CARRERA DE ADMINISTRACIÒN DE RECURSOS HUMANOS

PERSONAL

Elaboración de un instructivo sobre el cálculo de los diferentes beneficios sociales y el correcto manejo de las plataformas del IESS y Ministerio de Trabajo de los trabajadores, amparado al código de trabajo con la finalidad de fortalecer los conocimientos del departamento de Recursos Humanos, de la empresa hotelera El Cráter Nebia S.A, en D.M.Q 2018-2019

Proyecto de I+D+I previo a la obtención del Título de Tecnólogo en Administración de Recursos Humanos – Personal

Autor: Denis Vinueza

Tutor: Ingeniero Ramiro Toro MSC

QUITO, 2019

TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 28 de mayo del 2019

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **VINUEZA PAEZ DENIS DAVID**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **ELABORAR UN INSTRUCTIVO SOBRE EL CALCULO DE LOS DIFERENTES BENEFICIOS SOCIALES Y EL CORRECTO MANEJO DE LAS PLATAFORMAS DEL IESS Y MINISTERIO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES AMPARADOS EN EL CODIGO DE TRABAJO, CON EL FINALIDAD DE FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS DE LOS RESPONSABLES DEL DEPARTAMENTO DE R.R.H.H EN LA EMPRESA HOTEL EL CRATER NEBIA S.A EN D.M.Q 2018-2019,** una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.

ING. TORO RAMIRO
Tutor de Proyectos

ING. VANEGAS DIGNA
Lector de Proyectos

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA"
SECRETARÍA DE CARRERA
Adm. de Recursos Humanos

PSIC. FABIÁN JARA
Delegado Unidad de Titulación

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA"
1 MAY 2019
Administración de Recursos Humanos

ING. FRIKTZIA MENDOZA
Directora de Carrera

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Denis David Vinueza Páez, con la C.I 1724809825, declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, autentica, es de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.

Denis David Vinueza Paez
C.I. 1724809825

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Denis David Vinueza Páez, portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 172480982-4 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: "En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.", otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado Elaboración de un instructivo sobre el cálculo de los diferentes beneficios sociales y el correcto manejo de las plataformas del IESS y Ministerio de Trabajo amparado al código de trabajo con la finalidad de fortalecer los conocimientos del departamento de Recursos Humanos, de la empresa hotelera El Cráter Nebia S.A, en D.M.Q 2018-2019

Denis David Vinueza Paez
C.I. 1724809825
Quito, 2019

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento especial es primero a Dios quien en todo este tiempo me dio la salud, la vida y el trabajo para desarrollar mis estudios, luego a mi familia por la confianza que tuvieron en todo momento, y por último a los docentes del I.T.S.C.O por impartir sus conocimientos y darnos consejos para esta vida laboral.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia, que me brindaron la confianza y la motivación en todo momento supieron guiarme y darme sus consejos para ser una persona con valores y poder triunfar en esta vida laboral

ÍNDICE DE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA ..... **i**

LICENCIA DE USO NO COMERCIA ..... **ii**

AGRADECIMIENTO ..... **iii**

DEDICATORIA ..... **iv**

ÍNDICE DE GENERAL ..... **v**

ÍNDICE DE TABLAS ..... **ix**

ÍNDICE DE FIGURAS ..... **xi**

ÍNDICE DE ANEXOS ..... **xiii**

RESUMEN EJECUTIVO ..... **xiv**

ABSTRACT ..... **xv**

INTRODUCCIÓN ..... **xvi**

CAPÍTULO I **1**

1.00 Antecedentes 1

1.01Contexto 1

1.01.01 Macro 2

1.01.02 Meso 3

1.01.03 Micro 4

1.02 Justificación 4

CAPITULO II **8**

2.00 Mapeo de Involucrados 8

2.01 Matriz de análisis de involucrados 9

2.02 Análisis Matriz de Involucrados 10

CAPITULO III **12**

3.00 Árbol de Problemas 12

3.01 Análisis del Árbol de Problemas 13

3.02 Árbol de objetivos 14

3.02.01 Análisis del árbol de objetivos 15

CAPITULO IV 16

4.00 Matriz de análisis de alternativas 16

4.01 Análisis de la Matriz de Alternativas 17

4.02 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos 19

4.02.01 Análisis de la matriz de impacto de objetivos 20

4.03 Diagrama de Estrategias 22

4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias 23

4.04 Matriz de Marco Lógico 24

4.04.01 Análisis de la matriz de marco lógico 26

CAPÍTULO V 29

5.00 Propuesta 29

5.01 Antecedente de la propuesta 29

5.02 Justificación de la propuesta 29

5.03 ORIENTACIÓN PARA EL ESTUDIO 31

5.03.01 Concepto de Capacitación 31

5.03.02 ¿Porque capacitar para fortalecer los conocimientos de cada colaborador del departamento de R. R.H.H? 31

5.03.03 Misión de la Propuesta 31

5.03.04 Visión de la Propuesta 31

5.04 Objetivo General 32

5.04.01 Objetivos Específicos 32

5.04.02 Principios y valores 32

5.07 Políticas de la Empresa 33

5.07.01 Base legal del instructivo 33

5.08 Marco Teórico 33

5.08.01 Los beneficios sociales. 33

5.08.02 ¿Cómo se calculan las horas suplementarias y extraordinarias? 34

5.08.03 ¿Cómo se calcula el recargo de la jornada nocturna? 35

5.08.04 Décimo tercero 35

5.08.05 Décimo cuarto 35

5.08.06 Permiso por maternidad y paternidad 35

5.08.08 Pagina web del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) 36

5.09 Historia 37

5.09.01 VISIÓN 40

5.10 Metodología 40

5.10.01 Descripción de la herramienta metodológica. 40

5.10.02 Enfoque de la investigación. 40

5.10.03 Modalidad básica de la investigación. 41

5.11 Tipo de investigación a realizar. 41

5.11.01 Etapas de la investigación. 42

5.11.02 Población 42

5.11.03 Recolección de la información 43

5.11.04 Técnica de recolección de datos 43

5.11.05 Validez de la información 44

5.11.06 Técnicas de análisis de datos 44

5.11.07 Formato de encuesta realizada al personal 44

5.11.08 Modelo de la encuesta 45

5.11.09 Tabulación y Análisis de la encuesta 47

5.12 Propuesta 57

CAPITULO VI 104

6.00 Recurso humano 104

6.01 Recursos tecnológicos 104

6.02 Recursos económicos 104

6.02.01 Infraestructura 105

6.02.02 Material adicional 105

6.03 Presupuesto del Taller 106

6.04 Cronograma de Actividades 107

CAPITULO VII 108

7.00 Conclusiones y Recomendaciones 108

7.01 Conclusiones 108

7.02 Recomendaciones 109

BIBLIOGRAFÍA 110

ANEXOS 113

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición del problema central Matriz T.....5

Tabla 2 Matriz de análisis de involucrados.....9

Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas.....16

Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos.....19

Tabla 5 Matriz de Marco Lógico 24

Tabla 6 Población.....43

Tabla 7 pregunta 1 Beneficios Sociales 47

Tabla 8 Pregunta 2 Manejo de Plataformas 48

Tabla 9 Pregunta 3 Valores de Décimos.....49

Tabla 10 Pregunta 4 Décimo Cuarto.....50

Tabla 11 Pregunta 5 Acta de Finiquito 51

Tabla 12 Pregunta 6 Horas Extras.....52

Tabla 13 Pregunta 7 Horas Suplementarias 53

Tabla 14 Pregunta 8 Jornada Nocturna 54

Tabla 15 Pregunta 9 Fondos de reserva 55

Tabla 16 Pregunta 10 Acta Finiquito 56

Tabla 17 Horario de jornada laboral 60

Tabla 18 Cálculos de horas 63

Tabla 19 Periodo de Cálculo.....64

Tabla 20 Horas extras del mes de noviembre 65

Tabla 21 Periodo de Cálculo.....66

Tabla 22 Datos de Horas Extras.....68

Tabla 23 Periodo de Cálculo.....73

Tabla 24 Periodo de Cálculo.....74

Tabla 25 Periodo de Cálculo 75

Tabla 26 Cronograma del Taller de Beneficios Sociales 101

Tabla 27 Presupuesto del Taller 106

Tabla 28 Cronograma de Actividades 107

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapeo de Involucrados....8
Figura 2 Árbol de Problemas....12
Figura 3 Árbol de Objetivos....14
Figura 4 Diagrama de Estrategias....22
Figura 5 Pregunta 1 beneficios Sociales....47
Figura 6 Pregunta 2 Manejo de Plataformas....48
Figura 7 Pregunta3 Valores de Décimos....49
Figura 8 Pregunta 4 Décimo Cuarto....50
Figura 9 Pregunta 5 Acta de Finiquito....51
Figura 10 Pregunta 6 Horas Extras....52
Figura 11 Pregunta 8 Horas Suplementarias....53
Figura 12 Pregunta 8 Jornada Nocturna....54
Figura 13 Pregunta 9 Fondos de reserva....55
Figura 14 Pregunta 10 Acta Finiquito....56
Figura 15 Fórmula de cálculos de Utilidades....69
Figura 16 Fórmula de cálculos de Utilidades....70
Figura 17 Formula de cálculos de Utilidades....71
Figura 18 Ingreso al sistema del IESS....77
Figura 19 Ingreso Portal de Empleadores....77
Figura 20 Ingreso al Portal de Empleadores....78
Figura 21 Ingreso al Portal de Empleadores....81
Figura 22 Ingreso al Portal de Empleadores....82
Figura 23 Ingreso al Portal de Empleadores....83
Figura 24 Ingreso al Portal de Empleadores....84

Figura 25 Ingreso al Portal de Empleadores 85

Figura 26 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT 94

Figura 27 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT Acta de Finiquito 95

Figura 28 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT Acta de Finiquito 95

Figura 29 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT Acta de Finiquito 96

Figura 30 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT Acta de Finiquito 96

Figura 31 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT Acta de Finiquito 97

Figura 32 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT Acta de Finiquito 97

Figura 33 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT Acta de Finiquito 98

Figura 34 Portada Video 100

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Encuesta.....114

Anexo 2 Carta Aval.....116

Anexo 3 Urkund.....117

Anexo 4 Bitacora.....118

Anexo 5 Orden de Empastado.....120

RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto para el trabajo de titulación se desarrolla en la Empresa Hotelera NEBBIA EL CRATER S.A, ubicado en la Provincia de Pichincha, cantón Quito, su actividad es la prestación de servicios de alimentación y alojamiento, la empresa fue creada hace 20 años, como un proyecto familiar, pero con el pasar del tiempo fue creciendo, logrando un lugar en el mercado debido a la calidad de su servicio.

El problema principal de la empresa NEBBIA EL CRATER radica en el personal que labora en el área de Recursos Humanos, ya que desconocen sobre el manejo de las diferentes plataformas tanto del IESS como del Sistema Único de Trabajo (SUT), y también sobre los cálculos de los diferentes beneficios sociales, ya que, si no se realizan correctamente, esto puede perjudicar a la empresa hasta con demandas judiciales

Para disminuir la incidencia de estas debilidades y con el fin de remediar los inconvenientes que actualmente tiene se propuso a los propietarios de la empresa sociabilizar el tema sobre los beneficios sociales laborales y el uso correcto de las plataformas del IESS y SUT a través de la elaboración de un manual que sirva como guía para a los colaboradores de este departamento y sepan realizar correctamente dichos procesos y así tener una productividad elevada con un servicio eficiente y de calidad.

ABSTRACT

The thesis project is developed in the Hotel Company NEBBIA EL CRATER SA, located in the Province of Pichincha, canton Quito, its activity is the provision of food and accommodation services, the company was created 20 years ago, as a family project but with the passage of time was growing, achieving a place in the market due to the quality of service.

The main problem of the company NEBBIA EL CRATER lies in the personnel that works, since its emotional intelligence is affected during the working day by the pressure or problems that can be had with the clients and this can affect psychologically and physically to all staff.

To reduce the incidence of these weaknesses and in order to remedy the current drawbacks, the owners of the company were proposed to socialize the issue of Emotional Work Intelligence through a workshop to motivate employees and to manage their emotions and thus having a high productivity with an efficient and quality service to customers.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se llevo a cabo a través de una investigación en la empresa hotelera el Cráter Nebia S.A en donde se les evaluó a cada persona que laboran en el departamento de Recursos Humanos acerca de los beneficios sociales de los trabajadores y el correcto manejo de las plataformas del IESS y Ministerio de Trabajo, ya que es de mucha importancia conocer de donde provienen los valores al momento que realizamos un rol de pagos , o cuando ingresa un nuevo trabajador a la organización se le tiene que realizar su ingreso de entrada y la legalización de su contrato.

Esta investigación tiene como finalidad ser una ayuda para todo el personal de la aérea de Talento Humano, ya que si desconocen de cómo se debe realiza algún cálculo de dichos beneficios pueden revisar en el instructivo y guiarse de una manera eficaz.

El tema que se ha propuesto es de mucha importancia ya que si cumplimos con las reglas que dicta el Gobierno Nacional evitaremos sanciones fuertes por parte de los entes regulatorios.

CAPÍTULO I

1.00 Antecedentes

Los beneficios sociales según el Ministerio de Trabajo "son aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio, que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben en su trabajo''. (Ministerio de Trabajo, 2019)

El portal web 911 define como beneficio social a:

> Todo aquello que percibe el trabajador como remuneración, considerando dentro de ésta a todo ingreso monetario y no monetario, se considerado beneficio social, al salario, indemnización, desahucio, aguinaldo, primas, bonos, vacación subsidios, asignaciones familiares, seguro social y otros. Por lo tanto, es el conjunto de ingresos que percibe el trabajador, tanto en vigencia del contrato laboral como a su finalización. (Portal Laboral 911, 2013)

1.01Contexto

El uso adecuado de la plataforma web del IESS y del SUT como también de la correcta realización de los cálculos de los beneficios sociales tales como son horas extras, horas suplementarias, fondos de reserva, decimos, actas de finiquito etc., es muy importante para el área de Recursos Humanos ya que si desconocemos de dichos temas se puede llegar a perjudicar a la empresa.

Al momento que contratamos a un nuevo colaborador debemos legalizar y hacer su aviso de entrada a través de la página del IESS y del Ministerio de Trabajo, ahí registramos el tipo de contrato, su horario de trabajo, el mensual que va a percibir y

la actividad que va a realizar, así también lo contrario, si el empleado sale de la empresa se lo debe notificar al IESS y hacer el aviso de salida con su respectiva acta de finiquito.

Para este proyecto se ha tomado en consideración a la empresa hotelera El Cráter Nebbia S.A", en donde es notable ver que no dominan dichos temas mencionados anteriormente por parte de los colaboradores que integran el departamento de Recursos Humanos; con esto se pretende reducir el problema, y fortalecer los conocimientos para el desarrollo de todos los integrantes de este cuerpo administrativo.

1.01.01 Macro

En países de Europa la legislación laboral es un elemento clave que todo colaborador debe saber y por lo menos tener algún conocimiento de estos temas tan relevantes.

France Telecom ubicada en Paris Francia es una de las compañías de telecomunicaciones más importantes de aquel país en donde sus directivos invierten mucho en capacitar a sus empleados, el cual ellos lo denominan no como un gasto si no como una inversión a largo plazo.

Las personas que están encargadas del pago de las remuneraciones de cada colaborador, cuando estas ingresan a trabajar en el departamento de recursos humanos son previamente enviados a que se especialicen en materia de beneficios sociales laborales durante un año en universidades que mantiene convenio, el cual esto es de gran ayuda ya que el personal cuenta con un amplio conocimiento y están preparados para cualquier evento que se pueda suscitar.

Toyota en una de las organizaciones más poderosas de todo el mundo, ellos tienen una filosofía empresarial en donde buscan la mejora continua, la valorización del trabajo y la práctica del respeto por los demás, esto hace grande a esta empresa el departamento de contabilidad es el que paga monetariamente cada mes al personal, ellos tienen un centro de capacitación llamado Kaizen Dojo el cual son capacitados por los mejores abogados en código laboral y aprenden como deben manejar las diferentes situaciones que se presenten, tales como un simple reclamo de un empleado hasta una demanda judicial.

1.01.02 Meso

En Pichincha también contamos con empresas que se preocupan por su personal, por ejemplo, Banco del Austro brinda una capacitación constante al talento de Recursos Humanos sobre todo en el área de legislación laboral ya que deben estar actualizados en las leyes que el gobierno pueda cambiar, son enviados a centros de capacitación a recibir cursos de analistas de nómina para dar un servicio eficiente a los miembros de su organización.

También Corporación Favorita es una de las empresas número uno del país, los analistas de nómina que laboran en esta organización tienen una capacitación de alrededor de 15 días en donde se les enseñan como deben manejar las diferentes plataformas como la del IESS y SUT, en el cual cuentan con un software que posee un sistema de simulación de casos que se puedan suscitar con los colaboradores de esta empresa, esto hace que el personal tenga un amplio y sólido conocimiento en código laboral

1.01.03 Micro

Para la empresa Hotel El Cráter Nebbia S.A es muy importante enfocarse en este tema ya que si tenemos noción de cómo se calculan los beneficios sociales ayudaremos a que el departamento de recursos humanos se complemente de una manera eficiente y eficaz con las demás actividades que tiene que cumplir.

Con esto pretende que la empresa poco a poco se vaya perfeccionando en las diferentes áreas de trabajo haciendo que sus empleados se sientan orgullosos de pertenecer a la organización, buscando cada día la perfección y un desarrollo que beneficiará a todos los que pertenecen a esta organización.

1.02 Justificación

Como estudiante de la carrera de Talento Humano he decidido trabajar con este tema debido a la gran preocupación que existe en el área de recursos humanos de la empresa El Cráter Nebbia S.A en el ámbito laboral por no poseer un sólido conocimiento en cuestión de materia legislación laboral

Con el presente estudio se pretende dar a conocer una mejora en las empresas y como estas puede influir o dar un mejor rendimiento en esta área administrativa

La línea de investigación que se seguirá se basa en el código laboral del Ecuador del presente año, el cual contiene los artículos de dichos beneficios sociales que le corresponde a cada colaborador.

El presente trabajo investigativo será de utilidad a las actividades que se puedan realizar sobre dicho tema, como un instrumento para planificar nuevas estrategias de conocimientos, a futuros profesionales que estén interesados en este proyecto.

Durante esta investigación se analizaron los 12 objetivos del Plan Nacional De Desarrollo Toda Una Vida y se enfatizó en el objetivo 9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

Definición del problema central matriz T

Tabla 1
Definición del problema central Matriz T

Situación Empeorada	**Situación Actual**				**Situación Mejorada**
Deterioro del servicio administrativo, perjudicando al personal que labora en esta empresa	Desconocimiento sobre el manejo de las plataformas laborales y el cálculo de beneficios sociales por parte de los colaboradores del departamento de R.R.H.H dela empresa hotel El Cráter Nebbia S.A				Personal motivado, confiado, con alto rendimiento en las actividades administrativas
Fuerzas Impulsadoras	**I**	**PC**	**I P**	**C**	**Fuerzas Bloqueadoras**
• Capacitación dirigida a los colaboradores sobre el tema relevante	1	4	5	2	• Desinterés por parte de los colaboradores de la empresa para asistir a las capacitaciones
• Utilizar programas estratégicos para fomentar la inteligencia emocional	1	4	4	1	• Personal desmotivado.
• Generar un clima de confianza en el área de R.R.H.H	2	5	4	2	• Falta de apoyo por parte de los gerentes.
• Monitoreo constante para constatar los avances en esta área	2	4	5	2	• Desorganización de la empresa.

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Denis Vinueza

Análisis de la Matriz T

La matriz T consta de una situación actual que es el desconocimiento sobre cómo realizar los respectivos cálculos de los beneficios sociales y el no saber manejar de una manera adecuada los portales del IESS y SUT por parte del personal de recursos humanos de la empresa El Cráter Nebbia S.A ,al no realizar una mejora tenemos una situación empeorada que es el deterioro del servicio administrativo de este departamento perjudicando al personal que labora en esta organización, con el proyecto se pretende obtener un personal motivado, con alto rendimiento en el desarrollo de las diferentes actividades administrativas

Para esto se cuenta con fuerzas impulsadoras como es la capacitación dirigida a los colaboradores sobre el tema relevante con una intensidad de 1 con lo que se pretende llegar a un 4 y contamos también con fuerzas bloqueadoras como el desinterés por parte de los colaboradores de la empresa para asistir a las capacitaciones lo cual lo hemos calificado con un 5 lo cual se pretende disminuir a 2

Otra fuerza impulsadora es la motivación hacia el personal con una intensidad de 1, en el que se pretende llegar a una calificación de 4 y otra fuerza bloqueadora es la falta de apoyo por parte de los gerentes de la empresa lo cual tendría un desinterés de 5 lo cual se quiere llegar a reducir en 2

La siguiente fuerza impulsadora es generar un clima de confianza general en el área de recursos humanos lo cual lo hemos calificado con un 2 y se pretende mejorar a un 4, la otra fuerza bloqueadora es la aplicación incorrecta sobre el tema ,tiene un desinterés de 5 y se pretende reducir en un 2.

Otra fuerza impulsadora es el monitoreo constante para constatar los avances de esta área administrativa que posee una calificación de 2 y se pretende llegar a 4, otra

fuerza bloqueadora es la desorganización de la empresa en donde se quiere alcanzar un 4, la otra fuerza bloqueadora es la desorganización de la empresa lo cual hay un desinterés de 5 y se pretende reducir en un 3.

CAPITULO II

2.00 Mapeo de Involucrados

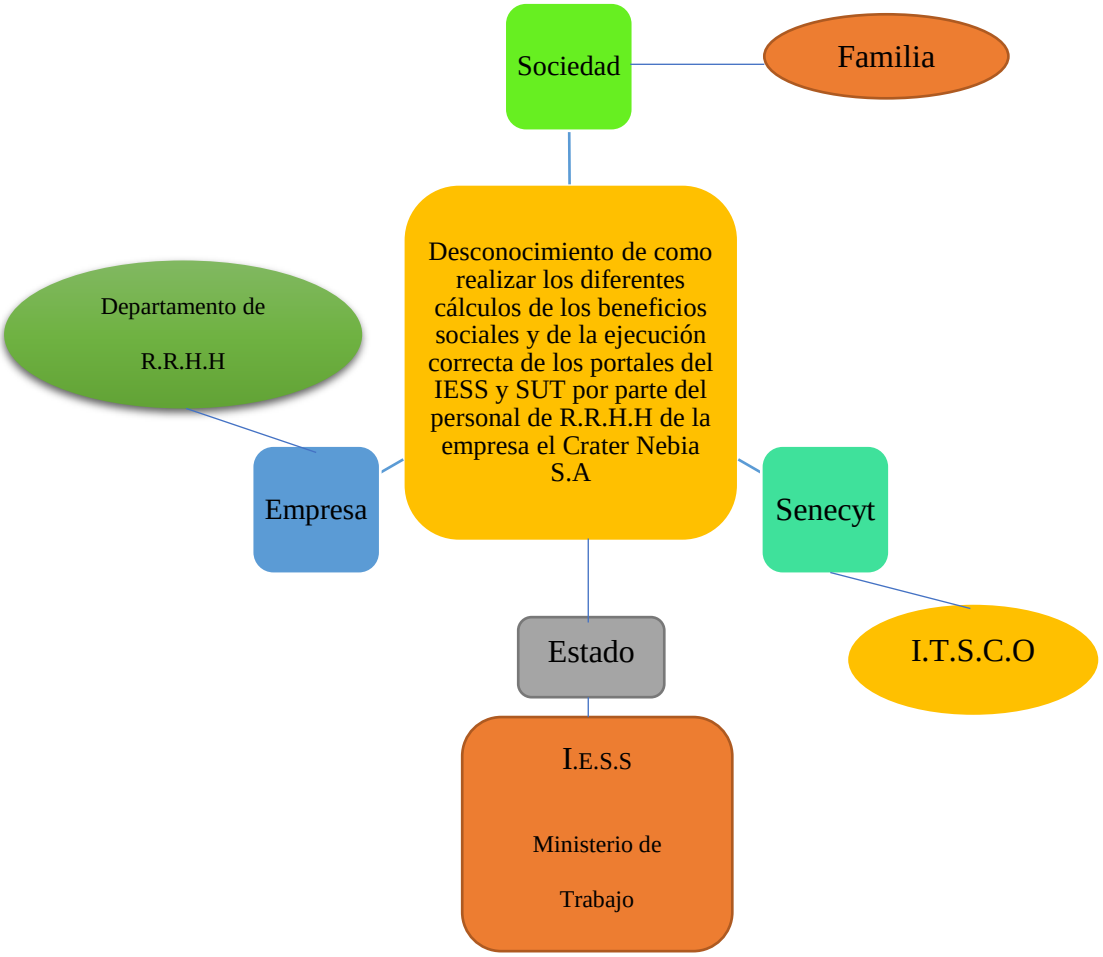


Figura 1 Mapeo de Involucrados
Fuente: Hotel El Cráter Nebbia S.A
Elaborado por: Denis Vinueza

2.01 Matriz de análisis de involucrados

Tabla 2
Matriz de análisis de involucrados

Involucrados	Interés sobre el problema central	Problema Percibido	Capacidades Mandatos Recursos	Interés sobre el Proyecto	Conflictos Potenciales
Ministerio de Trabajo	Cumplimiento con las leyes laborales	Sociabilización por parte de este ente hacia otras organizaciones	Código de Trabajo ART79,126 pago de salarios	Desarrollar e impulsar programas de capacitación del código aboral	Incumplimiento de roles de pagos
Empresa	Colaboradores satisfechos	Escasez de capacitación	Art23 reglamento Interno garantiza la integridad del trabajador	Desarrollo correcto de las actividades	Sanciones por parte de los entes regulatorios del gobierno
Departamento de R.R.H.H	Conocimiento de los beneficios sociales y de los sitios web IESS, Ministerio de Trabajo	Desinterés por parte de gerencia	Motivación en la organización Plan Nacional de desarrollo Objetivo 9.2	Manejo de conflictos	Omisión al problema
Familia	Mejor actitud del trabajador	Estrés laboral	Constitución del Ecuador art 67 proteger a la familia	Bienestar familiar	Desintegración familiar
I.T.S.C.O	Conocimiento del tema	Rendimiento bajo	Apoyo hacia el estudiante	Calidad de Vida	Carencia de apoyo por parte de las autoridades

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Denis Vinueza

2.02 Análisis Matriz de Involucrados

Dentro de la matriz de involucrados tenemos al Ministerio de Trabajo donde el interés sobre el problema central es el cumplimiento de las Leyes Labores hacia los trabajadores, el problema percibido es la oportuna sociabilización de este ministerio hacia las organizaciones.

> A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en ninguna razón ya sea de nacimiento, edad. sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se deben tener en cuenta para los efectos de la remuneración del artículo 79 del C.T. (Codigo de Trabajo, 2019).

El interés sobre el proyecto es desarrollar e impulsar programas de capacitación sobre el código laboral y el conflicto potencial seria la notificación de incumplimiento de roles de pagos.

La empresa es el otro involucrado donde el interés sobre el problema central seria colaboradores satisfechos y el problema percibido es la falta de capacitación hacia el personal de Recursos Humanos, la capacidad que tiene la empresa es de instruir a los trabajadores y esta abalado en su Reglamento Interno según el artículo 7 “Garantizar la salud física e intelectual del trabajador haciendo que este sea un lugar de compañerismo y de armonía, así también formando profesionalmente a cada uno de los trabajadores de las diferentes áreas ” (Reglamento Interno Hotel El Crater Nebbia S.A, 2017). Cuenta con recursos económicos, el interés sobre este proyecto sería fomentar el compañerismo en la empresa y el conflicto potencial es la omisión sobre el problema.

El departamento de R.R.H.H es uno de los involucrados primordiales, en donde el interés sobre el problema es la comunicación efectiva y el problema percibido es el

desinterés por parte de los gerentes, la capacidad que tiene es la motivación dentro de la organización y se ampara en el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida en el artículo 9.3 donde habla de "Promover políticas y programas que distribuyan de forma más justa la carga de trabajo y que persigan crear más tiempo disponible, para las personas, para las actividades familiares, comunitarias y de recreación". (Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida, 2018)

Cuenta con recursos tecnológicos el interés sobre el proyecto que es el manejo de conflictos entre los colaboradores y en conflicto potencial tenemos la omisión sobre el problema.

La familia es uno de los involucrados más importantes el interés sobre el problema es una mejor actitud por parte del trabajador y el problema percibido es el estrés laboral, la capacidad que tiene es comprender a la persona afectada, amparada en La Constitución del Ecuador que dice:

"Se reconoce la familia en sus diversos tipos. El Estado la protegerá como núcleo fundamental de la sociedad y garantizará condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines". (Constitucion Asamblea Nacional del Ecuador, 2008) Estas se constituirán por vínculos jurídicos o de hecho y se basarán en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes.

Y el último involucrado es el I.T.S.C.O en donde el interés sobre el problema es el conocimiento sobre el tema a tratar, el problema percibido es el rendimiento bajo que denotan los estudiantes, es importante señalar la capacidad que requiere como apoyo permanente durante su proceso de titulación ocupación, cuenta con recurso humano e infraestructura, el interés sobre el proyecto sería mejorar la calidad de vida, el conflicto potencial es el escaso seguimiento por parte de las autoridades

CAPITULO III

3.00 Árbol de Problemas

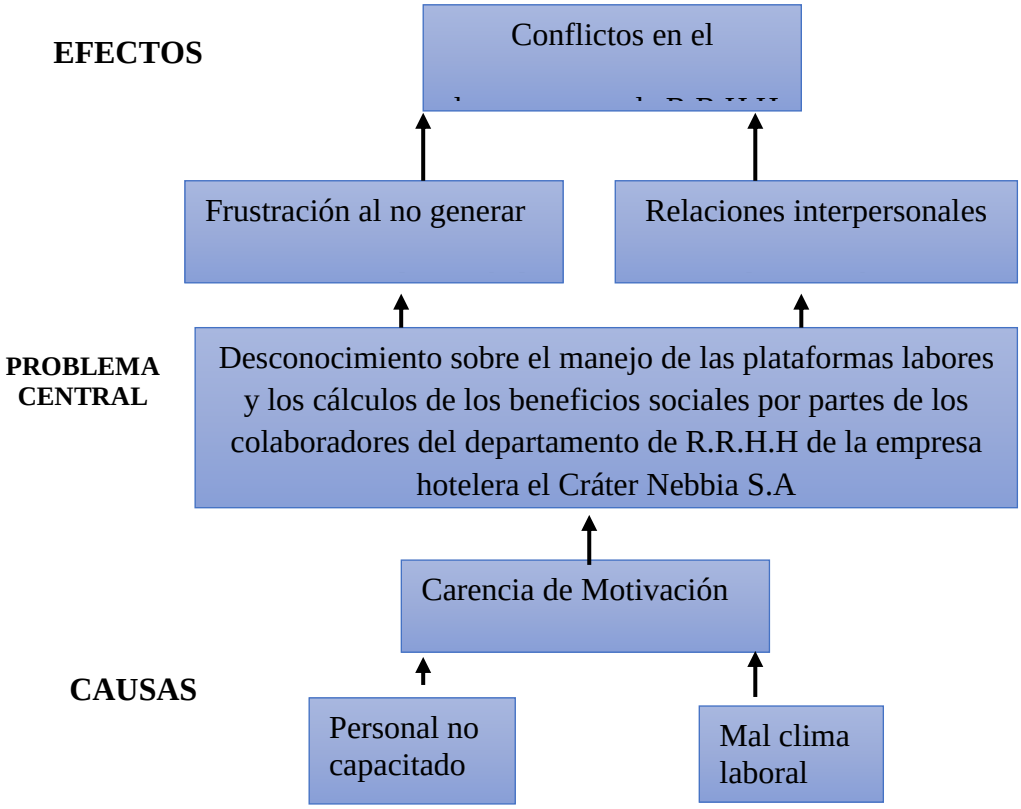


Figura 2 Árbol de Problemas
Fuente: Hotel El Cráter Nebbia S.A
Elaborado por: Denis Vinueza

3.01 Análisis del Árbol de Problemas

En el árbol de problemas observamos que las causas principales en el departamento de recursos humanos de esta organización es que su personal no está capacitado lo suficiente, lo cual al no conocer los temas a tratar en sus actividades laborales diarias nos conlleva a que se forma un mal clima laboral entre compañeros y esto se puede producir por la carencia de motivación. Todo esto factores son provocados por el desconocimiento sobre el manejo de las plataformas laborales y obre los cálculos de los beneficios sociales por parte de los colaboradores del departamento de R.R.H.H de la empresa Hotel El Cráter Nebbia S.A.

Los efectos que ocasiona es la frustración en el personal de Talento Humano como resultado de no generar una mayor productividad en la empresa y también las relaciones interpersonales se van deteriorando con el pasar del tiempo, lo cual como resultado a corto o a largo plazo puede ocasionar conflictos en el departamento de R.R.H.H

3.02 Árbol de objetivos

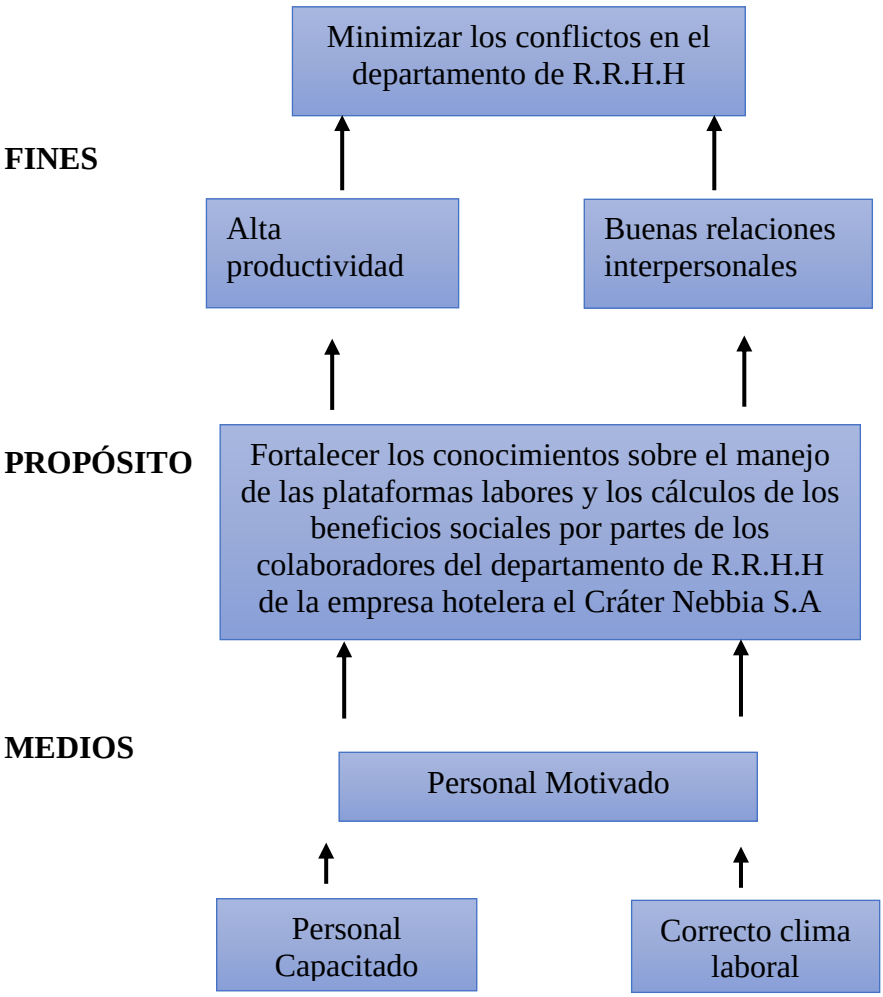


Figura 3 Árbol de Objetivos
Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Denis Vinueza

3.02.01 Análisis del árbol de objetivos

El personal de talento humano cumple un rol muy importante en la organización, al estar capacitado en todas las áreas específicas y que estos puedan desarrollar sus actividades sin ningún inconveniente, se va a generar un correcto clima laboral y como consecuencia se va a obtener un personal motivado.

Esto nos conduce al propósito que es fortalecer los conocimientos sobre el manejo de las plataformas laborales y los cálculos de los beneficios sociales por parte de los colaboradores del departamento de R.R.H.H de la empresa Hotel El Cráter Nebbia S.A.

Como resultados obtenemos una alta productividad entre el personal de esta área y también las relaciones interpersonales van a ser positivas, con todo lo mencionado hemos conseguido minimizar los conflictos en el departamento de R.R.H.H.

CAPITULO IV

4.00 Matriz de análisis de alternativas

Tabla 3
Matriz de Análisis de Alternativas

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Disminuir los conflictos en el departamento de R.R.H.H	5	4	4	5	4	22	Alto
Fortalecer los conocimientos de los benéficos sociales	5	5	4	5	5	24	Alto
Diseñar un instructivo para mejorar las actividades profesionales	5	5	5	5	5	24	Alto
Socializar el tema mediante un manual a todo el departamento de R.R.H.H	5	5	5	5	5	20	Alto

Fuente: Investigación de Campo
Elaborador por: Denis Vinueza

4.01 Análisis de la Matriz de Alternativas

En la presente matriz de alternativas encontramos, como disminuir los conflictos en el departamento de R.R.H.H con un impacto sobre el propósito de 5 (alto) ya que esto ayudará a fortalecer la cultura de compañerismo de la empresa, seguido de la factibilidad técnica que es 4 (medio alto) por lo que se cuenta con las metodologías necesarias para poder capacitar al personal. A continuación, se tiene la factibilidad financiera 4(medio alto) existen los recursos financieros necesarios para cubrir los requerimientos, seguido de la factibilidad social 5(alto) porque ayuda a mejorar la calidad de vida de todos los involucrados y por último se tiene una factibilidad política de 4(medio alto) porque se aplican las leyes y reglamentos de la institución todo este análisis del objetivo nos da una sumatoria de veinte y dos categorizándose como alta.

El siguiente objetivo es capacitar al personal, teniendo un impacto sobre el propósito de 5(alto) ya que existirá una buena predisposición para capacitarse lo que ayudara a tener una buena motivación y un mejor desenvolvimiento en sus actividades diarias, también se tiene la factibilidad técnica con 5(alto) porque todavía hay que implementar algunos cambios, seguido tenemos la factibilidad financiera con 4(medio alto)porque el presupuesto es bajo, a continuación tenemos la factibilidad social 5(alto) porque siempre es importante capacitarse para lograr una gran motivación y cumplir con las exigencias de los clientes tanto internos como externos, por último se tiene la factibilidad política 5(alto), se aplicarán las leyes para que se dé una mejora continua en el departamento de recursos humanos este análisis del objetivo nos da una sumatoria de veinte y cuatro categorizándose como alta.

Otro de los objetivos es adquirir un correcto clima laboral, el impacto sobre el propósito es 5(alto) esto ayudará poder organizarse de mejor manera y cumplir con las metas planteadas, la factibilidad técnica es de 5 (alto) dado que se cuenta con los medios adecuados para la aplicación, seguidamente de la factibilidad financiera se considera 5 (alto) porque no se necesita un rubro alto; la factibilidad social 5 (alto) es de gran impacto porque influye en toda la familia institucional, la factibilidad política 5(alto) se implementará políticas para tener una buena planificación anual, el análisis de este objetivo nos da un total de veinte y cinco que es de categoría alta.

El objetivo final es motivar al personal de todo el departamento de Recursos Humanos, el impacto sobre el propósito de 5(alto) esto ayudará a posicionar al departamento de recursos humanos como una área en el cual se puede confiar , la factibilidad técnica es 5 (alto) ya que se cuenta con todas las especificaciones técnicas para poder lograr los metas institucionales; La factibilidad financiera es 5 (alto) no se necesita recursos significativos para el diseño del plan, también se tiene la factibilidad social 5 (alto) esto ayudará a toda la familia interna y externa a tener buenas relaciones laborales, seguido tenemos la factibilidad política 5 (alto) porque se controlará la aplicación de todas las leyes establecidas por la institución, este objetivo nos da una valoración de veinte y cinco que tiene una categoría alta.

4.02 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

Tabla 4
Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos

Objetivos	Factibilidad para lograrse	Impacto género	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Disminuir los conflictos en el departamento de R.R.H.H	Beneficio mutuo para el desarrollo favorable de la empresa (4)	Respeto a los derechos del trabajador (4)	Mejoramiento del entorno laboral de la empresa (4)	Desarrollar un impacto positivo el departamento de Recursos Humanos (4)	Colaboradores que se instruyan a través del instructivo (4)	20	**Medio alto**
Fortalecer los conocimientos de los beneficios sociales	Proyectar un mejor desempeño en las actividades del departamento de talento humano (4)	Incrementa el nivel de eficiencia en los colaboradores (4)	Mejor desarrollo por parte de los colaboradores de la empresa (4)	Prioridad a los derechos de los trabajadores (4)	Mejor relación entre colaboradores y empleadores (4)	20	**Medio alto**
Diseñar un instructivo para mejorar las actividades profesionales	Apoyo a los colaboradores en todos los aspectos (4)	Colaboradores satisfechos (4)	Mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores (4)	Colaboradores que se desarrollan mejor, sus actividades con eficiencia y eficacia (4)	Todos los miembros de la organización conocerán el tema y se aplica métodos favorables (4)	20	**Medio alto**
Socializar el tema a través u manual a todo el departamento de Recursos Humanos	Interés por parte de todos los que integran este departamento (4)	Empleadores que respeten los derechos de los trabajadores (4)	Colaboradores con mejores relaciones con la sociedad (4)	Respeto a los artículos del código laboral de la empresa (4)	Colaboradores contentos con el trabajo desarrollado por parte de este departamento (4)	20	Medio alto

Fuente: Investigación de Campo
Elaborador por: Denis Vinueza

4.02.01 Análisis de la matriz de impacto de objetivos

En la matriz de análisis de impacto de los objetivos tenemos el primer objetivo que es disminuir los conflictos en el departamento de R.R.H.H, tiene una factibilidad de lograrse de 4 (alto) con esto obtendremos un beneficio mutuo para el desarrollo favorable de la empresa , en el impacto de genero tenemos una puntuación de 4 (alto) que respetará los derechos de hombres y mujeres de la empresa ,en el impacto ambiental se tiene una factibilidad de 4 (alto) se pretende dar un mejora laboral en la empresa creando un ambiente de confianza entre todos sus colaboradores , en la relevancia tiene una puntuación de 4(alto) desarrollando un impacto positiva del departamento de recursos humanos , la sostenibilidad es 4 (alto) el personal de recursos humanos se instruirá a través de este instructivo , la suma de todos estos factores nos da un puntaje de 20 (media alta).

El siguiente objetivo es capacitar al personal , lo puntuamos con un 4 (alto) con esto se pretende proyectar un mejor desarrollo en el departamento de talento humano ,en el impacto de género se da una puntuación de 4 (alto) incrementando el nivel de confianza en todos sus colaboradores , en el impacto ambiental se califica con 4 (alto) incrementando el desarrollo entre sus colaboradores, en la relevancia puntuamos con 4 (alto) salvaguardando los derechos de los obreros de esta empresa , en la sostenibilidad se califica con un 4 (alto) generando un ambiente agradable entre los empleadores y obreros.

El tercer objetivo es lograr un correcto clima laboral , la factibilidad para lograrse es 4 (alto) que significa que existe un apoyo de los colaborados para que se puedan desempeñar de una manera positiva a este plan ,en el impacto de género es 4 (alto) al brindar una capacitación del tema los colaboradores de la empresa estará satisfechos sobre el asunto del instructivo , en el impacto ambiental es 4 (alto) que

ayudará a mejorar la calidad de vida profesional de sus empleados , en la relevancia se valora con 4 (alto) esto hace que sus colaborados realicen sus actividades profesional con eficiencia y eficacia y en la sostenibilidad es 4 (alto) en el que todos los miembros de la organización conocerán el tema y se aplicará métodos favorables y se da una valorización de veinte (medio alto) .

El cuarto objetivo es generar un personal motivado la factibilidad para lograrse es de 4 (alto) que genera un interés de revisar el instructivos por parte de los colaboradores del departamento de recursos humanos , en el impacto de genero se califica con 4 (alto) con se pretende que los empleadores respeten los derechos de sus trabajadores, en el impacto ambiental es 4 (alto) generando un excelente clima laboral entre todos los que integran esta organización , la relevancia se puntúa con un 5 (alto) haciendo respetar el código de trabajo, en la sostenibilidad es de 4 (alto) obteniendo colaboradores contentos con todo el trabajo que realice recursos humanos, la sumatoria total es 21 (medio alto) .

4.03 Diagrama de Estrategias

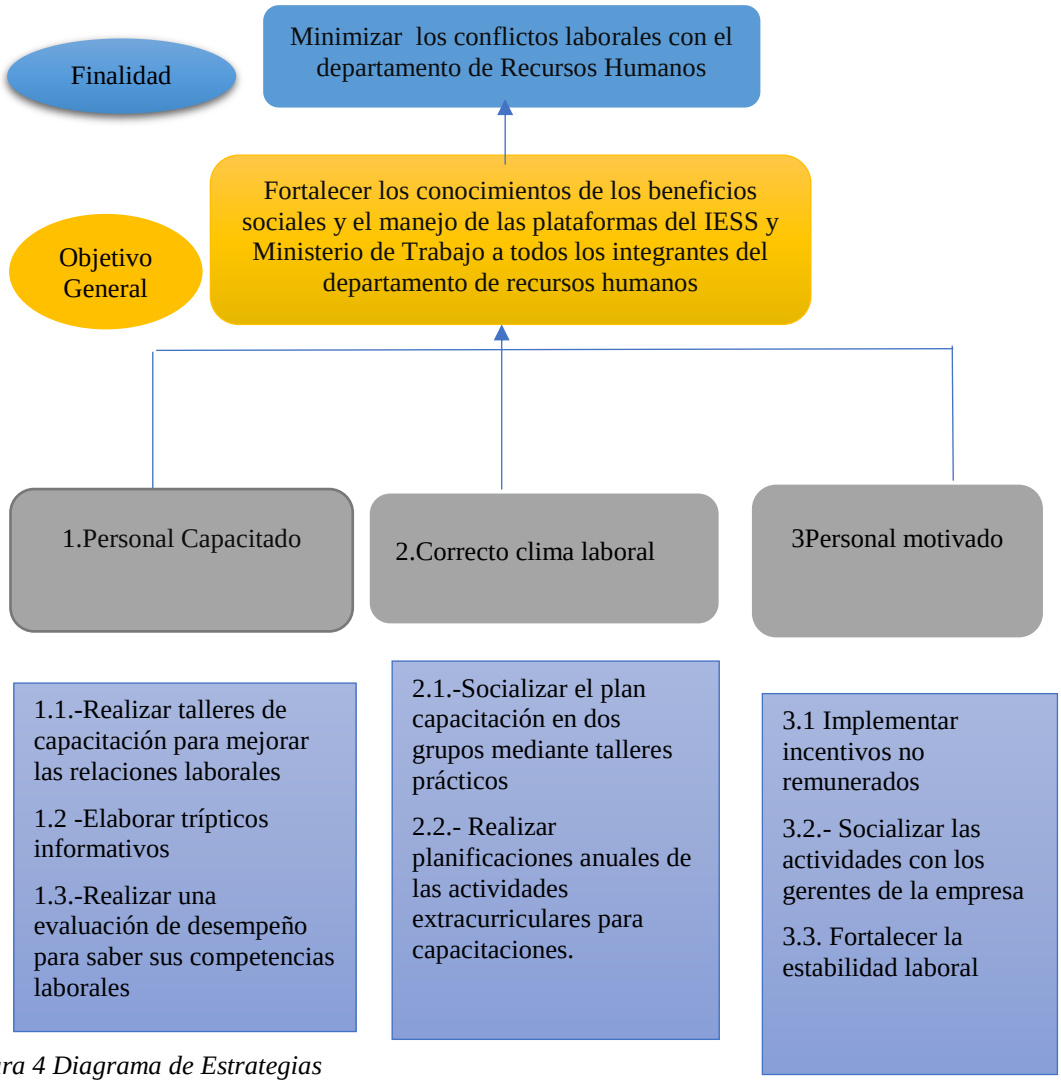


Figura 4 Diagrama de Estrategias
Fuente: Estudio del Proyecto
Elaborado por: Denis Vinueza

4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias

El diagrama de estrategias tiene como finalidad minimizar los conflictos con el departamento de recursos humanos.

El propósito es fortalecer los conocimientos de los beneficios sociales y el manejo de las plataformas del IESS y Ministerio de Trabajo a todos los integrantes del departamento de recursos humanos

Los componentes son poseer un personal capacitado, un correcto clima laboral, mantener al personal motivado

Las actividades para cumplir dichos objetivos son: realizar talleres de capacitación para mejorar las relaciones laborales, elaborar trípticos informativos, realizar evaluaciones de desempeño para medir sus competencias laborales

Para generar un correcto clima laboral las actividades a realizarse son: socializar el plan de capacitación en dos grupos mediante talleres prácticos, también elaborar planificaciones anuales o actividades extracurriculares para capacitaciones. En el caso de poseer un personal motivados se implementaría incentivos no remunerados, socializar actividades con los gerentes de la empresa, y también fortalecer la estabilidad laboral.

4.04 Matriz de Marco Lógico

Tabla 5
Matriz de Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Disminuir los conflictos en el departamento de R.R.H.H	A finales del año 2019 queremos reducir los conflictos laborales en el área del departamento de R.R.H.H en un 75%	Registros e informe de actividades que se desarrollan diariamente en esta área	Mejoramiento empresarial y minimización de conflictos laborales.
PROPÓSITO	**INDICADORES**	**MEDIOS DE VERIFICACIÓN**	**SUPUESTOS**
Fortalecer los conocimientos de los beneficios sociales y el manejo de las plataformas del IESS y Ministerio de Trabajo a todos los integrantes del departamento de recursos humanos	Para agosto del 2019 se espera haber capacitado a la mayoría del personal de R.H en un 90%	Registros de asistencia -Informe de actividades	Incumplimiento por carencia de control por parte del departamento de Talento Humano
COMPONENTES	**INDICADORES**	**MEDIOS DE VERIFICACIÓN**	**SUPUESTOS**
.- Establecer una cultura de integración y de comunicación eficiente	Para el año 2020 se espera fortalecer el trabajo en equipo en un 100%.	Empoderamiento laboral y mejora de la imagen corporativa.	Los colaboradores no cumplen con lo asistencia a realizar las tareas asignadas
.- Implementar políticas institucionales sobre capacitaciones del personal de R..H	A partir del mes de Julio del año 2019, se apruebe el nuevo presupuesto para capacitaciones	Depósito de los valores incrementados Contratos de los cursos a realizar	No aprobación del incremento de la partida presupuestaria.
Contar con una oportuna inducción de actividades y deberes extracurriculares	Para el mes de septiembre del 2018 se contará con el cronograma de actividades para capacitación hacia el personal	Consta en la planificación anual	Clientes internos y externos satisfechos con las actividades anuales
ACTIVIDAD	**RESUMEN DE PRESUPUESTO**	**MEDIOS DE VERIFICACIÓN**	**SUPUESTO DE LOS COMPONENTES**

1.1-Organizar Talleres de capacitaciones para mejorar las relaciones laborales	50.00.	Lista de participantes Contratos Facturas	Resistencia al cambio por parte de los que integran el departamento de R.R.H.H
1.2.- Realizar trípticos informativos.	10,00	Entrega de los trípticos con información Facturas	No llegue la información a todos los colaboradores de R.R.H.H
1.3.- Realizar una evaluación de desempeño para saber sus competencias laborales	10.00	Lista del personal evaluado Informes	Desinterés por parte del departamento de RRHH. Y gerencia
2,1 Socializar el manual mediante talleres prácticos.	100.00	Lista de participantes Facturas Contratos	Desinterés por parte del rectorado en información adecuada A todos los colaboradores.
2.2 Realizar planificaciones anuales de las actividades extracurriculares para capacitaciones.	100	Acta de las reuniones Listado de la comisión	Incumplimiento de lo planificado por parte de la administración de R.H
3.1 Nombrar una comisión para la inducción de las actividades	O	Nómina de asistencia entregado por la Dirección de Salud Municipal	Mala designación de los miembros de la comisión por parte del rectorado
3.2 Implementar incentivos no remunerados	100.00	Actividades en fechas especiales Facturas de movilización y compras	Desinterés por parte de los colaboradores en participar en las diferentes actividades.
3.3 Fortalecer la estabilidad laboral	0	Lista de nómina por parte de talento humano.	Renuncias de los colaboradores por mal clima laboral.
	TOTAL $ 370,00		

Fuente: Investigación de Campo
Elaborador por: Denis Vinueza

4.04.01 Análisis de la matriz de marco lógico

En la matriz de marco lógico se puede observar claramente los objetivos, se tiene como finalidad para el año 2020 disminuir los conflictos labórales con el departamento de recursos humanos en un 75%, como indicador, está el cumplimiento de objetivos implantados por la empresa, seguido con los medios de verificación, registros de asistencia de todo el personal y los informes de actividades por parte del supervisor de área, al cumplirlo obtenemos de manera positiva un mejoramiento empresarial y la minimización de conflictos laborales.

El propósito es fortalecer los conocimientos de los beneficios sociales y el manejo de las plataformas del IESS y Ministerio de Trabajo a todos los integrantes del departamento de recursos humanos, lo cual queremos que se realice hasta agosto del 2019 haber capacitado en un 90% a todo el departamento de recursos humanos ,los medios de verificación son los registros de asistencia e informes de actividades un supuesto seria el incumplimiento por parte del departamento de recursos humanos.

Los componentes son poseer un personal capacitado hasta el 2020 en un 100%, los medios de verificación son el empoderamiento por parte del personal de talento humano y mejorar la imagen de la organización, los supuestos son que los colaboradores no cumplan con la asistencia al momento de realizar las tareas asignadas.

Con relación al clima laboral se pretende que hasta enero del 2020 haya mejorado en un 75% dentro del departamento de recursos humanos el medio de verificación son los antecedentes estadísticos sobre dicho tema, un supuesto al no cumplirse sería un clima laboral tóxico.

También tenemos otro componente que es el poseer un personal motivado, y se pretende que para el año 2020 cumplir esta meta en un 80% el medio de verificación es la constancia en la planificación anual de actividades extracurriculares, un supuesto es que el personal este satisfecho con la programación que se va realizar.

Las actividades son las de organizar talleres de capacitaciones para mejorar las relaciones laborales con un presupuesto de $50.00 los medios de verificación serán la lista de participantes, contratos, facturas, un supuesto seria la resistencia al cambio por parte de los que integran el departamento de recursos humanos.

Se elaborarán trípticos informativos que nos costaría $10.00, el medio de verificación serían las facturas, un supuesto negativo podría ser que no llegase la información a todos los colaboradores del departamento de recursos humanos.

Realizar una evaluación de desempeño para medir sus competencias laborales lo cual costaría $10.00 los medios de verificación para esta actividad son lista del personal evaluado, test, informes, y un supuesto es el desinterés por parte del departamento de recursos humanos y gerencia.

Otra actividad es de socializar el manual mediante talleres prácticos, para lo cual se tendría un presupuesto de $100.00, los medios de verificación son las facturas, contratos un supuesto negativo es que los supervisores no avisen al personal de recursos humanos que se va a realizar esta capacitación.

Realizar planificaciones anuales de las actividades extracurriculares para capacitaciones con un presupuesto de $100.00, el medio de verificación son las actas de las reuniones y la lista de las comisiones, al no cumplirse esta actividad se daría un incumplimiento de lo planificado por parte de la administración de recursos humanos.

Socializar las actividades con los directivos es de gran importancia entregando el manual y los planes de capacitación, un supuesto podría ser que haya un desinterés en las capacitaciones y como consecuencia no se daría la aprobación por parte de gerencia.

Implementar incentivos no remunerados con un costo de $100.00 realizando actividades en fechas especiales, el supuesto para esta actividad es que no les interese participar al personal que integran recursos humanos.

Fortalecer la estabilidad laboral es otro objetivo que se quiere cumplir, logrando que sus colaboradores estén satisfechos en la organización, cumpliendo con todas las mensualidades y brindándoles todo el apoyo que requieran. El realizar dichas actividades nos da un total de $370.00

CAPÍTULO V

5.00 Propuesta

5.01 Antecedente de la propuesta

EL “Hotel el Cráter Nebbia S.A”, es una empresa hotelera que se dedica a la prestación de servicios de alojamiento y alimentación con más de 25 años de existencia, ubicada en la ciudad de Quito.

Por los años de 1992 se crea oficialmente la empresa Hotel El Cráter comenzando solo como un restaurante con el pasar de los años los gerentes Francisco Moscoso y Mónica Bacca fueron agrandando el negocio y para el año 2000 se crea el hotel con un total de 12 suites de lujo.

En la actualidad esta empresa cuenta con 36 empleados dividido en diferentes departamentos y con un total de 16 habitaciones de lujo siendo una de las mejores empresas hoteleras del Ecuador lo cual cada año así lo demuestra con premiaciones nacionales e internacionales.

5.02 Justificación de la propuesta

El presente trabajo de investigación fue elaborado con el fin de fortalecer los conocimientos de los cálculos de los beneficios sociales en los colaboradores del departamento de Recursos Humanos de la empresa el Cráter Nebbia S.A

Los protagonistas en este cambio son los gerentes y el personal administrativo ya que estos pueden influir en el momento de realizar sus diferentes actividades laborales como, por ejemplo, al momento de pagar los sueldos a los colaboradores,

se debe poseer un conocimiento de cómo se calcula las horas extraordinarias y suplementarias, el cálculo de la jornada nocturnas, el décimo tercero, décimo cuarto, fondos de reserva y actas de finiquitos

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de Recursos Humanos de la empresa Cráter Nebbia S.A, observamos que existe una necesidad de informar y capacitar al personal de cómo se calcula los valores de los beneficios sociales de cada obrero.

El incumplimiento de las leyes laborales perjudica a todos las personas que pertenecen a esta empresa ya que se ven afectados económica y puede acarrear consecuencias graves y sanciones a la empresa. Este proyecto se realizará a todos los que intervienen de forma directa e indirecta con la empresa, ya que es importante determinar de una manera objetiva los motivos que llevan a este problema.

El proyecto de investigación tiene relación con el objetivo 9 del Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida, donde habla de garantizar el trabajo digno en todas sus formas y en este caso es brindando capacitación y motivando constantemente a los colaboradores de la empresa EL CRATER y así brindar apoyo y dar sentido de pertinencia con el cumplimiento de las leyes por parte del Ministerio de Trabajo.

Mediante la elaboración de este instructivo se espera mejorar sobre el problema de la correcta realización de los beneficios sociales para obtener resultados positivos y poder cumplir de una manera eficiente las actividades laborales y brindar un servicio de calidad a cada colaborador

5.03 ORIENTACIÓN PARA EL ESTUDIO

5.03.01 Concepto de Capacitación

Capacitación. - "es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal". (Liderazgo Empresarial Cognitivo, 2019)

5.03.02 ¿Porque capacitar para fortalecer los conocimientos de cada colaborador del departamento de R. R.H.H?

Primero es muy importante que todos los colaboradores del departamento de Recursos Humanos estén capacitados en diversas áreas ya que esta profesión posee una variedad de temas a tratar, desde cómo se realiza una publicación para contratar a una persona ,hasta la realización de una acta de finiquito ,para este proyecto la capacitación está basada en relación a materia laboral, ya que trata sobre los beneficios sociales y el manejo de las plataformas digitales del IESS y Ministerio de Trabajo ya que cada persona que integra esta área debe saber realizar los cálculos de cada trabajador le corresponde sobre su salario ya que es la principal motivación de todas las personas que laboran en esta empresa .

5.03.03 Misión de la Propuesta

Fortalecer los conocimientos de cada una de las personas que integran el departamento de recursos humanos, que sean capaces de resolver los problemas que se les puedan presentar, de una manera eficaz.

5.03.04 Visión de la Propuesta

Para el año 2021 que el departamento de recursos humanos de la empresa llegue a ser una de las áreas que lidera con un modelo de trabajo productivo y creando líderes

positivos/as para el beneficio de la empresa con la participación de cada uno de los que integran esta organización con un elevado nivel ético y profesional.

5.04 Objetivo General

Elaborar un instructivo sobre el cálculo de los diferentes beneficios sociales y el correcto manejo de las plataformas del IESS y Ministerio de Trabajo amparado al código de trabajo con la finalidad de fortalecer los conocimientos del departamento de Recursos Humanos, de la empresa hotelera El Cráter Nebbia S.A, en D.M.Q 2018-2019

5.04.01 Objetivos Específicos

- Fortalecer los conocimientos del personal de recursos humanos acerca de los beneficios sociales
- Diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del departamento de recursos humanos en el mejoramiento de sus conocimientos.
- Capacitar y motivar a los colaboradores del área de recursos humanos para que exista una buena relación entre el clima laboral y el desempeño

5.04.02 Principios y valores

- Identidad
- Compromiso
- Trabajo en equipo
- Actitud positiva hacia el trabajo
- Respeto mutuo
- Tolerancia
- Equidad
- Solidaridad

- Transparencia
- Reciprocidad

5.07 Políticas de la Empresa

- Formar a nuestro personal sobre nuestros compromisos de sostenibilidad, para que entiendan su parte en el desempeño de nuestros objetivos y metas
- Tomar con seriedad el desarrollo profesional del personal y suministrar formación para apoyar a nuestros empleados en sus trabajos desde su formación introductoria y durante su vida profesional en nuestro hotel.
- Apreciar a nuestro personal y tratarlo justa y respetuosamente asegurando que no permita discriminación contra nadie, sin importar la edad orientación sexual, etnia, religión, cultura y discapacidad

5.07.01 Base legal del instructivo

- Constitución de la República del Ecuador
- Código de trabajo
- Reglamento interno de la empresa

5.08 Marco Teórico

5.08.01 Los beneficios sociales.

Los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo.

1. Afiliación a la Seguridad Social: El trabajador debe ser afiliado (por parte del empleador) desde el primer día de trabajo.

2. Pago por horas extras y suplementarias: El trabajador tiene derecho a percibir el pago por horas extras y suplementarias, en el caso que trabaje estas horas.

3. Pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo: El trabajador tiene derecho a percibir el pago del décimo tercer sueldo en las fechas establecidas.

4. Pago del fondo de reserva: El trabajador tiene derecho a percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo.

5. Vacaciones anuales: El trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones laborales remuneradas.

6. Pago de la jubilación patronal: Los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

7. Licencia por paternidad: El trabajador (padre de familia) tiene derecho a un periodo de licencia por paternidad.

8. Licencia por maternidad: La mujer trabajadora tiene derecho a un periodo de licencia por maternidad.

9. Pago del subsidio por maternidad: La madre trabajadora tiene derecho al subsidio por maternidad.

10. Pago de utilidades: El trabajador tiene derechos al pago por concepto de utilidades.

5.08.02 ¿Cómo se calculan las horas suplementarias y extraordinarias?

> "Las horas suplementarias son las realizadas luego de la jornada ordinaria de trabajo mismo que se considerarán hasta las 24 horas. Tienen un recargo del 50%, no podrán exceder de 4 horas diarias y ni 12 horas a la semana. Las horas extraordinarias son las ejecutadas en los días de descanso obligatorio, feriados o las realizadas con comprendidas a las 24:00 hasta las 6:00 y tienen un

recargo del 100% al valor de la hora". (Ministerio de Trabajo,Beneficio Sociales, 2018)

5.08.03 ¿Cómo se calcula el recargo de la jornada nocturna?

"Si la jornada normal de trabajo está comprendida entre las 19:00 y 6:00 del siguiente día, el trabajador tendrá derecho a igual remuneración, más un aumento del 25%" (Ministerio de Tabajo,Beneficios Sociales, 2018).

5.08.04 Décimo tercero

La décima tercera remuneración o bono navideño, Los Trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario. La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código" (Ministerio de Tabajo,Beneficios Sociales, 2018).

5.08.05 Décimo cuarto

Derecho a la decimocuarta remuneración, los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales" (Ministerio de Trabajo,Beneficio Sociales, 2018).

5.08.06 Permiso por maternidad y paternidad

Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. ¿Todos los empleadores están obligados a pagar utilidades? Toda

Persona Natural, Sociedad o Persona Jurídica que luego de calcular la base imponible (ingresos descontados el valor de los deducibles) supere los USD $10.410¸ están en la obligación de declarar el Impuesto a la Renta. El impuesto a la renta se aplica a todas las personas naturales o empresas que generen una ganancia o utilidad al final de cada año. El ejercicio impositivo comprende del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. En Ecuador, el Impuesto a la Renta se declara a partir del 1 de febrero de cada año y las fechas de vencimiento van del 10 al 28 de marzo, dependiendo del noveno dígito del Registro Único de Contribuyentes (RUC) o Cédula de Identidad. Si la empresa generó utilidad la misma está obligada a entregar a sus trabajadores los valores correspondientes a este beneficio. (Ministerio de Tabajo,Beneficios Sociales, 2018)

5.08.07 Pagina web del Ministerio de Trabajo.

La página o sitio web del Ministerio de Trabajo fue creado con el fin de mantener informado a toda la sociedad sobre las leyes o desiciones que el gobierno pueda tomar con respecto al area laboral de todo el pais , ademas tambien facilita a las empresas en tiempo y en dinero a la ejecucion de diversas actividades como por ejemplo son los registros olegalizacion de contratos ,la elaboracion de actas de finiquitos.

5.08.08 Pagina web del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es una entidad autónoma que forma parte del sistema de seguridad social del Ecuador y es responsable de aplicar el seguro universal obligatorio, según la Constitución de la República, vigente desde el año 2008. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2013)

La Constitución señala “que la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas. La seguridad social se rige por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación”. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2013)

5.09 Historia

Caja de pensiones

Decreto Ejecutivo N.º 018 publicado en el Registro Oficial N.º 591 del 13 de marzo de 1928. El gobierno del doctor Isidro Ayora Cueva, mediante Decreto N.º 018, del 8 de marzo de 1928, creó la Caja de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militares, Ahorro y Cooperativa, institución de crédito con personería jurídica, organizada que de conformidad con la Ley se denominó Caja de Pensiones. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2019)

La Ley consagró a la Caja de Pensiones como entidad aseguradora con patrimonio propio, diferenciado de los bienes del Estado, con aplicación en el sector laboral público y privado.

Su objetivo fue conceder a los empleados públicos, civiles y militares, los beneficios de Jubilación, Montepío Civil y Fondo Mortuorio. En octubre de 1928, estos beneficios se extendieron a los empleados bancarios

En octubre de 1935 mediante Decreto Supremo No. 12 se dictó la Ley del Seguro Social Obligatorio y se crea el Instituto Nacional de Previsión, órgano superior del Seguro Social que comenzó a desarrollar sus actividades el 1º de mayo de 1936.

Su finalidad fue establecer la práctica del Seguro Social Obligatorio, fomentar el Seguro Voluntario y ejercer el Patronato del Indio y del Montubio, la misma fecha inició su labor el Servicio Médico del Seguro Social como una sección del Instituto.

En febrero de 1937 se reformó la Ley del Seguro Social Obligatorio y se incorporó el seguro de enfermedad entre los beneficios para los afiliados. En julio de ese año, se creó el Departamento Médico, por acuerdo del Instituto Nacional de Previsión.

> En marzo de ese año, el Ejecutivo aprobó los Estatutos de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, elaborado por el Instituto Nacional de Previsión. Nació así la Caja del Seguro Social, cuyo funcionamiento administrativo comenzó con carácter autónomo desde el 10 de julio de 1937, el 14 de julio de 1942, mediante el Decreto No. 1179, se expidió la Ley del Seguro Social Obligatorio. Los Estatutos de la Caja del Seguro se promulgaron en enero de 1944, con lo cual se afianza el sistema del Seguro Social en el país. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Sociales, 2013)

En diciembre de 1949, por resolución del Instituto Nacional de Previsión, se dotó de autonomía al Departamento Médico, pero manteniéndose bajo la dirección del Consejo de Administración de la Caja del Seguro, con financiamiento, contabilidad, inversiones y gastos administrativos propios, las reformas a la Ley del Seguro Social Obligatorio de julio de 1958 imprimieron equilibrio financiero a la Caja y la ubicaron en nivel de igualdad con la de Pensiones, en lo referente a cuantías de prestaciones y beneficios, en septiembre de 1963, mediante el Decreto Supremo No. 517 se fusionó la Caja de Pensiones con la Caja del Seguro para formar la Caja Nacional del Seguro Social. Esta Institución y el Departamento Médico quedaron bajo la supervisión del ex -Instituto Nacional de Previsión.

En 1964 se establecieron el Seguro de Riesgos del Trabajo, el Seguro Artesanal, el Seguro de Profesionales, el Seguro de Trabajadores Domésticos y, en 1966, el Seguro del Clero Secular.

En 1968, estudios realizados con la asistencia de técnicos nacionales y extranjeros, determinaron la inexcusable necesidad de replantear los principios rectores adoptados treinta años atrás en los campos actuariales, administrativo, prestacional y de servicios, lo que se tradujo en la expedición.

Justicia Social, sustentado en las orientaciones filosóficas universalmente aceptadas en todo régimen de Seguridad Social: el bien común sobre la base de la Solidaridad, la Universalidad y la Obligatoriedad. El Código de Seguridad Social

tuvo corta vigencia, en agosto de l968, con el asesoramiento de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, se inició un plan piloto del Seguro Social Campesino.

Mediante Decreto Supremo N.º 40 del 25 de julio de 1970 y publicado en el Registro Oficial N.º 15 del 10 de julio de 1970 se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el 20 de noviembre de 1981, por Decreto Legislativo se dictó la Ley de Extensión del Seguro Social Campesino.

> En l986 se estableció el Seguro Obligatorio del Trabajador Agrícola, el Seguro Voluntario y el Fondo de Seguridad Social Marginal a favor de la población con ingresos inferiores al salario mínimo vital. El Congreso Nacional, en l987, integró el Consejo Superior en forma tripartita y paritaria, con representación del Ejecutivo, empleadores y asegurados; estableció la obligación de que consten en el Presupuesto General del Estado las partidas correspondientes al pago de las obligaciones del Estado". (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2013)

En l99l, el Banco Interamericano de Desarrollo, en un informe especial sobre Seguridad Social, propuso la separación de los seguros de salud y de pensiones y el manejo privado de estos fondos. Los resultados de la Consulta Popular de l995 negaron la participación del sector privado en el Seguro Social y de cualquier otra institución en la administración de sus recursos.

La Asamblea Nacional, reunida en l998 para reformar la Constitución Política de la República, consagró la permanencia del IESS como única institución autónoma, responsable de la aplicación del Seguro General Obligatorio.

El IESS, según lo determina la vigente Ley del Seguro Social Obligatorio "Se mantiene como entidad autónoma, con personería jurídica, recursos propios y distintos de los del Fisco". (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2013)

"El 30 de noviembre del 2001, en el Registro Oficial N° 465 se publica la LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, que contiene 308 artículos, 23 disposiciones transitorias, una disposición especial única, una disposición general**"** (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Sociales, 2013).

5.09.01 VISIÓN

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se encuentra en una etapa de transformación, el plan estratégico que se está aplicando, sustentado en la Ley de Seguridad Social vigente, convertirá a esta institución en una aseguradora moderna, técnica, con personal capacitado que atenderá con eficiencia, oportunidad y amabilidad a toda persona que solicite los servicios y prestaciones que ofrece. Actualmente esta entidad cuenta con un sitio web donde ahí posee toda la información acerca de los seguros de pensionista y jubilados además cuenta con un sitio detallados solo para afiliados y otro para empleadores en el cual podemos realizar los avisos de entradas y salida de los trabajadores además de los certificados de obligaciones patronales, cambio de actividades en el sector empresarial etc. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2013)

5.10 Metodología

El modelo que se aplica en este proyecto es de I+D+I que significa investigación, desarrollo, innovación.

5.10.01 Descripción de la herramienta metodológica.

La investigación es un proceso sistemático, en el cual pretende hallar una solución a varios problemas

5.10.02 Enfoque de la investigación.

En el presente proyecto se trabajará con método investigativo, ya que este enfoque nos ayuda a buscar varias alternativas, las cuales pretende encontrar varias soluciones en base a resultados numéricos que arrojaran con previa investigación y pueden ser contados y medidos con porcentajes.

5.10.03 Modalidad básica de la investigación.

La investigación está dirigida acerca de cómo se calcula los beneficios sociales y el manejo de las plataformas digitales del IESS y Ministerio de Trabajo para el personal de recursos humanos de la empresa Hotelera El Cráter Nebbia S.A, el método que se utilizara principalmente es la encuesta, los cual permitirá identificar las deficiencias al momento de realizar sus labores en los temas mencionados.

5.11 Tipo de investigación a realizar.

La empresa El Cráter Nebbia S.A debe desarrollar planes, programas y talleres que ayuden a fortalecer los conocimientos del área de recursos humanos para mejorar la productividad de sus colaboradores, para esto es necesario apoyarse en un plan de capacitación para lo cual se va a realizar una investigación de campo

Los métodos favorables a este proyecto son:

Investigación Descriptiva. - consiste en llegar a descubrir las situaciones en las que puede influir varios estudios mediante una investigación, en el proyecto es necesario conocer las aptitudes que tiene cada persona del área de recursos humanos, en el cual se permite ver si al momento de realizar su trabajo poseen los conocimientos necesarios, la información recolectada de las encuestas nos permiten analizar cuidadosamente los resultados que nos ayudan a generar ideas nuevas para contribuir a la solución del problema de este departamento.

Investigación de campo. - los resultados de las encuestas aplicadas darán como resultado la falta de conocimiento en algunos temas pertinentes, para lo cual se implementa un instructivo con la finalidad de mejorar y fortalecer sus conocimientos, la encuesta se aplicó a toda la población que está involucrada en este proyecto.

Investigación Documental. -consiste en juntar toda la información necesaria a través de datos históricos, el presente proyecto pretende adjuntar información que en los archivos del departamento de Talento Humano y de la gerencia de esta empresa, se analiza y se interpreta los datos que permiten proponer mejoras.

5.11.01 Etapas de la investigación.

Inicialmente realizamos el diagnostico situacional en la empresa el Cráter Nebbia S.A en la que podemos identificar a todo el personal de recursos humanos.

Desarrollar la propuesta que es implementar un instructivo acerca de cómo se calcula los beneficios sociales y el manejo de las plataformas del IESS y así poder mejorar los conocimientos de todo el personal que integran este departamento y de esta manera mejorar su participación dentro de la empresa.

Socializar la propuesta al gerente y a todos los que integran el área de recursos humanos, para que se puedan guiar de una manera correcta al momento de realizar sus labores profesionales y permita mejorar las relaciones humanas entre todos los colaboradores y de esta manera contribuir de forma colectiva al cumplimiento del objetivo principal.

5.11.02 Población

Según el sitio web Conceptos Básicos para el Análisis Espacial lo define como "La totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que entienden dicho fenómeno y debe cuantificarse para un determinando estudio". (Conceptos Basicos para el Analisis Espacial , 2014)

En la empresa hotelera el Cráter Nebbia S.A, se aplicó las encuestas a toda la población, es decir un total de 10 empleados que conforman el departamento de recursos humanos de esta empresa.

Tabla 6
Población

Trabajadores	**10**
TOTAL	**10**

Fuente: Investigación del Proyecto
Elaborado por: Denis Vinueza

5.11.03 Recolección de la información

La recolección de la información para la realización de este proyecto se obtiene directamente de colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa el Cráter Nebbia S.A mediante encuestas, es decir una investigación profunda de campo, otra fuente de información son los expedientes de cada persona, que reposan en archivos del departamento de Talento Humano de la empresa tales como son sus hojas de vida, los cuales permitirán obtener información y verificar si anteriormente ya habían trabajado en otras empresas en esta misma actividad o si los estudios tienen relación con el trabajo que actualmente desarrollan.

5.11.04 Técnica de recolección de datos

Para la recolección de datos que sustente la investigación utilizamos las siguientes técnicas como son la observación, y las encuestas, la aplicación de estas técnicas permiten obtener información clara y confiable. Mediante un cronograma monitoreamos el cumplimiento de los temas a tratar.

La observación. -"Es la inspección y estudio realizado por el investigador, mediante el empleo de sus propios sentidos, con o sin ayuda de aparatos técnicos, de las cosas o hechos de interés social, tal como son o tienen lugar espontáneamente". (Facultad de Psicología de la UNAM, 2015)

5.11.05 Validez de la información

La información recolectada es confiable, ya que las técnicas de recolección de información aplicadas fueron las más viables para obtener información exacta y obtener resultados verídicos sobre los problemas del área de recursos humanos, útil significativa y de gran importancia, es decir que las conclusiones que podamos emitir en base a este estudio serán las más leales.

5.11.06 Técnicas de análisis de datos

"El análisis de datos es la ciencia que se encarga de examinar un conjunto de datos con el propósito de sacar conclusiones sobre la información para poder tomar decisiones, o simplemente ampliar los conocimientos sobre diversos temas." (Facultad de Psicología de la UNAM, 2015)

Los datos obtenidos de los colaboradores deberán ser revisados cuidadosamente y analizados para poder realizar la interpretación adecuada que nos permita encontrar la solución más apropiada al problema y así buscar una solución adecuada y optima al caso.

5.11.07 Formato de encuesta realizada al personal

Inicialmente para el estudio de este proyecto fue necesario realizar encuestas a todo el personal involucrado, para conocer, sus necesidades y falencias existentes dentro de sus actividades diarias, es por esta razón se realiza una serie de preguntas que nos ayudara a determinar el tema del proyecto, a continuación, presento el modelo de encuesta el detalle y la tabulación de las mismas.

5.11.08 Modelo de la encuesta

Objetivo: Diseñar un instructivo acerca de los beneficios sociales y manejo de las plataformas IESS y Ministerio de Trabajo para mejorar las actividades profesionales del departamento de recursos humanos en el Distrito Metropolitano de Quito, 2019

Encuesta

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS INTEGRANTES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS PARA MEDIR LOS CONOCIMIENTO EN MATERIA LABORAL

Género: M____ F_____

Instrucciones:

Marque con una X la opción de su preferencia

1.-Sabe usted cuales son los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa

☐ S I

☐ NO

2.-¿Usted conoce sobre el correcto manejo de las plataformas digitales del IESS y Ministerio de Trabajo?

☐ S I

☐ NO

3.-Conoce usted de donde se obtienen los valores para cálculo de los décimos tercero y cuarto

☐ S I

☐ NO

4.-Conoce usted las fechas a pagar del décimo cuarto

☐ S I

☐ N O

5.-Usted conoce en que sitio web se realiza el acta de finiquito

☐ S I

☐ NO

6.-Conece usted cual es el porcentaje para determinar el valor de las horas extraordinarias

☐ S I

☐ NO

7.- Conoce usted cual es el porcentaje para determinar el valor de las hora suplementarias

☐ S I

☐ NO

8.-Sabe usted cual es el recargo a pagar al valor de la hora por la jornada nocturna

☐ S I

☐ NO

9.-Conoce usted a que tiempo el trabajador tiene derecho a sus fondos de reserva

☐ S I

☐ NO

10.-Sabe usted realizar el acta de finiquito

☐ S I

☐ N O

Gracias por su colaboración

5.11.09 Tabulación y Análisis de la encuesta

1.- ¿Sabe usted cueles son los beneficios sociales de los trabajadores en la empresa?

Tabla 7
pregunta 1 Beneficios Sociales

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	6	60%
No	4	40%

Fuente: Investigación del Proyecto
Elaborado por: Denis Vinueza

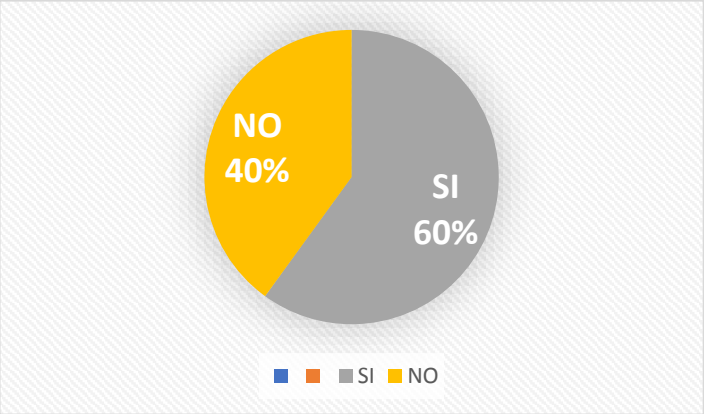


Figura 5 Pregunta 1 beneficios Sociales
Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Denis Vinueza

Análisis:

En esta pregunta podemos observar que el 60% si conocen cuales son los benéficos sociales de cada trabajador, mientras que el 40% indicó que desconocen sobre este tema por lo tanto como pasa más de la mitad del porcentaje se considera que es una fortaleza para la empresa.

2.- ¿Usted conoce sobre el correcto manejo de las plataformas digitales del IESS y Ministerio de Trabajo

Tabla 8
Pregunta 2 Manejo de Plataformas

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	3	30%
No	7	70%

Fuente: Investigación del Proyecto
Elaborado por: Denis Vinueza

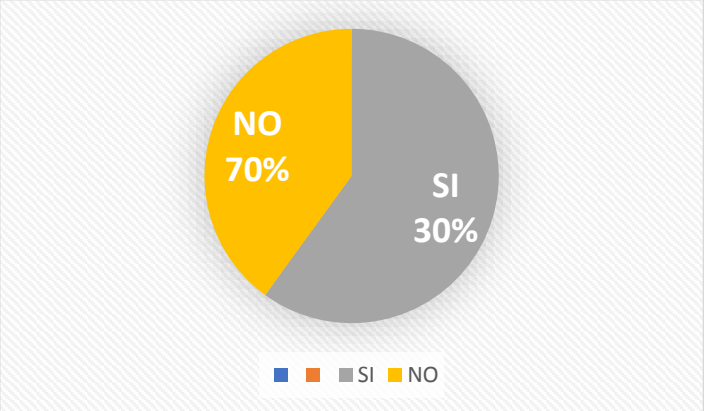


Figura 6 Pregunta 2 Manejo de Plataformas
Elaborador por: Denis Vinueza
Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis:

El 70% de los trabajadores contestaron que no saben sobre el manejo de las plataformas digitales del IESS y del Ministerio de Trabajo ya que solo el 30% si sabe cómo utilizar de manera correcta, con lo que concluiríamos que esto es una debilidad para la organización.

3.-¿Conoce usted de donde se obtiene los valores de los décimos tercero y cuarto?

Tabla 9
Pregunta 3 Valores de Décimos

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	2	20%
No	8	80%

Fuente: Investigación del Proyecto
Elaborado por: Denis Vinueza

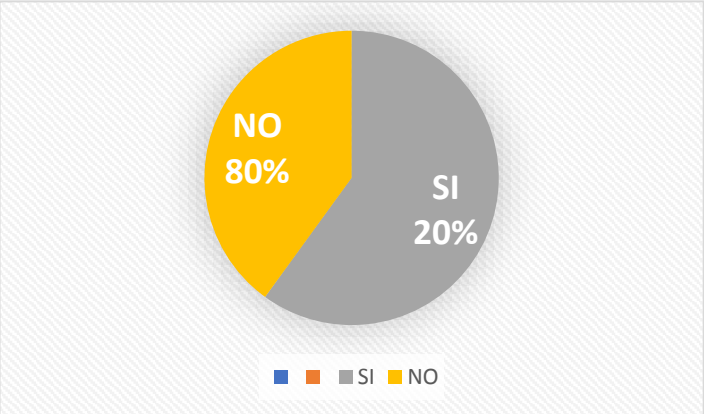


Figura 7 Pregunta3 Valores de Décimos
Elaborador por: Denis Vinueza,
Fuente: encuesta a trabajadores

Análisis:

Con relación a esta pregunta el 20% tiene conocimiento, mientras que el 80% no sabe ni conoce del tema lo cual una debilidad para la empresa.

4.- ¿Conoce usted las fechas a pagar del Décimo Cuarto?

Tabla 10
Pregunta 4 Décimo Cuarto

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	8	80%
No	2	20%

Fuente: Investigación del Proyecto
Elaborado por: Denis Vinueza

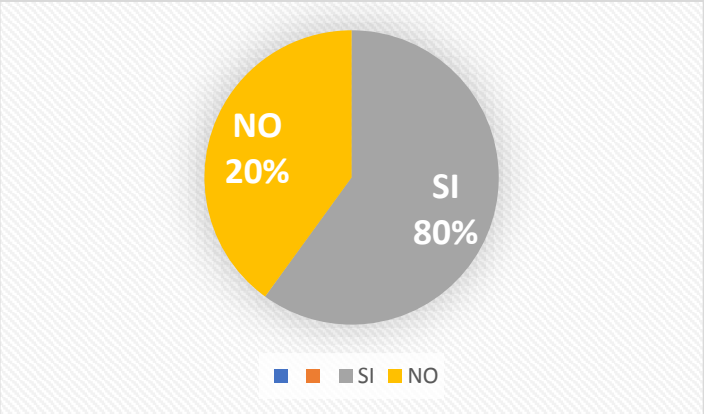


Figura 8 Pregunta 4 Décimo Cuarto
Elaborador por: Denis Vinueza
Fuente: encuesta a trabajadores

Análisis:

En esta pregunta el 80% si conocen las fechas a cancelar del décimo cuarto, y el 20% no saben la respuesta lo cual se define como una fortaleza para el área de Talento Humano.

5.- ¿Usted Conoce en que sitio web se realiza el Acta de Finiquito?

Tabla 11
Pregunta 5 Acta de Finiquito

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	3	30%
No	7	70%

Fuente: Investigación del Proyecto
Elaborado por: Denis Vinueza

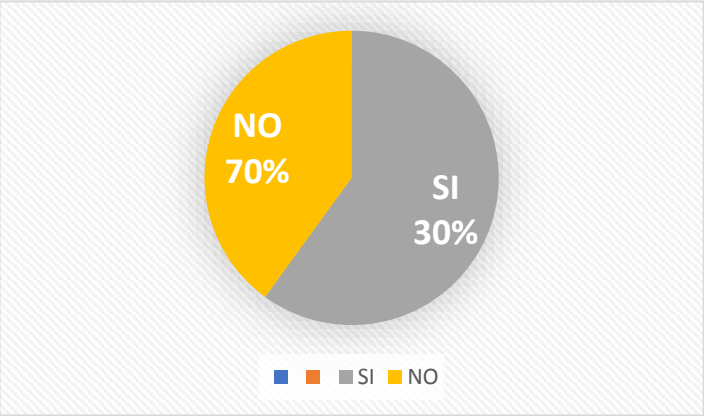


Figura 9 Pregunta 5 Acta de Finiquito
Elaborador por: Denis Vinueza
Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis:

El 30% si conoce en sitio web en donde se efectúa el Acta de Finiquito se realiza el acta de finiquito y el 70% no saben en donde se lo hace, por lo tanto, esto es una debilidad para esta entidad.

6.- ¿Conoce usted cuál es el porcentaje para determinar el valor de las horas extras?

Tabla 12
Pregunta 6 Horas Extras

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	6	60%
No	4	40%

Fuente: Investigación del Proyecto
Elaborado por: Denis Vinueza

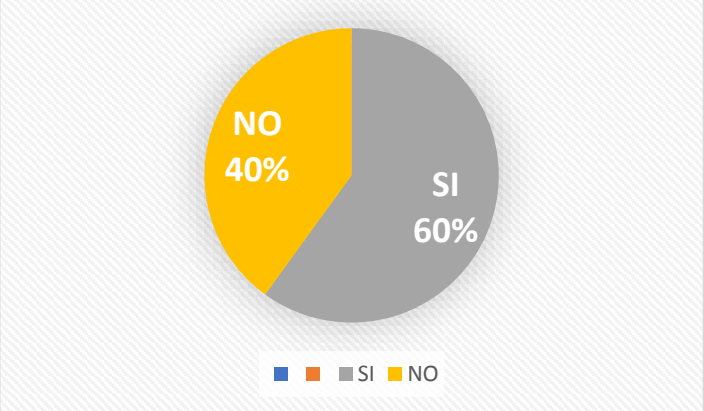


Figura 10 Pregunta 6 Horas Extras
Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborador por: Denis Vinueza

Análisis:

En relación con esta pregunta el 40% no sabe cuál es el porcentaje para calcular el valor de las horas extraordinarias, y el 60% si lo realiza.

7.- ¿Conoce usted el porcentaje para determinar el valor de las horas suplementarias?

Tabla 13
Pregunta 7 Horas Suplementarias

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	7	70%
No	3	30%

Fuente: Investigación del Proyecto
Elaborado por: Denis Vinueza

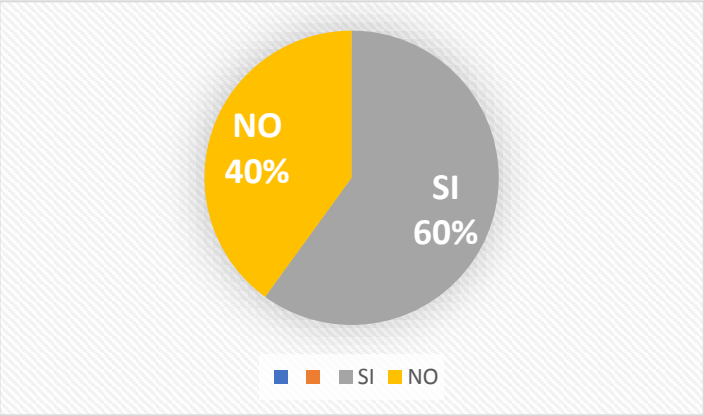


Figura 11 Pregunta 8 Horas Suplementarias
Fuente: Encuesta a trabajadores
Elaborador por: Denis Vinueza

Análisis

El 70% si conocen cual es el porcentaje para el valor de horas suplementarias y 30% no sabe cuál es el valor para poder calcular.

8.- ¿Sabe usted cuál es el recargo a pagar el valor hora de la jornada nocturna?

Tabla 14
Pregunta 8 Jornada Nocturna

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	2	20%
No	8	80%

Fuente: Investigación del Proyecto
Elaborado por: Denis Vinueza

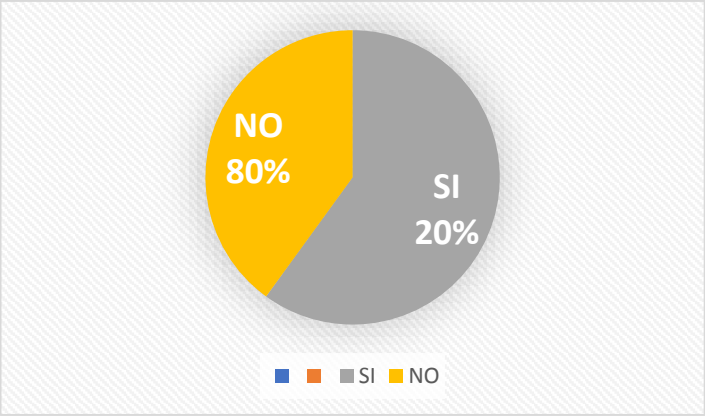


Figura 12 Pregunta 8 Jornada Nocturna
Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborador por: Denis Vinueza

Análisis:

El 20% conocen el porcentaje el pago de la jornada nocturna, mientras que el 80% desconocen su porcentaje a pagar lo cual determina que es una debilidad en la organización.

9.- ¿Conoce usted a que tiempo el trabajador tiene derecho a sus fondos de reserva?

Tabla 15
Pregunta 9 Fondos de reserva

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	8	80%
No	2	20%

Fuente: Investigación del Proyecto
Elaborado por: Denis Vinueza

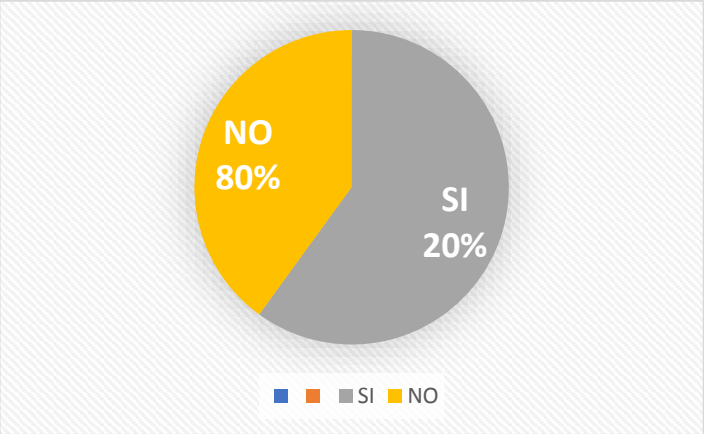


Figura 13 Pregunta 9 Fondos de reserva
Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborador por: Denis Vinueza

Análisis:

En esta pregunta el 80% si conocen cual es tiempo para recibir sus fondos de reserva y el 20% desconocen, esto es una fortaleza para la empresa.

10.- ¿Sabe usted realizar el Acta de Finiquito?

Tabla 16
Pregunta 10 Acta Finiquito

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	2	20%
No	8	80%

Fuente: Investigación del Proyecto
Elaborado por: Denis Vinueza

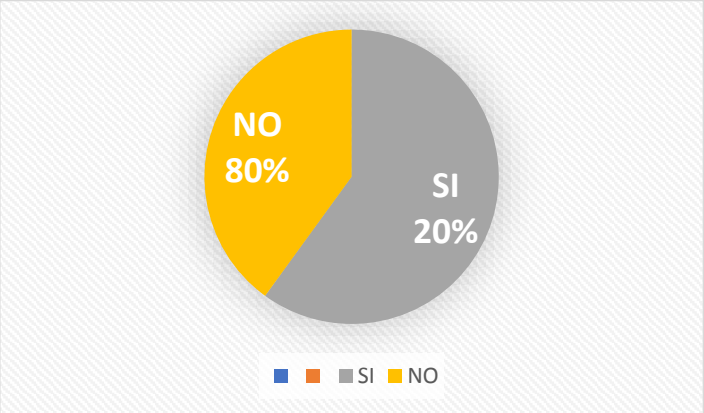


Figura 14 Pregunta 10 Acta Finiquito
Fuente: Encuesta a trabajadores
Elaborador por: Denis Vinueza

Análisis:

Solo el 20% sabe realizar un acta de finiquito lo cual esto si es preocupante para la organización con esto concluimos es una debilidad para toda la organización.

5.12 Propuesta

MINISTERIO DEL TRABAJO

INSTRUCTIVO CÁLCULOS BENEFICIOS SOCIALES Y MANEJO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES IESS YMINISTERIO DE TRABAJO

HOTEL EL CRÁTER NEBBIA S.A

el cráter
RESTAURANTE ◦ HOTEL ◦ SPA

¿Qué son los beneficios sociales?

Los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo.

¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajador?

1. Afiliación a la Seguridad Social: El trabajador debe ser afiliado (por parte del empleador) desde el primer día de trabajo.

2. Pago por horas extras y suplementarias: El trabajador tiene derecho a percibir el pago por horas extras y suplementarias, en el caso que trabaje estas horas.

3. Pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo: El trabajador tiene derecho a percibir el pago del décimo tercer sueldo en las fechas establecidas.

4. Pago del fondo de reserva: El trabajador tiene derecho a percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo.

5. Vacaciones anuales: El trabajador tiene derechos a un periodo de vacaciones laborales remuneradas.

6. Pago de la jubilación patronal: Los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

7. Licencia por paternidad: El trabajador (padre de familia) tiene derecho a un periodo de licencia por paternidad

8. Licencia por maternidad: La mujer trabajadora tiene derecho a un periodo de licencia por maternidad.

9. Pago del subsidio por maternidad: La madre trabajadora tiene derecho al subsidio por maternidad.

10. Pago de utilidades: El trabajador tiene derechos al pago por concepto de utilidades.

Horas Suplementarias

Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1.Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana.

2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno.

Cálculo

$$\frac{394}{240} x \ (HORAS\ EXTRAORDINARIAS\ TRABAJADAS)\ x \quad (2)$$

Salario mensual

8hs diarias X 30 días al mes

5.20.03 Ejemplo práctico:

Un camarero tiene una jornada de 14:00 hasta las 22:00 con un salario mensual de $394, en el mes de mayo tuvo que trabajar lo feriados de 1 de mayo y 24 de mayo de 8 horas cada día, además por solicitud de la empresa trabajo un sábado de 8:00 hasta las 12:00, entre semana un día jueves entro a laboras en una jornada de 16:00 hasta las 24:00 pero tuvo que quedarse hasta las 02h00. Calcular el valor de las horas extraordinarias comprendidas del mes de mayo.

Desarrollo

El horario de trabajo de este recepcionista es de lunes a viernes de 14:00 hasta 22:00pm con un salario mensual de $394

Tabla 17
Horario de jornada laboral

Lunes se quedó hasta las 18:00	Suma 1 hora más de su jornada laboral normal	1
Miércoles se quedó hasta 20:00	Suma 3 horas más de su jornada laboral normal	3
El día viernes ingreso 1 horas antes de su jornada normas es decir a las 8:00am	Suma 1 hora más de su jornada laboral normal	1

Fuente: Rol de Pagos
Elaborado por: Denis Vinueza

Ahora aplicamos la fórmula:

$$\frac{394}{240} \quad x \quad 7h\ jornada\ nocturna \quad x \quad 0{,}25 = \quad \$2{,}87$$

El valor por concepto de horas de jornada nocturna a recibir al mes correspondiente es de $2,87.

NOTA. -para el cálculo se debe tomar en cuenta el salario mensual que está registrado en el contrato de trabajo es decir si una persona al ingresar a una empresa en su contrato expresa que ganará $500 al mes se lo calcula con ese valor o, si recibe un aumento se lo hará con el incremento correspondiente

500/240 x (horas suplementarias) x (1,5)

Décimo tercer sueldo (art 111 código de trabajo)

Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño.

> Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario. A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada. (Codigo de Trabajo, 2019)

Como se lo puede recibir

Según el artículo 111 del código de trabajo se puede recibir de dos maneras: cada mes o anualmente esta ultima el trabajador tiene que solicitar de forma escrita para dicho pago.

Periodo del cálculo

El periodo del cálculo del décimo tercer sueldo está comprendido desde 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en curso.

Base de cálculo

- Salario mensual
- Horas suplementarias, extraordinarias, jornada nocturna +
- Comisiones
- Etc.

Como se calcula

Se suma todos los valores expresados anteriormente durante el periodo de cálculo y se lo divide para 12.

Fecha máxima de pago

Se lo puede pagar máximo hasta el 24 de diciembre según el código de trabajo.

Ejercicio práctico décimo tercer sueldo anual.

Calcule el décimo tercero el 1 de diciembre del 2018 hasta el 30 de noviembre del 2019 tomando en cuenta que siempre ha ganado el sueldo básico.

- En los meses de febrero y marzo del 2019 tiene 10% adicional de su sueldo por comisión
- El 2 y 3 de noviembre del 2019 trabajó el feriado 5 horas cada día
- El mes de noviembre del 2019 tiene 12 horas de jornada nocturna
- El mes de noviembre del 2019 tiene 5 horas suplementarias.

Desarrollo

Para el cálculo tomamos en cuenta el periodo de un año o para el pago de este décimo, es decir del 1 de diciembre del 2018 hasta el 30 de noviembre del 2019 además debemos tomar en cuenta los salarios de cada mes.

Mes de febrero y marzo del 2019 tiene un 10% adicional por comisiones

394 x 10%=39,40 es el valor adicional de febrero y marzo

Procedemos a sumar:

Febrero 2019.- $394+39.40= 433.34------sueldo correspondiente al mes.

Marzo 2019.- $394+39.40= 433.34------sueldo correspondiente al mes.

El 2 y 3 de noviembre (feriados) del 2019 trabajó 5 horas extraordinarias cada día.

$$\frac{394}{240} \quad x \quad 10h \text{ extraordinarias} \quad x \quad 2 = \quad \$32.83$$

También el mismo de (noviembre del 2019) tiene 12 horas de jornada nocturna.

$$\frac{394}{240} \quad x \quad 12h \text{ jornada nocturna} \quad x \quad 0,25 = \quad \$4,92$$

El mes de noviembre del 2019 tiene 5 horas suplementarias

$$\frac{394}{240} \quad x \quad 5h \text{ suplementarias} \quad x \quad 1.5 = \quad \$12.31$$

Ahora procedemos a calcular la remuneración a recibir del mes de noviembre del 2019.

Tabla 18
Cálculos de horas

Sueldo	394
horas Extraordinarias	32,83
Jornada Nocturna	4,92
Horas Suplementarias	12,31
Total a recibir mes de noviembre	444,06

Fuente: Rol de Pagos
Elaborado por: Denis Vinueza

A continuación, procedemos a sumar todos los valores de las remuneraciones que recibió todos los meses desde 1 de diciembre del 2018 hasta el 30 de noviembre del 2019, tal como nos muestra el siguiente diagrama.

Tabla 19
Periodo de Cálculo

Diciembre (2018)	386
Enero (2019)	394
Febrero (2019)	433,34
Marzo (2019)	433,34
Abril (2019)	394
Mayo (2019)	394
Junio (2019)	394
Julio (2019)	394
Agosto (2019)	394
Septiembre (2019)	394
Octubre (2019)	394
Noviembre (2019)	444,06
Total	4848,74

Fuente: Rol de Pagos
Elaborado por: Denis Vinueza

Y la suma adquirida lo dividimos para 12

$$\frac{4848,74}{12} = 404,06$$

El décimo tercero correspondiente a recibir del 2019 es de $ 404,06

Cálculo décimo tercero mensualizado

Para cálculo mensualizado del décimo tercero tomamos en cuenta la remuneración a recibir del mes y procedemos a dividirlo para 12

Ejemplo práctico:

Para este caso vamos a tomar los valores del mes de noviembre del 2019 del ejercicio anterior.

Noviembre 2019

Tabla 20
Horas extras del mes de noviembre

Sueldo	394
Horas extraordinarias	32,83
Jornada nocturna	4,92
Horas suplementarias	12,31
Total, a recibir mes de noviembre	444,06

Fuente: Rol de Pagos
Elaborado por: Denis Vinuez

Procedemos a dividir el valor correspondiente del mes del 2019 para 12

$$\frac{444{,}06}{12} = 37.00$$

El décimo tercero mensualizado correspondiente a recibir de noviembre del 2019 es de $37.00

Décimo Cuarto Sueldo

Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.

Periodo de cálculo

-Trabajadores de la costa y región insular: desde 1 de marzo hasta el 28 de febrero del año en curso

-Trabajadores de la sierra y región amazónica: 1 de agosto hasta el 31 de julio del año en curso

Fecha máxima de pago

-Trabajadores de la costa y región insular: fecha máxima de pago hasta el 15 de marzo

-Trabajadores de la sierra y región amazónica: fecha máxima de pago hasta el 15 de agosto

Cálculo

Los trabajadores que hayan trabajado un periodo de un año tienen derecho a un salario básico unificado, para el cálculo del décimo cuarto se toma en cuenta los días trabajados.

Fórmula

$$\frac{SALARIO\ BASICO\ UNIFICADO(394) \quad x \quad (\ dias\ laborados)}{360}$$

Ejercicio práctico décimo cuarto o sueldo

Calcular el décimo cuarto de un trabajo de la región sierra que comprende el periodo de 1 agosto del 2018 hasta el 31 de julio del 2019.

Tabla 21
Periodo de Cálculo

Agosto	2018	30
Septiembre	2018	30
Octubre	2018	30
Noviembre	2018	30
Diciembre	2018	30
Enero	2019	30
Febrero	2019	30
Marzo	2019	30
Abril	2019	30
Mayo	2019	30
Junio	2019	30
Julio	2019	30
		Total 360

Fuente: Rol de Pagos
Elaborado por: Denis Vinueza

A continuación, aplicamos la siguiente fórmula:

$$\frac{SALARIO\ BASICO\ UNIFICADO(394) \quad x \quad (360)}{360} = 394$$

El décimo cuarto de este trabajador es de $394

Nota. - para el cálculo del décimo cuarto siempre se contabiliza los días laborados de cada mes, teniendo en cuenta que todos los mees son de 30 días laborales.

Fondos de reserva (art 196 código de trabajo)

Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado. El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo, IESS es el recaudador de este fondo de reserva de los empleados

Quienes tiene derecho a los fondos de reserva

Tienen derecho a este fondo todo trabajador que labore en relación de dependencia y que haya trabajo 12 meses de trabajo.

Cuando se lo puede retirar

Se lo puede retirar a partir del mes 13.

Base de cálculo

Para determinar el fondo de reserva se tomará en cuenta los sueldos o salarios ganados en ese año más los pagos de horas suplementarias, extraordinaria, la comisiones etc.

Fórmula de Cálculo

Sueldo bruto, horas extras, jornada nocturna, comisiones=el valor lo dividimos para doce.

Ejercicio práctico fondos de reserva

Calcular el fondo de reserva perteneciente al mes de enero tomando en cuenta que este trabajador tiene un sueldo mensual de $500, también realizo $20,83 por concepto de horas extraordinarias y $15,62 en horas suplementarias, también posee %2,60 en horas de jornada nocturna y una comisión del $50

Tabla 22
Datos de Horas Extras

Sueldo	500
Horas extraordinarias	20,83
Horas suplementarias	15,62
Jornada nocturna	2,6
Comisión	50
Total	589,05

Fuente: Base de Datos
Elaborado por: Denis Vinueza

Ahora procedemos a multiplicar 589,05 x 8.33%= 49,06 este es el valor a recibir por concepto de fondos de reserva del mes de enero, así se lo va realizando con todos los meses del año.

5.22 Utilidades (art 97 código de trabajo)

El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier

edad. El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa. Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

Cargas familiares

Se refiere a los hijos menores de 18 años que posea el trabajador, también a hijos con discapacidad no importando la edad que tenga y los cónyuges y los convivientes en unión de hecho legalmente reconocida

Forma de cálculos

Fórmula de cálculo correspondiente al 10% solo a trabajadores es la siguiente

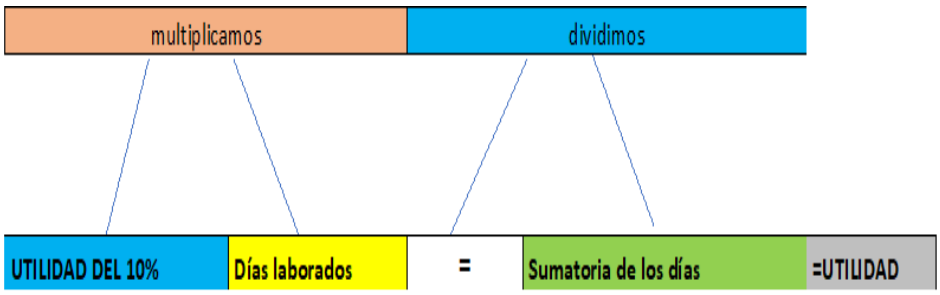


Figura 15 Fórmula de cálculos de Utilidades
Fuente: Instructivo de Analista de Nomina Solari
Elaborado por: Denis Vinueza

La utilidad percibida del año 10% se multiplica por los días laborados de cada trabajador, dividimos el resultado para lo sumatoria del total de los días laborados de los trabajadores y nos da como resultado la utilidad que le corresponde solo al trabajador.

Ejemplo práctico

La utilidad de la empresa de este año fue de $45000 esta empresa posee 4 trabajadores con las siguientes cargas familiares:

- Trabajador 1 posee 1 carga familiar, trabajo año completo
- Trabajador 2 posee 3 cargas familiares, trabajo 17 días
- Trabajador 3 posee 2 cargas familiares, trabajo 295 días
- Trabajador 4 sin cargas familiares, trabajo 320 días

A continuación, vamos a sacar las utilidades solo de los trabajadores es decir sin las cargas familiares.

PASO 1

Obtenemos el 10% de la utilidad de la empresa solo para el trabajador que es de $4500

$45000 x 10% = 4500

$4500 es la utilidad que le corresponde a los cuatro trabadores

PASO 2

Aplicamos la fórmula para cada trabajador:

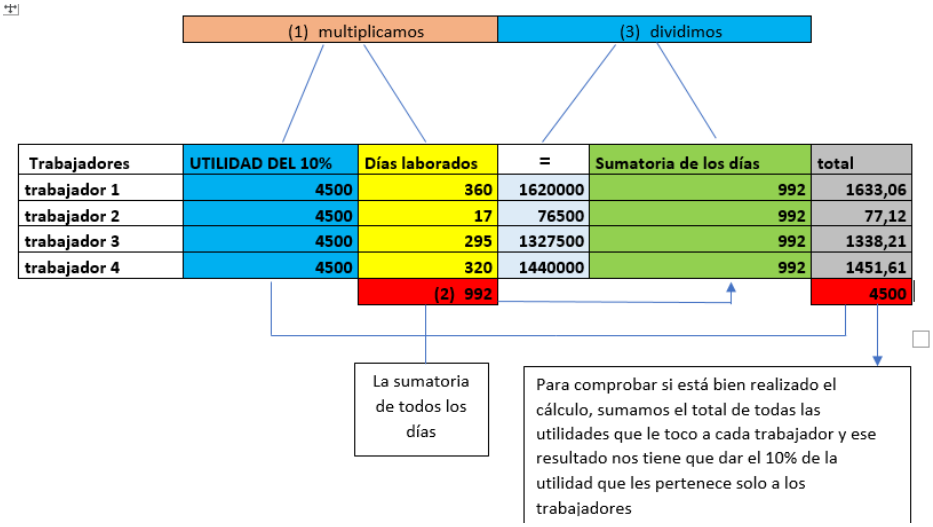


Figura 16 Fórmula de cálculos de Utilidades
Fuente: Instructivo de Analista de Nomina Solari
Elaborado por: Denis Vinueza

Fórmula de cálculo para cargas familiares:

Para el cálculo de las cargas familiares de los trabajadores aplicaremos la siguiente formula.

Número de cargas, multiplicamos por los días trabajados del empleado y lo volvemos a multiplicar por el 5% de la utilidad a este resultado lo dividimos para cinco y lo multiplicamos por la sumatoria de los días multiplicados y nos da el resultado final

Ejemplo práctico

PASO 1

Obtenemos el 5% de la utilidad de la empresa de las cargas familiares del trabajador que es de $2250

$45000 x 5% = %2250

$2250 es la utilidad que le corresponde a los cuatro trabadores

PASO 2

Aplicamos la fórmula para cada trabajador:

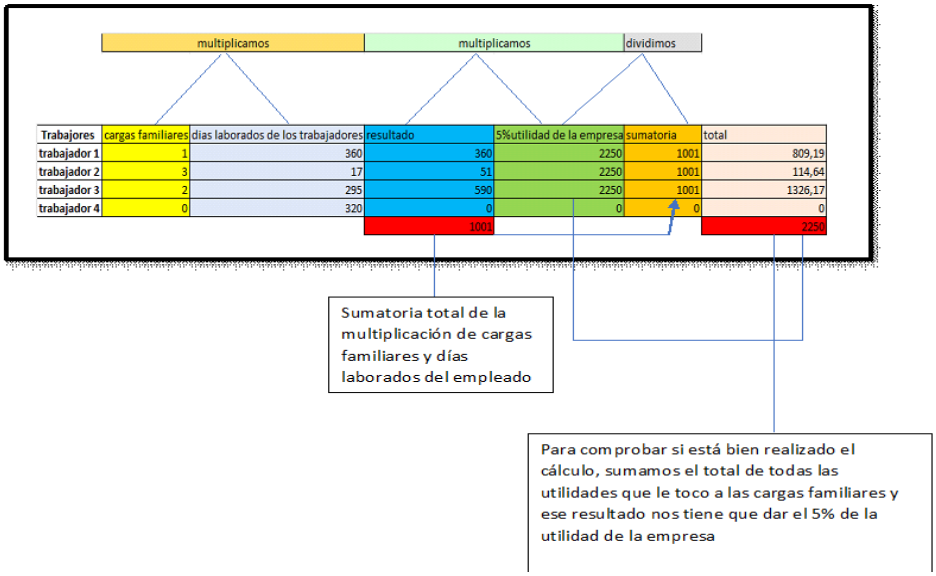


Figura 17 Formula de cálculos de Utilidades
Fuente: Instructivo de Analista de Nomina Solari
Elaborado por: Denis Vinueza

Vacaciones anuales (art 69 código de trabajo)

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones, el trabajador también podrá acumular hasta 3 años y gozarla en el 4 año.

Fórmula de cálculo

Para calcular el valor a recibir por concepto de vacaciones aplicamos la siguiente formula

$$\frac{\text{remuneración que percibió en un año}}{24}$$

Ejercicio práctico:

Un trabador ingreso a trabajar el 2 de abril del 2018 ya a cumplido un año de trabajo lo cual le corresponde por ley sus vacaciones anuales que las hará uso el 2 de abril del 2019, su sueldo en todo este periodo fue de $450, excepto los meses de noviembre que recibió $500, diciembre $550 y marzo de $490, calcule el monto de las vacaciones del presente periodo.

Tabla 23
Periodo de Cálculo

1.-abril 2018	450
may-18	450
jun-18	450
jul-18	450
ago-18	450
sep-18	450
oct-18	450
nov-18	500
dic-18	550
ene-19	450
feb-19	450
31.-marzo 2019	490
Total	5590

Fuente: Base de Datos
Elaborado por: Denis Vinueza

Cuando al trabajador se le debe días de su periodo de vacaciones aplicamos la siguiente fórmula.

$$\frac{\text{monto} \quad x \quad \text{dias por pagar}}{360}$$

Ejemplo práctico

Una persona ingreso a trabajar el 1 de junio del 2017, todos los años ha ganado el básico correspondiente, excepto los meses de enero y febrero que siempre ha recibido un 10% por comisión del 2018, además el primer periodo de vacaciones solo gozo 10 días de vacaciones. Calcule el monto de vacaciones a recibir del presente periodo y de los días que se le debe, en este caso el primer periodo solo gozo 10 días lo cual le adeudamos 5 días.

Primer Periodo

El primer periodo corresponde desde el 1 de junio del 2017 hasta el 31 de junio del 2019.

Tabla 24
Periodo de Cálculo

Jun-17	375
Jul-17	375
Ago-17	375
Sep-17	375
Oct-17	375
Nov-17	375
Dic-17	375
Ene-18	424,6
Feb-18	424,6
Mar-18	386
Abr-18	386
May-18	386
Total	4632,2

Fuente: Base de Datos
Elaborado por: Denis Vinueza

Aplicamos la fórmula

$$\frac{(\text{monto } 4632{,}20) \text{ x } (5 \text{ días por pagar})}{360} = 64{,}34$$

El monto a pagar de este periodo es de **64,34**

Segundo Periodo

El segundo periodo comprende desde el 1 de junio del 2018, hasta el 31 de junio del 2019.

Tabla 25
Periodo de Cálculo

jun-18	386
jul-18	386
ago-18	386
sep-18	386
oct-18	386
nov-18	386
dic-18	386
ene-19	394
feb-19	394
mar-19	394
abr-19	394
may-19	394
total	4672

Fuente: Base de Datos
Elaborado por: Denis Vinueza

Aplicamos la fórmula $\frac{4672}{24} = 194{,}67$

El monto a pagar de este periodo es de 194,67

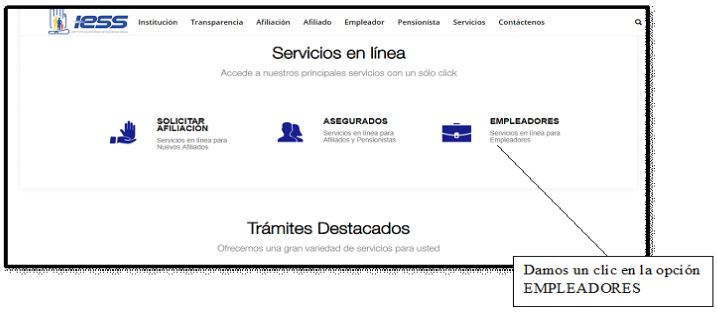
El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una entidad, cuya organización y funcionamiento se fundamenta en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Se encarga de aplicar el Sistema del Seguro General Obligatorio que forma parte del sistema nacional de Seguridad Social.

Actualmente esta entidad cuenta con una plataforma o sitio web en donde los afiliados y empleadores pueden realizar las diferentes gestiones que ofrece el IESS facilitando los procesos y optimizando tiempo. Para este caso vamos analizar como el empleador puede trabajar dentro de este sistema

Ingreso a empleadores

Al ingresar a la página del IESS (www.iess.gob.ec) nos aparece esta pantalla, vamos a realizar un clic en la sección de empleadores



A continuación, son despliega una pantalla así.

Para el ingreso y hacer el uso en el sistema de empleadores datos un clic la opción ***reducción de intereses***

Luego se despliega la siguiente pantalla.

Figura 18 Ingreso al sistema del IESS
Fuente:Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Elaborado por: Denis Vinueza

Esta pantalla es el sitio del empleador o de la empresa en donde se realizar los diferentes trabajos o peticiones legales que exige el gobierno para un desarrollo favorable.

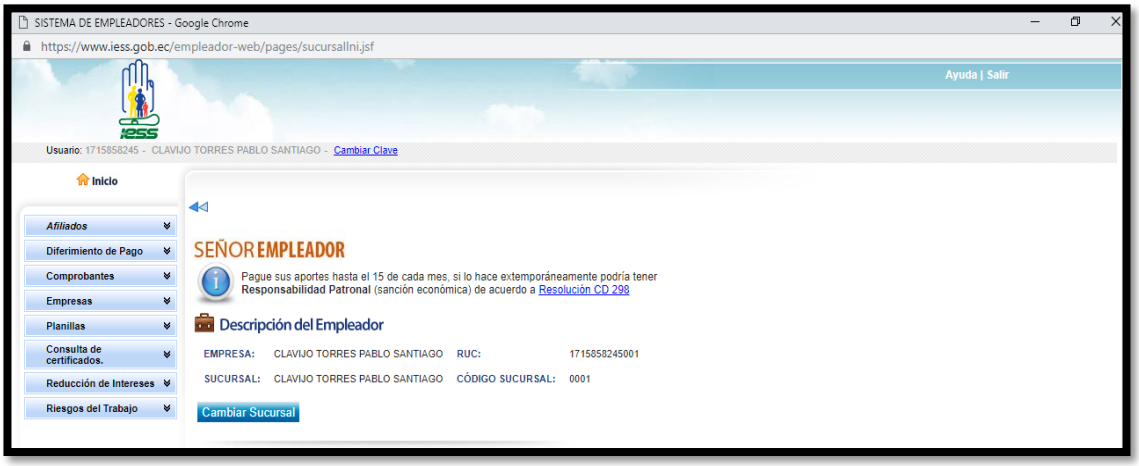


Figura 19 Ingreso Portal de Empleadores
Fuente: Instituto Ecuatoriano de seguridad Social
Elaborado: Denis Vinueza

Aviso de Entrada

Es donde el empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días según el Art. 73 de la Ley de Seguridad Social.

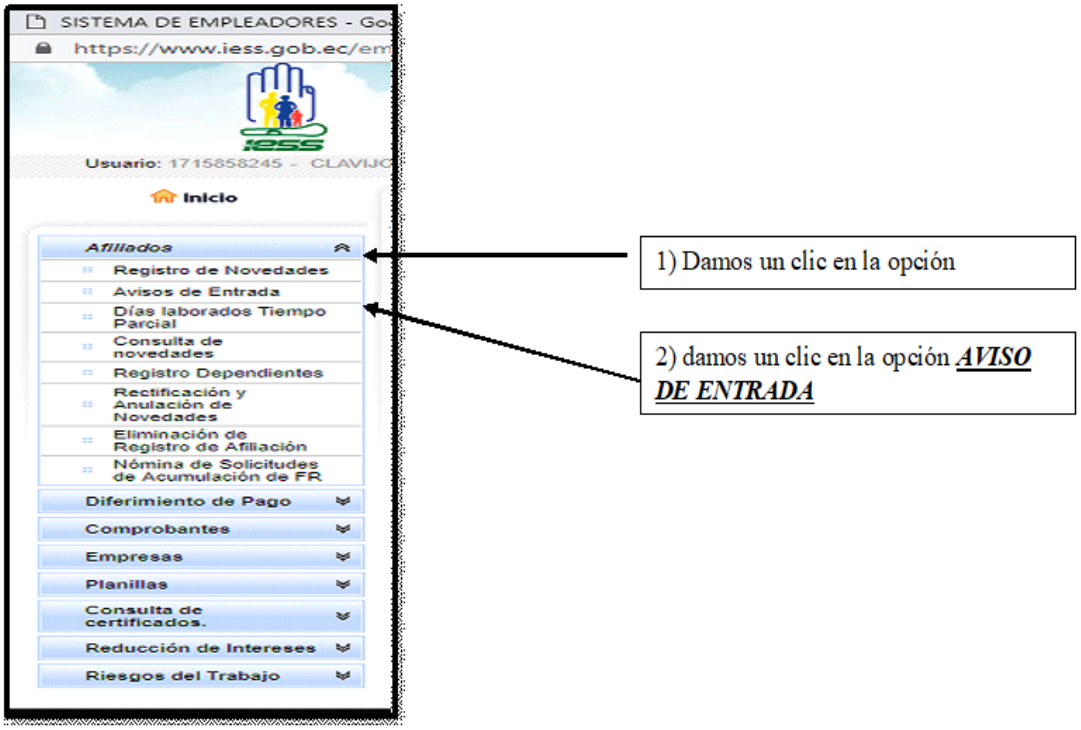
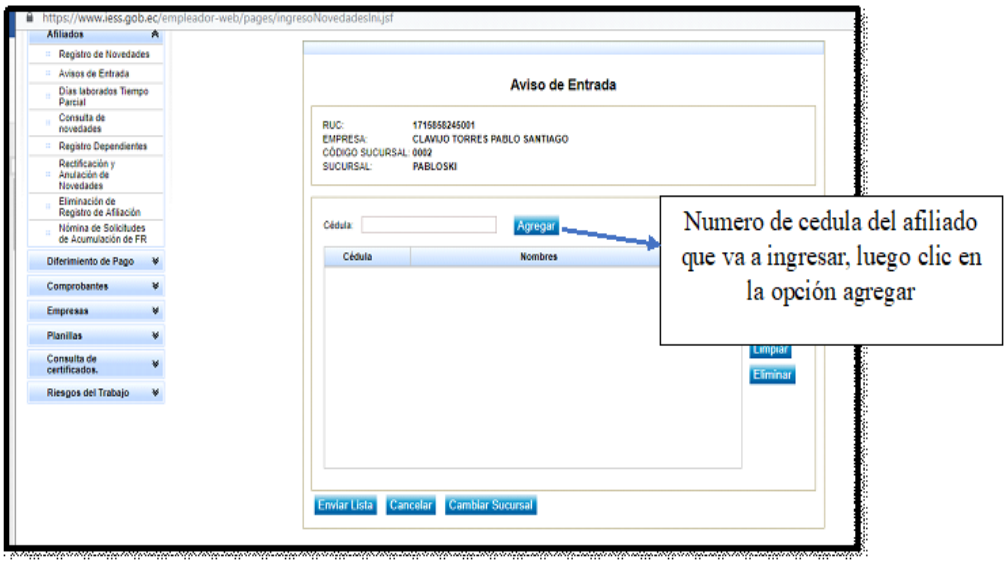
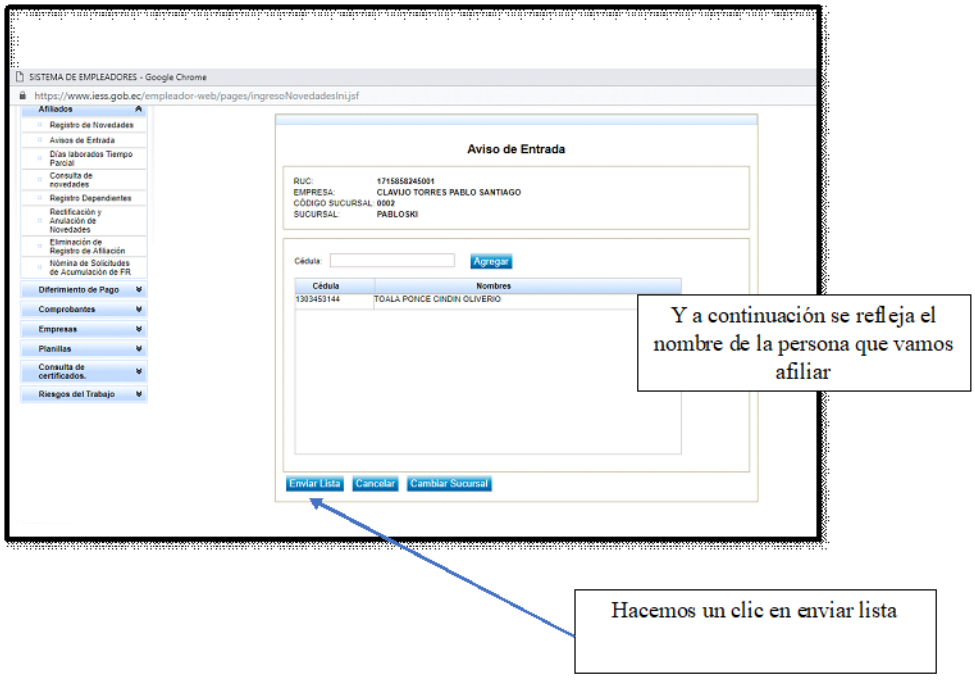


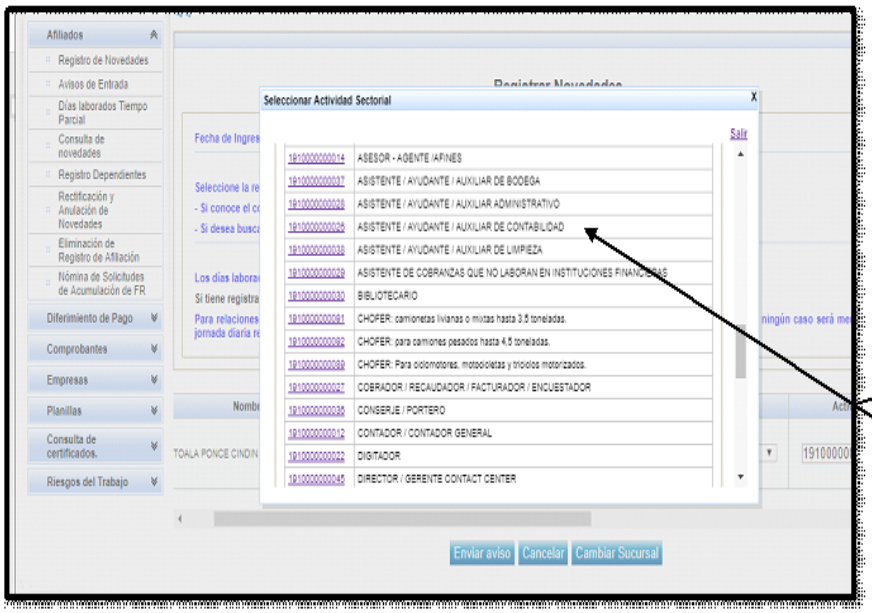
Figura 20 Ingreso al Portal de Empleadores
Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Elaborado por: Denis Vinueza

Luego nos muestra las siguientes pantallas, aquí es donde ingresamos los datos del trabajador para poder legalizar su entrada a la empresa y a la afiliación social.





Después nos muestra esta pantalla en donde vamos a rellenar los campos vacio que nos solicita el sistema.



Nos aparece al tipo de sector en donde va a trabajar, aqui escogemos el tipo de puesto donde va a ejercer su trabajo esta persona, en este caso damos clic en "Asistente/ayudante/ auxiliar de contabilidad"

actividades el nuevo colaborador, esto sirve para el cálculo de afiliación tanto empleadores como obreros en la mayoría de los casos se escoge la opción de código de trabajo

Actividad sectorial es el cargo que va a realizar esta persona damos un click en "***Buscar***"

En esta ventana aperecen difentes códigos de los diferentes sectores de trabajo,

escogemos la opcion correcta

En esta opcion permite realizar diferentes tipos de modificacion como por ejemple cambio de sueldo, cambios de horarios, aviso o eliminacion de salidas.

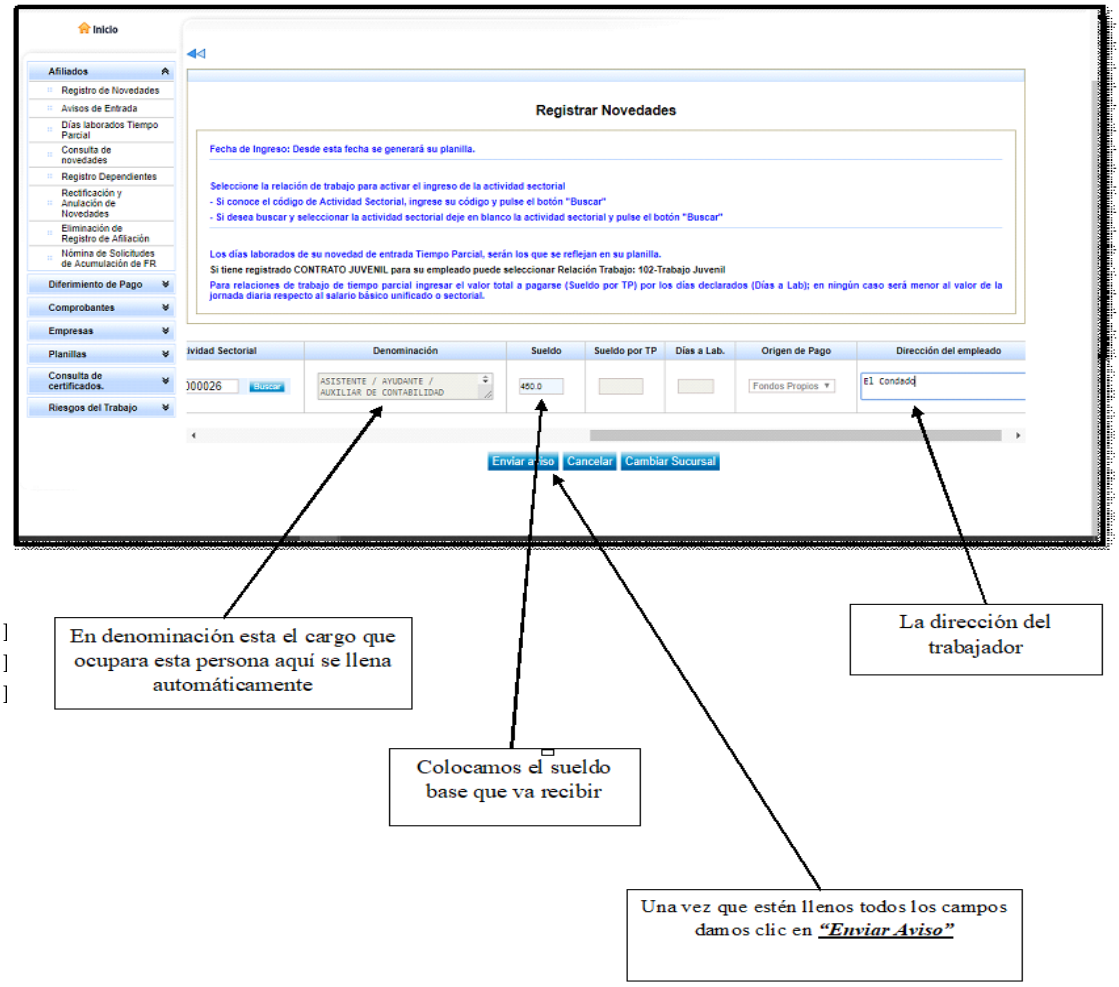
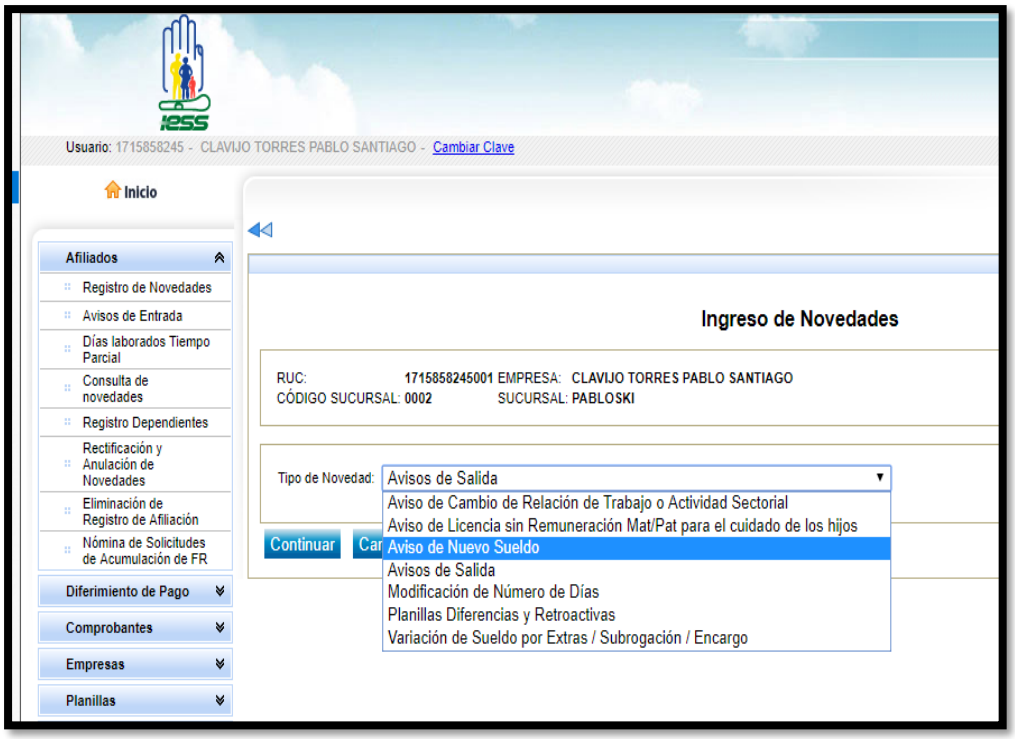


Figura 21 Ingreso al Portal de Empleadores
Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Elaborado por: Denis Vinueza

Registro de Novedades



En la opción de registro de novedades vamos a tener diferentes opciones, así como los indica el gráfico.

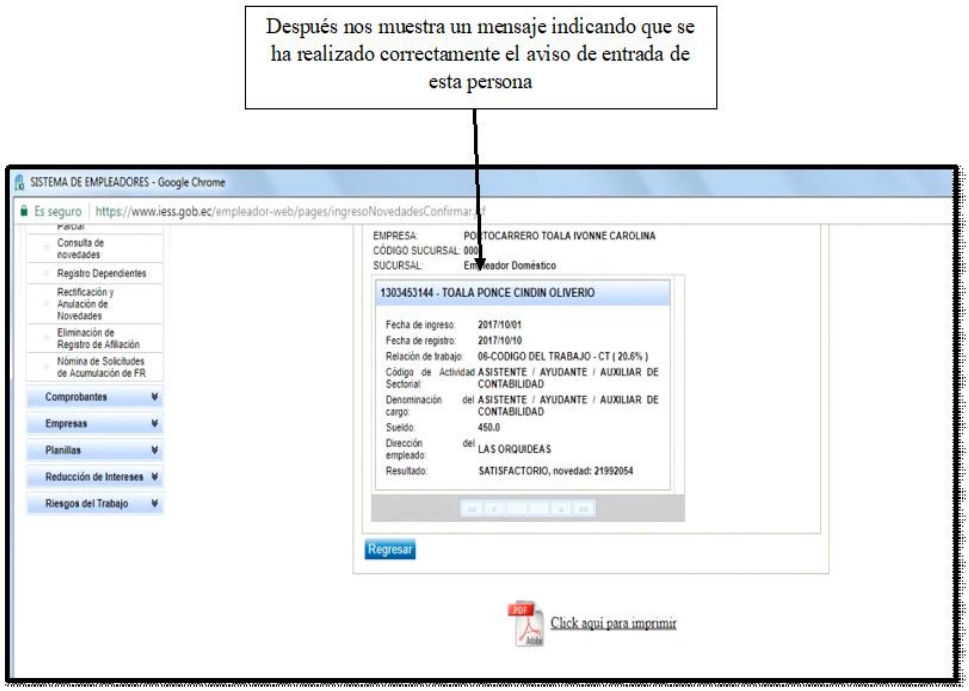


Figura 22 Ingreso al Portal de Empleadores
Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Elaborado por: Denis Vinueza
Figura 30 Ingreso al Portal de Empleadores
Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Elaborado por: Denis Vinueza

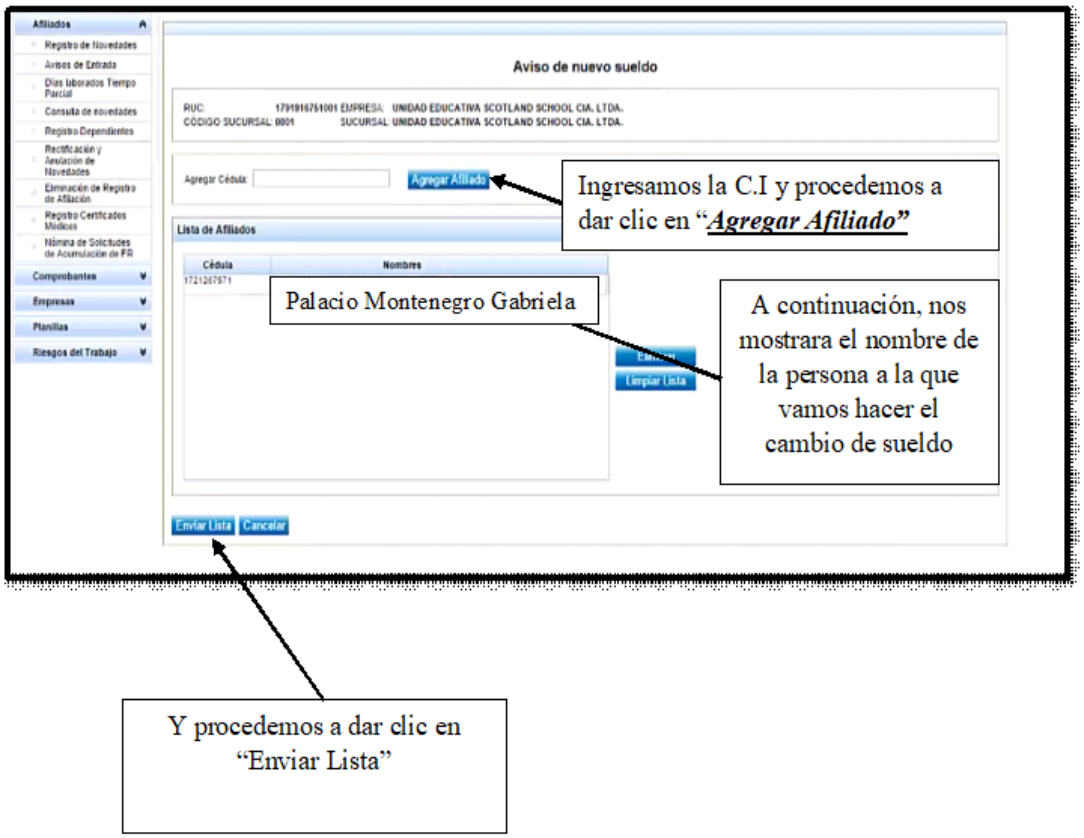


Figura 23 Ingreso al Portal de Empleadores
Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Elaborado por: Denis Vinueza

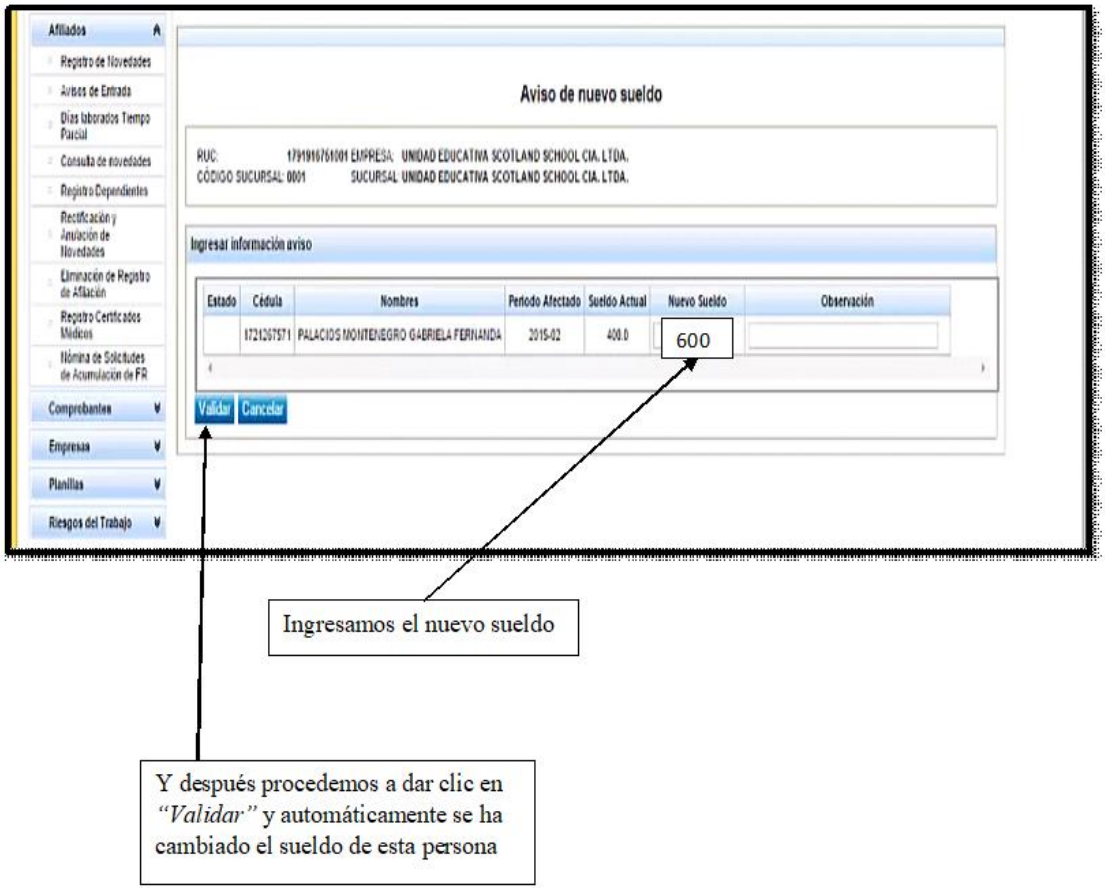


Figura 24 Ingreso al Portal de Empleadores
Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Elaborado por: Denis Vinueza

Y así procedemos a realizar los registros de novedades de la misma manera en la que realizamos en con dicho ejemplo.

Consulta de novedades

Aquí nos revisar el historial laboral del trabajador.

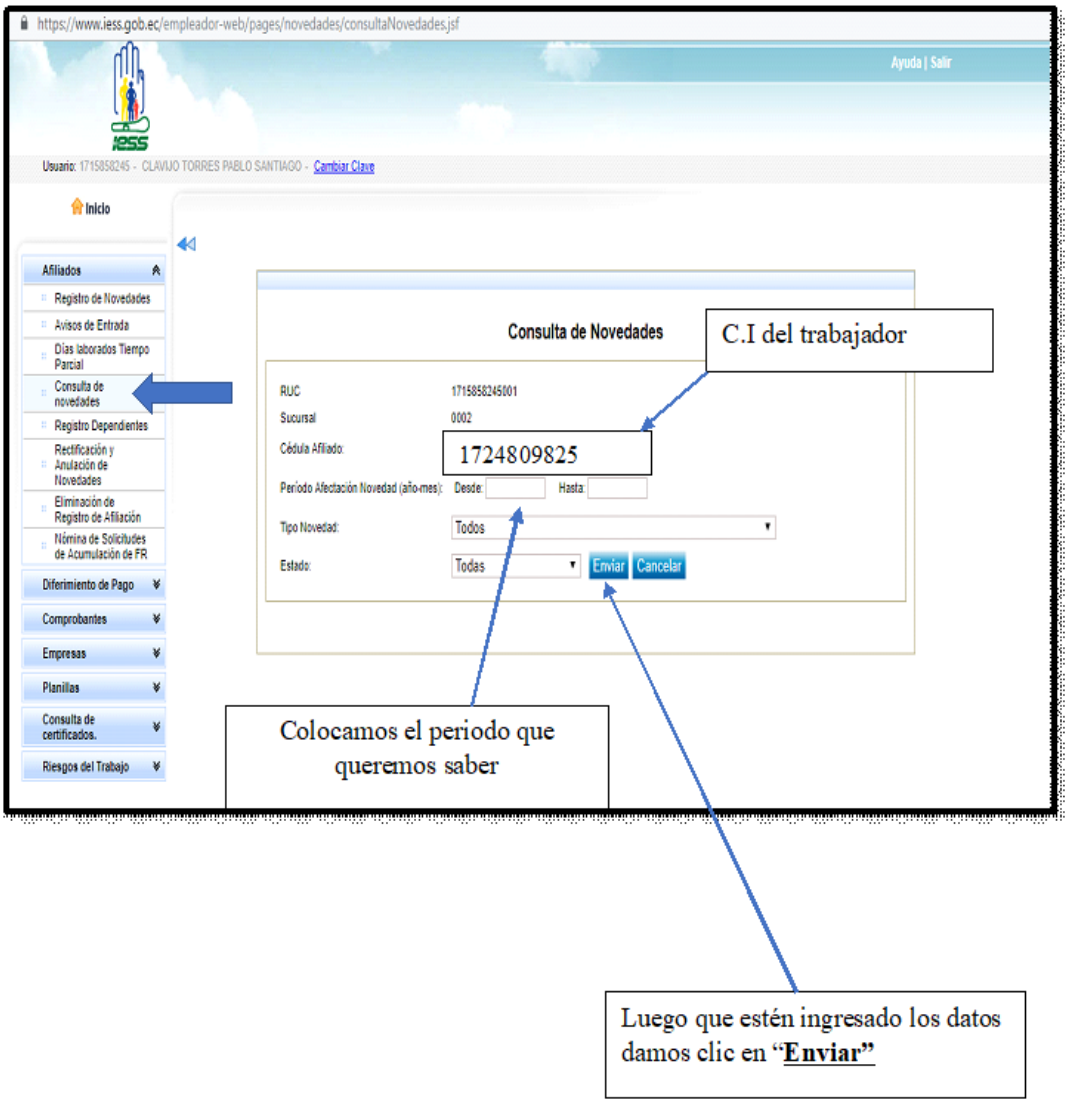
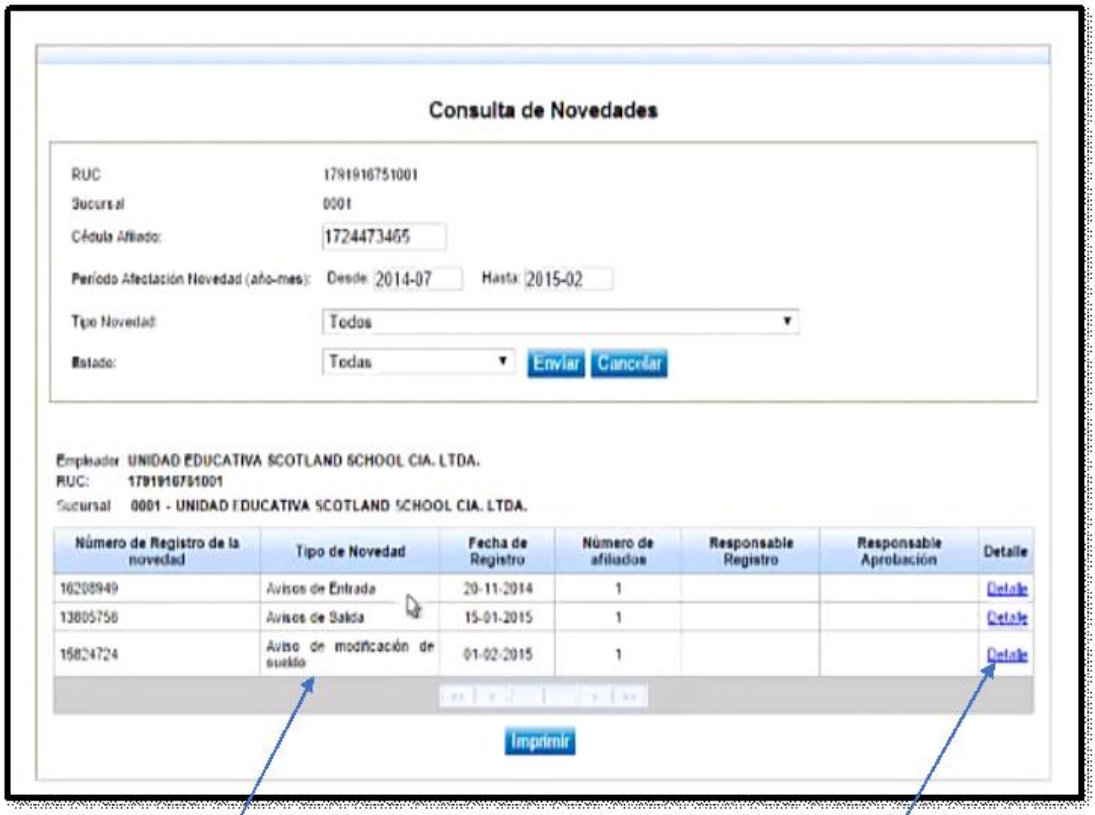


Figura 25 Ingreso al Portal de Empleadores
Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Elaborado por: Denis Vinueza

Luego se nos aparece la siguiente ventana

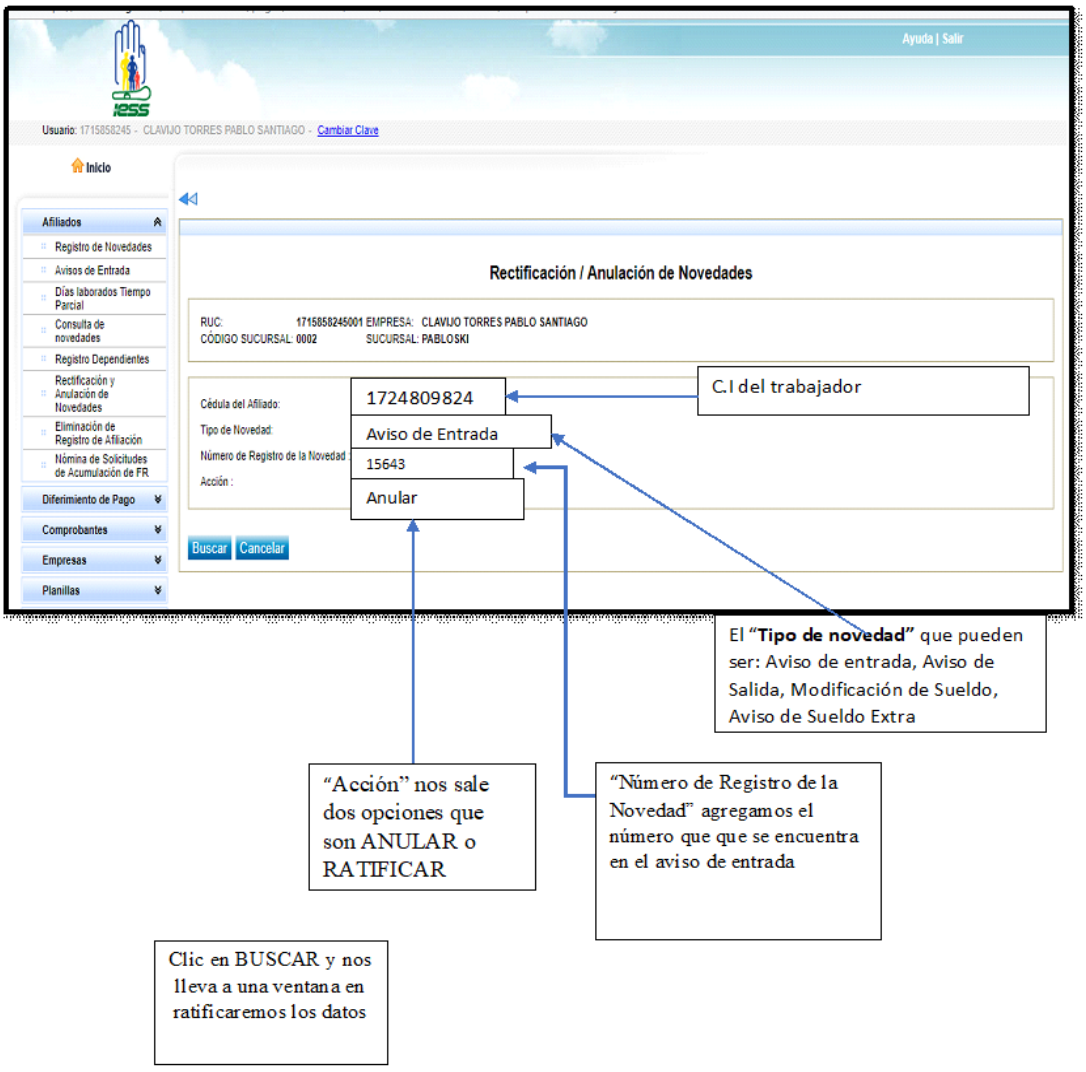


Aquí nos muestro todos los registros del trabajador como son los avisos de entrada, los avisos de salida, modificación de sueldos

Y si queremos ver más detallada la información damos un clic en "**Detalle**"

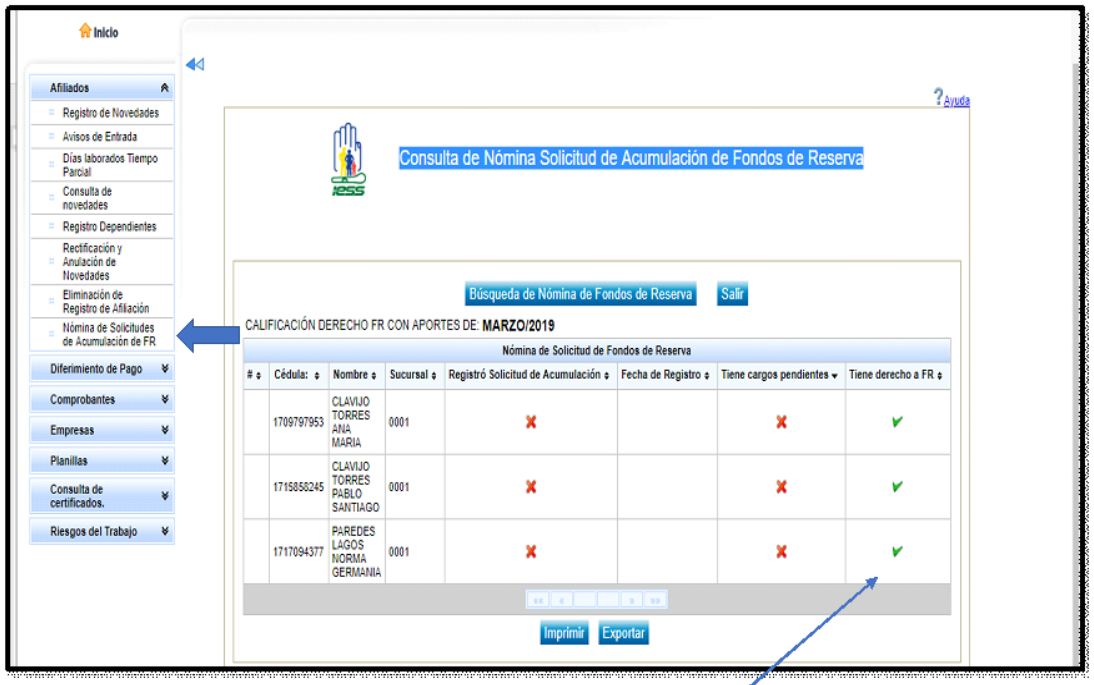
Rectificación / Anulación de Novedades

Esta opción nos ir ve para ratificar alguna información errónea como puede ser un aviso entrada, avisos de salida, variación de sueldos etc.



Consulta de Nómina Solicitud de Acumulación de Fondos de Reserva

En esta opción nos permite revisar si los trabajadores tienen derecho a recibir sus fondos de reserva.



Aquí podemos mirar si esta con un visto significa que tiene derechos a sus fondos de reservar, o si esta un x quiere decir que esta persona no tiene derecho a sus fondos de reserva ya porque recibe de forma mensualizada o porque aun no cumple los 12 meses

Comprobantes

En esta opción no permite revisar todos los comprobantes que se haya emitido por parte de la empresa los cuales pueden ser fondos de reservar, pago de aporte al IESS o pagos de préstamos, sirven para compaginar con la contabilidad de la empresa y también el descuento de cada mes de los sueldos de cada de los trabajadores lo cual es debitada de la cuenta bancaria de la organización

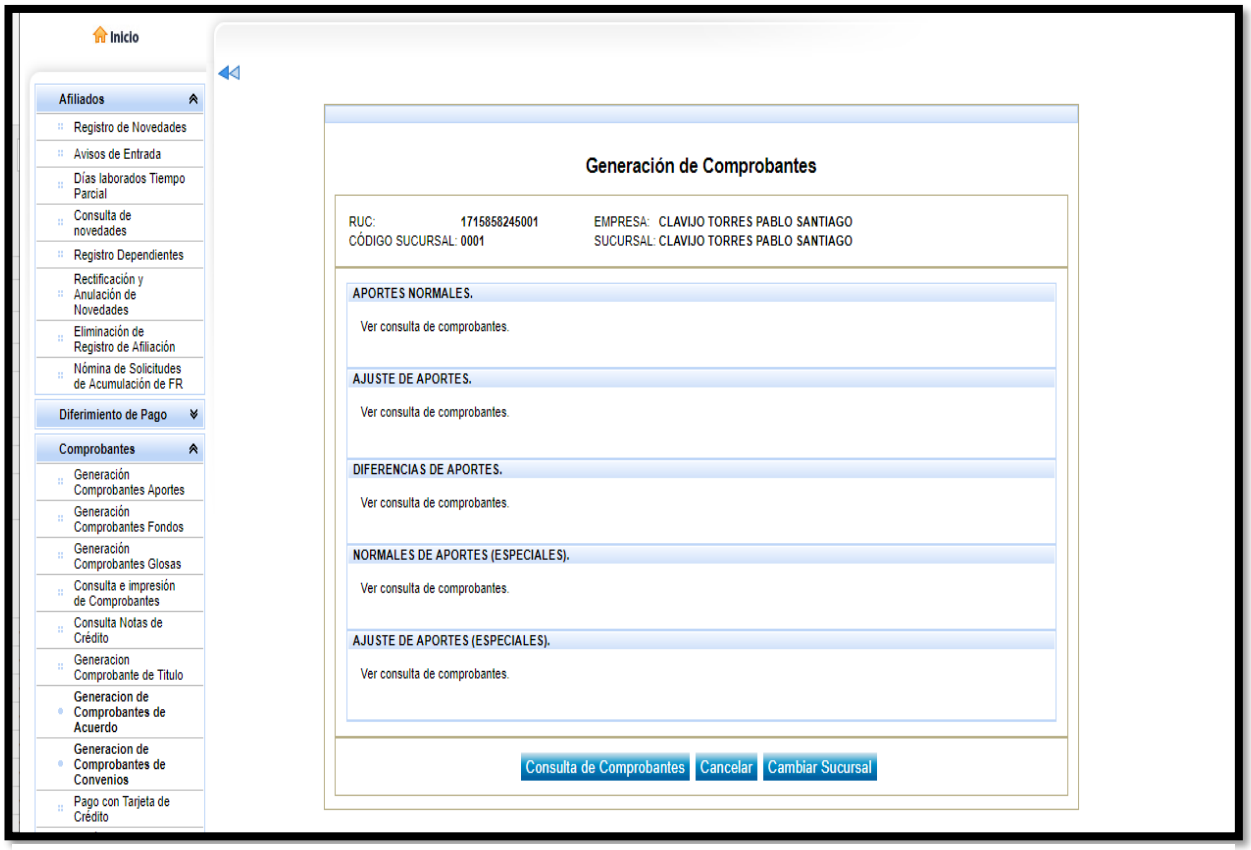
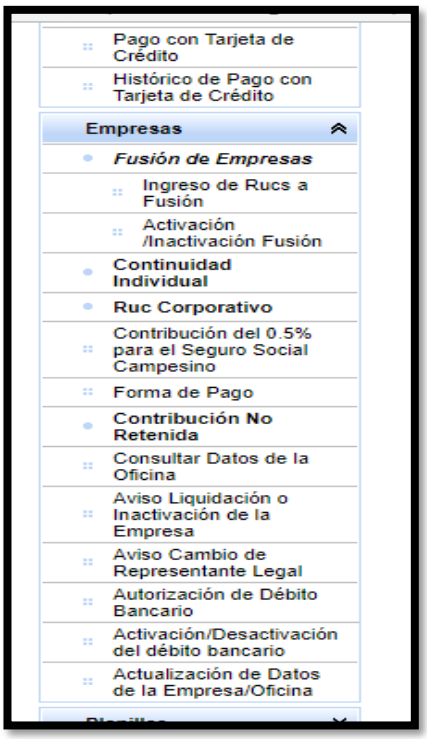


Figura 35 Ingreso al Portal de Empleadores
Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Elaborado por: Denis Vinueza

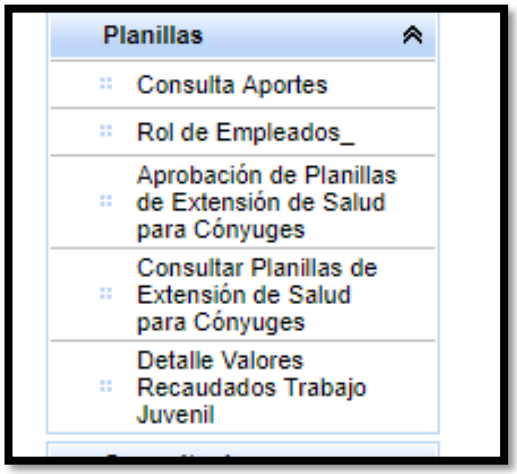
Empresas

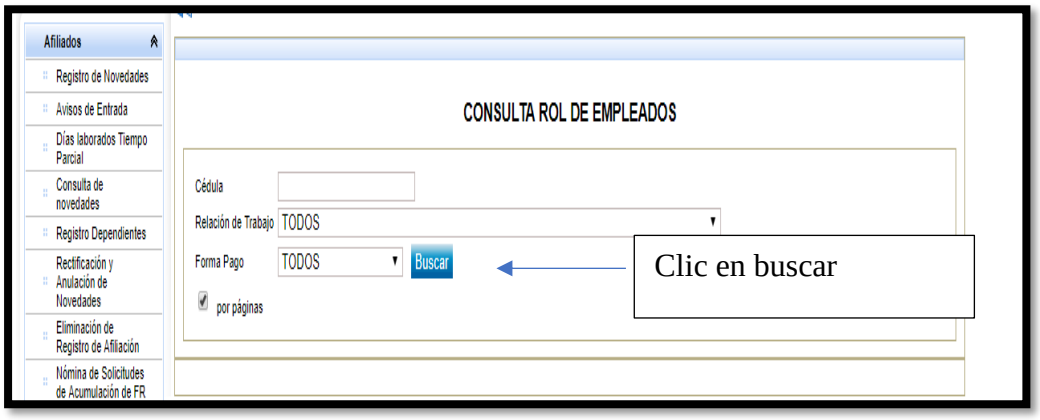
Esta opción nos permite realizar varias actividades por ejemplo la fusión o la unión de dos o mas empresas, en donde tenemos que registra el R.U.C de cada una de estas o también en caso de la liquidación o el cese de funciones de la organización ,también podemos realizar el cambio del representante legal de la empresa ,otra opción es la autorización del debito bancario para el pago de sueldos de trabajadores o simplemente la actualización de datos de la empresa como por ejemplo el domicilio, número de teléfono, etc.



Planillas

Aquí no permite ver el rol de pago que se le emite cada mes a los trabajadores





Y no llevara a una ventana en donde consta todos los roles de los trabajadores de la

Empresa.

Rol de Empleados

N°	Nombre	Cédula	Actividad	Actividad Sectorial	Relación de Trabajo	Forma Pago	% Aporte Normal	% Cesantía Adicional	Sueldo	Sueldo Extra	Num Días Mod	Valor Días Mod	Total Afiliado
1	CLAVIJO TORRES ANA MARIA	1709797953	TRABAJADOR EN GENERAL	1918200000100	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.6	0.0	394.00	0.00	0	0.00	394.00
2	CLAVIJO TORRES PABLO SANTIAGO	1715858245	TRABAJADOR EN GENERAL	1918200000100	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.6	0.0	394.00	0.00	0	0.00	394.00
3	PAREDES LAGOS NORMA GERMANIA	1717094377	TRABAJADOR EN GENERAL	1918200000100	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.6	0.0	394.00	0.00	0	0.00	394.00
								Total Rol	1,182.00	0.00		0.00	1,182.00

Clic en "Exportar" → Exportar Exportar

Y nos muestras el sueldo de cada trabajador.

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Consulta Rol Empleados

Fecha : 29/04/2019

Información de la Empresa

Nombre del Empleador: CLAVIJO TORRES PABLO SANTIAGO

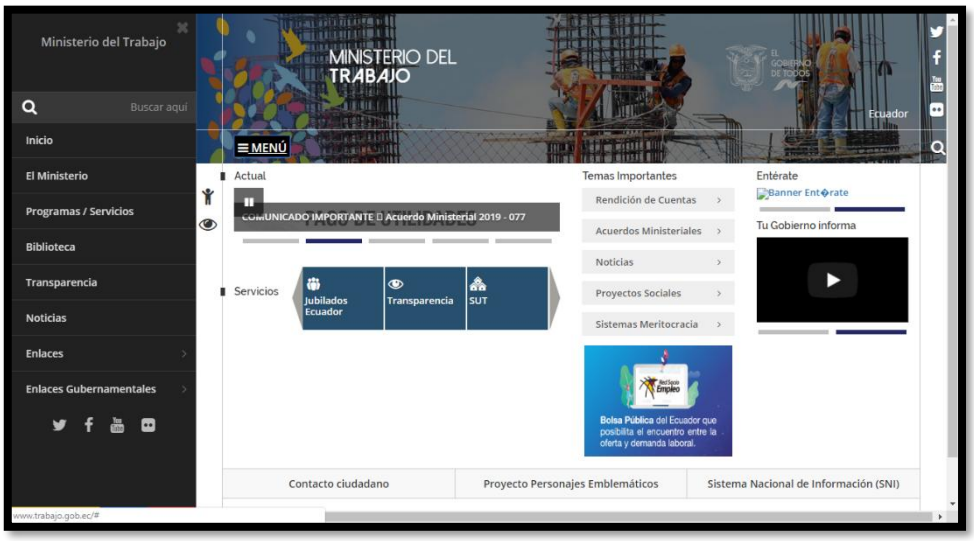
Ruc: 1715858245001

Nombre Sucursal: 0001 CLAVIJO TORRES PABLO SANTIAGO

N°	Nombre	Cédula	Actividad	Actividad Sectorial	Relación de Trabajo	Forma Pago	% Aportación	% Cesantia Aportacion	Sueldo	Sueldo Extra	Días mod	Valor días Mod	Total Afiliado
1	CLAVIJO TORRES ANA MARIA	1709797953	TRABAJADOR EN GENERAL	1918200000100	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.6	0.0	394.00	0.00	0	0.00	394.00
2	CLAVIJO TORRES PABLO SANTIAGO	1715858245	TRABAJADOR EN GENERAL	1918200000100	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.6	0.0	394.00	0.00	0	0.00	394.00
3	PAREDES LAGOS NORMA GERMANIA	1717094377	TRABAJADOR EN GENERAL	1918200000100	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.6	0.0	394.00	0.00	0	0.00	394.00
				Total Rol					1182.00	0.00		0.00	1182.00

MINISTERIO DE TRABAJO

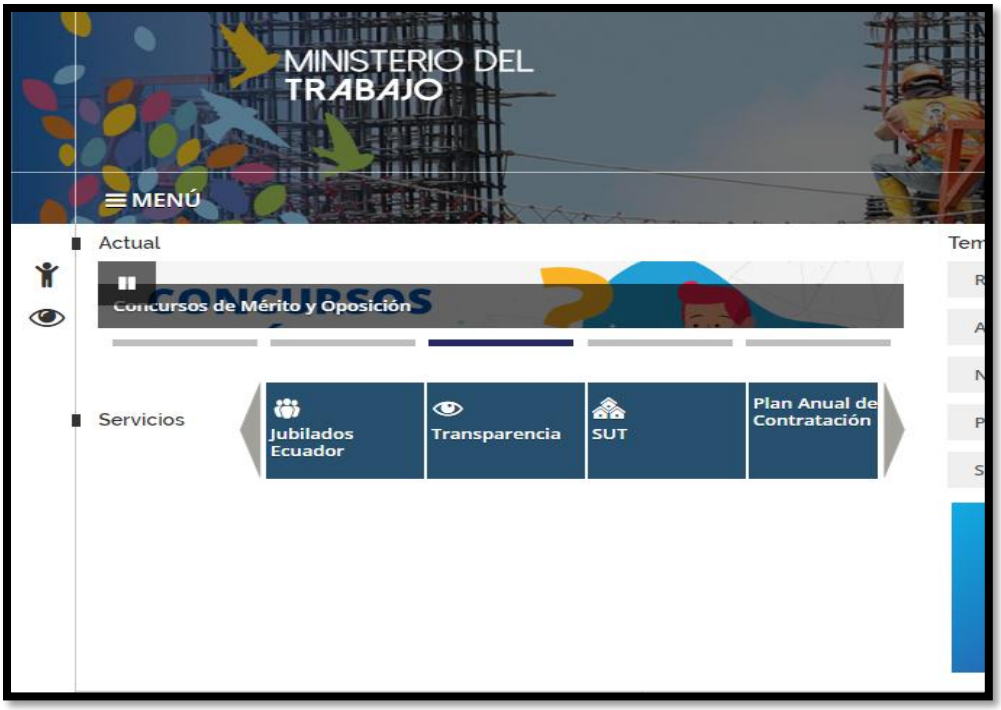
La página del Ministerio de Trabajo es una de las plataformas más importante de este país en las cuales por este medio podemos registrar varias actividades como son la legalización de contratos, revisar el historial laboral de cada trabajador etc.



En esta página se realiza uno de los documentos más importantes lo cual es el Acta de Finiquito es ahí donde se registra la salida del trabajador ya sea por despido intempestivo o renuncia voluntaria etc.

Ahora vamos a revisar como se elabora un acta de finiquito.

Primero ingresamos a la página www, ministerio de trabajo.com.ec y escogemos la opción Servicio Único del Trabajador que en sus siglas son SUT damos un clic.



Y después nos aparece la siguiente pantalla.

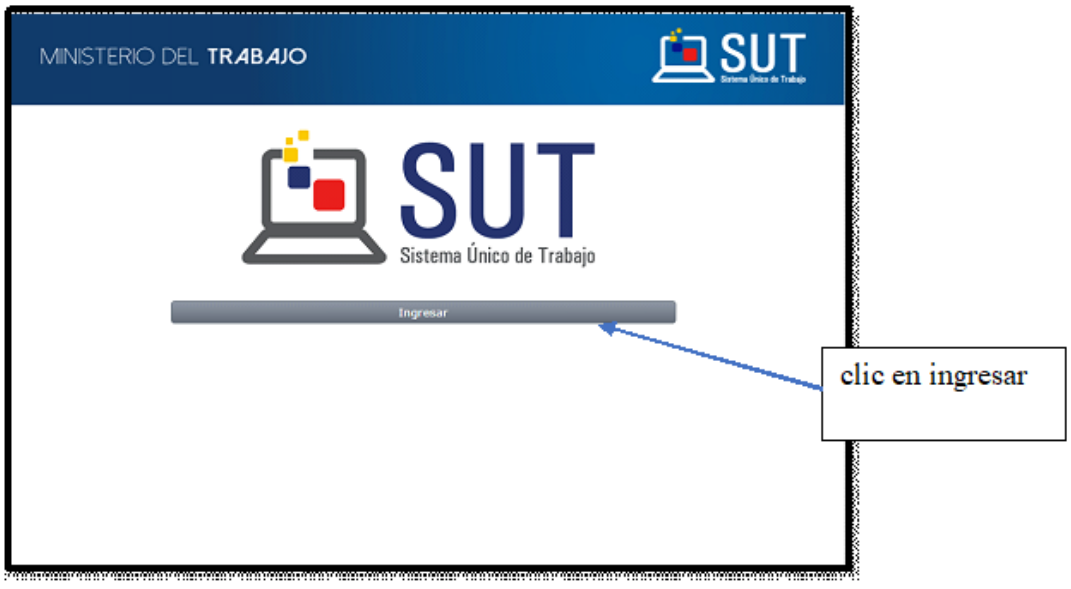
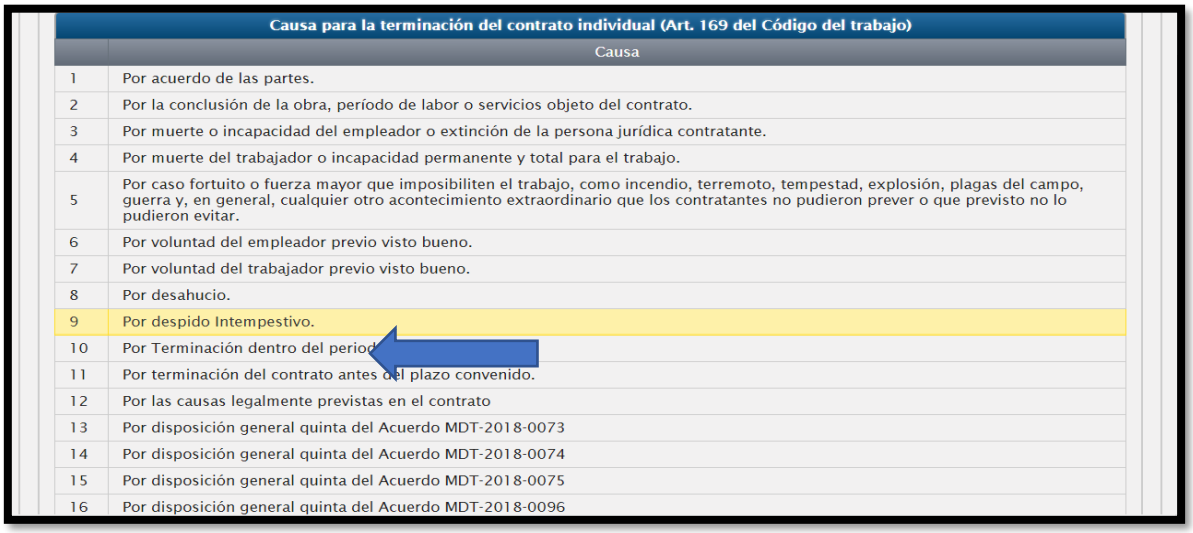


Figura 26 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT
Fuente: Ministerio de Trabajo
Elaborado por: Denis Vinueza

Ingresamos los datos que nos solicita

Figura 27 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT Acta de Finiquito
Fuente: Ministerio de Trabajo
Elaborado por: Denis Vinueza

Luego escogemos la opción de las causas de la salida de la empresa



Causa para la terminación del contrato individual (Art. 169 del Código del trabajo)	
	Causa
1	Por acuerdo de las partes.
2	Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.
3	Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante.
4	Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
5	Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar.
6	Por voluntad del empleador previo visto bueno.
7	Por voluntad del trabajador previo visto bueno.
8	Por desahucio.
9	Por despido Intempestivo.
10	Por Terminación dentro del period
11	Por terminación del contrato antes del plazo convenido.
12	Por las causas legalmente previstas en el contrato
13	Por disposición general quinta del Acuerdo MDT-2018-0073
14	Por disposición general quinta del Acuerdo MDT-2018-0074
15	Por disposición general quinta del Acuerdo MDT-2018-0075
16	Por disposición general quinta del Acuerdo MDT-2018-0096

Figura 28 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT Acta de Finiquito
Fuente: Ministerio de Trabajo
Elaborado por: Denis Vinueza

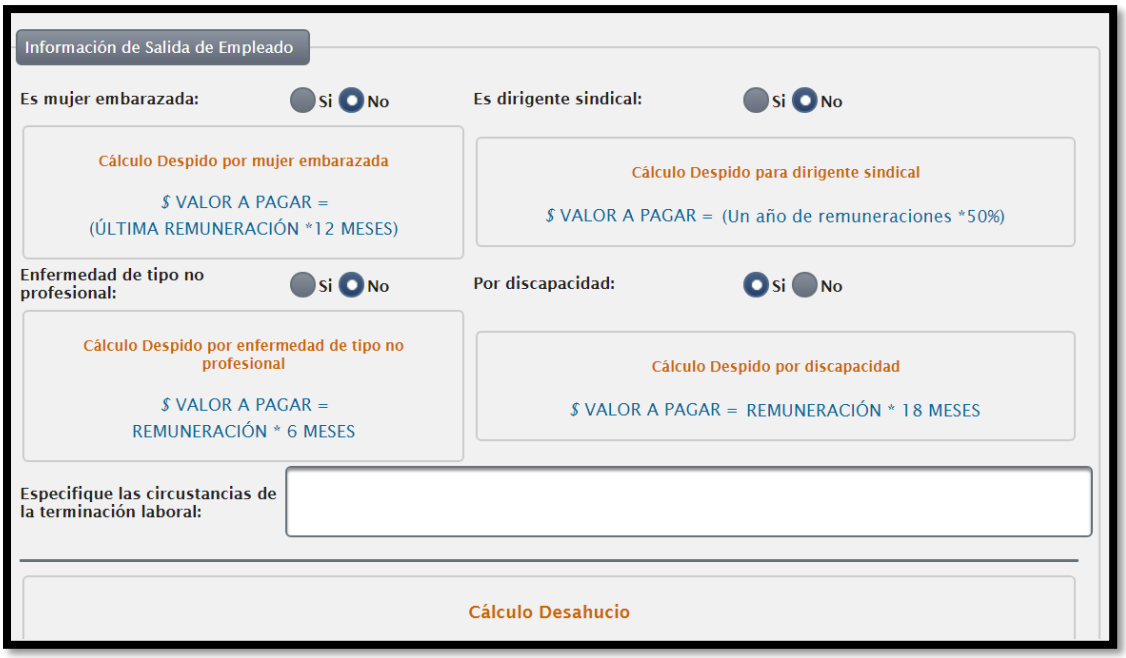


Figura 29 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT Acta de Finiquito
Fuente: Ministerio de Trabajo
Elaborado por: Denis Vinueza

Después escogemos componer remuneración esto sirve para hacer pagos de sueldo que la empresa no lo haya realizado, para el ejemplo le debemos a esta persona el sueldo

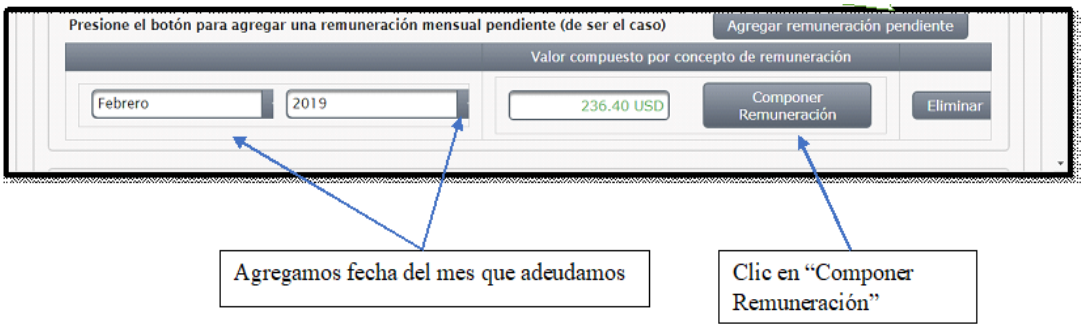


Figura 30 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT Acta de Finiquito
Fuente: Ministerio de Trabajo
Elaborado por: Denis Vinueza

Aquí ingresamos los valores como son: el sueldo bruto, horas extras, horas suplementarias, jornada nocturna.

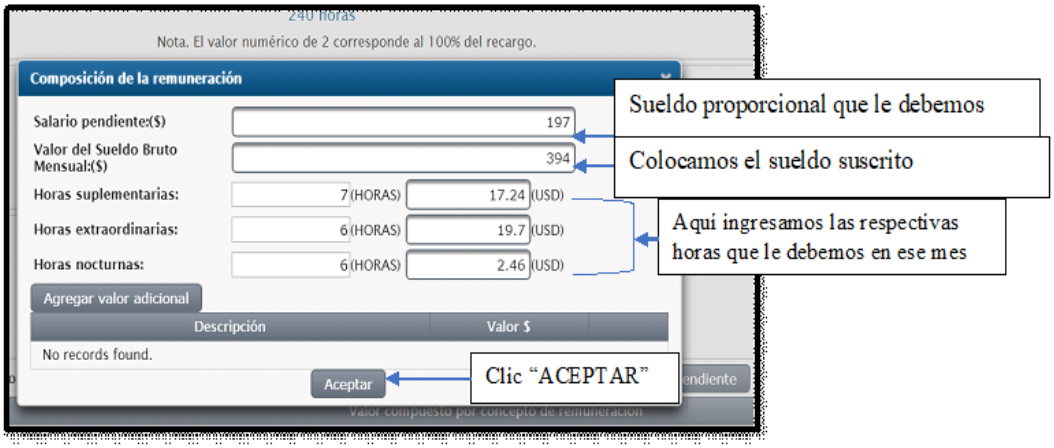


Figura 31 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT Acta de Finiquito
Fuente: Ministerio de Trabajo
Elaborado por: Denis Vinueza

Este es el valor de suelde que se le debe cancelar hasta el 15 de febrero.

Figura 32 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT Acta de Finiquito
Fuente: Ministerio de Trabajo
Elaborado por: Denis Vinueza

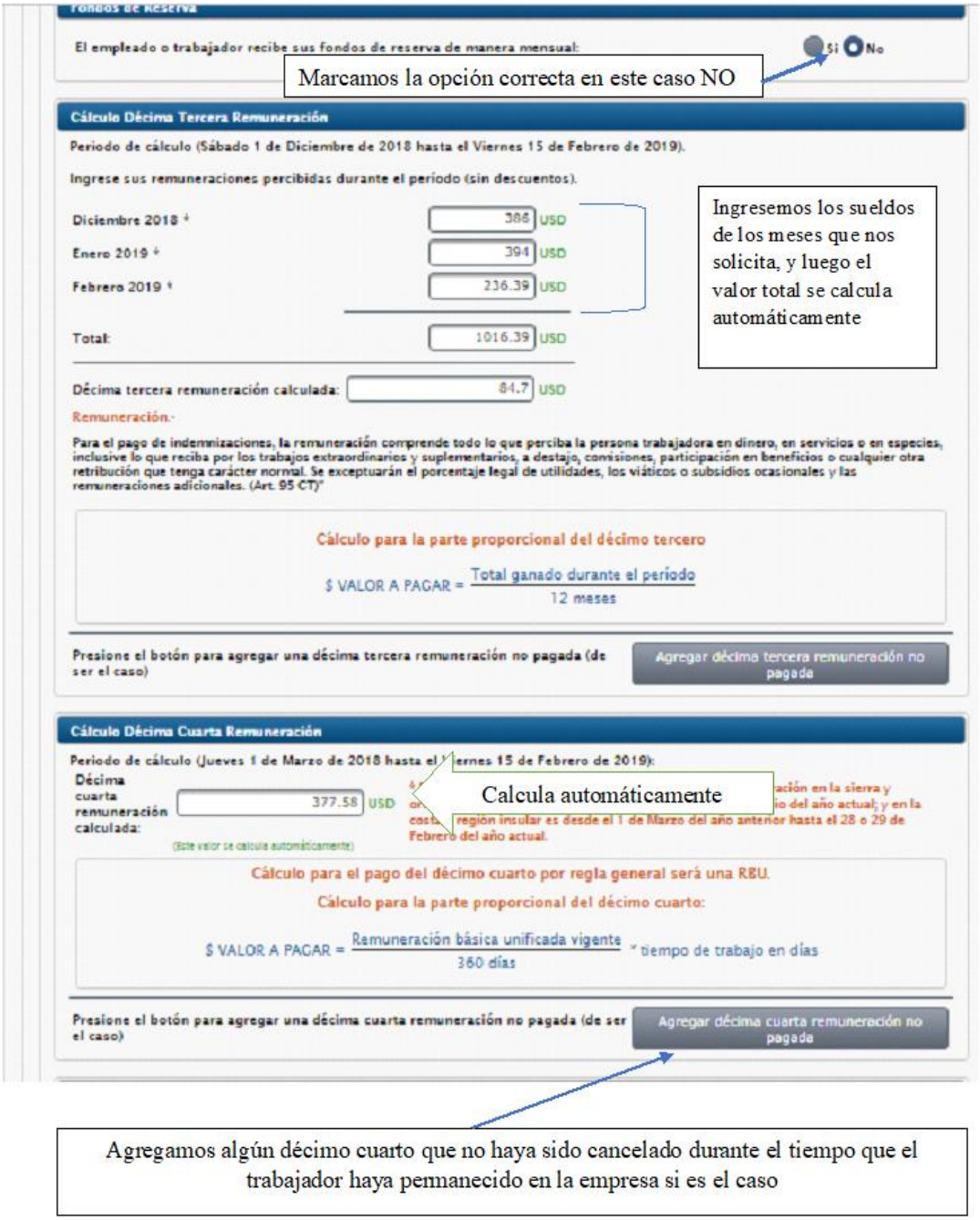
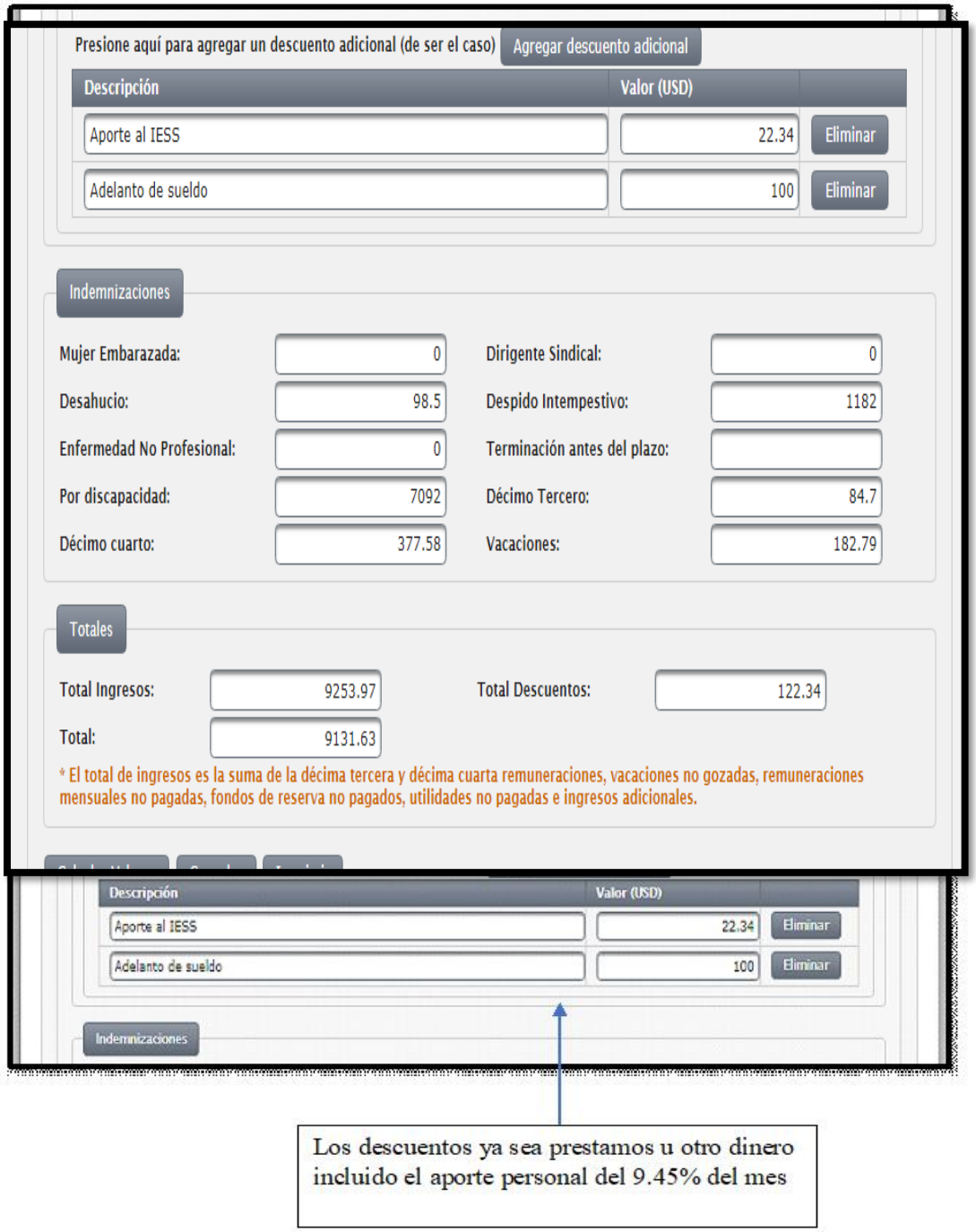


Figura 33 Página web del Ministerio de Trabajo portal SUT Acta de Finiquito
Fuente: Ministerio de Trabajo
Elaborado por: Denis Vinueza

Una vez ingresada toda la información solicitada y necesaria el sistema calcula automáticamente cuanto se lo debe pagar a esta persona tal como lo muestra la imagen



Elaboración del taller de capacitación

Video de bienvenida

Tema: El circo de las mariposas Link:

https://www.youtube.com/watch?v=BUBPX28_mAE Tiempo de duración: 9

minutos con 57 segundos

Figura 34 Portada Video
Fuente: You Tube
Elaborado por: Denis Vinueza

Perfil del Capacitador

Nombre: Denis Vinueza

Edad :26

Estudios: Realizo sus estudios en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Cursos en Solari con mención en Analista de Nomina

Curso en el Centro Americano con mención en Asistente de Nomina

Tributación

Trabajo: Laboro desde el 2012 en la empresa Hotel El Cráter Nebbia S.A.

cargos a ocupar fueron Recepcionista, Cajero, Departamento de Ventas.

Idiomas: inglés, italiano, español.

Cronograma del Taller sobre Beneficios Sociales y Manejo de las Plataformas del IESS, Ministerio de Trabajo

Tabla 26
Cronograma del Taller de Beneficios Sociales

Cronograma Del Taller

Temas	Hora	OBJETIVO
Bienvenida e introducción	14:00	Recibir a las personas que va a capacitar y explicar acerca de los temas que se van a tratar
Tema 1: objetivo y alcance del taller	14:05	Explicar a qué punto queremos llegar y que deseamos obtener con este taller
Tema 2: concepto de beneficios sociales -concepto del IESS y sus funciones -Concepto de ministerio de trabajo y sus funciones	14:15	Dar a conocer que es el IESS y el ministerio de trabajo, revisando que tareas se puedan realizan en cada una de ellas.
Tema 3: Principales beneficio del trabajador -horas extraordinarias y suplementarias Jornada nocturna Décimo tercero y cuarto -Utilidades Fondos de reserva Vacaciones	14:30	Realizar los diferentes cálculos de cada beneficio social y explicar la razón de cada uno de ellos amparándose en el código de trabajo
Tema 4: manejo de las plataformas -IESS - Ministerio de Trabajo	15:45	Ingresar a la página del IESS y ministerio de trabajo explicar las diferentes funciones que se pueden realizar dentro de esta plataforma
Tema 5: Feedback de los temas mencionados	16:20	Aclarar alguna duda que se pueda presentar por parte del público
Despedida	16:45	Felicitar a los participantes y motivar a que sigan capacitándose

Fuente: Investigación del Proyecto
Elaborado por: Denis Vinueza

Reglas de Oro

- Puntualidad
- Respeto, tolerancia y empatía en las participaciones
- Mantenerse con la mente abierta y participativa
- Apagar el teléfono celular o ponerlos en silencio.
- Cualquier inquietud preguntar.
- Poner mucha atención.

Temas a tratar en el taller

Tema 1

Objetivos del taller

Disminuir los conflictos laborales dentro del departamento de recursos humano, creando un buen clima organizacional.

Fortalecer los conocimientos acerca de los beneficios sociales de los trabajadores de cómo se debe realizar los diferentes cálculos, y el manejo de las plataformas web del IESS y Ministerio de Trabajo

Alcance Esperado

Con este taller se pretende fortalecer los conocimientos de las personas que integran Recursos Humanos y aclarar toda duda que estos puedan tener acercas de los temas mencionados anteriormente

Tema 2

Concepto de beneficios sociales.

Concepto de IESS sus funciones.

Concepto de Ministerio de Trabajo y sus funciones.

Tema 3

Cuáles son los principales beneficios sociales del trabajador.

Horas suplementarias

Horas extraordinarias

Jornada nocturna

Décimo tercero y cuarto

Fondos de reserva

Vacaciones

Tema 4

Manejo de la plataforma digitales.

I.E.S.S

Aviso de entrada

Aviso de salidas

Ministerio de Trabajo, elaboración de actas de finiquito

CAPITULO VI

6.00 Recurso humano

Autor del proyecto	1 persona
Tutor del proyecto	1 persona
Población	10 personas
Gerente(s)	2 personas

6.01 Recursos tecnológicos

Proyector

Laptop

Pendrive

Tablet

Cable HDMI

Parlantes

Internet

Modem

6.02 Recursos económicos

- Transporte
- Impresiones del trabajo de proyecto
- Impresiones del manual
- Copias

- Empastado del proyecto
- Asesoría

6.02.01 Infraestructura

- Sala de reuniones
- Sillas
- Mesas

6.02.02 Material adicional

- Lápices
- Esferos
- Hojas
- Borradores
- Pizarra
- Marcadores

6.03 Presupuesto del Taller

Tabla 27
Presupuesto del Taller

N	DETALLE	CANTIDAD	PRECIO U	TOTAL	OBSERVACION
1	Proyecto	1	0.00	0,00	De mi propiedad
2	Laptop	1	0.00	0.00	De mi propiedad
3	Pendrive	1	0.00	0.00	De mi propiedad
4	Tablet	1	0.00	0.00	De mi propiedad
5	transporte	5	5.00	25.00	Presupuesto
6	Impresiones del proyecto	250	0,03	7.50	Presupuesto
7	Impresiones del manual	100 hojas	0.03	3.00	Presupuesto
8	Copias	10	0,05	0,50	Presupuesto
9	Empastado	1		30.00	Presupuesto
10	Sala de reuniones	1	0,00	0,00	De la empresa
11	Sillas	12	0,00	0,00	De la empresa
12	Mesas	3	0,00	0,00	De la empresa
13	Lápices	12	0,20	2,40	Presupuesto
14	Esferos	12	0,25	3.00	Presupuesto
15	Hojas	30	0.02	0,60	Presupuesto
16	Organización del taller	1		50.00	Presupuesto
17	Elaboración de trípticos	40	0,25	10.00	presupuesto
18	Evaluación de Desempeños	10		10.00	Presupuesto
19	Socializar el manual	1		100.00	Presupuesto
20	Implementación de incentivos			100.00	De la empresa
			Total	342,00	

Fuente: Investigación del Proyecto
Elaborado por: Denis Vinueza

6.04 Cronograma de Actividades

Tabla 28
Cronograma de Actividades

Actividades	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
REVISION Y APROBACIÓN DE TEMA DE INVESTIGACIÓN																																
CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES 1.1 Contexto 1.2 Justificación 1.3 Definición del Problema																																
CAPÍTULO 2: ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS 2.1 Mapeo de Involucrados 2.2 Matriz de Análisis de Involucrados																																
CAPÍTULO 3: PORBLEMAS Y OBJETIVOS 3.1 Árbol de Problemas 3.2 Árbol de Objetivos																																
CAPÍTULO 4: ANÁÑLISIS DE ALTERNATIVAS 4.1 Matriz de Análisis de Alternativas 4.2 Matriz de Análisis de Impacto Objetivos. 4.3 Diagrama de Estrategias 4.4 Matriz de Marco Lógico																																
CAPÍTULO 5: PROPUESTA 5.1 Antecedentes 5.2 Descripción 5.3 Formulación del Proceso de Aplicación de la Propuesta																																
CAPÍTULO 6: Aspectos Administrativos CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES																																
ENTREGA DEL ACTA DE APROBACIÓN FIRMADA POR EL TUTOR AL LECTOR																																
ENTREGA DE ACTAS FIMADAS																																
ENTREGA DE EMPASTADOS Y DIGITALES																																
APROBACION DE HORARIOS DE SUSTENTACION																																
INICIO DE LAS SUSTENTACIONES																																

Fuente: Cumplimiento del proyecto por meses
Elaborado por: Denis Vinueza

CAPITULO VII

7.00 Conclusiones y Recomendaciones

7.01 Conclusiones

Al realizar este proyecto se concluye que el personal que labora en el departamento de recursos humanos, debe poseer un conocimiento sobre temas de derecho laboral, ya que es parte fundamental y principal en esta carrera.

También se constató que muchas veces las empresas no capacitan a su personal lo cual es una debilidad para toda la organización, creo que una buena inversión seria en su gente para que este bien informados de sus actividades diarias de trabajo

Además, vivimos en un mundo sistematizado en donde muchas veces confiamos en programas o software en donde solo al colocar un numero nos muestra los resultados que deseamos, olvidando así de cómo es el análisis de cada uno de los procedimientos al realizar cualquier calculo sobre algún beneficio social, un ejemplo es al momento de hacer una acta de finiquito al realizar este documento en la página del Ministerio de Trabajo nos facilita mucho porque solo ingresamos los totales, pero hay opciones en que se debe calcular manualmente, así como las vacaciones que le adeudamos al trabajador, y es ahí que en la mayoría de los casos un analista de nómina decide contratar a alguien que sepa hacer tan sencilla operación, haciendo gastos innecesarios para la organización.

Para finalizar el especialista en recursos humanos es una persona capaz de realizar y cumplir todos los objetivos de este importante departamento, no solo para el

desarrollo propio o la autorrealización profesional, si no que para el beneficio de los demás, ayudando y compartiendo sus conocimientos

7.02 Recomendaciones

Se recomienda hacer capacitaciones al personal, para estar actualizado e informado de las leyes sobre material laboral,

Realizar monitoreo constante en las plataformas web del IESS y del Ministerio de Trabajo ya que de manera continua estas páginas suben información constante de los derechos y obligaciones de empleados y empleadores.

Facilitar el instructivo al personal que vaya integrar el área de recursos humanos, ya que podrá despejar cualquier duda sobre la normativa laboral y manejos de las páginas web IESS y Ministerio de Trabajo

Realizar una reingeniería dentro del área de recursos humanos, ya que hay personas que no realizan y no conocen su trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Codigo de Trabajo. (12 de Enero de 2019). *REMUNERACIONES DEL TRABAJADOR*. Obtenido de Derecho Ecuador.com: https://www.derechoecuador.com/remuneraciones-del-trabajador

Codigo, T. (12 de Febreo de 2016). *Derecho Ecuador.com*. Obtenido de Derecho Ecuador.com web site: https://www.derechoecuador.com/remuneraciones-del-trabajador

Constitucion Asamblea Nacional del Ecuador. (14 de SEPTIEMBRE de 2008). *DIVERSOS TIPOS DE FAMILIA RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCIÓN*. Obtenido de DERECHO ECUADOR.COM: https://www.derechoecuador.com/diversos-tipos-de-familia-reconocidos-en-la-constitucion

IESS. (2 de ABRIL de 2019). *IESS*. Obtenido de ¿Quiénes somos?: 2019

IESS. (3 de ABRIL de 2019). *IESS*. Obtenido de IESS: https://www.iess.gob.ec/es/inst-quienes-somos

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (3 de MAYO de 2013). *IESS*. Obtenido de Que es el IESS: https://www.iess.gob.ec/

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2 de FEBRERO de 2013). *wikipedia*. Obtenido de INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL: https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_Ecuatoriano_de_Seguridad_Social

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2 de Febrero de 2019). *IESS*. Obtenido de IESS: https://www.iess.gob.ec/es/inst-quienes-somos

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Sociales. (2 de ABRIL de 2013). *QUIENES SOMOS*. Obtenido de IESS: https://www.iess.gob.ec/es/inst-quienes-somos

Liderazgo Empresarial Cognitivo. (17 de marzo de 2019). *Foro de seguridad*. Obtenido de Qué es la capacitación, y qué gana una organización al capacitar a su personal: http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm

Ministerio de Tabajo,Beneficios Sociales. (12 de MARZO de 2018). *BANCO DE PREGUNTAS FRECUENTES*. Obtenido de BENEFICIO SOCIALES: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pd

Ministerio de Trabajo. (12 de abril de 2019). *Beneficio Sociales*. Obtenido de Mnisterio de Trabajo: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf

Ministerio de Trabajo,Beneficio Sociales. (23 de enero de 2018). *Banco de preguntas de beneficios sociales*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf

Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida. (12 de AGOSTO de 2018). *ISSUU*. Obtenido de ISSUU: https://issuu.com/buen-vivir/docs/plan_nacional_para_el_buen_vivir_20/280

Portal Laboral 911. (26 de agosto de 2013). *Portal 911*. Obtenido de Beneficios Sociales: http://derecho911.blogspot.com/2013/08/beneficios-sociales-derechos-de.html

Reglamento Interno Hotel El Crater Nebbia S.A. (2017). REGLAMENTO INTERNO. En R. HUMANOS, *REGLAMENTO INTERNO* (pág. 8). QUITO: QUITO.

TRABAJO, M. D. (14 de 3 de 2019). *BANCO DE PREGUNTAS FRECUENTES*. Obtenido de BENEFICIOS SOCIALES: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf

ANEXOS

Anexo 1 Encuesta

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS INTEGRANTES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS PARA MEDIR LOS CONOCIMIENTO EN MATERIA LABORAL

Género: M____ F_____

Instrucciones:

Marque con una X la opción de su preferencia

1.-Sabe usted cuales son los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa

☐ S I

☒ NO

2.-¿Usted conoce sobre el correcto manejo de las plataformas digitales del IESS y Ministerio de Trabajo?

☒ S I

☐ NO

3.-Conoce usted de donde se obtienen los valores para cálculo de los décimos tercero y cuarto

☐ S I

☒ NO

4.-Conoce usted las fechas a pagar del décimo cuarto

☒ S I

☐ N O

5.-Usted conoce en que sitio web se realiza el acta de finiquito

☐ S I

☒ NO

6.-Conece usted cual es el porcentaje para determinar el valor de las horas extraordinarias

[x] S I

[ ] NO

7.- Conoce usted cual es el porcentaje para determinar el valor de las hora suplementarias

[ ] S I

[x] NO

8.-Sabe usted cual es el recargo a pagar al valor de la hora por la jornada nocturna

[ ] S I

[x] NO

9.-Conoce usted a que tiempo el trabajador tiene derecho a sus fondos de reserva

[ ] S I

[x] NO

10.-Sabe usted realizar el acta de finiquito

[ ] SI

[x] N O

Gracias por su colaboración

Anexo 2 Carta Aval

Quito, 4 de Junio de 2019

Señores:

Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Presente

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del instructivo de trabajo acerca de la ELABORACIÓN DE UN INSTRUCTIVO SOBRE EL CÁLCULO DE LOS DIFERENTES BENEFICIOS SOCIALES Y EL CORRECTO MANEJO DE LAS PLATAFORMAS DEL IESS Y MINISTERIO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES AMPARADO AL CÓDIGO DE TRABAJO CON LA FINALIDAD DE FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, DE LA EMPRESA HOTELERA EL CRÁTER NEBIA S.A, y que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de la empresa, dicho trabajo se encuentra terminado e implementado satisfactoriamente en la empresa.

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad.

Atentamente,

Mónica Baca Alonso
Gerente General
Hotel Restaurante

MÓNICA BACA A.
GERENTE GENERAL

Anexo 3 Urkund

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: tesis beneficios y plataformas.docx (D51325312)
Submitted: 4/30/2019 5:19:00 PM
Submitted By: vinueza.denis.ec@gmail.com
Significance: 7 %

Sources included in the report:

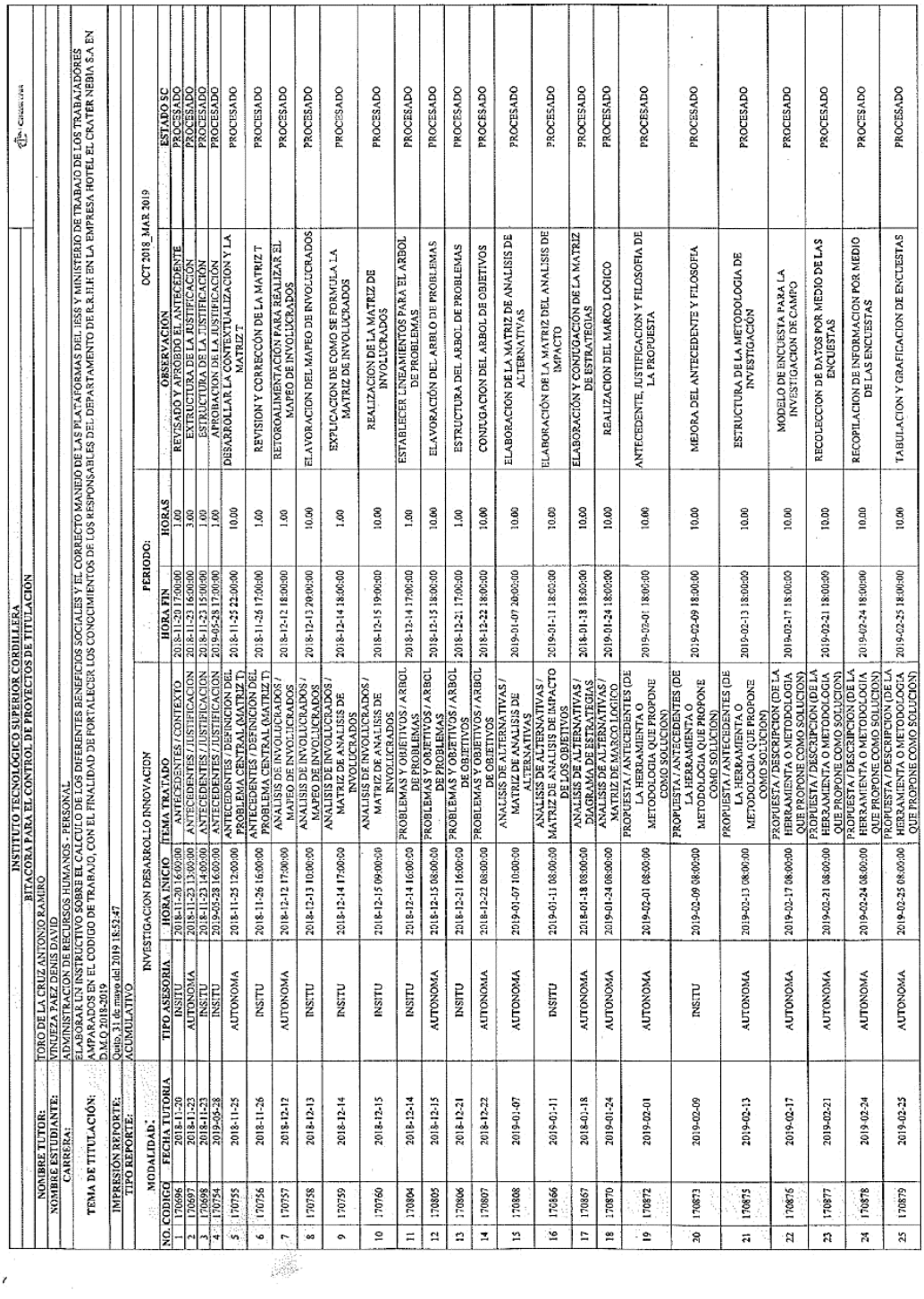
SAMANTA HERRERA PROYECTO FINAL.pdf (D36979510)
proyec.docx (D40949373)
TESIS-DE-CHUNCHI jueves 16 abril 2015.docx (D13978549)
PROYECTO FINAL DAYSY.doc (D23900813)
http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm
https://www.iess.gob.ec/es/inst-quienes-somos
http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS- SOCIALES.pdf

Instances where selected sources appear:

20

LIC. Ramiro Toro MSC

Anexo 4 Bitacora



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

BITACORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN

NOMBRE TUTOR: TORO DE LA CRUZ ANTONIO RAMIRO

NOMBRE ESTUDIANTE: VINUEZA PAEZ DENIS DAVID

CARRERA: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL

TEMA DE TITULACIÓN: ELABORAR UN INSTRUCTIVO SOBRE EL CALCULO DE LOS DIFERENTES BENEFICIOS SOCIALES Y EL CORRECTO MANEJO DE LAS PLATAFORMAS DEL IESS Y MINISTERIO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES AMPARADOS EN EL CODIGO DE TRABAJO, CON EL FINALIDAD DE FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS DE LOS RESPONSABLES DEL DEPARTAMENTO DE R.R.H.H EN LA EMPRESA HOTEL EL CRATER NEBIA S.A EN D.M.Q 2018-2019

IMPRESIÓN REPORTE: Quito, 31 de mayo del 2019 18:52:47

TIPO REPORTE: ACUMULATIVO

MODALIDAD: INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION

PERIODO: OCT 2018_MAR 2019

NO.	CODIGO	FECHA TUTORIA	TIPO ASESORIA	HORA INICIO	TEMA TRATADO	HORA FIN	HORAS	OBSERVACIÓN	ESTADO SC
1	170696	2018-11-20	INSITU	2018-11-20 16:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2018-11-20 17:00:00	1.00	REVISADO Y APROBO EL ANTECEDENTE	PROCESADO
2	170697	2018-11-23	AUTONOMA	2018-11-23 13:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2018-11-23 16:00:00	3.00	ESTRUCTURA DE LA JUSTIFICACIÓN	PROCESADO
3	170698	2018-11-23	INSITU	2018-11-23 14:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2018-11-23 15:00:00	1.00	ESTRUCTURA DE LA JUSTIFICACIÓN	PROCESADO
4	170754	2019-05-28	INSITU	2019-05-28 16:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2019-05-28 17:00:00	1.00	APROBACION DE LA JUSTIFICACIÓN	PROCESADO
5	170755	2018-11-25	AUTONOMA	2018-11-25 12:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2018-11-25 22:00:00	10.00	DESARROLLAR LA CONTEXTUALIZACIÓN Y LA MATRIZ T	PROCESADO
6	170756	2018-11-26	INSITU	2018-11-26 16:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2018-11-26 17:00:00	1.00	REVISION Y CORRECCIÓN DE LA MATRIZ T	PROCESADO
7	170757	2018-12-12	AUTONOMA	2018-12-12 17:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2018-12-12 18:00:00	1.00	RETOROALIMENTACIÓN PARA REALIZAR EL MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
8	170758	2018-12-13	INSITU	2018-12-13 10:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2018-12-13 20:00:00	10.00	ELAVORACION DEL MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
9	170759	2018-12-14	INSITU	2018-12-14 17:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2018-12-14 18:00:00	1.00	EXPLICACION DE COMO SE FORMULA LA MATRIZ DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
10	170760	2018-12-15	INSITU	2018-12-15 09:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2018-12-15 19:00:00	10.00	REALIZACION DE LA MATRIZ DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
11	170804	2018-12-14	INSITU	2018-12-14 16:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2018-12-14 17:00:00	1.00	ESTABLECER LINEAMIENTOS PARA EL ARBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO
12	170805	2018-12-15	AUTONOMA	2018-12-15 08:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2018-12-15 18:00:00	10.00	ELAVORACIÓN DEL ARBLO DE PROBLEMAS	PROCESADO
13	170806	2018-12-21	INSITU	2018-12-21 16:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2018-12-21 17:00:00	1.00	ESTRUCTURA DEL ARBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO
14	170807	2018-12-22	AUTONOMA	2018-12-22 08:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2018-12-22 18:00:00	10.00	CONJUGACION DEL ARBOL DE OBJETIVOS	PROCESADO
15	170808	2019-01-07	AUTONOMA	2019-01-07 10:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-01-07 20:00:00	10.00	ELABORACION DE LA MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	PROCESADO
16	170866	2019-01-11	INSITU	2019-01-11 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-01-11 18:00:00	10.00	ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DEL ANALISIS DE IMPACTO	PROCESADO
17	170867	2018-01-18	AUTONOMA	2018-01-18 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2018-01-18 18:00:00	10.00	ELABORACIÓN Y CONJUGACIÓN DE LA MATRIZ DE ESTRATEGIAS	PROCESADO
18	170870	2019-01-24	AUTONOMA	2019-01-24 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2019-01-24 18:00:00	10.00	REALIZACION DEL MARCO LOGICO	PROCESADO
19	170872	2019-02-01	AUTONOMA	2019-02-01 08:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-02-01 18:00:00	10.00	ANTECEDENTE, JUSTIFICACION Y FILOSOFIA DE LA PROPUESTA	PROCESADO
20	170873	2019-02-09	INSITU	2019-02-09 08:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-02-09 18:00:00	10.00	MEJORA DEL ANTECEDENTE Y FILOSOFIA	PROCESADO
21	170875	2019-02-13	AUTONOMA	2019-02-13 08:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-02-13 18:00:00	10.00	ESTRUCTURA DE LA METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN	PROCESADO
22	170876	2019-02-17	AUTONOMA	2019-02-17 08:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-02-17 18:00:00	10.00	MODELO DE ENCUESTA PARA LA INVESTIGACION DE CAMPO	PROCESADO
23	170877	2019-02-21	AUTONOMA	2019-02-21 08:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-02-21 18:00:00	10.00	RECOLECCION DE DATOS POR MEDIO DE LAS ENCUESTAS	PROCESADO
24	170878	2019-02-24	AUTONOMA	2019-02-24 08:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-02-24 18:00:00	10.00	RECOPILACION DE INFORMACION POR MEDIO DE LAS ENCUESTAS	PROCESADO
25	170879	2019-02-25	AUTONOMA	2019-02-25 08:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-02-25 18:00:00	10.00	TABULACION Y GRAFICACION DE ENCUESTAS	PROCESADO

26	170880	2019-02-25	AUTONOMA	2019-02-25 08:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-02-25 18:00:00	10.00	TABULACION Y GRAFICACION DE ENCUESTAS	PROCESADO
27	170881	2019-02-25	AUTONOMA	2019-02-25 08:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-02-25 18:00:00	10.00	TABULACION Y GRAFICACION DE ENCUESTAS	PROCESADO
28	170886	2019-03-02	AUTONOMA	2019-03-02 08:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2019-03-02 18:00:00	10.00	REDACCIÓN DE LAS PLATAFORMAS VIRTUALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO	PROCESADO
29	170887	2019-03-05	AUTONOMA	2019-03-05 08:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2019-03-05 18:00:00	10.00	ELABORACION DE DIAPOSITIVAS INFORMATIVAS DE LAS PLATAFORMAS VIRTUALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO	PROCESADO
30	170888	2019-03-08	AUTONOMA	2019-03-08 08:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2019-03-08 18:00:00	10.00	ELABORACIÓN DE LAS DIAPOSITIVAS INFORMATIVAS DE LAS PLATAFORMAS VIRTUALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y EXPLICACIONES DE CALCULOS	PROCESADO
31	170890	2019-03-12	AUTONOMA	2019-03-12 08:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-03-12 14:00:00	6.00	ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO DEL PORYECTO	PROCESADO
32	170891	2019-03-12	AUTONOMA	2019-03-12 08:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-03-12 14:00:00	6.00	ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO DEL PORYECTO	PROCESADO
33	170892	2019-03-14	AUTONOMA	2019-03-14 08:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2019-03-14 14:00:00	6.00	REVISION DEL PRESUPUESTO Y RECURSOS DEL PROYECTO	PROCESADO
34	170893	2019-03-19	AUTONOMA	2019-03-19 08:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2019-03-19 16:00:00	8.00	ELABORACION DE CRONOGRAMA	PROCESADO
35	170894	2019-03-22	AUTONOMA	2019-03-22 08:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2019-03-22 13:00:00	5.00	ELABORACION DE LAS CONCLUSIONES DEL PROYECTO	PROCESADO
36	170895	2019-03-29	AUTONOMA	2019-03-29 08:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2019-03-29 13:00:00	5.00	ELABORACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES A SEGUIR PARA ALCANZAR EL OBJETIVO DEL PROYECTO	PROCESADO
						TOTAL HORAS:	257		

TORO DE LA CRUZ ANTONIO RAMIRO
TUTOR
CI: 1707255624

JARA CRESPO EDWIN FABIAN
DELEGADO
CI: 0102246253
FECHA:

VINUEZA PAEZ DENIS DAVID
ALUMNO
CI: 1724689925

Anexo 5 Orden de Empastado

TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

ADMINITRACIÓ DE RECURSOS HUMANOS

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **VINUEZA PAEZ DENIS DAVID,** portador de la cédula de identidad N 1724809825, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 31 de MAYO del 2019

31 MAY 2019
VISTO FINANCIERO

Sra. Mariela Balseca
CAJA

31 MAY
COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

"CORDILLERA"
CONSEJO DE CARRERA
Adm. de Recursos Humanos

Psic.Fabián Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

Ing. Friktzia Mendoza
DIRECTOR DE CARRERA

BIBLIOTECA
"CORDILLERA"

Ing. William Parra
BIBLIOTECA

"CORDILLERA"
31 MAY 2019

Sra Magui Ordoñez
SECRETARIA ACADÉMICA