuto orgánico funcional

Si	5
No	7
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago SAA

Gráfico N° 1 Estatuto orgánico funcional



Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago SAA

Análisis

El 89% de los trabajadores desconocen que es un reglamento interno y filosofía institucional y el 11% tienen conocimiento sobre un reglamento Interno.

2.- ¿Conoce usted los beneficios de un reglamento interno?

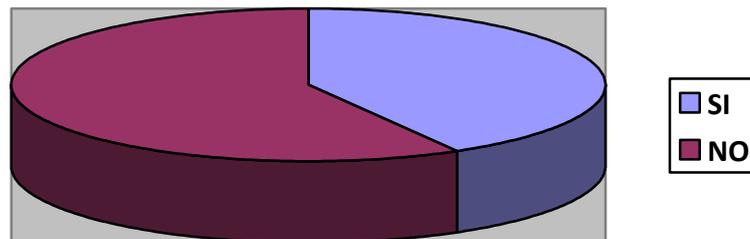
Tabla N° 2 Unidades del estatuto

Si	5
No	7
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago SAA

Gráfico N° 2 Unidades del estatuto



Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

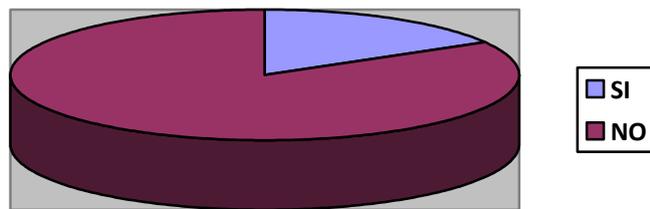
El 89% de los colaboradores no tienen conocimiento de los beneficios de un reglamento interno y el 11% conocen los beneficios.

3.- ¿Considera que hay una buena coordinación de los procesos entre los departamentos y la gerencia?

Tabla N° 3 Pregunta 3

SI	2
NO	10
Total	12

Gráfico N° 3 Pregunta 3



Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

En este gráfico observamos que el 80% no consideran que haya una buena coordinación de los procesos entre los departamentos y la gerencia y el 20% considera que existe una buena coordinación en los procesos.

4.- ¿Cree usted que existe un desinterés por la gerencia sobre legislación laboral?

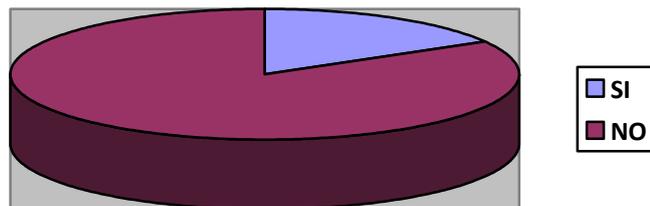
Tabla N° 4 Pregunta 4

Si	10
No	2
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Gráfico N° 4 Pregunta 4



Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

En este gráfico observamos que el 80% de trabajadores creen que existe un desinterés por la gerencia sobre legislación laboral y el 20% sienten un interés por parte de la gerencia.

5. ¿Tiene conocimiento de sus derechos y obligaciones como empleado?

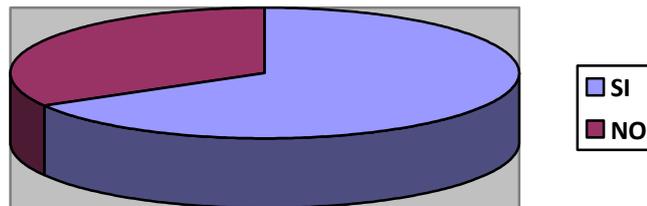
Tabla N° 5 Pregunta 5

Si	8
No	4
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Gráfico N° 5 Pregunta 5



Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

El 75% de los trabajadores tienen un desconocimiento de sus derechos y obligaciones como empleado, mientras que el 25% conoce sus derechos y obligaciones laborales.

6. ¿Usted cree que las capacitaciones sobre conocimiento laboral son favorables para el ámbito en el que labora?

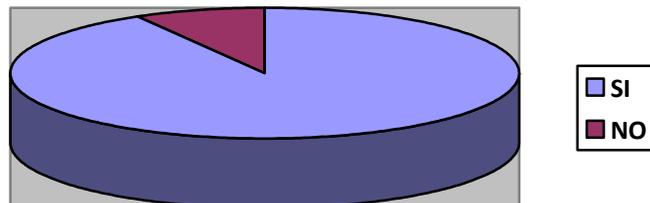
Tabla N° 6 Pregunta 6

Si	11
No	1
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Gráfico N° 6 Pregunta 6



Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

El 95% de los trabajadores creen que las capacitaciones sobre conocimiento laboral son favorables para el ámbito en el que laboran

7. ¿Cree que la motivación laboral que recibe por parte de la gerencia es la adecuada para obtener un aumento en la producción?

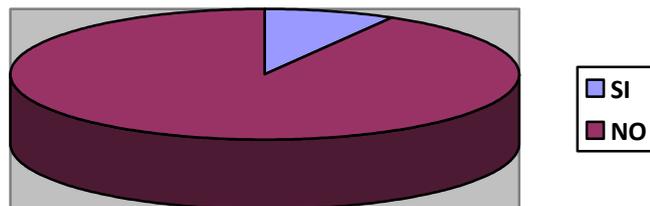
Tabla N° 7 Pregunta 7

Si	1
No	11
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Gráfico N° 7 Pregunta 7



Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

El 95% de los trabajadores no creen que la motivación laboral que recibe por parte de la gerencia sea la adecuada para obtener un aumento en la producción, mientras que el 5% cree tener una buena motivación laboral.

8. ¿Cree usted que exista un desconocimiento por parte de la gerencia sobre derechos y obligaciones laborales?

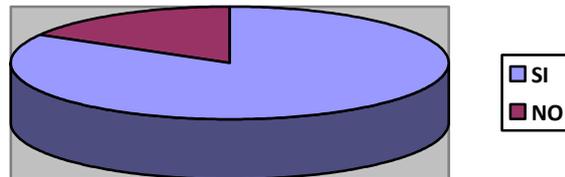
Tabla N° 8 Pregunta 8

Si	10
No	2
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Gráfico N° 8 Pregunta 8



Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

El 80% de los trabajadores creen que existe un desconocimiento por parte de la gerencia sobre derechos y obligaciones laborales, mientras que el 20% piensa que la gerencia esta consiente de sus derechos y obligaciones laborales

ANALISIS

Se determina que los colaboradores dentro de la organización tienen desconocimiento que exista un estatuto que garantice la existencia de un reglamento interno laboral., porque en la empresa no hay una comunicación efectiva para que el personal conozca los objetivos de la empresa; por consecuencia los colaboradores no se sienten comprometidos con la unidad.

**ENCUESTA PARA EMPLEADOS DE LA EMPRESA UNA VEZ
SOCIALIZADO LA PROPUESTA**

METALMECÁNICA DE SANTIAGO SAA

Lea detenidamente las preguntas y marque con una X la respuesta que sea conveniente.

- 1. ¿Ahora que ya recibió la socialización conoce que es un reglamento interno?**

SI

NO

- 2. ¿Conociendo cuales son los beneficios de un reglamento interno está de acuerdo que se lo realice?**

SI

NO

- 3. ¿Considera que hay una buena coordinación de los procesos entre los departamentos y la gerencia implementados el reglamento interno?**

SI

NO

- 4. ¿Cree usted que existe un interés por la gerencia sobre legislación laboral luego de tener conocimiento sobre sus causas y efectos?**

SI

NO

5. **¿Ahora que ya tiene conocimiento de sus derechos y obligaciones como empleado está de acuerdo en aplicarlos en sus labores diarias?**

SI

NO

6. **¿Usted cree que las capacitaciones recibidas sobre conocimiento laboral han sido favorables para el ámbito en el que labora actualmente?**

SI

NO

7. **¿Cree que la motivación laboral que recibió después de la socialización es la adecuada para obtener un aumento en la producción?**

SI

NO

8. **¿Cree usted que los conocimientos recibidos en la socialización son adecuados para que la gerencia actúe correctamente sobre derechos y obligaciones laborales?**

SI

NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTA PARA EMPLEADOS DE LA EMPRESA METALMECÁNICA DE SANTIAGO SAA

DESPUES DEL TALLER

1.- ¿Ahora que usted ya conoce que es un reglamento interno está de acuerdo que se lo aplique en la empresa?

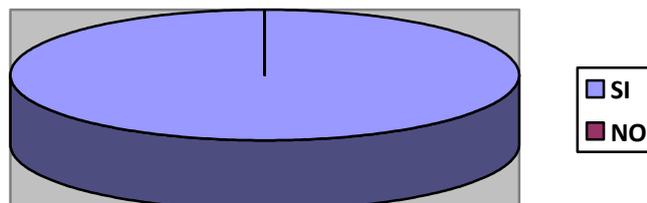
Tabla N° 9 Pregunta 1

Si	12
No	0
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Gráfico N° 9 Pregunta 1



Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

El 100% de los trabajadores están de acuerdo en que conocen que es un reglamento interno .

2.- ¿Conociendo cuáles son los beneficios de un reglamento interno está de acuerdo que se lo realice?

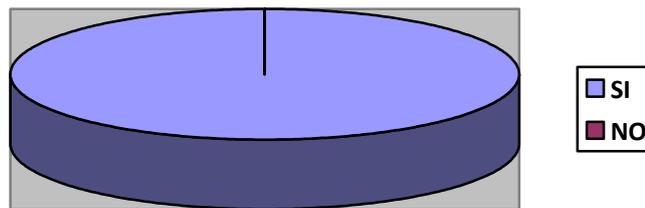
Tabla N° 10 Unidades del estatuto

Si	12
No	0
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago SAA

Gráfico N° 10 Unidades del estatuto



Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

El 100% de los empleados considera que son importantes los beneficios del reglamento interno

3. ¿Considera que hay una buena coordinación de los procesos entre los departamentos y la gerencia implementados el reglamento interno?

Tabla N° 11 Pregunta 3

SI	10
NO	2
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Gráfico N° 11 Pregunta3

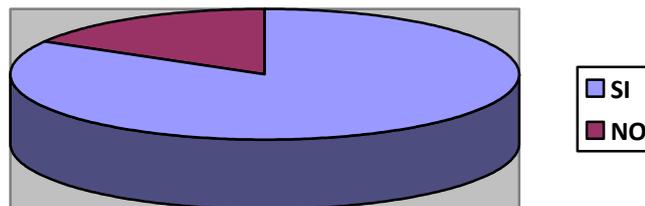


Gráfico 3

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

El 80% de los empleados considera que hay una buena coordinación de los procesos entre los departamentos y la gerencia una vez implementado el reglamento interno, mientras que el 20% piensa lo contrario.

4 ¿Cree usted que existe un interés por la gerencia sobre legislación laboral luego de tener conocimiento sobre sus causas y efectos?

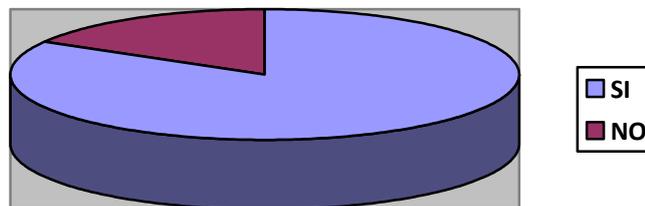
Tabla N° 12 Pregunta 4

SI	10
NO	2
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Gráfico N° 12 Pregunt4



Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

El 80% de los empleados creen que existe un interés por la gerencia sobre legislación laboral luego de tener conocimiento sobre sus causas y efectos y el 20% piensa que sigue el desinterés en la organización.

5. ¿Ahora que ya tiene conocimiento de sus derechos y obligaciones como empleado está de acuerdo en aplicarlos en sus labores diarias?

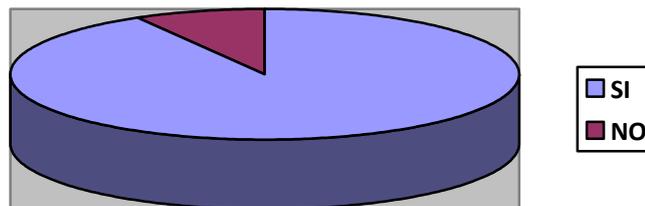
Tabla N° 13 Pregunta5

SI	11
NO	1
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Gráfico N° 13 Pregunta5



Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

El 80% de los empleados ya tiene conocimiento de sus derechos y obligaciones como empleado está de acuerdo en aplicarlos en sus labores diarias y el 20% sigue desconociendo sus derechos y obligaciones.

6. ¿Usted cree que las capacitaciones recibidas sobre conocimiento laboral han sido favorables para el ámbito en el que labora actualmente?

Tabla N° 14 Pregunta6

SI	12
NO	0
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Gráfico N° 14 Pregunta 6

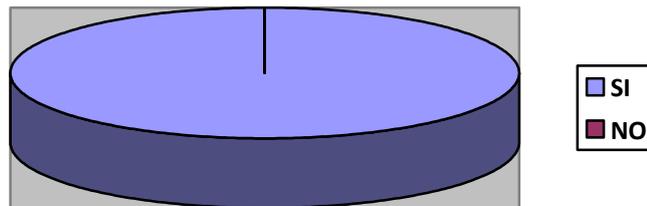


Gráfico 6

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

El 100% de los empleados creen que las capacitaciones recibidas sobre conocimiento laboral han sido favorables para el ámbito en el que labora actualmente

7. ¿Cree que la motivación laboral que recibió después de la socialización es la adecuada para obtener un aumento en la producción?

Tabla N° 15 Pregunta 7

SI	9
NO	3
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Gráfico N° 15 Pregunta 7

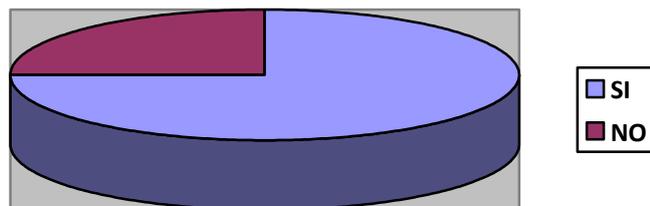


Gráfico 7

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

El 70% de los empleados creen que la motivación laboral que recibió después de la socialización es la adecuada para obtener un aumento en la producción, mientras que el 30% piensa que falta motivación laboral.

8. ¿Cree usted que los conocimientos recibidos en la socialización son adecuados para que la gerencia actúe correctamente sobre derechos y obligaciones laborales?

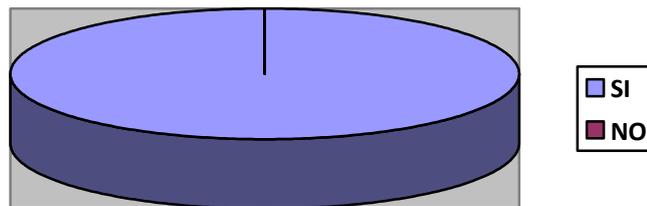
Tabla N° 16 Pregunta 8

SI	12
NO	0
Total	12

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Gráfico N° 16 Pregunta 8



Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

Análisis

En este gráfico observamos que el 100% de los encuestados piensan que los conocimientos recibidos en la socialización son adecuados para que la gerencia actúe correctamente sobre derechos y obligaciones laborales

CAPITULO VI

6.1 Aspectos administrativos

6.1.01 RECURSOS

Con el propósito de llevar a cabo el proyecto de actualizar la estructura organizacional de la empresa se utilizaron recursos y materiales los cuales permitirán cumplir con el objetivo planteado.

6.2 Recurso Humanos

Es el conjunto de trabajadores que conforman la organización, en la parte del área de talento humano es muy sensible ya que tratamos a personas con diferentes personalidades, poseedora de habilidades, conocimientos y destrezas y como tal debemos tratar con minuciosidad cada caso,

6.3 Recursos Materiales.

Son los bienes tangibles que dispone la organización con el fin de lograr objetivos planteados como son: computador, materiales, suministros de oficina.

6.4 Recursos Financieros.

Son beneficios propios que posee la empresa como tales; dinero en efectivo, préstamos, acreedores, proveedores, etc. Es muy importante el preparar a su personal y mucho más si el objetivo es tener personal preparado.

6.5 Presupuesto.

El presupuesto es el plan financiero estimado para un proyecto.

Tabla N° 17 Presupuesto.

DESCRIPCION	COSTO	TOTAL
Útiles de escritorio		8,5
1 CD	1	
2 esferográficos	3	
2 lápices	1	
500 hojas de papel Bond	3,5	
Servicio de reproducción de materiales		76
Internet, impresiones,	20	
2 Empastados	50	
1 Anillados	6	
Apoyo al área de T.H		300,00
Personal involucrado	300	
Personales		40,00
Movilización	20	
Alimentación	20	
RESERVA-OTROS GASTOS		75,50
Capacitaciones	2	300,00
Actualizaciones en derecho laboral	1	10,00
Gerencia interesada por implementación del Reglamento Interno	1	40,00
TOTAL		850,00

Elaborado por: Daysi Parra

Fuente: Metalmecánica Santiago Saá

6.06 Cronograma

CRONOGRAMA

MES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD																								
Selección del tema	■	■																						
Planteamiento del problema	■	■																						
formulación de	■	■																						
Objetivos	■	■																						
Justificación	■	■																						
Antecedentes			■	■																				
Marco referencial			■	■																				
Mapeo de involucrados			■	■																				
Matriz de involucrados			■	■																				
Matriz de involucrados					■	■	■																	
Árbol de problemas							■	■	■															
Árbol de objetivos									■	■	■	■												
Matriz de análisis										■	■	■	■											
Diagrama de estrategias													■	■	■									
Matriz de marco lógico																■	■	■						
Propuesta																	■	■	■					
Diseño y elaboración del manual																					■	■		

CAPITULO VII

7.1 Conclusiones

- La gestión del Talento Humano es una parte muy sensible de la empresa ya que el departamento vela por el bienestar de los empleados, obteniendo resultados positivos e incrementando de la productividad.
- Con el apoyo que se le va dar al área de recursos humanos al implementar el reglamento interno se podrán mejorar procesos importantes para el mejoramiento de la micro empresa buscando siempre tener un buen clima laboral
- Con la socialización se podrá tener un vínculo óptimo entre la gerencia y el personal que labora en la micro empresa lo cual permitirá el seguimiento al personal para su rendimiento.

7.2 Recomendaciones

- Trabajar conjuntamente con el área de talento humano en la micro empresa para obtener un buen clima laboral
- Contratar personal especializado en dicha área.
- Realizar capacitaciones a nuestros colaboradores para obtener resultados positivos de ellos y tener crecimiento productivo para la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Ecuador, G. N. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Obtenido de www.buenvivir.gob.ec
- Ecuador, G. N. (2013-2017). *12 Objetivos del Plan del Buen Vivir*. Obtenido de www.plandelbuenvivir.gob.ec
- OIT. (06 de Julio de 2016). *Organización Internacional de Trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org>
- Pública, A. (04 de Junio de 2008). *tipos de reglamentos*. Obtenido de <http://www.tipos.co/tipos-de-reglamentos>
(s.f.).
- Arias, F. G. (2006). *Proyectos de la investigación*. Caracas- Venezuela: Episteme C.A.
- Carlos, S. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo.
- Caro, A. (2014). *Scribd*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de <http://es.scribd.com/doc/37811428/Matriz-de-Marco-Logico-Analisis-de-Alternativas#scribd>
- Chiavenato. (2002). *Gestión de Talento Humano*. México.
- Chiavenato, I. (2000). *Procesos de Reclutamiento y Selección del personal*. España: Mcgriw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Recuperado el 08 de 12 de 2014, de catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/...f_a/capitulo2.pdf
- Chiavenato, I. (2013). *Gestión de Talento Humano*. San lucas.
- Educación, Ministerio . (2011). UNET Venezuela. Obtenido de http://docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/SComunitario/archivos/Matriz_de_Marco_Logico.pdf
- EUMED Enciclopedia virtual. (2007). *EUMED. net*. Recuperado el 01 de marzo de 2015, de http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/232/analisis_alternativas.html

- FAO. (09 de Septiembre de 1989). *Documentos USAD*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de <http://www.fao.org/wairdocs/x5405s/x5405s1g.htm>
- Fernandez, M. (2012). *cepal*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2014, de <http://es.slideshare.net/metodologia2012/arbol-de-problema-cepal>
- Gestión Publica para Resultados y Evaluación. (2012). *CEPAL*. Recuperado el 15 de 12 de 2014, de <http://www.indetec.gob.mx/eventos/cepal2012/materiales/HectorOyarcePRESS3.pdf>
- Idalberto, C. (2000). *Comportamiento Organizacional*. Bogotá: McGraw-hill.
- Idalberto, C. (2000). *Reclutamiento del personal*. España: Mc Graw-hill.
- Iserm, T. I. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesiana*. Barcelona: Universidad Barcelona.
- Iserm, T. I. (2006). *Elaboración y presentacion de un proyecto de investigación y una tesina*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- J, S. N. (1999). *Métodos de investigación*. México D.F.: Prentice Hall.
- Ministerio de Educación. (2001). *UNET Venezuela*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de http://docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/SComunitario/archivos/Matriz_de_Marco_Logico.pdf
- Moguel, E. A. (2005). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Niria, S. (2007). *La investigación documental paso a paso*. Mérida: Consejos d publicaciones.
- Plan Nacional Para el Buen Vivir. (09 de 2014). *Senaples*. Obtenido de Senaples.
- Ponce, A. R. (2005). *ADministracion de Personal I (Relaciones Humanas)*. México D.F.: Limusa S.A.

- Sabino Ayala. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. San Martín:
Universidad Nacional de San Martín.
- Sampieri, R. H. (2003).
- Tamayo y Tamayo, M. (2000). *Investigación Científica*. México: Limusa.
- Tamayo y Tamayo, M. (2013). *El proceso de la Investigación Científica*. México:
Limusa S.A.
- Universidad Internacinacional de Colombia. (2014). *Dirección Nacional de
Innovación Académica*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de
<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4100002/lecciones/instrumentos/arbol.htm>
- Universidad Internacional de Colombia* . (2014). Obtenido de
<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4100002/lecciones/instrumentos/arbol.htm>
- Werther, W. (2008). *El capital humano de las empresas*. Mexico: niversidad de
Mexico.

ANEXOS

Apéndice ‘‘A’’ Matriz T

Tabla N° 18 Matriz T

Análisis de Fuerzas Totales					
Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Incumplimiento de leyes y derechos constitucionales lo cual genera reducción de la productividad de los trabajadores.	Desconocimiento sobre derechos y obligaciones en los empleados y empleador de Metalmecánica de Santiago Saá.				Cumplimiento de leyes y derechos constitucionales lo cual genera gran productividad de los trabajadores
Fuerza Impulsadora	I	PC	I	PC	Fuerza Bloqueadora
Conocimiento del proceso para la elaboración de un reglamento interno	1	4	4	1	Poco interés de la Gerencia General.
Personal comprometido con alto grado de empoderamiento institucional	2	4	4	1	Inadecuado sistema de políticas para incentivos al personal
Elaboración de un reglamento interno y filosofía institucional que ameriten vínculos de productividad.	1	4	4	1	Manejo inadecuado de los procesos de productividad y mejoramiento del personal
Socialización del reglamento interno y filosofía institucional	1	4	4	2	Escasos Recursos Económicos
Apertura a procesos de cambio tanto el empleador como los empleados.	1	4	4	1	Poco interés de mejoras por parte de los altos mandos.
Manejo adecuado de procesos de cambio.	1	4	4	1	Resistencia al cambio

Apéndice "B" MAPEO DE INVOLUCRADOS

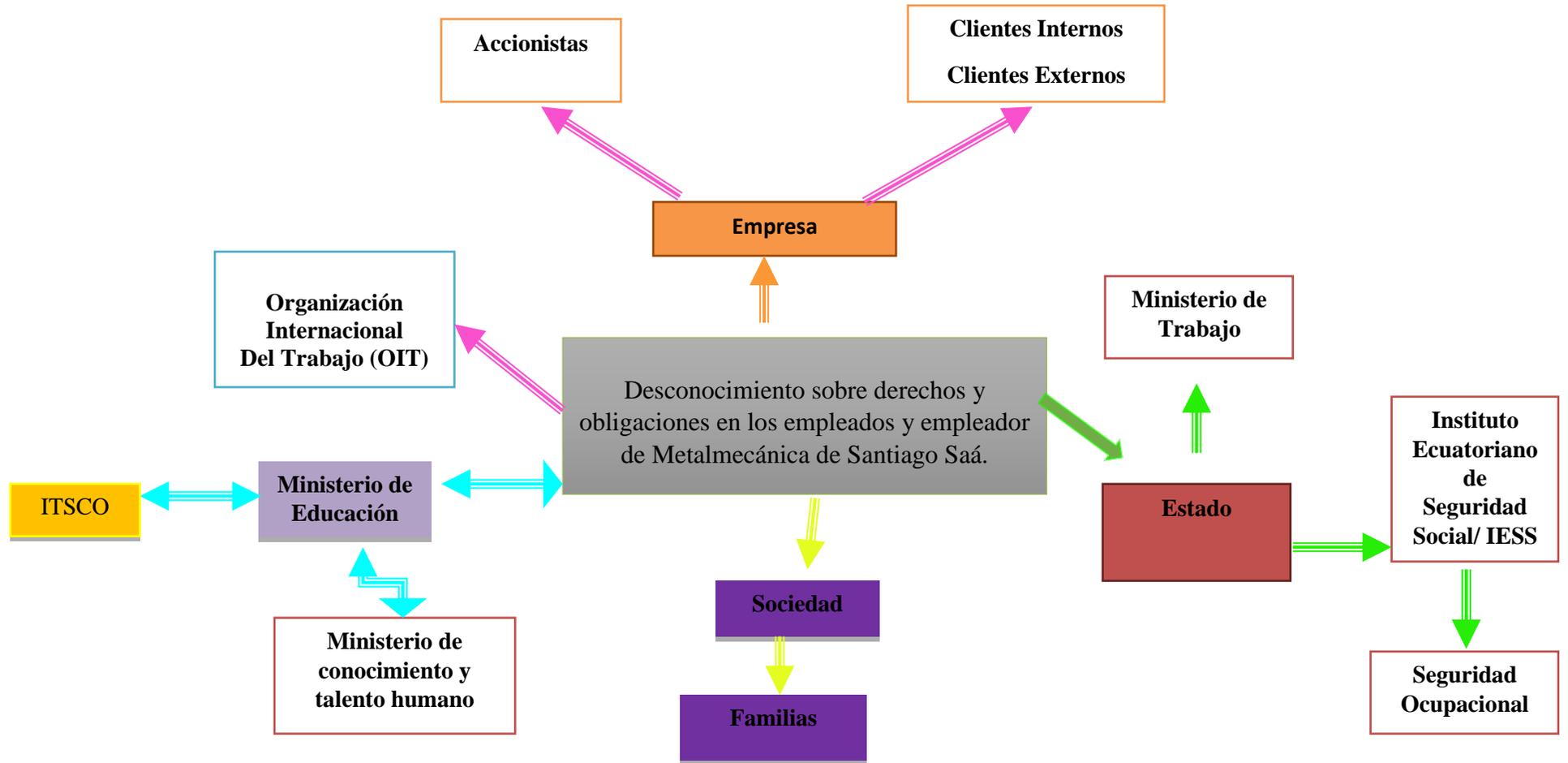


Figura N° 1 MAPEO DE INVOLUCRADOS

Elaborado por: Daysi Parra

Apéndice “B” Matriz de Involucrados

Tabla N° 19 Apéndice “B” Matriz de Involucrados

INVOLUCRADOS	INTERES DEL PROBLEMA	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS Y CAPACIDADES	INTERES EN EL PROYECTO	CONFLICTOS Y/O COOPERACION
Ministerio de trabajo	Regular leyes y derechos constitucionales laborales que garantizan el bienestar del empleador.	Inexistencia de seguimiento a las leyes que se establecen en el gobierno.	Reglamento de Seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Decreto 2393 Art. 2- Obligaciones generales y derechos de los trabajadores	Manejar adecuadamente los mandatos que se establecen en los derechos constitucionales	Escaso interés de las autoridades en la fomentación de conocimientos de derechos y obligaciones de los empleadores.
IESS	Control por parte de los inspectores o supervisores realizando revisiones del cumplimiento con lo establecido en la ley, para salvaguardar la integridad física de los trabajadores.	Desinterés de los supervisores al realizar las visitas en las empresas para revisar el cumplimiento de las leyes y normativas vigentes.	Constitucion de la republica del Ecuador, Art. 57. Art. 143 de la Ley de Seguridad Social.	Implementar campañas que ayuden a crear conciencia en los trabajadores de la importancia que tiene el reglamento interno en el trabajo y en la empresa	Desinterés y escasa colaboración por parte de los directivos de la empresa para el cumplimiento de las normas establecidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo.
Empresa	Facilitar el interés por parte de la empresa para la implementación	Desinterés de la empresa para la implementación	Constitución de la república sección octava	Realizar el programa de mensajería interna OMNIA en	Desinterés por parte de los directivos de la empresa

	del programa de conocimiento de leyes y mandatos vigentes en el país.	del reglamento interno en el trabajo.	trabajo y seguridad social Art.33. Capítulo sexto trabajo y producción Sección primera formas de organización de la producción y su gestión Art. 319	la micro empresa “Metalmecánica de Santiago Saá”, para garantizar que los colaboradores se encuentren informados de las reformas y novedades del país.	para implementar dicho programa por escasos recursos económicos.
Cientes Internos y Externos	Salvaguardar la integridad física de los colaboradores, mediante capacitaciones para el conocimiento de las normas y la adecuada realización de las actividades en su puesto de trabajo	Inadecuada aplicación de leyes y mandatos de la empresa en el trabajo avalado y aprobado por el Ministerio de Trabajo.	Código de trabajo en sus art 45 Obligaciones del trabajador y art 428	Fomentar a través de campañas la cultura y el interés a los trabajadores, la importancia que hay que darle a las leyes y normativas vigentes en el país, para desempeñar sus actividades de una manera adecuada.	Difundir información errónea de lo que significa leyes y mandatos, entre los trabajadores.
ITSCO	Permitir la realización de proyectos para mejorar la integridad física de los trabajadores, contribuirá con aportes significativos a la implementación del programa de SST, para la empresa “Metalmecánica de Santiago SAA”.	Poco interés para la implementación del programa por parte de la empresa	Cultura corporativa, código interno del ITSCO, Docentes infraestructura	Solidaridad con la empresa, para que Tenga un alto nivel de Seguridad y salud en el trabajo con sus colaboradores.	Cierre de la carrera por las autoridades que regulan, CEAACES, SENEYCYT.

Elaborado por: Daysi Parra

Apéndice "C" ÁRBOL DE PROBLEMAS

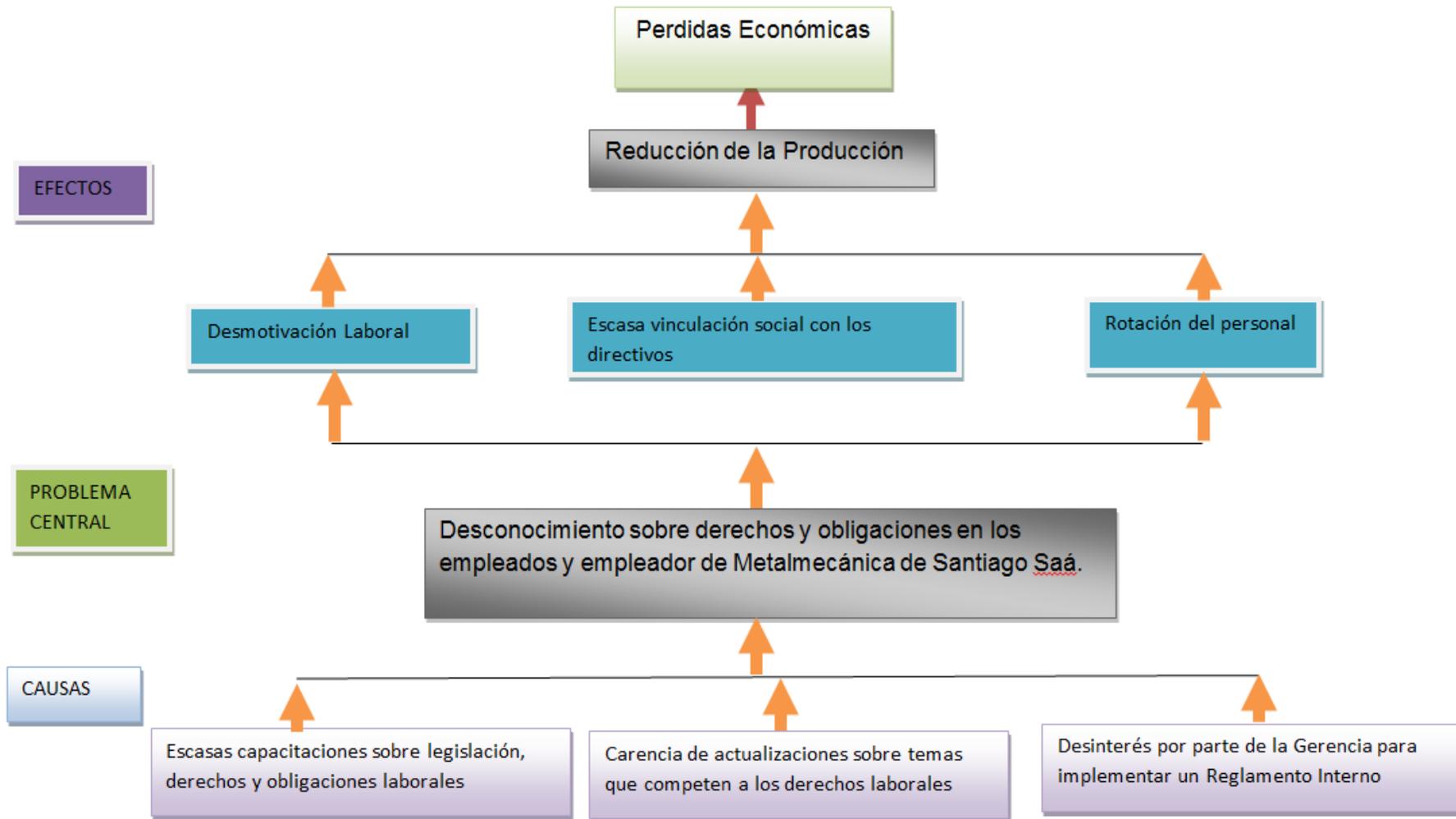


Figura N° 2 ÁRBOL DE PROBLEMAS

Elaborado por: Daysi Parra

Apéndice "D" ÁRBOL DE OBJETIVOS

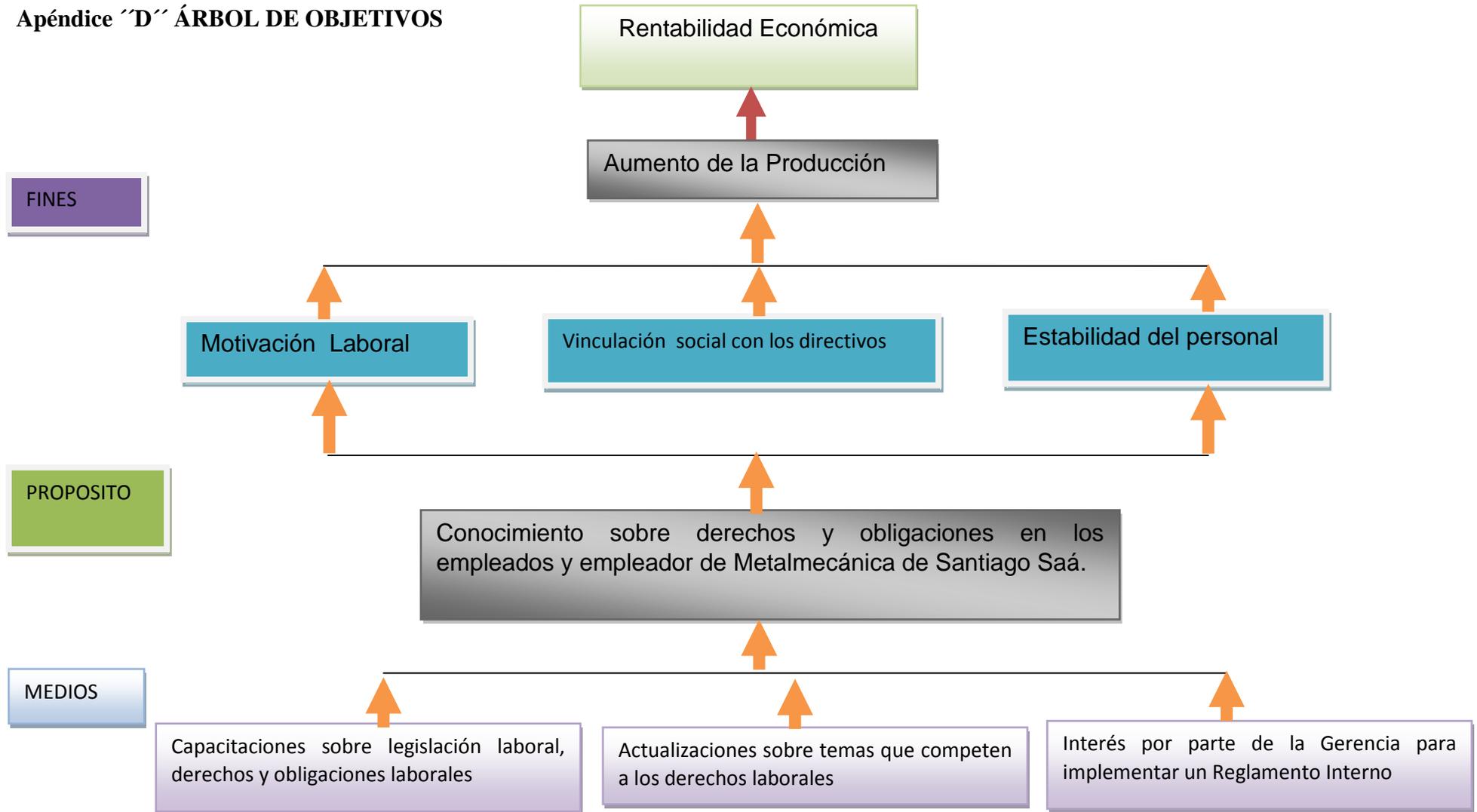


Figura N° 3 ÁRBOL DE OBJETIVOS

Elaborado por: Daysi Parra

Apéndice ‘E’ Matriz de análisis de alternativas

Tabla N° 20 Matriz de análisis de alternativas

objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Capacitaciones sobre legislación laboral, derechos y obligaciones laborales.	4	4	4	4	4	20	Medio Alto
Actualizaciones sobre temas que competen a los derechos laborales	4	4	4	5	4	21	Medio Alto
Interés por parte de la Gerencia para implementar un Reglamento Interno	5	4	4	5	4	22	Alto
Conocimiento sobre derechos y obligaciones en los empleados y empleador de Metalmecánica de Santiago Saá.	4	4	4	4	4	20	Medio Alto

Elaborado por: Daysi Parra

Apéndice 'F' Matriz de análisis de impacto de alternativas

Tabla N° 21 Matriz de análisis de alternativas

Objetivos	Factibilidad de lograrse	Impacto en genero	Factibilidad ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Capacitaciones sobre legislación laboral, derechos y obligaciones laborales.	Mejorar la productividad y la competitividad de la empresa 4	Fortalecer la productividad de hombres y mujeres 4	Obtener un ambiente positivo dentro de la organización 4	Mejora de procesos 4	Se establecerá políticas laborales 4	20	Alto
Actualizaciones sobre temas que competen a los derechos laborales	Fomentar iniciativa por estar actualizado en derechos laborales 4	Conocimiento adecuado y autoaprendizaje 4	Ambiente laboral adecuado para los trabajadores 4	Mejora de la calidad laboral 4	Se promoverá a una cultura organización 4	20	Alto
	Personal	Mejora continua dentro	Buen clima	Beneficia la productividad	Se realizará el reglamento		

Interés por parte de la Gerencia para implementar un Reglamento Interno	motivado 4	de la organización y de los colaboradores 4	laboral 4	en la empresa 4	Interno 4	20	Alto
Conocimiento sobre derechos y obligaciones en los empleados y empleador de Metalmecánica de Santiago Saá.	Establecer la estructura empresarial 4	Fomentar una equidad dentro de la estructura organizacional 4	Mejora de la organización 4	Organización de procesos 4	Se implementará derechos y obligaciones laborales 4	20	Alto

Elaborado por: Daysi Parra

Apéndice "G" DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS

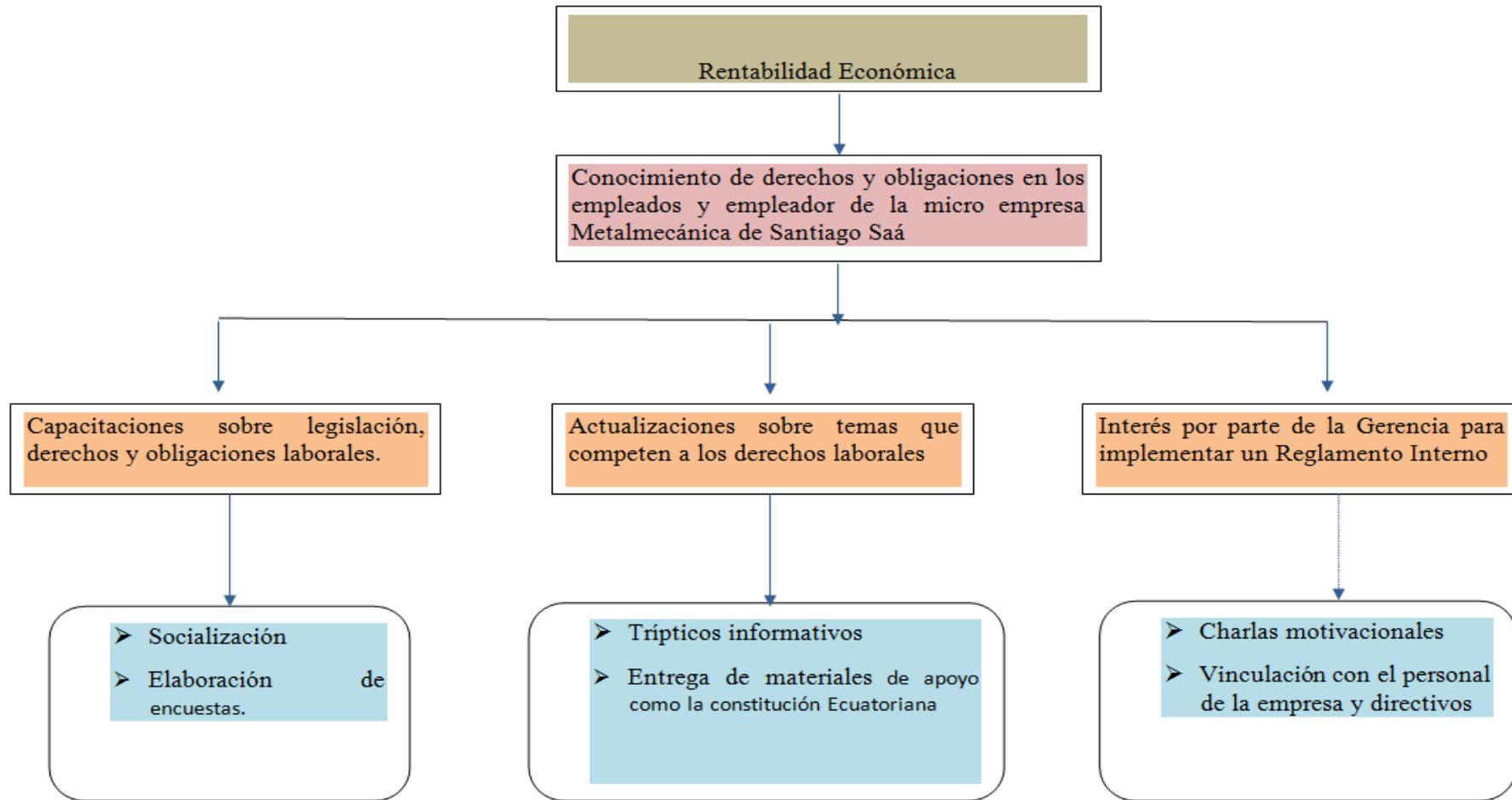


Figura N° 4 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS

Elaborado por: **Daysi Parra**

Apéndice ‘‘H’’ MATRIZ DE MARCO LÓGICO

Tabla N° 22 MATRIZ DE MARCO LÓGICO

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN DEL PROYECTO			
Rentabilidad Económica	Contar con un incremento de ganancia del 35% , esto será factible a mediano plazo ya que el 100% tendra conocimiento de sus derechos y obligaciones.	- Encuestas - Tabulaciones	Adaptación de la gerencia y empleados al cambio
PROPÓSITO DEL PROYECTO			
Implementar un reglamento interno dentro de la empresa	Esto será accesible a corto plazo ya que el 80% tendra una buena coordinacion de los procesos entre los departamentos y la gerencia.	Encuestas realizadas a los trabajadores	Aceptación de directivos
COMPONENTES DEL PROYECTO			
Capacitaciones sobre legislación, derechos y	Esto será posible a corto plazo ya	Socialización	Se cuenta respaldo de

obligaciones laborales	que el 95% estan de acuerdo que las capacitaciones son favorales		directivos
Actualizaciones sobre temas que competen a los derechos laborales	Esto se dara a mediano plazo contando con el 80% de conocimiento adecuado sobre derechos y obligaciones laborales	- Charlas con presentaciones en Power Point - Trípticos	Aprobación y colaboración de directivos
Interés por parte de la gerencia para implementar un reglamento interno	Esto se dara a corto plazo ya que en el 80% existe un interés sobre legislación laboral y por ende por el reglamento interno	- Sugerencias escritas por parte del personal que labora dentro de la empresa	Interés por parte de la empresa y respaldo de autoridades
ACTIVIDADES DEL PROYECTO			
Socialización y Elaboracion de encuestas	Presupuesto de \$ 8,50 Internet Computadora Hojas de papel bond esferografico	Factura Nota de Venta	Respaldo de directivos
Trípticos informativos y Entrega de materiales como la constitución Ecuatoriana	Presupuesto de \$ 40,00 Papel ceda Tinta a color	Nota de Venta Ticket Factura	Interés por parte de la empresa y respaldo de autoridades

	Internet Papel bond Esferográfico		
Charlas motivacionales y Vinculación con el personal de la empresa y directivos	Presupuesto de \$ 76,00 Servicios informáticos Capacitador Material didáctico	Factura	Respaldo de directivos

Elaborado por: Daysi Parra

ORGANIGRAMA

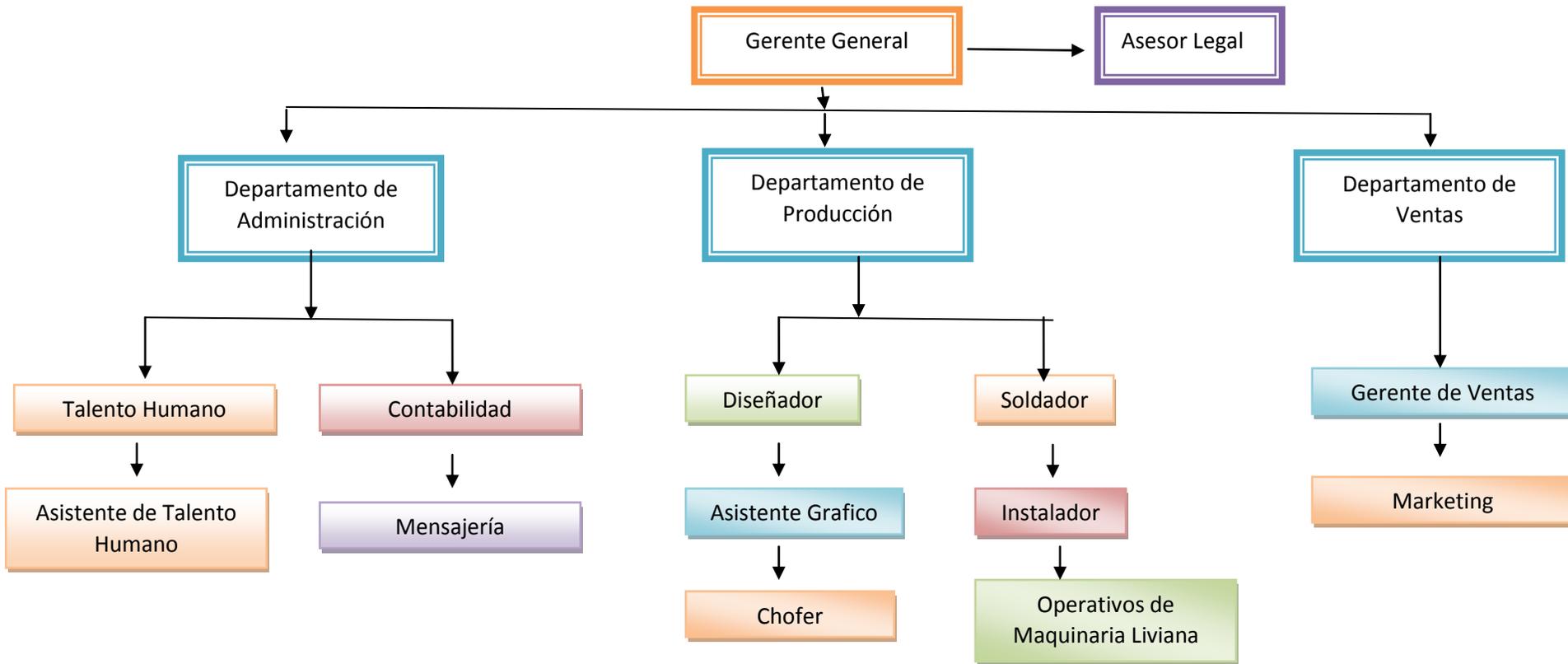


Figura N° 5 ORGANIGRAMA

Elaborado por: Daysi Parra

5.6 Cadena de Valor

PROCESOS GERENCIALES

Dueño de la Empresa.

PROCESOS SUSTANTIVOS



PROCESOS ADJETIVOS

- Gestión Administrativa Financiera
- Gestión de Talento Humano

Gestión de Asesoría Legal

PROCESOS ADJETIVOS APOYO

Figura N° 6 Cadena de Valor

Elaborado por: Daysi Parra.

Mapa de Procesos

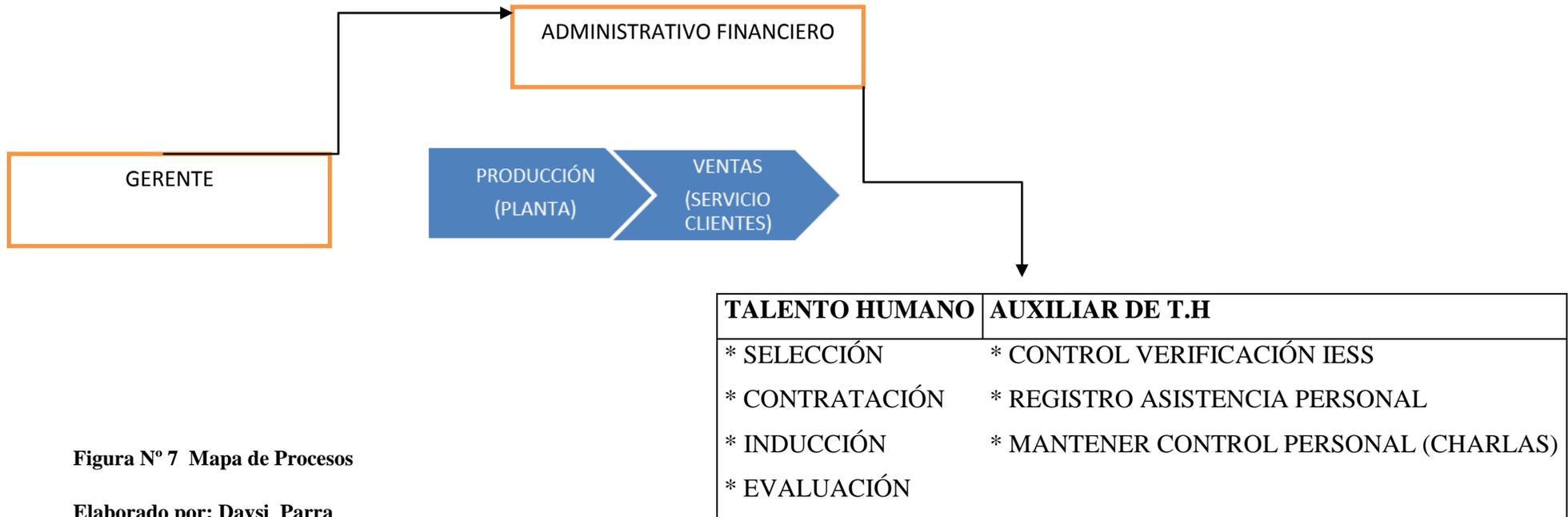
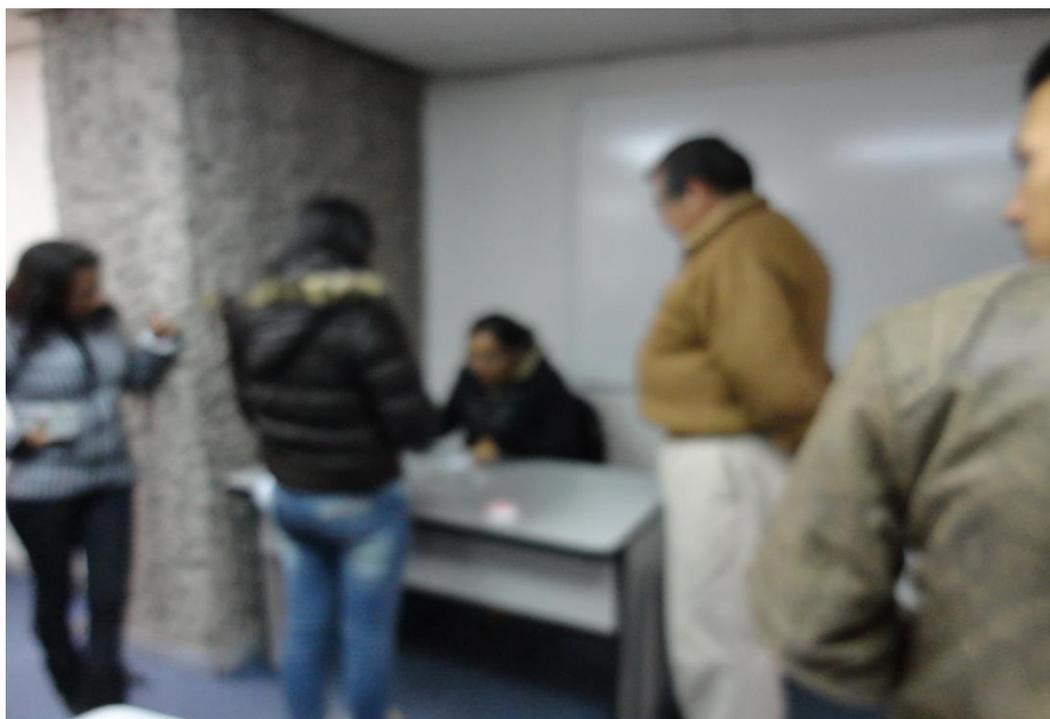


Figura N° 7 Mapa de Procesos

Elaborado por: Daysi Parra

SOCIALIZACIÓN



Elaborado por: Daysi Parra



Elaborado por: Daysi Parra



Elaborado por: Daysi Parra



Elaborado por: Daysi Parra

Introducción

Es de vital importancia para el buen desarrollo de las actividades que se realizan en toda empresa o establecimiento la implementación de un instrumento que contenga de forma expresa y detallada las disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de éstas

El objetivo fundamental de este instrumento es el de lograr entre las partes que intervienen en la actividad de una empresa o establecimiento, una relación armónica y disciplinada que le permita a ésta ser realmente funcional y productiva con respecto al desarrollo de los trabajos realizados dentro de la organización.

Elaborado por: Daysi Parra

La Revolución Industrial dio origen a grados de explotación solo comparables con la esclavitud en sus formas más abusivas, sometiendo a los trabajadores a condiciones de esfuerzo, horario, peligros, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima que no había sufrido, durante los siglos anteriores, el campesinado del que los trabajadores provenían en general. Se destacaba en ese cuadro la explotación inhumana del trabajo infantil, particularmente en la minería. Facilitaba toda esta situación la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera, y que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo.

Elaborado por: Daysi Parra

¿QUÉ ES EL REGLAMENTO INTERNO?

El **Reglamento Interno de Trabajo** es una norma elaborada por la empresa en donde determina las condiciones que deben sujetarse todos los trabajadores sean estos empleados u obreros, es decir en este documento los empleadores consignarán las condiciones o reglas de una empresa.

Elaborado por: Daysi Parra

¿QUÉ ES FILOSOFÍA INSTITUCIONAL?

La filosofía organizacional en una empresa conlleva a los valores, creencias y prácticas. Cada empresa tiene bien definida su filosofía y nosotros como trabajadores debemos acatarlos a ellas. Muchas veces como trabajadores no le tomamos importancia a esto y a veces sabemos lo que debemos hacer y lo que no sin embargo lo hacemos o dejamos de hacer, cada empresa tienen sus políticas, como por ejemplo (no portar uniforme o gafete en lugar indebido o haciendo mal uso de ello), ya que de esto depende nuestra conducta, actitudes y aptitudes.

Elaborado por: Daysi Parra

IMPORTANCIA

Esto es importante debido a que el trabajo debe realizarse siempre en un ambiente cordial y que se preste para que los laborantes ofrezcan su mejor esfuerzo con la mayor voluntad.

Este reglamento se convierte en una poderosa ayuda para la empresa, ya que le trae los siguientes beneficios:

- 1- Cumplir con una obligación legal.**
- 2- Ordenar la relación entre la empresa y sus trabajadores.**
- 3- Configurar las causales de despido**
- 4- Establecer situaciones especiales de trabajo en la empresa**

Elaborado por: Daysi Parra

BENEFICIOS

El beneficio de un reglamento ahorra a las empresas malos entendidos con los trabajadores que muchas veces tienen ideas equivocadas de sus obligaciones laborales y disciplinarias.

Sin duda que la flexibilidad en la aplicación de las normas contenidas en el Reglamento dependerá de la conducta y contracción al trabajo que cada trabajador mantenga durante el tiempo de su relación laboral

Elaborado por: Daysi Parra

REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS

Requisitos y procedimiento para aprobación de reglamentos internos de trabajo

REQUISITOS:

Documentos escaneados:

Petición dirigida al Director Regional de Trabajo firmada por el Representante Legal, apoderado o Propietario de la empresa de acuerdo a formato.

Nombramiento del representante legal o poder.

Registro Único de Contribuyentes

Cédula de identidad y certificado de votación vigente del representante legal, apoderado o propietario.

Certificado de Cumplimiento de Obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) o convenio de purga de mora.

Autorización de funcionamiento otorgado por la Dirección Regional de trabajo para el caso de Actividades Complementarias

Anexar como documento adjunto:

Proyecto de Reglamento (en formato Word).

Elaborado por: Daysi Parra

PROCEDIMIENTO

El empleador debe enviar la documentación detallada en los requisitos al correo electrónico: reglamentosinternos@trabajo.gob.ec

El Ministerio del Trabajo revisará la documentación y en caso de existir observaciones, se remitirán vía correo electrónico al empleador, para que sean subsanadas en un plazo máximo de 72 horas, caso contrario el trámite se archivará.

Una vez aceptado el Reglamento Interno de Trabajo se procederá a emitir la resolución de aprobación y registro por parte del Ministerio del Trabajo.

Elaborado por: Daysi Parra

Logo del Ministerio del Trabajo: un grupo de puntos coloridos (rojo, amarillo, azul, verde) a la izquierda del texto "Ministerio del Trabajo".

PETICIÓN APROBACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha:

Señor (a)
Director Regional de Trabajo
MINISTERIO DEL TRABAJO

Yo, en mi calidad de de la empresa comparezco ante usted y solicito se sirva Revisar y Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de mi representada, el mismo que consta de fojas útiles.

Datos del empleador:
RUC:
Provincia: Cantón:
Dirección:
Número telefónico: Fijo: Celular:
Correo electrónico:

Atentamente,
(firma y sello)
.....
Nombre:
Ct:

Elaborado por: Daysi Parra

BIBLIOGRAFÍA

<http://www.monografias.com/trabajos96/reglamento-interno/reglamento-interno.shtml#ixzz4QWQBMcRW>

www.iprofesional.com/.../53077-Reglamento-interno

www.activeb.es/cpa/pagina5.html

www.infocapitalhumano.pe/.../la-importancia-del-reglamento-interno-de-trabajo-com

Elaborado por: Daysi Parra



Elaborado por: Daysi Parra