



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

**“Plan Estratégico de capacitación a la clase obrera del sector
de la construcción de la ciudad de Guayaquil para
el cumplimiento de las Leyes Laborales”**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

TUTOR:

MBA. CARLOS REINOSO DITTO

AUTOR:

DIANA CAROLINA BARZALLO PAIDA

LELIA GINA GOMEZ ALVARADO

GUAYAQUIL- ECUADOR

2011

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado de manera muy especial a nuestros padres y familiares, ya que sin su cariño y apoyo no nos habría sido posible culminar con nuestra meta, también, a nuestros profesores por habernos guiado e impartido sus conocimientos con disciplina y dedicación.

DIANA CAROLINA BARZALLO PAIDA

LELIA GINA GOMEZ ALVARADO

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad y a la Facultad de Ciencias Administrativas, a sus autoridades y personal que nos han permitido culminar con éxito nuestros estudios en sus aulas.

También a nuestras familias por el apoyo brindado a lo largo del tiempo que nos ha tomado culminar esta carrera y de manera especial a nuestro tutor MBA. Carlos Reinoso Ditto.

DIANA CAROLINA BARZALLO PAIDA

LELIA GINA GOMEZ ALVARADO

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Guayaquil, 29 de noviembre del 2011

Certifico que el Proyecto de Investigación titulado: *Plan Estratégico de Capacitación a la clase obrera del sector de la Construcción de la ciudad de Guayaquil para el Cumplimiento de las Leyes Laborales*, ha sido elaborado por las Srtas. Diana Carolina Barzallo Paidá y Lelia Gina Gómez Alvarado, bajo mi tutoría y que el mismo reúne los requisitos para ser defendidos ante el Tribunal que se designe para el efecto.

Firma del tutor

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE CUADROS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
CAPÍTULO I	1
1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Introducción.....	1
1.2. Problema de Investigación	2
1.2.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.2.2. Formulación del Problema de Investigación	2
1.3. Objetivos de la Investigación.....	2
1.3.1. Objetivos Generales	2
1.3.2. Objetivos Específicos	3
1.4. Justificación de la Investigación	3
1.5. Marco Teórico	3
1.5.1. El trabajo	3
1.5.2. Teorías del aprendizaje adulto.	7
1.5.3. El Recurso Humano.....	9
1.6. Formulación de Hipótesis y Variables	30
1.6.1. Hipótesis del Objetivo General	30
1.6.2. Hipótesis de los Objetivos Específicos	30
1.6.3. Variables.....	31
1.7 Metodología de la Investigación.....	31

1.7.1 Tipo de Estudio y de Diseño	31
1.7.2 Población y Muestra	31
1.7.3 Fuentes y Técnicas para la Recolección de Información.....	32
1.7.4 Tratamiento de la Información	33
1.8. Resultados Esperados	34
CAPITULO II	35
2. ANÁLISIS SITUACIONAL Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	35
2.1 Constructoras del Sector de la ciudad de Guayaquil	35
2.1.1. Perfil de las constructoras en Guayaquil.....	35
2.1.2. Exploración sobre la clase obrera sobre sus cumplimientos de los derechos y obligaciones laborales.....	36
2.2 Capacitación a los obreros.....	36
2.2.1 Detectar necesidades de capacitación	38
2.2.2 Diseño del programa de capacitación.....	38
2.2.3 Evaluación del programa de capacitación	38
2.3 Visión de la cultura empresarial y responsabilidad social	39
2.4 FODA del sector de las constructoras en investigación	40
2.4.1. Fortalezas	40
2.4.2. Debilidades	40
2.4.3. Oportunidades	40
2.4.4. Amenazas	40
2.5 Presentación de resultados.....	41
2.5.1. Las encuestas tabuladas	41
2.5.2. Análisis de los resultados	44
2.6 Conclusiones de la Investigación realizada	61
CAPITULO III	64

3. PLAN ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN A LA CLASE OBRERA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES LABORALES.	64
3.1. Misión del proyecto	64
3.2. Visión del proyecto	64
3.3. Análisis de la implementación de la estrategia de Recurso Humano	65
3.3.1. Barreras de Entrada	65
3.3.2. Barreras de Salida	65
3.4. Modelo de gestión por competencias	65
3.5. Técnica de estudios	66
3.6. Diseño del programa de capacitación	66
3.6.1. Primera capacitación, área del aprendizaje:	67
3.6.2. Horarios a utilizar:	67
3.6.3. Evaluación del programa de capacitación	67
3.6.4. Recursos necesarios:	68
3.6.4.1. Instalaciones:	68
3.6.4.2. Recursos materiales	69
3.6.4.3. Recursos Financieros	69
3.6.4.4. Recurso Humano	70
3.7. FODA del proyecto	70
3.7.1. Mecánica y desarrollo para las estrategias de capacitación a los obreros	71
3.7.2. Temáticas de capacitación	72
CAPÍTULO IV	73
4. ANÁLISIS FINANCIERO	73
4.1. Conclusiones	78
4.2. Recomendaciones	78
Bibliografía	79

GLOSARIO.....	80
---------------	----

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 2. 1 Datos Tabulados	41
CUADRO 3. 1 Estrategia de aprendizaje significativo	71
CUADRO 3. 2 Temáticas de capacitación	72
CUADRO 3. 3 Horarios de capacitación modular.....	72
CUADRO 4. 1 Plan financiero.....	73
CUADRO 4. 2 Gastos/ Activos/Inversión inicial.....	74
CUADRO 4. 3 Estado de resultado proyectado	75
CUADRO 4. 4 Flujo de caja	76

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 2. 1 ¿Sabe usted que porcentaje de lo pactado con su patrono, debe cobrar por hora de trabajo en los siguientes horarios? (Sábados y Domingos).....	46
GRÁFICO 2. 2 ¿Sabe usted que porcentaje de lo pactado con su patrono, debe cobrar por hora de trabajo en los siguientes horarios? (6h00 a 19h01).....	47
GRÁFICO 2. 3 ¿Sabe usted que porcentaje de lo pactado con su patrono, debe cobrar por hora de trabajo en los siguientes horarios? (19h00 a 6h01).....	48
GRÁFICO 2. 4 ¿Sabe usted que porcentaje de lo pactado con su patrono, debe cobrar por hora de trabajo en los siguientes horarios? (Feriados).....	49
GRÁFICO 2. 5¿Sabe usted cada cuantos días de trabajo usted tiene derecho a descansar?	50
GRÁFICO 2. 6 ¿Usted conoce el significado de contrato de obra cierta?	51
GRÁFICO 2. 7¿Le han instruido en la empresa que actualmente labora sobre sus derechos y obligaciones laborales?.....	52
GRÁFICO 2. 8¿Le han instruido en alguna empresa que haya laborado sobre sus derechos y obligaciones laborales?.....	53
GRÁFICO 2. 9¿Cuáles organismo estatales lo han visitado para explicarle de sus derechos y obligaciones laborales?.....	54
GRÁFICO 2. 10¿Esta afiliado en el IESS? (tipo de afiliación).....	55
GRÁFICO 2. 11 Esta dispuesto a ser capacitado en el ámbito de:	56
GRÁFICO 2. 12 Usted esta dispuesto a capacitarse en los siguientes horarios:.....	57
GRÁFICO 2. 13 Usted esta dispuesto a capacitarse en los siguientes horarios:.....	58
GRÁFICO 2. 14 Usted esta dispuesto a capacitarse en los siguientes horarios:.....	58

GRÁFICO 2. 15 Piensa usted que la capacitación es obligación de:	60
GRÁFICO 3. 1 PUNTO DE EQUILIBRIO	77

CAPÍTULO I

1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción

En los últimos años, las leyes laborales han sido más favorables para el trabajador, protegiéndolo de abusos por parte de los empleadores. No obstante su aplicación no ha sido suficiente, razón por la cual el Estado Ecuatoriano mediante consulta popular, decide tipificar el incumplimiento de las leyes laborales como delito penal.

Esta tipificación generalizada es la fuente que conduce a las autoras de esta investigación, a profundizar el análisis y posterior solución a una inquietud del sector de la construcción de Guayaquil, debido a la contratación eventual de su mano de obra.

Las autoras han observado que existe poca difusión de los derechos, beneficios y obligaciones que tienen los trabajadores del sector de la construcción con sus empleadores y viceversa, sector que por su dinámica es poco estable para el establecimiento de relaciones de dependencia laboral duraderas.

Con lo mencionado, es imposible escaparse a las obligaciones con el IESS, y se desea aprovechar de buena manera esta situación, se pretende implementar una estrategia de capacitación del empleado para que sepa lo importante y beneficioso que es estar asegurado.

El presente trabajo, se desarrollará en tres capítulos, siendo el primero donde se planteará la problemática, en el segundo se analizará el nivel de conocimiento que tiene el obrero en cuanto a sus derechos laborales. Se efectuará la investigación de mercado para comprobar la validez de la hipótesis y, finalmente en el capítulo tres se desarrollarán paso a paso la propuesta planteada por las autoras.

1.2. Problema de Investigación

1.2.1. Planteamiento del Problema

Debido al repunte del sector de la construcción en la última década, las promotoras inmobiliarias están desarrollando diferentes proyectos urbanísticos para satisfacer esta necesidad, pero surge un inconveniente para las constructoras, que es la contratación de la mano de obra y que de acuerdo con las Leyes del Estado Ecuatoriano debe ser afiliada en su totalidad a la Seguridad Social, causando una recarga de trabajo administrativo que afecta la rentabilidad de los proyectos.

El personal obrero, que por la naturaleza de la actividad que realiza está en constante rotación, está desprovisto de conocimientos en materia de cuáles son los deberes que la constructora tiene con ellos y cuáles son las obligaciones que ellos tienen con la constructora. Se presume que inclusive desconocen las bondades de estar afiliados al Seguro Social por esto abandonan sus plazas de trabajo sin importarles lo que pierden.

1.2.2 Formulación del Problema de Investigación

¿Cómo afecta en su rendimiento laboral el bajo nivel de cognición de los obreros de la construcción en la ciudad de Guayaquil en cuanto a sus derechos y obligaciones laborales?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivos Generales

Analizar el nivel de cognición de los obreros de la construcción en la ciudad de Guayaquil en cuanto a sus derechos y obligaciones laborales, para mejorar su rendimiento laboral.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar los puntos sobresalientes de la Ley que benefician al obrero y determinan el cumplimiento de sus obligaciones.
- Evaluar el nivel de instrucción educativo de los obreros de la construcción.
- Identificar la incidencia de la rotación de los obreros por la falta de conocimiento de las obligaciones y beneficios de la ley del trabajador.

1.4. Justificación de la Investigación

Se justifica el presente proyecto apoyado en las leyes laborales ecuatorianas, donde se especifica que todos los trabajadores deben ser afiliados a la Seguridad Social, lo cual es una diligencia que preocupa a muchos sectores productivos empresariales en el país, especialmente en el sector de la construcción en Guayaquil con una sobrecarga de tareas administrativas por la alta rotación de los obreros al tener que afiliarlos aunque trabajen un mes, una semana e incluso días.

Las autoras proponen para este proyecto que las constructoras proporcionen capacitación y asesoría a los obreros en materia de sus obligaciones y derechos laborales, enseñándoles a realizar todos los trámites laborales Online, para descongestionar la carga administrativa a la empresa. Una de las limitantes que se ha previsto, es el rehúso de las constructoras para asumir el costo de la capacitación de los obreros. El impacto social que busca este proyecto es que los obreros adquieran los conocimientos necesarios sobre las leyes laborales para que puedan hacer uso de ellos reconociendo lo beneficioso que es para el trabajador.

1.5. Marco Teórico

1.5.1. El trabajo

El hombre desde sus inicios encontró en el trabajo una vía de supervivencia al permitirle tomar de la naturaleza los elementos necesarios y poderlos transformar

para su bienestar, siendo capaz a lo largo de la historia de perfeccionar sus técnicas para su propio provecho.

Entre los primeros pobladores de la tierra el único modo de producción conocido era la división natural del trabajo, pues todos los integrantes de una comunidad cumplían funciones específicas ajustadas a sus habilidades, aptitudes o capacidad, consecuentemente no existía la división de clases, no existía la propiedad privada ni las posesiones de territorio pues en su mayoría se trataba de grupos de personas nómadas.

Todos en la sociedad antes descrita, eran considerados iguales y todos trabajaban en beneficio de sus comunidades pues ellos se organizaban en grupos para la caza y la pesca, la agricultura y el cuidado de los infantes dando lugar a las primeras formas de organizaciones laborales o grupos de trabajos, no existía sistema económico alguno y la forma de conseguir un producto que no se poseía era mediante el intercambio o trueque, pasando muchos años de esta manera enfocados más en la lucha por la supervivencia que motivados en encontrar niveles de producción óptimos, debiendo pasar varios siglos para que el hombre dominara el fuego, inventara la rueda, etc.

Mientras transcurrió el tiempo muchas de estas sociedades que eran nómadas comenzaron a asentarse en distintos lugares formando tribus o clanes dando lugar al surgimiento de la propiedad privada o posesión de territorios en consecuencia se originaron las primeras formas de esclavitud, pues quienes poseían territorios eran las clases dominantes y quienes no pasarían a ser sus dominados, estos amos a jefes generalmente mantenían su dominio y conquista de territorios por la fuerza y para mantenerse en el poder debían hacerlo de la misma forma, es decir, por la fuerza, y así nacieron las milicias que posteriormente se convertirían en ejércitos que serían los encargados de ejercer el sometimiento de los esclavos que debían hacer producir la tierra para el provecho de sus amos.

Luego de varios siglos, no se sabe a ciencia cierta cuándo, pero se presume que después de la caída del Imperio Romano aparece una nueva forma de organización,

se trata de la sociedad Feudal, en la que el Señor Feudal le proporcionaba una parte de terreno y protección al vasallo y este a cambio le era leal trabajando solo para él. Y, aunque sus primeros pasos pueden ser tan antiguos como los otros sistemas de producción aquí citados; no es hasta la época renacentista en la que algunos países europeos se lanzan a la conquista hacia lugares como África, América y Oceanía que nace un sistema económico basado en el intercambio de productos o comercio y a pesar de que la diferencia de clases persistía pues existían los burgueses y proletarios.

Este sistema trajo con el comercio el afincamiento de muchos de estos vendedores o comerciantes, que realizaban ferias libres que luego se quedaron en ciertos lugares, dando lugar a las ciudades consecuentemente hay migración de los campesinos a las ciudades creándose así las primeras organizaciones proletarias, trayendo también la aparición de ideologías políticas que buscaban su reivindicación como el Marxismo, sin embargo el poder social y político estaba en manos de la aristocracia y el clero lo que produjo enfrentamientos de clases y en el caso de los productores capitalistas tenían acuerdos por conveniencias con estos, pudiendo así ejercer presión sobre las clases obreras.

Habiéndose instaurado un sistema basado en la producción de capital, hay tres sucesos que son claves para la aparición de una de sus fases, el liberalismo y estas fueron primero la Independencia de Estados Unidos, segundo la Revolución Francesa y tercera la Revolución Industrial.

La Independencia de los Estados Unidos (1776) fue la chispa que encendió las ansias de libertad de otros pueblos, en Francia por ejemplo (1789) un General llamado Napoleón Bonaparte promueve el enfrentamiento entre la Monarquía y la Burguesía que tiene como aliado al pueblo, siendo estos últimos los claros vencedores de la mencionada batalla.

Para finales del siglo XVIII con la aparición de la Revolución Industrial y la mecanización de algunas formas de producción, nacen las primeras fábricas que brindan empleo y oportunidades a las personas para intentar mejorar su calidad de

vida, apareciendo paulatinamente diferentes inventos que tenían el mismo fin, es así como se va moldeando un modelo económico en ascenso, cuyo fin es el desarrollo de las industrias, tecnologías y capital; olvidando un elemento demasiado importante que no había sido tomado en cuenta, el desarrollo de las personas, que no se beneficiaban de estos progresos ya que el poder económico yacía en manos de clase burguesa solamente.

Las protestas sociales no se hicieron esperar, los preceptos de los capitalistas basados en que el estado no debía intervenir dejando que la mano invisible del mercado regularía todo y que el progreso de un sector tarde o temprano beneficiaría a todos no convencía a nadie, dando lugar a tendencias opuestas como el comunismo y anarquismo. En medio de fuertes convulsiones sociales, surge la primera guerra mundial como consecuencia de una situación donde la repartición de la riqueza no podía darse, pues todo estaba en manos de las máximas potencias de la época.

El modelo liberal tiene su punto de inflexión en 1929 con la caída de la bolsa de valores de Wall Street y con ello la posible caída del capitalismo, donde un simple rumor de caída de las acciones podría derrumbar todo el sistema, es debido a esta alteración que Keynes propone salvar al modelo, con un sistema desarrollista en el cual el estado interviniera como benefactor o interventor ocupándose de tomar las riendas de la economía preocupándose de tres indicadores principales, la inflación, el desempleo y el crecimiento.

Posteriormente en los años 70 nace una nueva doctrina inspirada en el capitalismo y como solución a la inexorable caída del desarrollismo llamado neoliberalismo que conserva los principios de Adam Smith propuestos en su libro la riqueza de los pueblos LAIZES FAIRES, dejar hacer, dejar pasar, que consiste en dejar al sector privado como eje central de la economía dejando que el estado entregue a ellos todos los recursos para que los administren.

Como hemos observado a medida que las sociedades fueron avanzando y desarrollándose se fueron volviendo más complejas en su organización, ha habido

una gran variedad de actividades siendo la división y especialización imprescindibles.

Una consecuencia de esto es que se formaron grupos de personas que realizaban una misma labor, originando los gremios cuya finalidad era ejercer su derecho a realizar su oficio y no ser explotado, exigiendo de las autoridades protección y regulación de la duración de sus jornadas laborales que por ejemplo, hasta mediados del siglo XIX es de doce a catorce horas y que debido a la alta demanda de mano de obra se llegó a utilizar a mujeres y menores de edad que debían extralimitarse a sus capacidades, trabajando en condiciones insalubres e inseguras y con bajos niveles de remuneraciones, pues no existía un sistema legislativo que lo regulara.

El desarrollo de los gremios que en su inicio se basaban en principios solidarios, crecieron a la par de la intensificación de la competencia industrial y comercial, paulatinamente sus intereses se fueron volviendo más monopólicos que de brindar apoyo solidario a sus afiliados y las limitaciones que imponían para ingresar a sus filas, empujó a muchos potenciales agremiados a convertirse en trabajadores asalariados, conformándose así en grupos de asalariados carentes de derechos, protección y seguridad laboral, que debieron luchar incansablemente hasta que esa aspiración se hiciera realidad.

1.5.2. Teorías del aprendizaje adulto.

En la teoría sinérgica, los adultos apenas necesitan de quienes les faciliten sus aprendizajes mediante orientaciones claras y definidas; pues el adulto está en capacidad por sí mismo de alcanzar, sin la ayuda de nadie, sus propósitos educativos.

(Osorio, 1993) “El nuevo capital humano se compone de tres factores operativos: competencia (que genera valor por medio del conocimiento, de la habilidad, del talento y del conocimiento técnico de los empleados); actitud....” (pág. 140)

1.5.2.1. La teoría piagetiana del desarrollo cognoscitivo

Refuerza el modelo pedagógico estratificado, gradual, etc., pero al mismo tiempo es un soporte válido y sólido que afianza el carácter científico de la Andragogía y de su praxología.

El Modelo Andragógico se caracteriza por la horizontalidad y hace énfasis en los modos, estilos o proceso de aprender. El acto de enseñar no existe, está ausente en la actividad andragógica ya que nadie enseña a nadie; por lo tanto, no necesita de una teoría de la enseñanza sino de una teoría sobre las estrategias metodológicas del aprendizaje.

Riegel (1976), analiza la problemática educativa de la adolescencia en función del desarrollo cognoscitivo Piagetiano, por considerar que el desarrollo psíquico no puede limitarse a las cuatro etapas señaladas por Piaget.

Riegel denomina la quinta etapa operaciones dialécticas, en la cual estaría involucrado el pensamiento creativo y contradictorio. Entrar en el nivel de las “Operaciones Dialécticas”, significa adquirir un estilo o modelo de pensar adulto. La vida en si es un proceso dialéctico, no solo en la forma en que actúan las estructuras fisiológicas de los organismos, sino en su comportamiento psicológico y social.

En cambio, la visión de Peters gira intensamente en torno a la idea de que el único objeto de la educación a distancia se reduce a industrializar el acto educativo. Desde luego, esta idea ha producido mucho debate y fuertes reacciones; por ejemplo, la comunidad de educadores a distancia se niega a ser considerada como meros capataces de un proceso industrial.

En cuanto al aprendizaje distribuido, se concibe a éste como el que efectúa una persona sola ante su material de estudio: libro, computadora, televisión, videos, audio-casetes, etc.; es decir, todo el material que se le entrega como apoyo o auxilio para su aprendizaje.

1.5.3. El Recurso Humano

1.5.3.1. Orígenes de la administración de RR.HH.

No se puede hablar de forma separada del origen de la Administración de Recursos Humanos, como se le conoce actualmente, sin mencionar el Derecho Laboral y la Administración Científica, así como otras disciplinas.

Se alude al Derecho Laboral porque aparece éste como una consecuencia de la exigencia de la clase trabajadora, a fin de que se reglamentara el trabajo, pensando que bastaría aplicar los preceptos legales en forma fría para la obtención de buenos resultados, pero se encontró que las relaciones que se requerían necesitaban estudio, entendimiento y la elaboración de una buena serie de principios para la buena práctica de los mismos, ya que se hablaba de conceptos relativos a sueldos, prestaciones, contrataciones, etc., que necesitaban más de una mera improvisación. Así mismo, los principios de Taylor y Fayol pusieron las bases de la administración, a través de la coordinación, dirección y, por tanto, del mejor empleo de los recursos humanos que intervienen en el trabajo. El mismo Taylor viendo la importancia del área, creó las oficinas de selección.

(DaSilva, 2002) “El trabajo de estos dos investigadores fueron esencialmente complementarios: ambos percibieron que la llave del éxito industrial radicaba en el problema del personal y su administración.” (pág. 154)

La organización funcional trajo la aparición de especialistas en las áreas de mercados, finanzas, producción y en igual forma empezaron a aparecer en Estados Unidos los departamentos de relaciones industriales, como consecuencia de la necesidad de poner en manos de expertos una función tan importante y dejar de improvisar en tal área.

En Ecuador, la llegada de libros extranjeros, en los que se hablaba de este nuevo concepto hizo surgir la inquietud por el mismo. Se percibió al igual que en otras partes, que esta función no consistía solamente en la elaboración de nóminas, sino

que día a día se hacían más complicadas y que no bastaba con el jefe de personal que pretendía ser amigo de todos.

1.5.3.2. Antecedentes de los Recursos humanos

Desde la época primitiva cuando los hombres comenzaron a formar grupos para alcanzar sus objetivos que resultaban inalcanzables de modo individual, la administración ha sido fundamental para lograr la coordinación del quehacer humano. La organización y la división del trabajo generaron la necesidad de modelos para gestionar personas.

La forma de enfocar la gestión de los recursos humanos ha cambiado en correspondencia con la dinámica del desarrollo social, influenciado por sucesos y filosofías como la revolución industrial, la administración científica y la psicología industrial.

Los estudios preliminares en el Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo (ADPT) coinciden con la revolución industrial en Europa y en Estados Unidos, Charles Babbage, en Europa, y Frederick Taylor en la Unión Americana fueron los primeros autores que plantearon que el trabajo podría y debía estudiarse de manera sistemática y en relación con algún principio científico.

Según (Werther, 1990), La revolución industrial estuvo caracterizada por el desarrollo rápido de la tecnología de producción, la división y la especialización del trabajo, la producción en masa; mediante procedimiento de ensamble, así como, la reducción del trabajo físico pesado. Con ella aparecieron métodos científicos aplicados a la ingeniería de producción y el desarrollo computarizado de control.

Como uno de los resultados de la revolución industrial, los empleados comenzaron a discutir colectivamente temas de interés mutuo y surgen los sindicatos que influyeron notablemente en las relaciones entre empleados y patrones. El sindicalismo contribuyó a la expansión de programas de beneficio para los empleados, a la definición clara de las obligaciones laborales, a la implantación de

estructuras sistemáticas de salarios y al sistema de manejo de quejas entre otras más.

De forma paralela a la revolución industrial, surgió la administración científica que fue un intento por investigar métodos de producción y montaje para establecer la manera más eficiente de realizar un trabajo. Se considera que el “padre” de este movimiento fue Frederick Taylor.

La administración científica contribuyó a la profesionalización de la gestión de recursos humanos. Se sustituyó el enfoque de corazonada e intuición en la gestión, por el de diseño y planificación basados en técnicas para la administración.

Después de la segunda guerra mundial, las investigaciones en el campo de la ingeniería del factor humano comenzaron a experimentar en el diseño de las tecnologías, las instalaciones y el equipamiento, obteniéndose resultados a finales de la década de 1940.

Algunos años después se hizo evidente que muchos de los problemas administrativos existentes eran el resultado de fenómenos humanos en vez de mecánicos. Este reconocimiento impulsó la intervención del psicólogo industrial en el mundo del trabajo, introduciéndose la idea de que los trabajadores tenían necesidades emocionales y psicológicas que debían considerarse en el trabajo, convirtiéndose la satisfacción del trabajador y el compromiso con el trabajo en aspectos importantes, mejorando así algunos aspectos relacionados con la gestión del personal como la selección, capacitación, colocación, entre otras.

En la medida en que fueron cambiando las relaciones con los empleados y las personas fueron más valiosas, los métodos y funciones de los Recursos Humanos se convirtieron en aspectos claves de las organizaciones.

Las tendencias actuales de la Gestión de los Recursos Humanos se dirigen hacia enfoques sistemáticos prácticos, multidisciplinarios y participativos que consideran el Análisis y Descripción de los Puestos de Trabajo (ADPT) como una herramienta básica para el establecimiento de toda política de recursos humanos, pues casi

todos las actividades desarrolladas en el área de recursos humanos se basan de uno u otro modo en la información que proporciona este procedimiento.

1.5.3.3. Estilos de administración de recursos humanos (Douglas McGregor)

Tabla 1 Teoría "X" y "Y" de Douglas McGregor

TEORÍA X	TEORÍA Y
• La Motivación principal del hombre son los incentivos económicos. • El hombre es un agente pasivo que requiere ser administrado, motivado y controlado por la organización. • Los objetivos individuales se oponen a los de la organización. • Las emociones humanas son irracionales y no se les debe dar cabida en el trabajo. • El hombre es esencialmente perezoso y debe ser estimulado mediante incentivos externos.	• El trabajo puede ser una fuente de satisfacción, el hombre común no siente que sea desagradable trabajar. • Las personas pueden ejercer el autocontrol y auto dirigirse. • Las personas pueden alcanzar sus propios objetivos individuales en la medida que dirigen sus esfuerzos hacia los objetivos de la organización. • No se debe dejar de considerar las necesidades propias de los seres humanos, así como, sus emociones. • La motivación, el potencial de desarrollo y la capacidad de asumir responsabilidades, están presentes en las personas...

Fuente: Elaboración propia

Se necesitan muchísimos conocimientos para poder realizar esta función en forma correcta, y puede decirse que la administración de recursos humanos es multidisciplinaria puesto que requiere el concurso de múltiples fuentes de conocimientos.

Entre las principales ciencias que aportan a la Administración de Personal está la Psicología. Ella es útil ya que utiliza métodos científicos para comprender mejor las causas del comportamiento humano para medir las habilidades y aptitudes, encontrar las causas de motivación, conflicto y frustración, etc.

En la actualidad la contribución de la psicología en el área de la administración de recursos humanos es sumamente valiosa en campos tales como:

- Selección de personal
- Entrenamiento y capacitación
- Implementación de sistemas de Evaluación del desempeño
- Orientación profesional
- Conceptos y modelos de actitudes y motivación
- Reducción de conflictos
- Estudios de clima laboral, entre otros.

1.5.3.4. Actividades de la administración de R.R.H.H.

Tabla 2 Actividades principales de la administración de RR.HH

- Planear - Organizar - Desarrollar - Coordinar - Controlar	Técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización representa el medio que les permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.
--	---

Fuente: Elaboración propia

Significa conquistar y mantener personas en la organización, que trabajen y den el máximo de sí mismas, con una actitud positiva y favorable. Representa no solo las grandes cosas que provocan euforia y entusiasmo, sino también las pequeñas que frustran e impacientan, o que alegran, satisfacen y que, sin embargo llevan a las personas a querer permanecer en la organización.

Cuando se habla de administración de recursos humanos, hay muchas cosas en juego: la clase y la calidad de vida que la organización y sus miembros llevarán y la clase de miembros que la organización pretende modelar.

1.5.3.5. ¿Por qué es importante la administración de los recursos humanos?

Lo es para todos los gerentes, para todas las áreas. Es importante conocer las herramientas de recursos humanos porque NO ES BUENO:

- Tomar a la persona equivocada
- Tener alta rotación de personal o personal insatisfecho
- Que la gente no esté comprometida
- Que los empleados piensen que su salario es injusto
- Que el personal no esté capacitado, o que estándolo en el momento de la incorporación, pierda luego su nivel.

Para evitar estos inconvenientes, los gerentes de todas las áreas deben tener buenas herramientas y preocuparse de la calidad de vida de los trabajadores.

Si bien no hay tendencias totalmente nuevas, el mundo va hacia una dirección en materia de calidad de vida que afecta las políticas de recursos humanos. Como contraparte, el mundo se encuentra al inicio del nuevo milenio con alto desempleo en muchos países occidentales, personas sin hogar y por debajo del nivel de supervivencia.

Algunos factores a considerar para una buena calidad de vida en el trabajo

- Un trabajo digno

- ❑ Condiciones de trabajo seguras e higiénicas
- ❑ Pagos y prestaciones adecuadas
- ❑ Seguridad en el puesto
- ❑ Supervisión competente
- ❑ Oportunidades de aprender y crecer en el trabajo
- ❑ Clima laboral positivo

Factores adicionales a tener en cuenta

- ❑ La fuerza de trabajo está integrada por nuevos oferentes: mujeres y jóvenes.
- ❑ El desplazamiento de la demanda a los servicios cambia los perfiles requeridos.
- ❑ La tecnología influye notablemente, desde permitir el trabajo a distancia hasta cambiar los requerimientos del personal. Cambia además el enfoque del trabajo. Las empresas pueden ser manejadas por un ingeniero y un computador.
- ❑ La competencia se traslada a la mano de obra.

Tabla 3 Principales funciones por áreas de Recursos Humanos

RELACIONES INDUSTRIALES	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	EMPLEOS	COMPENSACIONES	ADMINISTRACIÓN
Cuidado de la relación con los gremios.	Capacitación; Entrenamiento; Planes de carrera; Planes de sucesión, Estudios	Atracción; Selección; Incorporación e inducción de personas.	Revisiones de salarios; políticas de beneficios; Encuestas salariales para comparar con el mercado.	Aspectos administrativos en general; Liquidación de haberes; control de ausentismos, etc.

Fuente: Elaboración propia

Jean Fombonne, autor francés, sitúa sobre fines de los años setenta algunos hitos importantes: Después del mayo francés de 1968, cuando se plantearon nuevas prácticas de lucha laboral, comenzaron a verse anuncios solicitando responsables de la función de personal, ubicando a esta tarea en un nivel superior al que ocupaba hasta entonces.

No estaban, de todos modos, muy claros ni sus funciones ni su nivel; recién después de los años ochenta, se comienza a hablar de los recursos humanos estratégicos. Nuevos conceptos ocupan a los directivos de las empresas; la turbulencia de los mercados internacionales y otras variables derivan en cambios necesarios en las políticas de personal, entre ellas la movilidad de las personas. En síntesis la evolución del área de Recursos Humanos va, desde la oficina de personal que liquida sueldos y controla las licencias hasta la Dirección Estratégica de los Recursos Humanos como la concebimos en la actualidad.

1.5.3.6. Políticas en los RR.HH.

Las políticas son consecuencia de la racionalidad, la filosofía y la cultura organizacional. Las políticas son reglas que se establecen para dirigir funciones y asegurar que estas se desempeñen de acuerdo con los objetivos deseados.

Constituyen orientación administrativa, para impedir que los empleados desempeñen funciones que no desean o pongan en peligro el éxito de funciones específicas.

Las políticas son guías para la acción y sirven para dar respuestas a las interrogantes o problemas que se pueden presentar con frecuencia y que obligan a que los subordinados acudan sin necesidad ante los supervisores para que estos les solucionen cada caso.

1.5.3.7. Conquistas laborales

En ciertos países como el Ecuador, existe una tendencia a la constitucionalidad de los principios del derecho laboral, y algunos de ellos lo hacen no únicamente por instituciones jerárquicas, sino, aun enunciando normas en detalle y concretando regulaciones, que si bien son de aceptación general traen consigo en algunas ocasiones ciertas dificultades en el campo de la práctica.

Con la constitucionalidad de ciertos principios, el país pretende estar a la altura de otros países de mayor desarrollo económico y social; y, por ello, en muchas

ocasiones se han exhibido en las constituciones, ciertos principios que nos sitúan a la cabeza de los pueblos de mayor desenvolvimiento jurídico.

Dentro de los 160 años de existencia de la República del Ecuador, se han dictado diecisiete o dieciocho constituciones (porque se discute si existió o no la Carta Fundamental de Diciembre de 1938), explicándose tal hecho por la falta de equilibrio de las fuerzas que se suceden y la inconsistencia de los grupos que comandan el Gobierno del País; a tal punto que varias Cartas Políticas han sido resucitadas para saldar rupturas o cambios y recobrar posiciones.

Hasta antes de la décimo tercera Constitución, o sea, la de 1929, los principios del Derecho Laboral son ajenos a las normas fundamentales; la mayor parte de ellas se rigen por preceptos individualistas, levantados en muchos casos sobre definiciones y principios establecidos en el Código Civil.

El sindicalismo es un hecho extraño en las normas o disposiciones existentes en el país hasta el año 1928, y si bien se manifiesta desde fines del siglo pasado, se acoge al precepto constitucional genérico de la "libertad de reunión y asociación sin armas para objetos no prohibidos por las leyes"; principio que se lo consagra desde la Constitución de 1869 en la regla octava del Art. 109 y que lo recoge la Constitución de 1906. A excepción de la agremiación artesanal, no existiendo en esa época una ley general para las asociaciones ni especial para los sindicatos, que recién se reglamentaron con el Código de Trabajo de 1938, las mismas se regían por los principios y normas generales del Código Civil relativos a las personas jurídicas, esto es a las corporación y fundaciones de beneficencia, y una que otra ley aislada sin plan alguno de conjunto.

La Constitución Política de 1929, en la Parte Segunda del Título XIII, al hablar de las "Garantías Fundamentales", enuncia los principales derechos garantizados a los habitantes del Ecuador en el aspecto laboral, y entre ellas, el numeral 24 del Art. 151 consagra: La libertad de asociación y agremiación.

El Estado cuidará de estimular y desarrollar la cooperación social. Tanto los obreros como los patronos o empresarios tendrán derecho para asociarse en pro de sus

respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales. Para la solución de los conflictos del capital y el trabajo, se constituirán tribunales de conciliación y arbitraje.

La Ley reglamentará todo lo relativo a coaliciones, huelgas y paros". Como se puede observar, los aspectos de protección laboral y de los conflictos de trabajo se relacionan primordialmente con "obreros" en esta primera etapa constitucional; y, por lo demás, se limita a reconocer los hechos relativos a la coalición, huelgas y paros, remitiéndose a futuras reglamentaciones para determinar el lineamiento que deben seguir las manifestaciones colectivas.

La Constitución de 1938, aun cuando no llegó a ser promulgada oficialmente, contenía preceptos constitucionales de mucha significación, pues esa Carta Política quiso dejar a un lado los problemas que existían en el país por la multiplicidad de gobiernos que se habían sucedido desde 1928.

Esta Constitución quería sentar los precedentes del futuro, especialmente en cuanto se refiere a la legislación social, dando una orientación positiva a la vida del país; pero, desgraciadamente, a los pocos días de haberse aprobado esta Carta Política, una nueva dictadura revivió la Constitución de 1906, ya caduca para la época, con todos los remiendos que con el tiempo se habían hecho.

La Constitución de 1929 dio una distinta visión jurídica en los campos económico y social, por la relación que se implantaba entre el Estado y los grupos colectivos, yendo directamente al derecho de las asociaciones y pasando por sobre la simple relación individualista, usual hasta esa época.

La Constitución de 1929 tiende a la mayor representación de los trabajadores dentro de la estructura del Poder Legislativo y dispone que los senadores funcionales sean de la actividad propia a la que representan. Dicha Constitución recoge algunos precedentes de la anterior, y en el Art. 159, numeral 24, manifiesta que es deber del Estado proteger la organización de los sindicatos; y, en el numeral 31 del mismo artículo establece el amparo a los empleados públicos singularmente con relación a

la estabilidad en sus cargos, bajo las regulaciones de una Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

La Constitución de 1945 refleja muchos cambios o renovaciones sobre todo en los aspectos económicos y sociales, y según los estudiosos del Derecho Constitucional, es una de las más progresistas que haya tenido el país. Según ella su Art. 1º, ya se manifiesta que "la nación ecuatoriana está constituida en estado independiente, soberano, democrático y unitario, bajo un régimen de libertad, justicia, igualdad y trabajo, con el fin de promover el bienestar individual y colectivo y de propender a la solidaridad humana..." Y ello nos da la pauta del resto de su contenido.

Esta Carta Política se refiere al Trabajo y a la Previsión Social desde el Art. 148 hasta el 151, y en el primero de estos artículos dispone que "el trabajo en sus diferentes formas es un deber social y goza de la protección especial de la ley. Esta debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna".

En dicha Constitución es posible determinar dos aspectos fundamentales: el uno, un punto de vista teórico y de aspiración para el pueblo ecuatoriano, y, el otro, el compromiso del Estado a velar para que esas aspiraciones se cumplan, con un sentido protector para el trabajador ecuatoriano, dando especial énfasis al derecho individual del trabajo sobre el derecho colectivo, ya que luego de determinar cuáles son "las normas fundamentales que regulan el trabajo en el Ecuador", pasa posteriormente a regular el derecho sindical y por fin algunos aspectos de los conflictos colectivos y menciona la huelga y el paro (literales c, k, 1, del Art. 148).

La Constitución Política de 1945, a pesar de haber sido una de las más "revolucionarias" para la época, y, así mismo, a pesar de constituir una de las Cartas Políticas más profundas por su aspecto dogmático, sufrió un duro golpe, por cuanto ni a los dos años de haber entrado en vigencia se promulgó la Carta Constitucional de 1946, como un reflejo o una demostración de la gran inestabilidad e inconsistencia política del Ecuador.

Posteriormente, la Carta Política de 1945 fue restablecida en su vigencia, al asumir la Presidencia de la República en nombre de las Fuerzas Armadas el General Guillermo Rodríguez Lara, declarándose al propio tiempo en vigencia todas las leyes que "rigen el ordenamiento jurídico actual del país, en todo cuanto no se opongan a los fines de la transformación política y a los bandos expedidos y que se expidieren durante el imperio de la Ley Militar" (Art. 3 del Decreto Supremo No. 1 de 16 de febrero de 1972). Se ratificó la vigencia de esta Constitución mediante Decreto No. 1, publicado en el Registro Oficial No. 1 de 12 de enero de 1976, expedido por el "Consejo Supremo de Gobierno" que asumió en esta calidad el Gobierno de la República del Ecuador, a partir de dicha fecha.

En cuanto se refiere al sindicalismo y a las asociaciones profesionales, hay que indicar que la Constitución de 1946 tiene como antecedente inmediato la Carta Política de 1945.

Por fin, la norma en referencia prohíbe expresa y terminantemente la formación de sindicatos por parte de los empleados públicos. En cuanto al derecho de huelga y al paro, el mismo Art. 189, literal i), reconoce este derecho tanto para los patronos como para los trabajadores. Asimismo, para los trabajadores de las empresas e instituciones de servicio público (consideramos que se ha de referir la Carta Política a aquellos trabajadores comprendidos dentro de lo dispuesto en el actual Art. 10 del Código de Trabajo), prescribe que no podrán declarar la huelga sino de acuerdo con una reglamentación especial; debiendo anotarse al respecto que para los efectos de esta norma dicha reglamentación recién se dictó en marzo de 1973.

El aporte que nos da la Constitución de 1946 sobre el sindicalismo y las asociaciones profesionales son muy incipientes y no representa realmente ninguna innovación.

Por otro lado, hay que referirse a la Constitución de 1967.

La duración de dicha Constitución fue desde el 25 de mayo de 1967 hasta el 22 de junio de 1970, es decir, aproximadamente tres años, desde que asumió "el mando

supremo" de la República el doctor José María Velasco Ibarra; y, luego, como hemos visto, entró en vigencia la Constitución de 1946, no obstante que líricamente el Art. 159 de la Constitución de 1967 disponía que "esta constitución no perderá su vigencia, aun cuando por rebelión o acto de fuerza, dejare de observarse".

Dos son los aspectos preponderantes que se sistematizan en la Constitución de 1967, dentro del Derecho Social; el derecho del trabajo y el de la seguridad social, quizá reviviendo en buena parte los principios establecidos en la Constitución de 1945.

Debe observarse que muchas de las conquistas en el plano legal, tales como las reformas introducidas al Código de Trabajo mediante Decreto Supremo 2490, publicado en el Registro Oficial No. 365 de 2 noviembre de 1964, son en la actualidad principios que conforman la ideología de la Constitución, en el plano laboral.

Desde luego en un medio como el ecuatoriano, donde existe un marcado individualismo, se pudo llegar a través de una Asamblea Constituyente a elevar al plano de norma constitucional ciertos principios y ciertas conquistas que en el orden laboral se habían ido logrando a través de los tiempos y de las luchas clasistas.

Por otra parte, la Constitución de 1967, disponía en el Art. 64, numeral 10, que "se garantizan el derecho y libertad sindicales de trabajadores y empleadores, conforme a las normas legales y sin necesidad de autorización previa". Además, al referirse al derecho de huelga y paro, la Constitución en este mismo artículo dispone que "se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, reglamentados en su ejercicio".

Además de las disposiciones antes transcritas merece destacarse el Art. 156, que en su inciso tercero, al referirse a los trabajadores y funcionarios de las instituciones de derecho privado con finalidad social o pública (instituciones semi-públicas), dispone lo siguiente:

"Los trabajadores de las personas jurídicas antedichas, están sujetas al Código de Trabajo y a sus leyes especiales; en lo referente a huelgas, se someterán a las disposiciones que rigen para los trabajadores de las empresas de servicios públicos".

En definitiva, los principios antes indicados son un reflejo y al mismo tiempo una ampliación de ciertas normas constitucionales ya referidas, que han servido como base o fundamento para la elaboración de la indicada constitución, con lo cual el derecho laboral adquiere caracteres constitucionales indelebiles.

Es un derecho irrenunciable e imprescriptible de todo trabajador ecuatoriano que labora con o sin relación laboral. Para hacer efectivos sus derechos el trabajador o servidor público debe exigir a su empleador que lo afilie al I.E.S.S desde el primer día de labores. El pago de aportaciones al I.E.S.S no son impuestos, son contribuciones económicas depositadas a favor de cada trabajador a cambio de lo cual el I.E.S.S le proporciona los siguientes seguros: riesgos del trabajo, Enfermedad común, Maternidad, Vejez, Cesantía, Mortuoria y Seguro de Sobrevivientes.

1.5.3.8. El contrato por horas

Esta nueva clase de contrato de trabajo surge dentro de la tendencia modernizadora de la legislación del trabajo ecuatoriana que se ha denominado flexibilización, como respuesta a la rigidez del ordenamiento laboral existente en el país que, en ocasiones, impedía el desarrollo del aparato productivo; por cuya razón, en la práctica, emergían soluciones no contempladas en la Ley pero que se iban afianzando por su uso, como es el caso de la regulación de los descansos semanales que resultaban inaplicables para los trabajadores petroleros del Oriente; o, para los camaroneros o a la jornadas de los pesqueros de altura, e inclusive para obreros de la construcción, por lo que se optó por trabajar en corridas de veintiún días y descansar nueve días al mes, cuando la ley disponía el descanso de dos días a la semana.

Entre una de tales rigideces estaba también la prohibición del trabajo por hora que había existido en el Código del Trabajo ecuatoriano desde su expedición hasta su última codificación (art. 82).

La razón de esta prohibición radicaba en la intención de precautelar el pago de la llamada “semana integral” o descanso semanal remunerado a los trabajadores; esto es, el pago de la remuneración en los días festivos o de descanso obligatorio; pues, se estimaba que al admitir el contrato por horas se corría el riesgo de que se pudiera perjudicar al trabajador con dicho pago; o, lo que quizá es peor, que se lo pudiere obligar a trabajar más horas del máximo permitido por la ley; esto es, en cinco jornadas de ocho horas diarias; y, excepcionalmente en horas suplementarias o extraordinarias que, excediendo de las cuarenta horas semanales, no sobrepasaran doce horas más, en jornadas no mayores de cuatro horas al día.

Esta reticencia se sostuvo en el Ecuador pese a que en otros países ya se había admitido el pago de la remuneración por horas, como un mecanismo más eficiente para valorar el trabajo del trabajador; y que, en la práctica, se había impuesto en el Ecuador, el sistema llamado “hora-mes”, que en cierta forma constituía un eufemismo del contrato por hora; pues, consiste, según el Art. 82 del Código del Trabajo, en la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, en que la remuneración se paga tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser menor a los mínimos legales.

Es decir, que si se trabaja en jornadas parciales de cuatro o dos horas diarias, se debiera pagar el 50% o el 25%, respectivamente, de la remuneración que corresponde a la jornada completa; o, en otras palabras, el valor de cuatro o dos horas de trabajo, en su caso. Así se paga a cierta clase de trabajadores, como jardineros, domésticos y en cierto tipo de prestaciones de carácter técnico.

En realidad, el trabajo por hora se lo venía también aplicando, en la práctica, en algunas actividades como en el magisterio privado, en que a los profesores se les pagaba por hora de clases dictadas. Igual cosa puede decirse del pago a los

tripulantes aéreos o a los choferes y operadores mecánicos, cuya paga estaba relacionada con el tiempo trabajado; aun cuando, en uno u otro caso, la modalidad de pago violaba la disposición referida del Art. 82 del Código del Trabajo que prohibía la estipulación del trabajo por horas.

Mas, es con la Ley para la Transformación Económica del Ecuador (R.O. #34 del 13 de marzo del 2000) por la que se reforma al Código del Trabajo, entre otras leyes, en que se introdujo la modalidad del contrato por horas, en los siguientes términos:

“Art. 85.- Al artículo 17, agréguese:

“Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad. Cualquiera de las partes podrán libremente dar por terminado el contrato.”

El contrato de trabajo por horas no podrá coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo empleador, sin perjuicio de lo cual el trabajador sí podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la misma modalidad.”

También se reformaron otros artículos del Código del Trabajo; en especial, los artículos 17, 11, 14 y 82, como veremos posteriormente.

Este último, el art. 82 del Código del Trabajo se reformó en los siguientes términos:

“Remuneraciones por horas, diarias, semanales y mensuales.- En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueren permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.....”

Con posterioridad se expidió el primer Reglamento para la Contratación Laboral por Horas (R.O. #305 del 12 de abril de 2001), en el mismo que se introdujeron algunas

limitaciones a la utilización de esta modalidad de trabajo, evidenciando la preocupación de la autoridad por el abuso que se podría cometer con la misma.

Entre las principales limitaciones introducidas, tenemos:

- a) No podía utilizarse la contratación por horas en los sistemas de intermediación, subcontratación o tercerización; es decir, en las áreas en que precisamente más se la podría utilizar, por la naturaleza precaria de tales servicios; pues, generalmente se refieren a trabajos eventuales, ocasionales o de temporada.
- b) Se diferenció la contratación por hora en labores de naturaleza continua, o sea aquellas que se ejecutan regularmente y de manera sistemática durante todo el año, en jornadas de ocho horas diarias y cuarenta semanales, como generalmente se desarrollan en la industria y el comercio; de las discontinúas, que se limitaba a tareas periódicas o estacionales, que luego se detallarán.

En las primeras se fijó un tope del número de horas que se podría trabajar diaria o semanalmente; esto es, no más de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales. Se prohibió expresamente el trabajo suplementario. Sólo se permitía el 40% de los trabajadores de la empresa contratados bajo esta modalidad y la violación de este límite tenía como efecto que el excedente de trabajadores del porcentaje referido pasen a ser considerados como trabajador a tiempo indefinido.

En tratándose de labores discontinúas, se exigía de una calificación y autorización previa del Ministerio del Trabajo; y, se limitaba solo para actividades periódicas o estacionales, como:

- 1) las de pesca de altura y costera i/o tripulantes pesqueros; y, en general, en labores que requieran de horarios mayores o menores o con intervalos o descansos diferentes a los normales;
- 2) Las labores estacionales (zafra, cultivos de ciclo corto, períodos de cosecha, empacadoras de camarón, etc.; y,
- 3) actividades de maquila, instructores para capacitación y formación, educación particular, labores de estiba (no permanente), construcción civil y turismo.
- 4) Se ratificó el principio de que con el pago de la hora de trabajo se cancelaban todos los beneficios económicos legales, ejemplándolo como tales: décimo tercero y

décimo cuarto sueldos, descanso semanal, componentes salariales en proceso de incorporación; y, se reconoció el derecho de tales trabajadores a participar en las utilidades anuales de la empresa.

5) El contrato de trabajo por hora necesariamente debía celebrárselo por escrito y su omisión generaba como efecto que se lo considere como de plazo indefinido.

6) Igualmente, la falta oportuna de pago de la remuneración del trabajador contratado por hora producía de facto que el contrato se lo considere de plazo indefinido.

Un año después (R.O.#554 del 12 de abril de 2002) se expidió una reforma al reglamento anterior, a fin de flexibilizarlo y permitir el trabajo suplementario de los trabajadores sujetos a este régimen laboral, estableciendo la manera como debían pagarse las horas suplementarias que excedieran la jornada semanal de cuarenta horas, con el 50% de recargo por hora excedente; se aumentó el porcentaje de 40% al 75% de trabajadores que podían trabajar con contratos por hora sobre el total de los trabajadores que laboran en empresas con labores continuas; aun cuando se dispuso que no se aplicaría esa restricción para los trabajadores de empresas con labores discontinuas o con aquellas que tuvieran menos de quince trabajadores.

Se incluyó al transporte público entre las actividades permitidas a acogerse a los contratos por hora.

Posteriormente, en el R.O.# 547 del 18 de marzo de 2005 se expidió un reglamento sustitutivo del anterior, incluidas sus reformas, en que se eliminan muchas de las consideraciones constantes en la normativa anterior, como aquella de la distinción de empresas con labores continuas y discontinuas y el detalle de las mismas; la prohibición de que se utilice dicha modalidad de contratación en empresas intermediarias, tercerizadoras o de subcontratación; las sanciones a la falta de oportuno pago de la remuneración del trabajador contratado bajo dicha modalidad; y, la omisión de celebrarlo por escrito; así como la serie de previsiones adoptadas en protección al trabajador, como son la necesidad de calificación previa y autorización de estos contratos por el Ministerio del Trabajo.

En definitiva, el reglamento vigente se limita a reproducir los conceptos contenidos en la Ley de Transformación Económica (art. 85), con algunos vacíos como los siguientes:

- a) Nada se dice sobre el trabajo suplementario o extraordinario, que en el mejor criterio, por disposición legal general, debe pagarse con recargos.
- b) No se aclara el tipo de actividades en que está vedado utilizar el contrato por hora; pues se recalca que esta clase de contratación se aplica a todo tipo de actividades (art. 3), no obstante que en el Art. 86 del Código del Trabajo se dispone que en estos contratos se estipulará el pago de las remuneraciones por horas y días si las labores no fueren permanentes o si se tratare de labores periódicas y estacionales; es decir, que no procede en las empresas cuyas labores fueren permanentes o continuas; esto es, aquellas en que las labores se ejecutan regularmente y de manera sistemática durante todo el año, en jornadas de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, como acontece en la industria y el comercio.

De lo expuesto se pueden colegir las principales características de esta nueva clase del contrato por horas; según la normativa legal y reglamentaria vigente:

- 1) Podrá celebrarse para cualquier clase de actividad, siempre que las labores del trabajador no fueren permanentes o se tratare de tareas periódicas o estacionales, conclusión que extraemos de relacionar los artículos 85 y 86 de la Ley de Transformación Económica que contiene reformas al Código del Trabajo (art. 17 agregado y 82).
- 2) Los trabajadores sujetos al contrato por horas no tienen estabilidad; y, cualquiera de las partes podrá libremente dar por terminado este contrato; es decir, sin lugar a trámite alguno de desahucio ni pago de indemnización alguna.
- 3) Con el pago de la remuneración pactada por hora, que no puede ser inferior a los mínimos legales (actualmente es US\$ 0,97 c/hora), se entenderá que quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo aquellos que se pagan con periodicidad distinta de la mensual, tales como el décimo tercero y décimo cuarto sueldos, vacaciones, descanso semanal remunerado, entre otros. El

trabajador sí tiene derecho a percibir otros beneficios sociales como ropa de trabajo, transporte, recargo por horas suplementarias o extraordinarias, por así determinarlo el Código del Trabajo, de manera general para los trabajadores. Es preciso recordar que la reforma al primer reglamento reconoció de manera expresa este derecho, que no puede ser abolido por vía reglamentaria.

- 4) Los trabajadores contratados por hora serán obligatoriamente afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el que expedirá una resolución para regular el cálculo de las aportaciones patronales y determinar los requisitos para el goce de las prestaciones del Seguro Social Obligatorio.
- 5) El empleador no estará obligado a pagar el fondo de reserva, ni hacer las contribuciones a favor del SECAP y el IECE. El pago de las aportaciones de estos trabajadores se hará por planillas separadas. El empleador que mantuviere contrato de trabajo bajo otras modalidades previstas en la Ley, no podrá convertirlas a contratación por hora; es decir, no podrá trasladar a sus trabajadores a la modalidad de pago por horas. El contrato de trabajo por horas no podrá coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo empleador, sin perjuicio de lo cual el trabajador sí podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la misma modalidad.
- 6) Se estipula la forma de pagar las fracciones de hora trabajadas, disponiéndose que el pago de dicho tiempo en proporción al valor de la hora completa de trabajo;
- 7) Se sostiene que ningún empleador podrá contratar más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores que laboran en la misma empresa bajo la modalidad de contratación laboral por horas;
- 8) Se sostiene de manera incoherente que el contrato de trabajo por hora deberá celebrarse necesariamente por escrito, ante el Inspector del Trabajo, de conformidad con el Art. 20 del Código del Trabajo (que tiene una regulación diferente); para luego agregar “dentro de los treinta días subsiguientes a la fecha de suscripción”; es decir que las partes suscriben el contrato previamente y luego lo deben presentar al Inspector del Trabajo, por lo que el contrato no se celebra ante dicha autoridad. Posteriormente, se reconoce que si el contrato de trabajo por horas no se celebra en la forma anterior, el Ministerio del Trabajo, aparte de imponer una multa, ordenará la celebración inmediata del contrato

escrito, eludiendo en forma ilegal el efecto que prevé el Código del Trabajo en su Art. 40;

- 9) Se establece que la terminación de la relación de trabajo no requerirá de acta de finiquito, en violación a la norma legal contenida en el Art. 592 del Código del Trabajo, que le otorga a la misma el valor liberatorio solo cuando fuere pormenorizada y practicada ante el Inspector del Trabajo. En el reglamento se establece que solamente es obligación del empleador comunicar la terminación del contrato por horas al Inspector del Trabajo, dentro de los quince días posteriores a tal hecho, bastando que se consigne la remuneración no percibida en el evento de que el trabajador no la haya recibido con anterioridad;
- 10) Solo para fines estadísticos se establece la obligación del empleador, hasta el quince de enero de cada año, de comunicar a la Inspectoría del Trabajo de su jurisdicción, un informe que indique el número de trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato por horas en el año inmediato anterior;
- 11) Finalmente, se establece la obligación del empleador de implementar los controles necesarios y registrar las horas efectivamente laboradas por un trabajador por hora. Por lo demás, se eliminan los demás controles contemplados en el Reglamento anterior.
- 12) El IESS expidió la Resolución # CI.130 publicada en el R.O.# 529 del 07 de marzo de 2002, acogándose a la ley y a las disposiciones contenidas en el primer reglamento, por lo que hoy resulta necesaria su revisión.

En definitiva, se parte de la necesidad de regular la afiliación obligatoria del trabajador contratado por horas, el cálculo y la recaudación de derechos para el goce de las prestaciones del seguro general obligatorio, con sujeción a las reglas de protección y exclusión previstas en la Ley 2001-55 de Seguridad Social.

La regulación diferencia el régimen a que está sujeto el trabajador contratado por horas por un solo empleador, del régimen del trabajador que presta servicios similares con varios empleadores.

Igualmente, cuando la prestación del trabajador se efectúa en empresas que

realizan labores continuas, de los que son empleados en empresas con labores discontinuas.

En todo caso, la tasa de aportación para cubrir los seguros de salud, riesgos del trabajo e invalidez, vejez y muerte, son exclusivamente cubiertos por el empleador.

El mínimo de aportación de un trabajador es de 40 horas mensuales en labores con varios patrones y de 160 horas con un solo patrono, lo cual vuelve oneroso este sistema para el empleador, pues deberá pagar la aportación al I.E.S.S por una suma mayor a la realmente pagada; esto es, por 40 ó 160 horas, aun cuando se hubiere laborado menos horas en un mes.

1.6. Formulación de Hipótesis y Variables

1.6.1. Hipótesis del Objetivo General

La capacitación de la clase obrera del sector de la construcción de la ciudad de Guayaquil en materia de sus derechos y obligaciones laborales generará el mejoramiento de su rendimiento laboral.

1.6.2. Hipótesis de los Objetivos Específicos

- Si los obreros tienen un buen nivel de instrucción educativa se facilitará la adquisición de los conocimientos de sus derechos y obligaciones laborales.
- Si los obreros de la construcción de Guayaquil conocen sus obligaciones laborales aumentará el cumplimiento de las mismas.
- Si hay mayor rotación de los obreros aumentará la carga administrativa para las constructoras.

1.6.3. Variables

Causa	Efecto
A mayor nivel de instrucción Educativa.	Mejor adquisición de los Conocimientos de sus derechos y obligaciones.
A mayor conocimiento de sus obligaciones.	Aumentará el cumplimiento de las mismas.
A mayor rotación de obrero.	Mayor será la carga administrativa.

1.7 Metodología de la Investigación

1.7.1 Tipo de Estudio y de Diseño

Según la finalidad de esta investigación, se establece que será de tipo aplicada y según su objetivo será descriptivo y explicativo, según su diseño será de corte no experimental, de campo y transversal, con una perspectiva cuantitativa.

1.7.2 Población y Muestra

Este estudio tiene como finalidad definir el tipo de conocimiento que tiene la población acerca de las leyes laborales y los beneficios que tienen todos los trabajadores.

Previo a la realización de encuestas de mercado se seleccionará el tamaño de muestra adecuado que nos permita obtener estimaciones más cercanos a la realidad, partiendo de la población existente, información extraíble del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, el tamaño de muestra requerido para estimar este parámetro p , con un límite para el error de estimación B , basados en un muestreo aleatorio simple, que se determinará por la siguiente ecuación¹

¹ “Elementos de Muestreo” de Scheaffer, Mendenhall y Ott, versión en español de la tercera edición, capítulo 3. Pág. 27 – 29.

n=	Total de datos de la muestra	$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{(N-1) \times e^2 + z^2 \times p \times q}$
N=	Tamaño total de la Población (21.000)	
P=	Probabilidad de que el evento ocurra (50%)	
q=	Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)	
Z=	Nivel de significancia (constante igual a 2)	
e=	error de estimación (máximo 0.05)	

El cálculo indica que debemos efectuar 384 encuestas, es decir ese será el tamaño de la muestra determinada. Las encuestas se realizaron durante 1 mes de lunes a viernes entre 08H00 y 17H00.

1.7.3 Fuentes y Técnicas para la Recolección de Información.

1.7.3.1 Método de Investigación

El método, constituye el camino que el investigador sigue para encontrar verdades científicas. En esta investigación se puede interpretar como método prácticamente a todo el accionar que se aplicará para conseguir de las fuentes de información todos los datos requeridos, con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos.

1.7.3.1.1 Método Empírico

Los métodos empíricos que se utilizarán en la presente investigación se detallan a continuación.

1.7.3.2 Técnicas de la Observación

Esta técnica permitirá registrar información en base de la percepción de la realidad del entorno y definir cuáles son las necesidades de la población, y obviamente el sector empresarial involucrado, coadyuvando a jerarquizarlos de mejor manera.

1.7.3.2.1 Observación Indirecta

Este tipo de observación documental se realizará mediante la obtención de información a través de la lectura de libros de tipo informativo, reportes gubernamentales, estadísticas, etc.

1.7.3.2.1 La Técnica de la Encuesta

La encuesta constituye una técnica de investigación empírica que consiste en recoger información de lo que las personas: son, conocen, saben, tienen, opinan o sienten; a través de ella se recogerá la información, en forma escrita, por medio de un cuestionario aplicado a la muestra poblacional sobre aspectos relacionados al conocimiento de las leyes laborales.

1.7.3.2.2 La Técnica de la Lectura Científica

Es la técnica de investigación secundaria que permite recoger información de tipo bibliográfico, la que encontramos en abundancia, información que permitirá recopilar y fundamentar las ideas y teorías sobre el impacto que causa el desconocimiento de las leyes laborales en los obreros del sector de la construcción en Guayaquil.

1.7.4 Tratamiento de la Información

La información será ordenada por separatas, de tal manera, que pueda estar disponible para estructurar el documento. Respecto a la información estadística, ésta será filtrada hasta obtener las informaciones pertinentes a la investigación la cual será presentada en forma de tablas y cuadros que permitirán enunciar comparaciones y porcentajes.

De las entrevistas y observaciones se elaborarán cuadros estadísticos que resuman los datos en información, a través de tablas y gráficas que contribuyan a un mejor entendimiento, para esto se utilizarán diferentes técnicas paramétricas y/o no paramétricas.

1.8. Resultados Esperados

Con el presente trabajo se espera en el corto plazo mejorar las relaciones laborales entre patrono y empleados en el sector de la construcción de la ciudad de Guayaquil.

En el mediano plazo se espera minimizar las tareas administrativas que produce al patrono la rotación de los obreros y en el largo plazo mejorar la productividad del sector obrero y consecuentemente el rendimiento económico de los proyectos de construcción.

CAPITULO II

2. ANÁLISIS SITUACIONAL Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Constructoras del Sector de la ciudad de Guayaquil

Al momento, existen 111 empresas registradas como inmobiliarias que se desarrollan en la ciudad de Guayaquil, algunas con gran capacidad de contratación, como Fiorella, la Joya, Furoiani, pero entre las más importantes según la cámara de construcción son las siguientes:

- Inmobiliaria Caracol
- Consbiensis
- Furoiani
- Mancasas
- Belo Horizonte
- Conbaquerizo
- Mandato LPM
- Cedeño Cabanilla
- Villa Club
- Ciudad celeste
- La joya
- Fiorella Mucho lote
- Terrabienes

2.1.1. Perfil de las constructoras en Guayaquil

Las constructoras en Guayaquil han desarrollado varios perfiles de crecimiento, dirigiéndose principalmente hacia la vía a la costa y al sector de las vías La Aurora y Samborondón. Debido a la proximidad a Guayaquil, las vías altamente desarrolladas en los últimos años y los accesos a los servicios básicos.

Aunque ineficientemente el desarrollo de la vía Durán Boliche y la Durán Tambo, están presentando desarrollos habitacionales, sin embargo es importante considerar esta zona para la presente investigación. La Municipalidad de Guayaquil, en el afán de cumplir con la ayuda habitacional, desarrolló lotes en el sector de las orquídeas o mejor conocido como vía terminal terrestre pascuales.

Las empresas que se han desarrollado alrededor de la construcción, se han visto beneficiadas por el inmenso crecimiento de la inversión del I.E.S.S a los afiliados en cuanto a créditos hipotecarios, en poca medida se observa la inclusión de los bancos en la masificación del crédito.

Las constructoras se han desarrollado en muchas tecnologías de la construcción, usando desde modelos de pre fabricación, acabados de alta durabilidad.

2.1.2. Exploración sobre la clase obrera sobre sus cumplimientos de los derechos y obligaciones laborales.

La construcción de soluciones habitacionales, ha ejercido un incremento en la productividad y una ayuda en la lucha del gobierno contra el desempleo en el país, según lo apreciado en la entrevista hecha previa a esta investigación para obtener una idea de lo investigado, al Arquitecto & Ing. José Zamora L. Fiscalizador del MIDUVI menciona que aún se maneja rudimentariamente la contratación laboral en cuanto a obreros constructores, muchas veces, sólo llegando a contratar a un maestro de obra que consigue su cuadrilla para la elaboración de las jornadas y además cabe indicar que el gobierno contrata un grupo de profesionales que por ley, si pueden terciarizar los servicios de obreros y albañiles cumpliendo cláusulas previstas en la Ley del Código de trabajo; entonces se deduce que la empresa privada también lo hace.

2.2 Capacitación a los obreros

Esta investigación debe ser clara en cuanto a la capacitación, no es el objetivo principal el capacitar, es una herramienta para que el trabajador se vaya o deje a

medias su trabajo, explicándoles los múltiples beneficios que tienen al trabajar para una constructora legalmente constituida y que paga sus responsabilidades sociales.

El trabajador al conocer las ventajas de estar afiliado, querrá tener más seguridad laboral y afianzamiento en su empresa. Evitando el problema de las constructoras de los múltiples trámites que se deben hacer al incorporar más de un trabajador para una misma labor.

La idea de capacitación a la clase obrera, específicamente a los albañiles, es una estrategia para terminar con el problema, comprende un amplio espectro de oportunidades que se desarrollen, no solo ellos como personas, sino también, que se ejecute un nivel de justicia social que se impera en las empresas modernas, los principios modernos de la administración y del marketing, ya no sólo hablan de la producción, sino también en el desarrollo sostenido que versa sobre el medio ambiente y la sociedad.

La presente investigación se mantiene en el modelo de enseñanza en el principio constructivista. Pues categoriza como fundamental para la explicación de la construcción del conocimiento las acciones (físicas y mentales) que realiza el obrero cognoscente frente al conocimiento de la ley del trabajo. Al mismo tiempo la ley también "actúa" sobre el obrero. Promoviendo en éste cambios dentro de sus representaciones que tiene de él. Por tanto, existe una interacción recíproca entre el sujeto y el objeto de conocimiento.

El obrero transforma al conocimiento sobre la ley al actuar sobre él y al mismo tiempo construye y transforma sus estructuras o marcos conceptuales en un ir y venir sin fin. El sujeto conoce cada vez más la ley, en tanto se aproxime más a él con la enseñanza.

Como técnica al objeto de estudio, se deduce que se utilizará la andragogía porque se racionalizará a un adulto en cuanto a estudiar con él con herramientas tecnológicas la ley que corresponde e a los derechos laborales.

2.2.1 Detectar necesidades de capacitación

Las encuestas determinarán la verdadera necesidad de capacitación de los obreros que serán encuestados, principalmente las preguntas determinarán el conocimiento de los obreros en cuanto a ley laboral y posterior derechos de afiliación. Se presume que debe ser una capacitación integral y que esta debe ir de la mano de personas que trabajen en el área. Se espera encontrar el índice de aceptación de aprendizaje de nuevas técnicas de albañilería, esto último con el afán de que de alguna manera se integren a la idea de ser capacitados y esto cause el efecto de ayudar a la disminución de la deserción laboral

2.2.2 Diseño del programa de capacitación

Siguiendo un marco constructivista, andragógico, y tecnológico, se buscará desarrollar el siguiente programa:

2.2.2.1. Capacitación en derecho laboral aplicado al talento humano de la construcción

- Los derechos del trabajador de la construcción
- Horarios de trabajo
- Vacaciones y licencias
- Afiliaciones al seguro social
- Taller de conocimientos, revisión de casos
- Las obligaciones del trabajador de la construcción
- Penalidades y consecuencias del irrespeto de la ley
- Taller de conocimientos, revisión de casos

2.2.3 Evaluación del programa de capacitación

Se evaluará en cada final de sesión para medir el grado de cognición aprendido, se utilizarán los casos para la evaluación, las respuestas de opción múltiple serán necesarias para hacer cuantitativa la evaluación.

2.3 Visión de la cultura empresarial y responsabilidad social

Aunque la responsabilidad social empresarial (RSE) aún es muy reciente en América Latina, ya existen empresas que han entendido la importancia del tema. La RSE procura mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y tener prácticas responsables con el ambiente en una relación “gana-gana”. Es decir, obtiene beneficios la empresa responsable y su entorno.

El Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (Ceres) inició su trabajo hace cuatro años en el país. Sin embargo, en el último año se dieron más casos de irresponsabilidad social empresarial.

(Socialteam Red social, 2011) Ramiro Alvear, director ejecutivo de Ceres, explica cómo se encuentra este tema en Ecuador. “Aquí se entiende a la RSE como caridad o mera filantropía. En muchos de los casos, los trabajadores nunca son capacitados ni estimulados laboralmente”, señala.

“Este compromiso implica cambio de cultura al realizar negocios: respetar los derechos de los demás, realizar proyectos de sostenibilidad social y hacer todo proyecto considerando las implicaciones que tendrá sobre la naturaleza,” explica. En el país, las principales empresas responsables son las exportadoras y las multinacionales.

“Los exportadores deben cumplir con parámetros y exigencias internacionales para poder trabajar. Las multinacionales vienen con esas prácticas al Ecuador”, dice.

Las normativas de gestión, como ISO 26.000, estarán encargadas de establecer los parámetros que tienen que seguir las empresas para ser consideradas responsables.

2.4 FODA del sector de las constructoras en investigación

Una análisis FODA ayuda a establecer parámetros estratégicos de la propuestas a realizarse, para ello determinamos el siguiente análisis.

2.4.1. Fortalezas

- Un crecimiento sostenido durante los últimos 4 años en sus ventas
- Crecimiento de sus activos fijos
- Reúnen requisitos para los canales crediticios del I.E.S.S
- Talento profesional con experiencia

2.4.2. Debilidades

- Falta de concientización de RSE, como factor importante para el desarrollo sostenible
- Baja percepción de la seguridad social como soporte en el trabajo de las cuadrillas
- Escasa mano de obra calificada contratada

2.4.3. Oportunidades

- Ampliación del I.E.S.S en otorgamiento de créditos hipotecarios
- MIDUVI ofrece los bonos de construcción

2.4.4. Amenazas

- Inversión del I.E.S.S en la salud, reduce los montos crediticios en vivienda
- Percepción de inestabilidad democrática permanente
- La ley de aseguramiento social obligatorio del referéndum de 8 de Mayo del 2011

2.5 Presentación de resultados

En el presente capítulo se detallará los resultados de la metodología de la investigación realizada en este proyecto.

2.5.1. Las encuestas tabuladas

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE



Estimado señor, estamos haciendo una investigación sobre el grado de conocimiento de las leyes laborales que rigen para las personas que trabajan en el área de la construcción, nos tomará 6 minutos hacerle esta encuesta anónima, de antemano, gracias por la ayuda.

CUADRO 2. 1 Datos Tabulados

Conocimientos generales de la ley de trabajo				
¿Sabe usted qué porcentaje de lo pactado con su patrono, debe cobrar por hora de trabajo en los siguientes horarios?				
Sábados y Domingos	100% de lo pactado	125% de lo pactado	150% de los pactado	200% de lo pactado
	364	11	6	3
	95%	3%	2%	1%
6h00 a 19h01	100% de lo pactado	125% de lo pactado	150% de los pactado	200% de lo pactado
	384	0	0	0
	100%	0%	0%	0%
19h00 a 6h01	100% de lo pactado	125% de lo pactado	150% de los	200% de lo pactado

			pactado	
	360	15	6	3
	94%	4%	2%	1%
FERIADOS	100% de lo pactado	125% de lo pactado	150% de los pactado	200% de lo pactado
	34	123	159	68
	9%	32%	41%	18%
¿Sabe usted cada cuántos días de trabajo usted tiene derecho a descansar?				
5	6	7	No sabe	Otro (¿Cuál?)
256	106	21	1	0
67%	28%	5%	0%	0%
¿Usted conoce el significado de contrato de obra cierta?				
SI	12	3%		
NO	372	97%		
Preguntas de orden contractual				
¿Le han instruido en la empresa que actualmente labora sobre sus derechos y obligaciones laborales?				
Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Constante mente
371	5	2	3	3
97%	1%	1%	1%	1%

¿Le han instruido en alguna empresa que haya laborado sobre sus derechos y obligaciones laborales?

Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Constante mente
311	33	31	6	3
81%	9%	8%	2%	1%

¿Cuáles organismos estatales lo han visitado para explicarle de sus derechos y obligaciones laborales?

MIDUVI	MIN TRABAJO	I.E.S.S	Socio empleo	OTRO
0	0	12	0	0

Está afiliado en el I.E.S.S (tipo de afiliación)

Personal	corporativo	Agrícola	No afiliado
	163		221
0%	42%	0%	58%

Preguntas sobre la capacitación y el desarrollo del talento

Esta dispuesto a ser capacitado en el ámbito de:

Derechos laborales	Técnicas de albañilería	Motivación	Urbanidad	Otro (¿cuál?)
384	380	102	17	39
100%	99%	27%	4%	10%

Usted está dispuesto a capacitarse en los siguientes horarios:

Lunes a	Mañana	Tarde	Noche	30%
---------	--------	-------	-------	-----

viernes	11	0	106	
	3%	0%	28%	
Sábados	Mañana	Tarde	Noche	64%
	34	211	0	
	9%	55%	0%	
Domingos	Mañana	Tarde	Noche	6%
	21	1	0	
	5%	0%	0%	
Piensa usted que la capacitación es obligación de:				
Maestro Obra	Inmobiliaria	Gobierno	Municipio	Otro (¿cuál)
114	138	127	5	0
30%	36%	33%	1%	0%

2.5.2. Análisis de los resultados

Las autoras de la investigación, luego de analizar con varias encuestas prototipo la efectividad de las mismas, procedieron a realizar las definitivas con personas referentes del mercado buscado.

Naturaleza de la Investigación: Cuantitativo Concluyente Transversal de naturaleza Adhoc.

Población Objetivo: Las personas encuestadas fueron tomadas en las afueras de la ciudadela Villa Club, La Joya y Puerto Azul, donde fácilmente se logró hacer contacto con ellos antes de entrar a sus respectivas zonas de trabajo.

Técnica de Investigación Sugerida: Cuantitativa: A través de un Estudio Cuantitativo Transversal a través encuestas “Face to Face IN SITU” probabilística aleatoria y sistemática.

Instrumento de Recopilación de Datos: Cuestionario Cuantitativo Estructurado de aplicación “Face to Face”. Los instrumentos de recolección de datos fueron aprobados previamente por el tutor del presente trabajo. Todos eran hombres, trabajaban en el área de la construcción y se dedican a tiempos completos, a esa labor.

La encuesta tiene preguntas cerradas, de escala de Likert, dicotómicas y de múltiples opciones. La muestra es finita, en su tamaño.

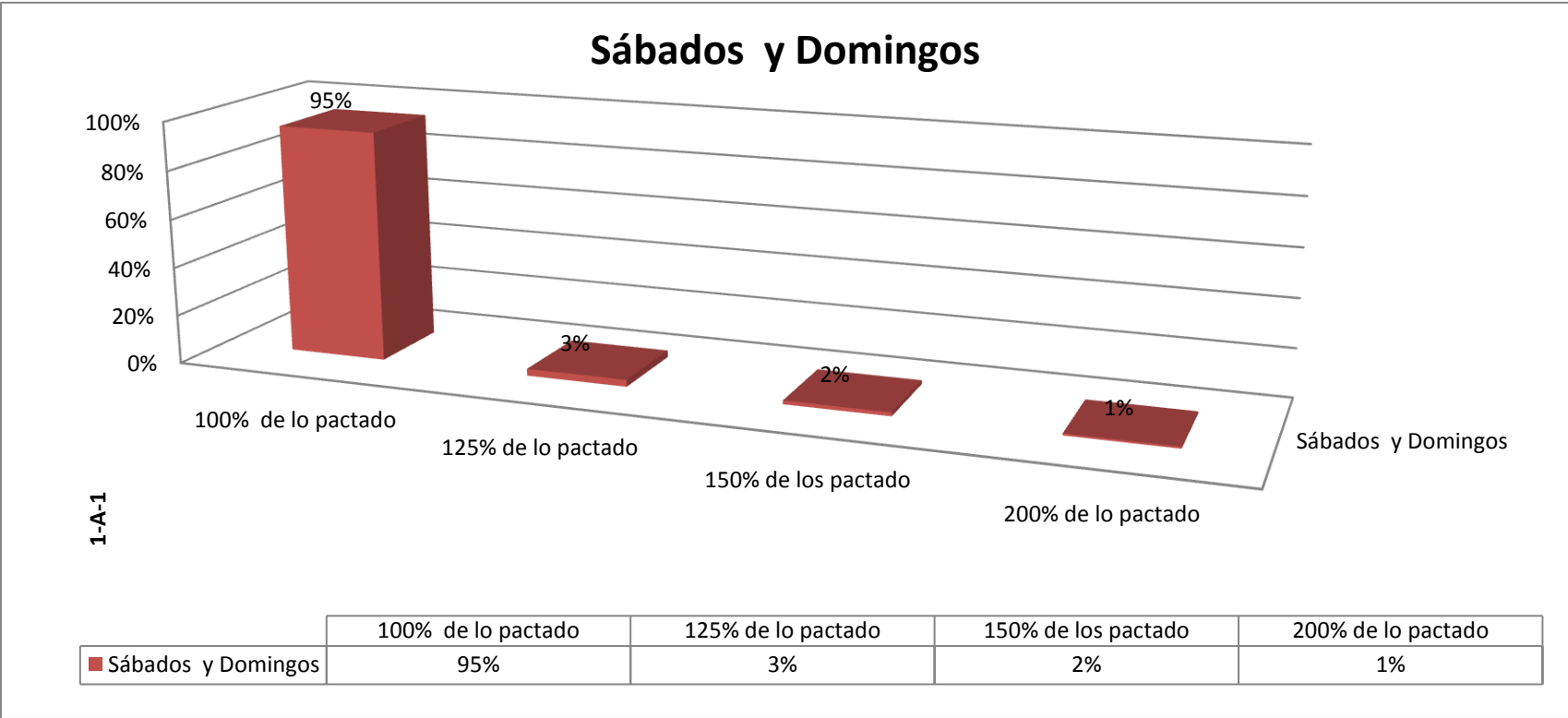
Técnica de Muestreo Sugerido: Se trabajó con 95% de nivel de confianza y 5% de error máximo permitido en la investigación, lo que nos resultó un tamaño de muestra de 384 (redondeadas a 400) entrevistas efectivas. Para el cálculo de la muestra se trabajó con la máxima variabilidad de los datos ($p=q=0,5$).

En una primera etapa se realizó a través de selección aleatoria probabilística para la primera raíz de etapa sistemática, repartiendo la distribución de la muestra por número de obreros en minutos determinados. Las encuestas fueron realizadas de forma aleatoria sistémica, en horarios de 8h00 a 9h00 y de 16h00 a 17h00 del lunes 8 de agosto hasta el 12 de agosto del 2011, se hicieron 400 repartidas en 40 en cada jornada.

Procesamiento de Información: Excel de Microsoft

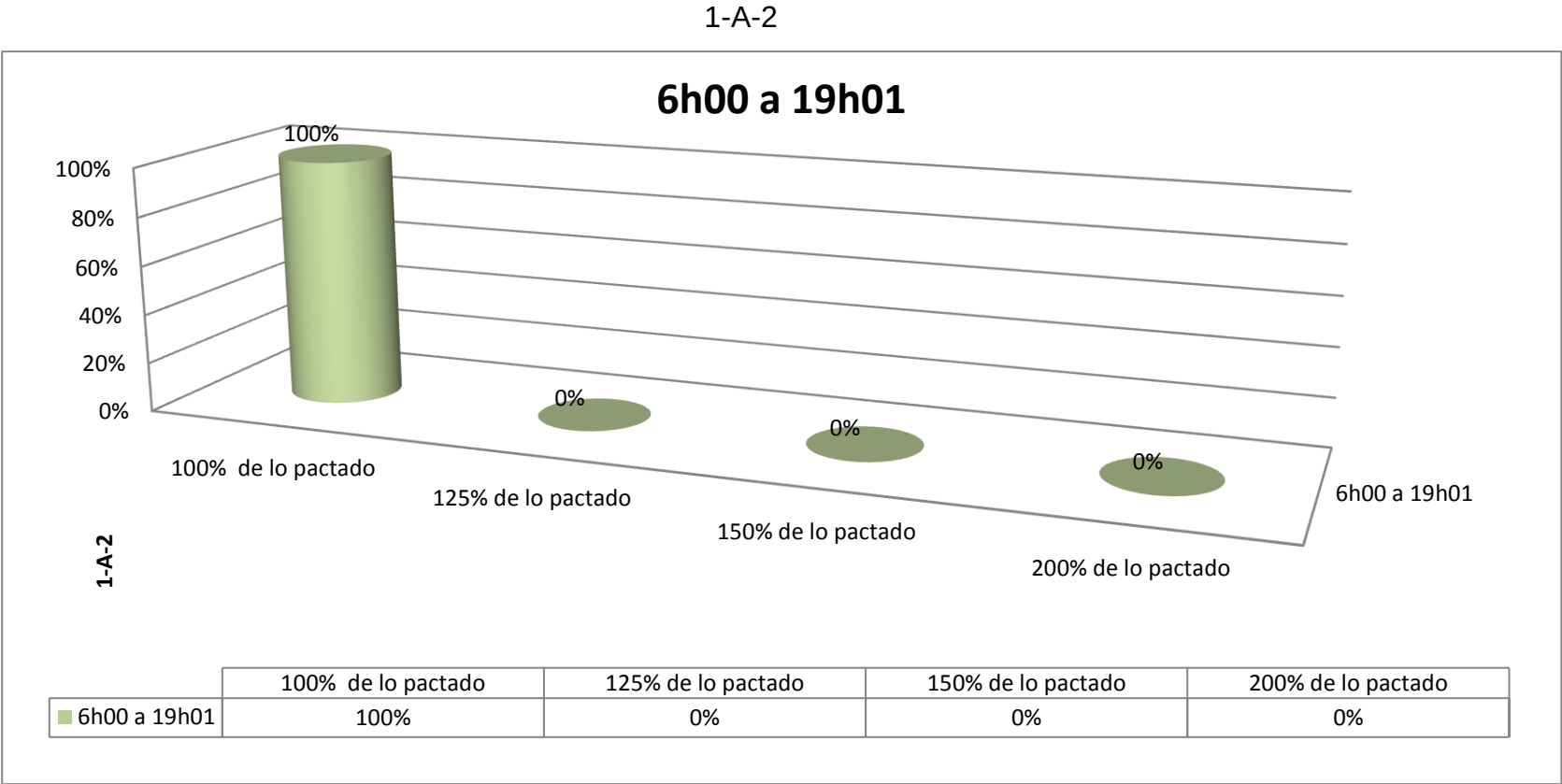
GRÁFICO 2. 1 ¿Sabe usted que porcentaje de lo pactado con su patrono, debe cobrar por hora de trabajo en los siguientes horarios? (Sábados y Domingos)

1-A-1



Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 2. 2 ¿Sabe usted que porcentaje de lo pactado con su patrono, debe cobrar por hora de trabajo en los siguientes horarios? (6h00 a 19h01)



Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 2. 3 ¿Sabe usted que porcentaje de lo pactado con su patrono, debe cobrar por hora de trabajo en los siguientes horarios? (19h00 a 6h01)

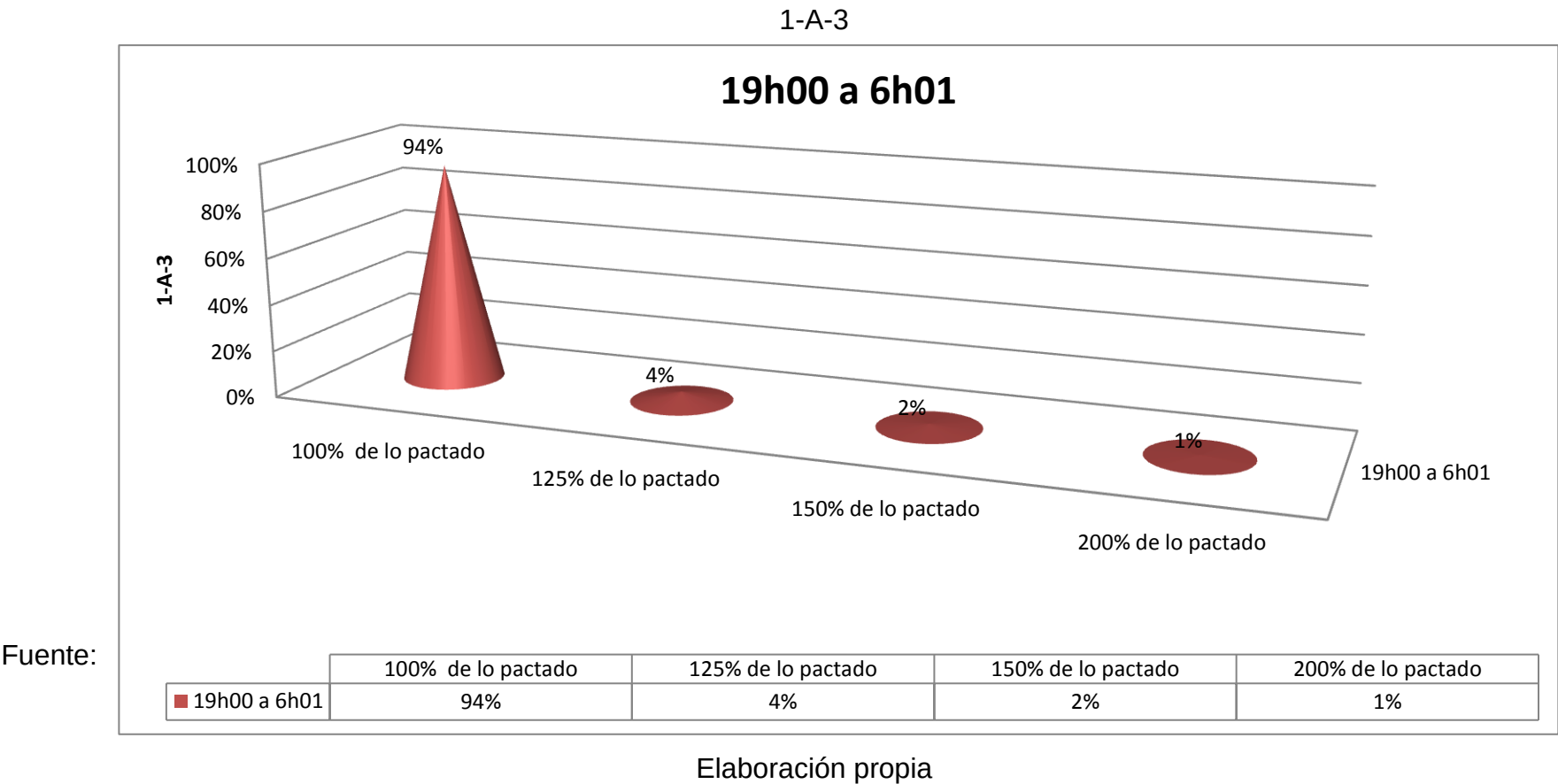
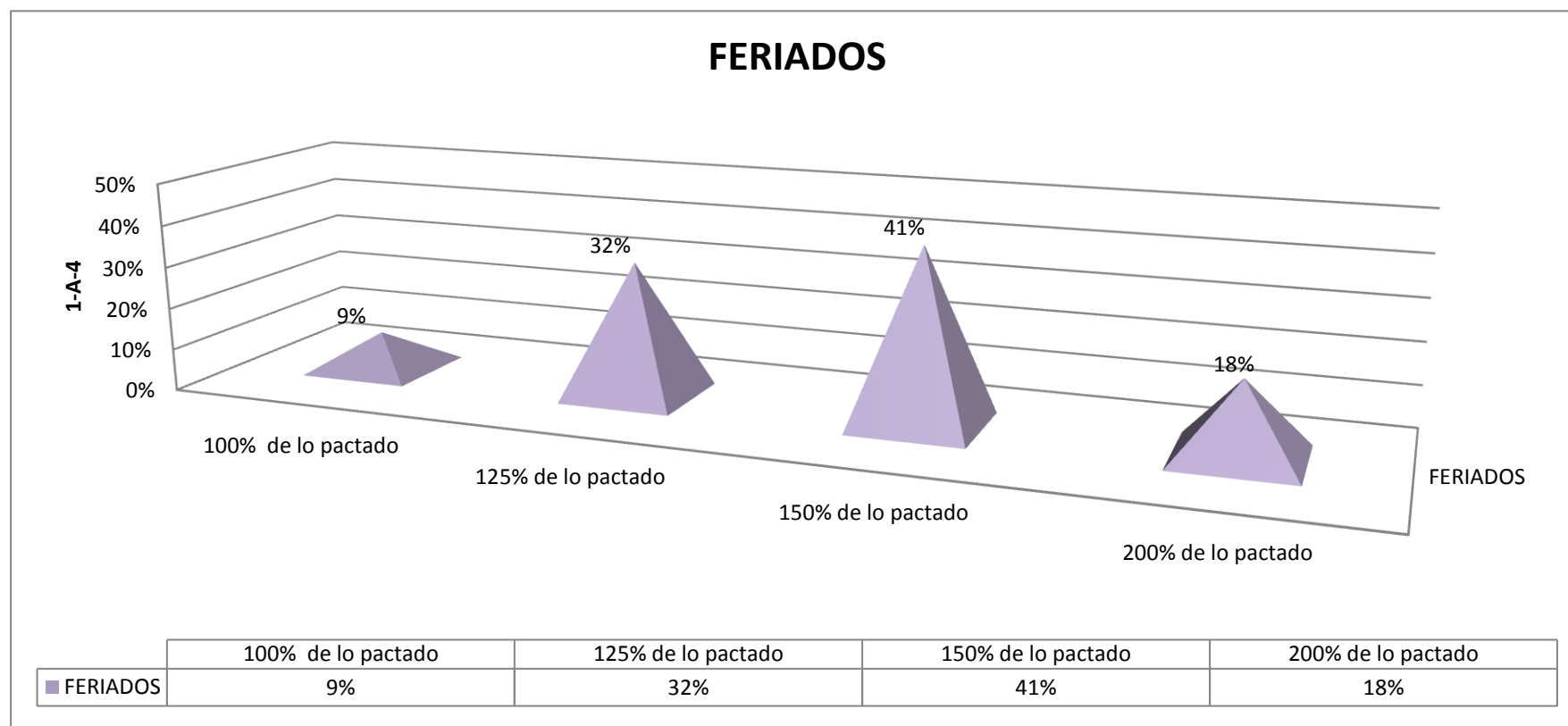


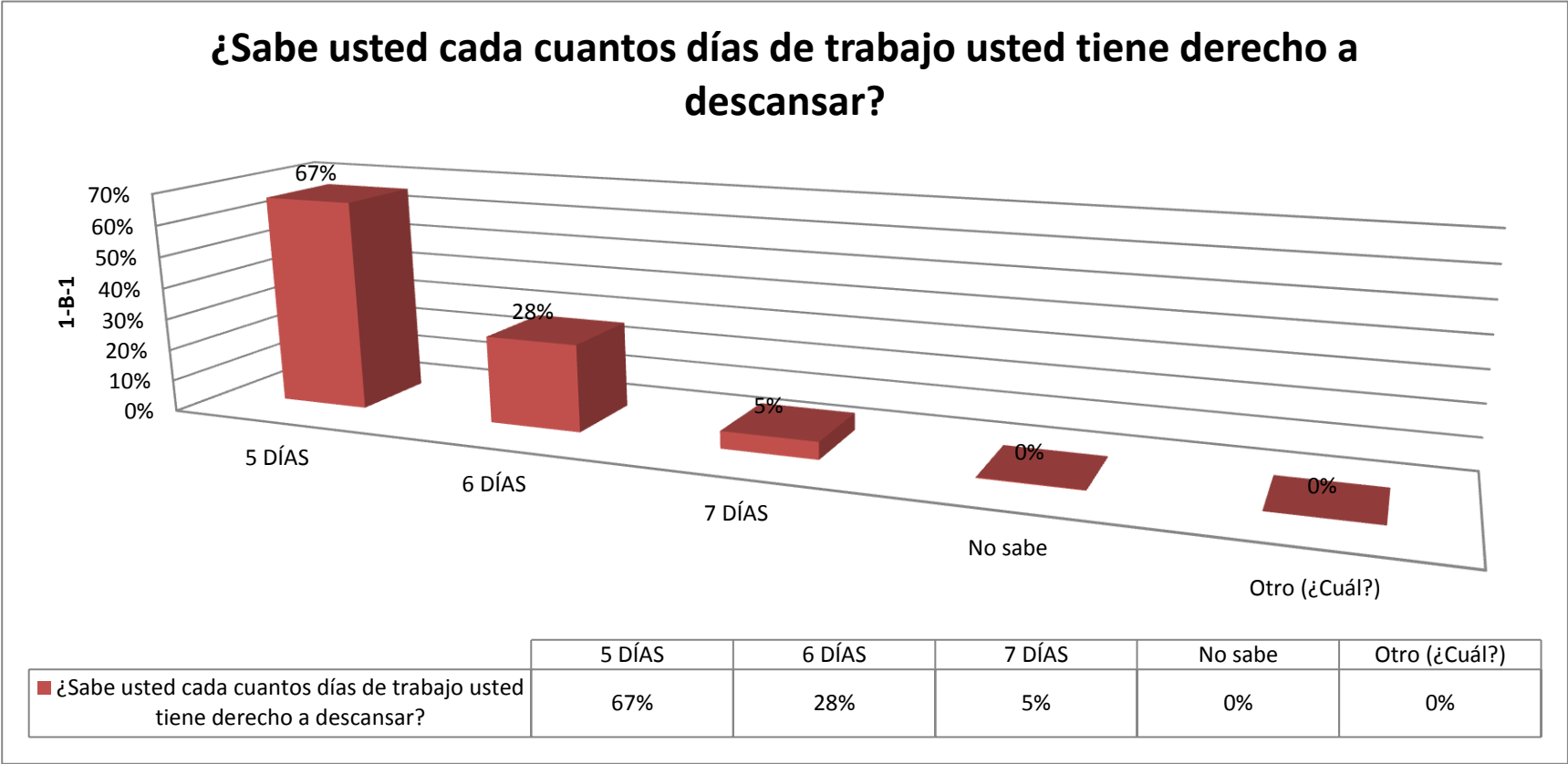
GRÁFICO 2. 4 ¿Sabe usted que porcentaje de lo pactado con su patrono, debe cobrar por hora de trabajo en los siguientes horarios? (Feriados)

1-A-4



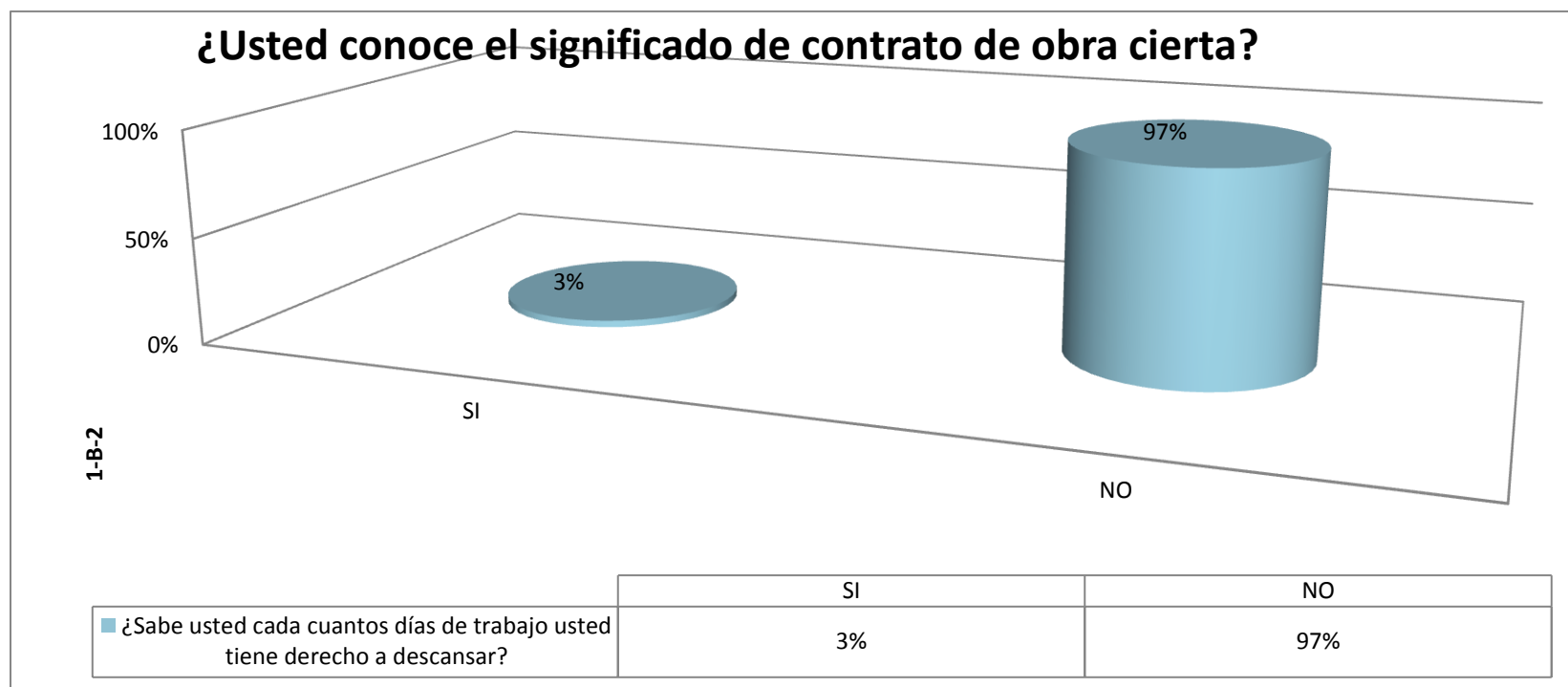
Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 2. 5¿Sabe usted cada cuantos días de trabajo usted tiene derecho a descansar?



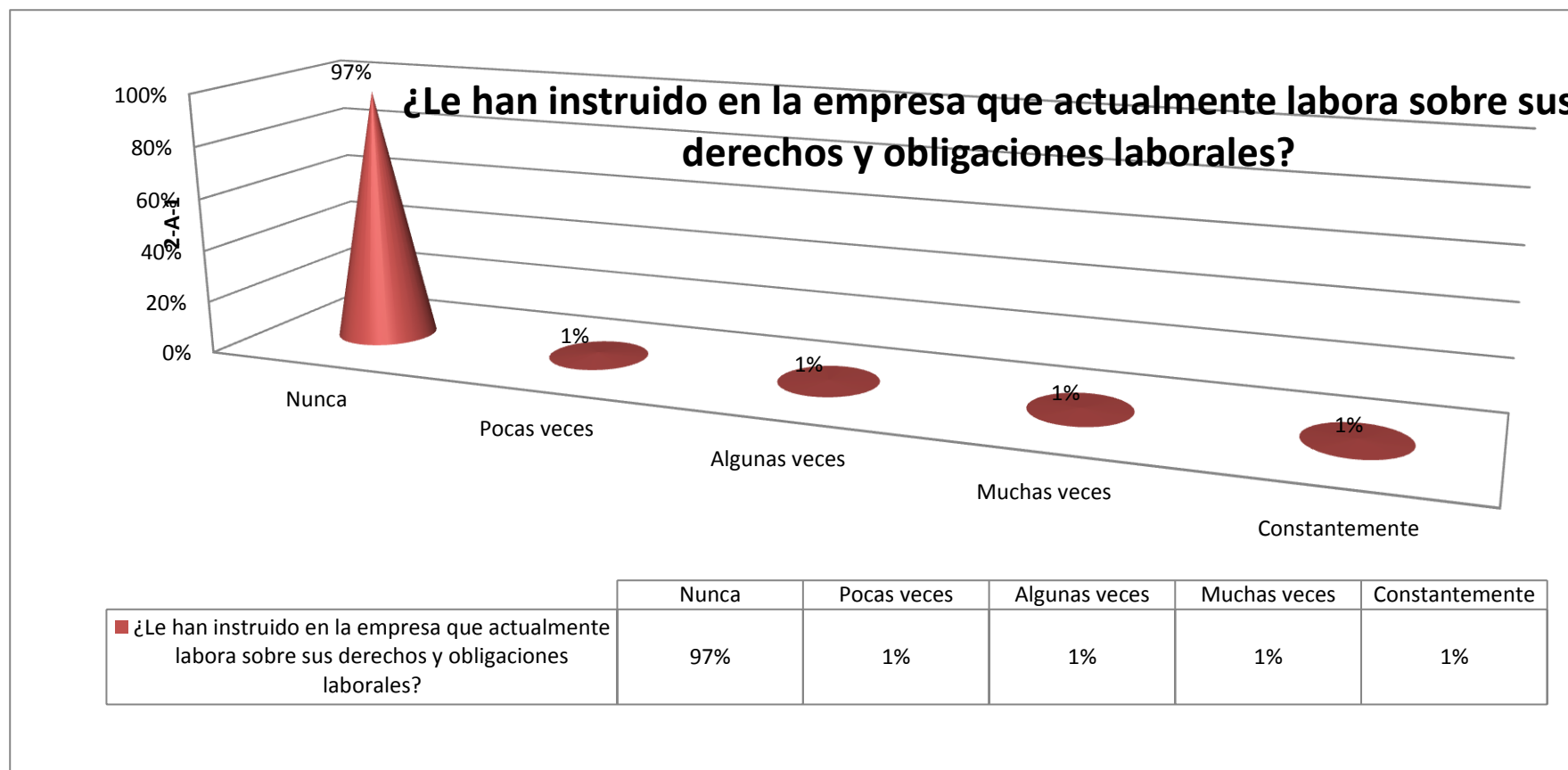
Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 2. 6 ¿Usted conoce el significado de contrato de obra cierta?



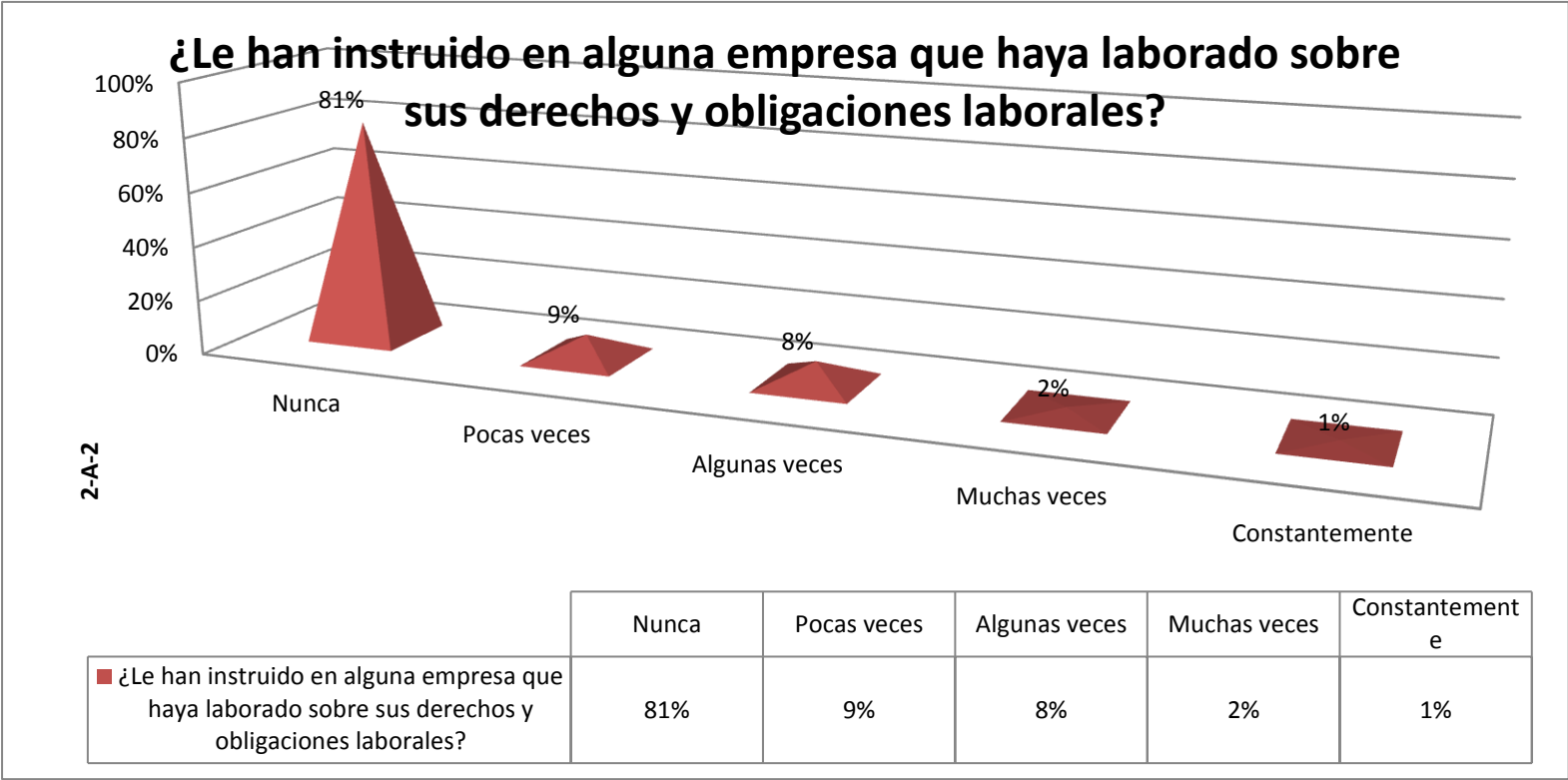
Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 2. 7 ¿Le han instruido en la empresa que actualmente labora sobre sus derechos y obligaciones laborales?



Fuente: Elaboración propia

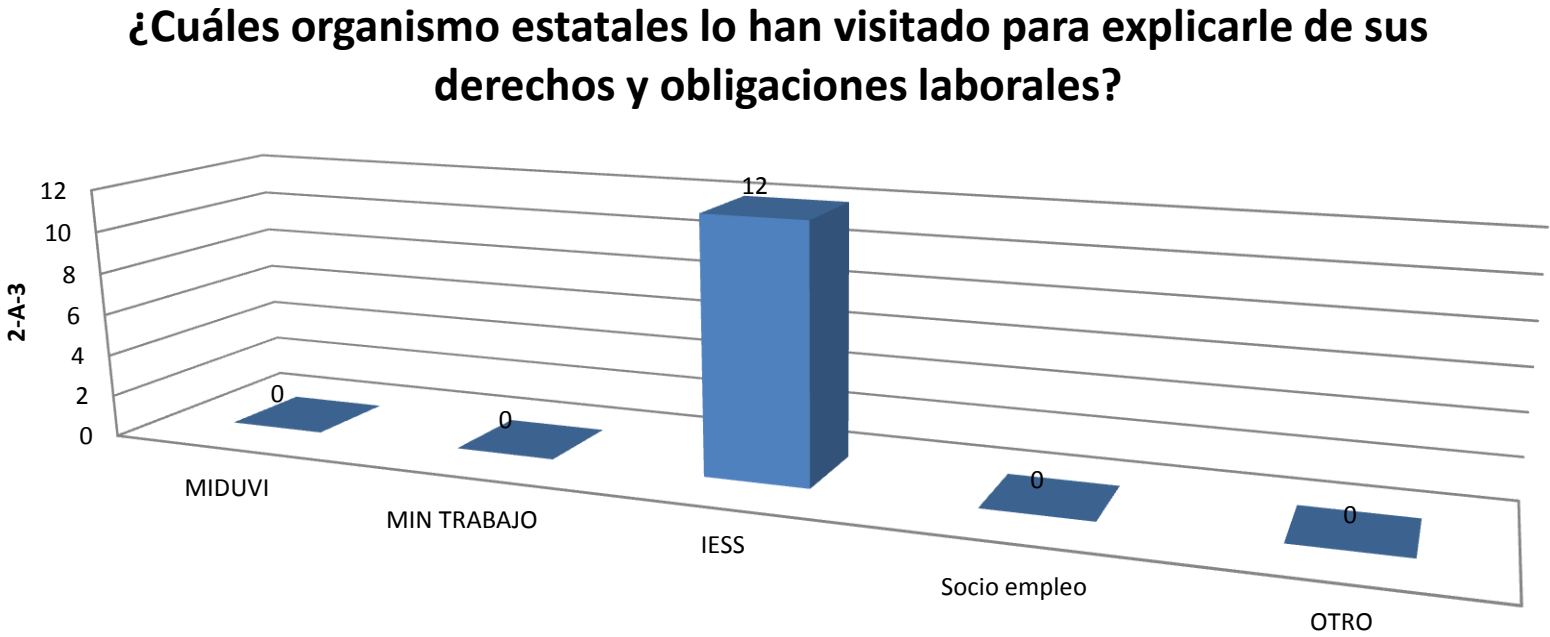
GRÁFICO 2. 8¿Le han instruido en alguna empresa que haya laborado sobre sus derechos y obligaciones laborales?



Fuente:

Elaboración propia

GRÁFICO 2. 9 ¿Cuáles organismo estatales lo han visitado para explicarle de sus derechos y obligaciones laborales?

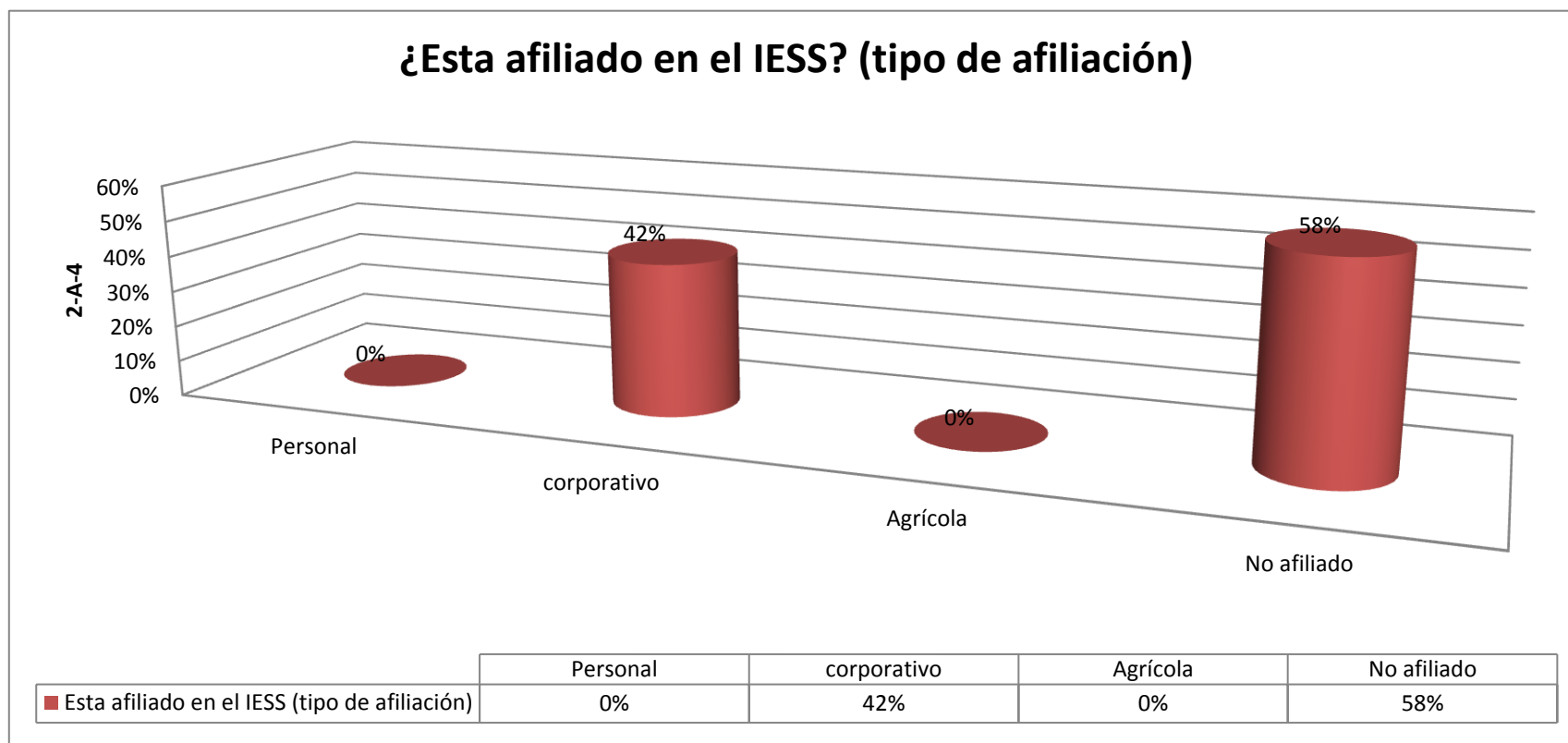


	MIDUVI	MIN TRABAJO	IESS	Socio empleo	OTRO
■ ¿Cuáles organismo estatales lo han visitado para explicarle de sus derechos y obligaciones laborales?	0	0	12	0	0

Fuente:

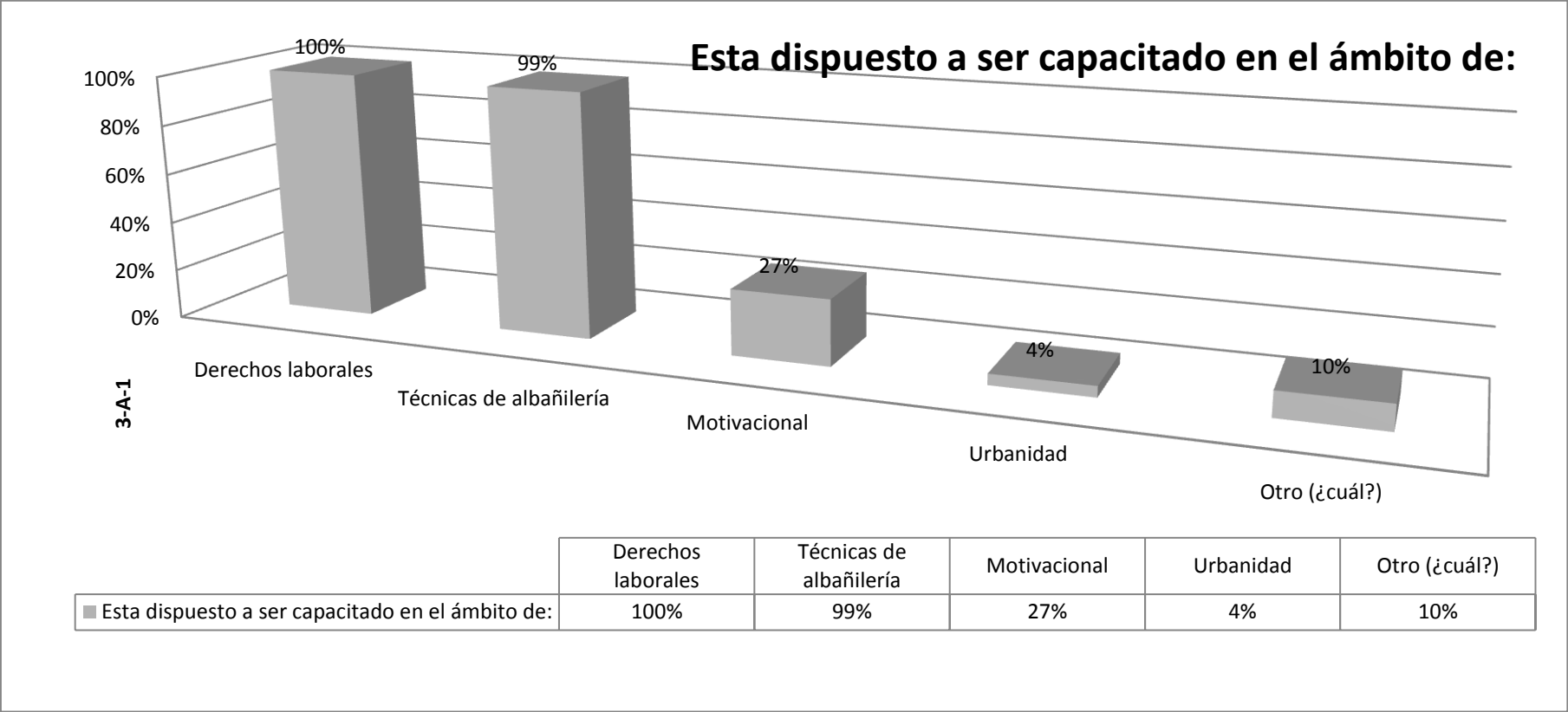
Elaboración propia

GRÁFICO 2. 10 ¿Esta afiliado en el IESS? (tipo de afiliación)



Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 2. 11 Esta dispuesto a ser capacitado en el ámbito de:

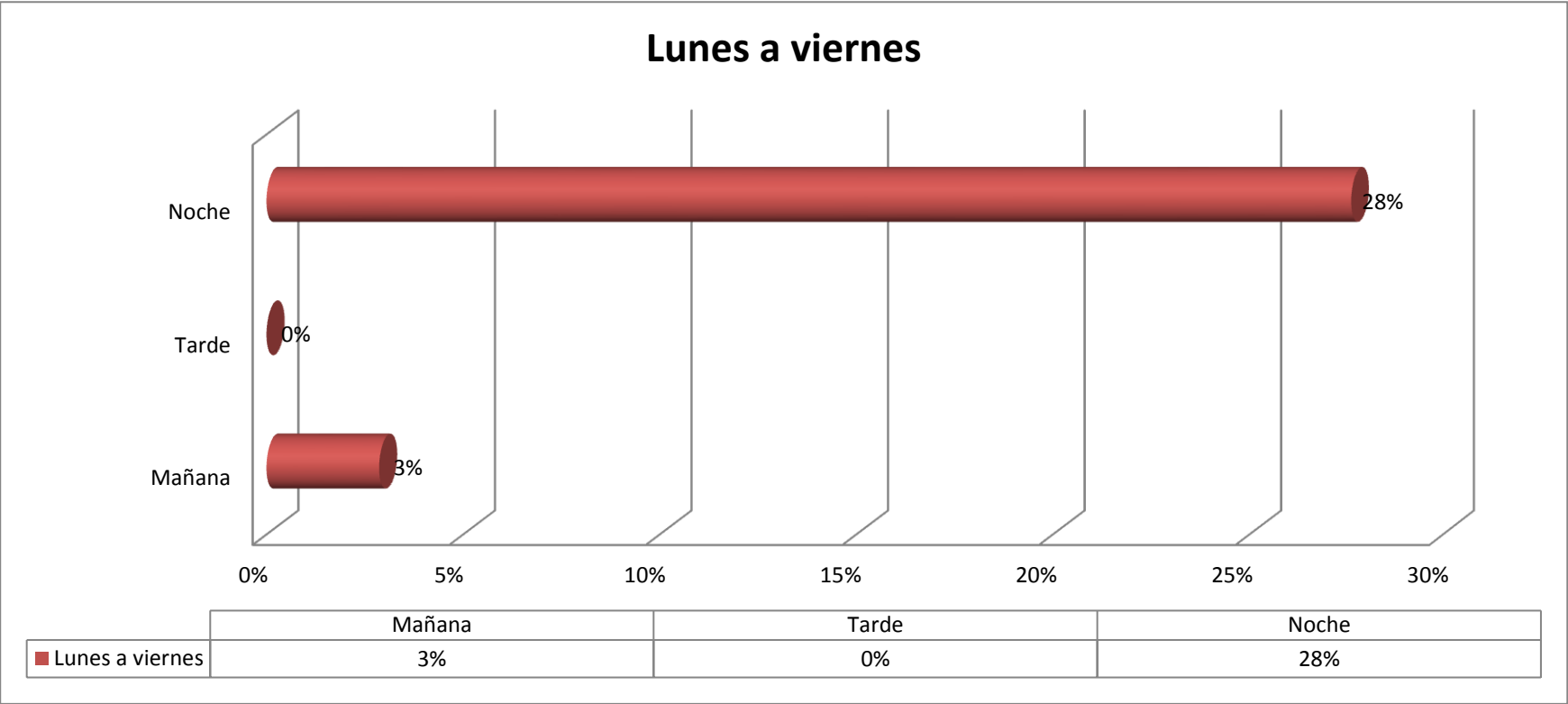


Otro: electricidad 4%, sanitarios 2%, cerámicas 2% y pintura 2%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 2. 12 Usted esta dispuesto a capacitarse en los siguientes horarios:

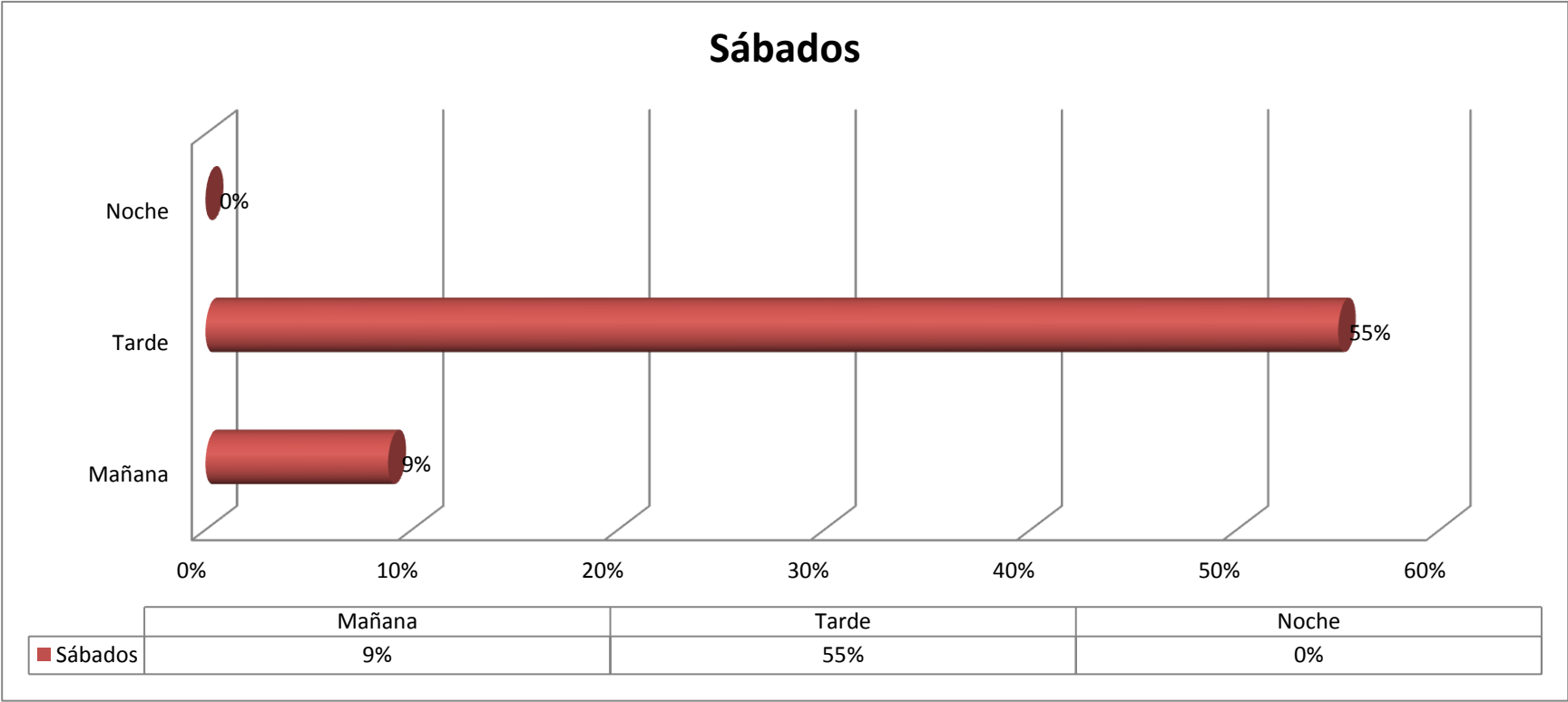
3-A-1-1



Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 2. 13 Usted esta dispuesto a capacitarse en los siguientes horarios:

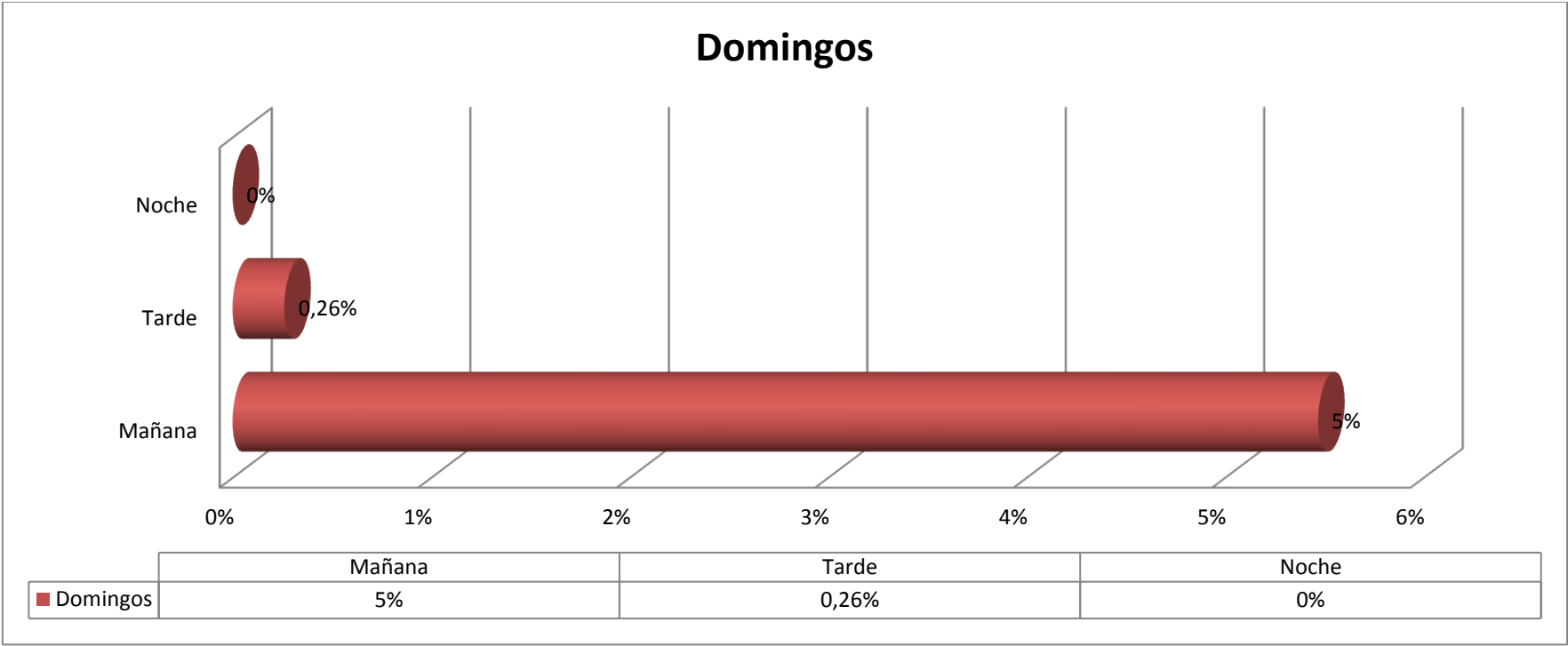
3-A-1-2



Fuente: Elaboración propia

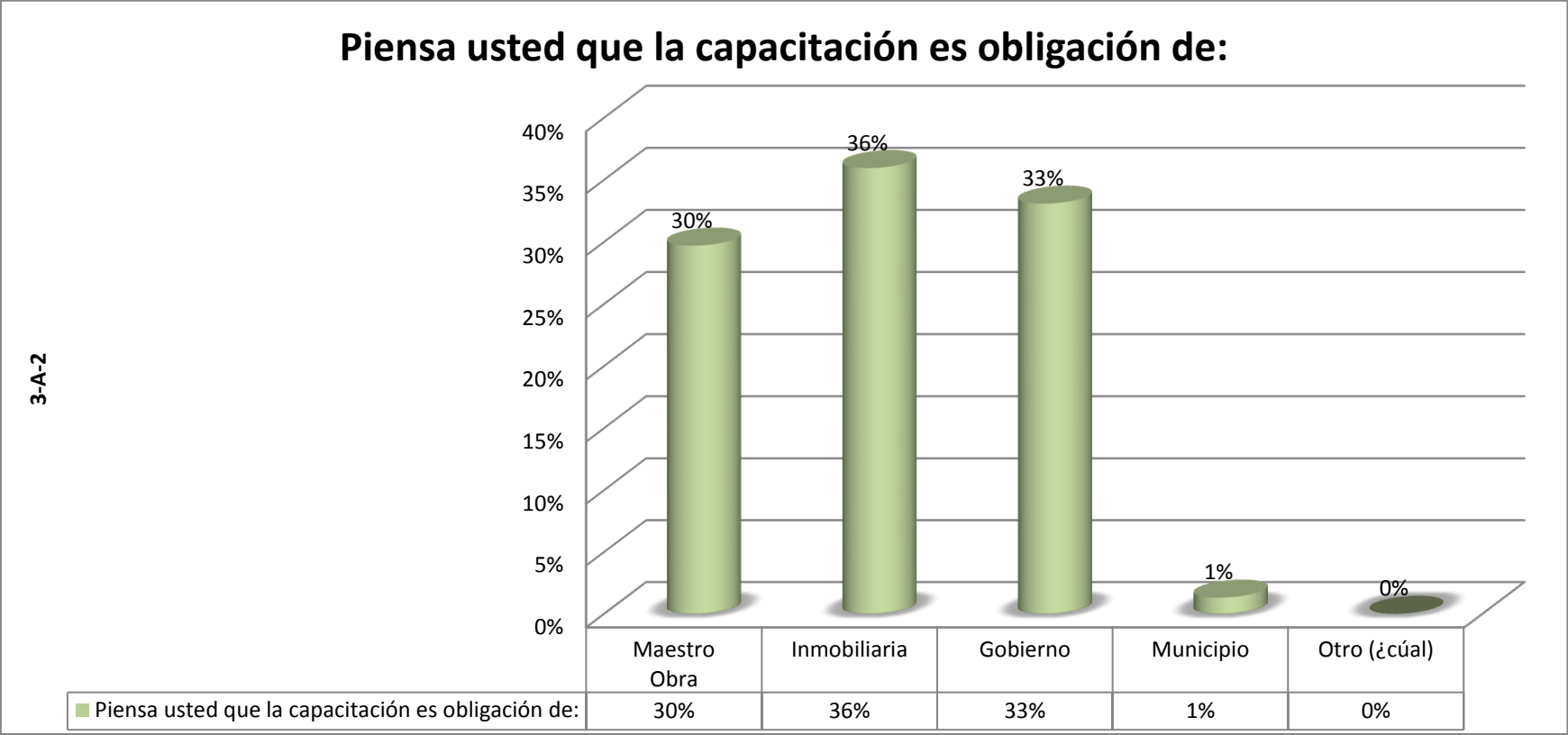
GRÁFICO 2. 14 Usted esta dispuesto a capacitarse en los siguientes horarios:

3-A-1-3



Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 2. 15 Piensa usted que la capacitación es obligación de:



Fuente: Elaboración propia

2.6 Conclusiones de la Investigación realizada

Los resultados encontrados en la investigación no fueron muy alejados de las presunciones y conjeturas hechas por las investigadoras, sin embargo, esta metodología de investigación encuentra valores reales y exactos de lo esperado en las respuestas, estos resultados empezaron estableciendo la metodología de la preparación de los cursos, ya en el capítulo dos, al inicio, se estimó el contenido curricular de la capacitación, las horas destinadas para la misma, las herramientas o recursos necesarios completando la información para el capítulo tres, que es la propuesta en sí del diseño de capacitación del talento humano de la construcción.

En la primera pregunta, GRÁFICO 2.1 ¿Sabe usted que porcentaje de lo pactado con su patrono, debe cobrar por hora de trabajo en los siguientes horarios? (Sábados y Domingos), el 95% se equivocó en cuanto a saber cuanto se le debería de cancelar por las horas trabajadas en sábado y domingo, la respuesta correcta era 200%, apenas el 1% logró acertar.

Sobre la misma pregunta, en el GRÁFICO 2.2 todos los encuestados acertaron, pues de lunes a viernes de 6h00 a 19h00 es lo que se acostumbra a trabajar. Sin embargo en el GRÁFICO 2.3 de la misma pregunta se denota otra vez el desconocimiento del sistema de pagos propuesto por el gobierno nacional, que es ley en el Ecuador. Se encontró el mismo error en el GRÁFICO 2.4 esta vez con un 18% de conocimiento de que se debe pagar el doble en feriados.

En la pregunta ¿Sabe usted cada cuantos días de trabajo usted tiene derecho a descansar? GRÁFICO 2.5 Se encontró que el 67% de los encuestados sabían que debían descansar cada 5 días y un porcentaje del 28% respondió que el sábado incluye día de trabajo obligatorio.

La pregunta correspondiente al conocimiento de lo que es la Obra Cierta tuvo un apabullante desconocimiento por parte de los encuestados, solo un 3% sabía de lo que se trataba, hubo un gran porcentaje que respondió que lo sabía pero al verificarlo no se pudo comprobar. El GRÁFICO 2.6 así lo deja ver.

El GRÁFICO 2.7 con respecto a si los trabajadores han sido capacitados por las empresas en derecho y obligaciones laborales reflejó un 97% de respuestas negativas, una completa desubicación de la administración empresarial moderna ha permitido que los trabajadores de este sector se encuentre fuera del contexto moderno.

La siguiente pregunta, ¿Le han instruido en alguna empresa que haya laborado sobre sus derechos y obligaciones laborales?, detallada en el GRÁFICO 2.8 también refiere al pasado laboral de los encuestados y se encuentra el mismo resultado negativo de la encuesta anterior.

En el GRÁFICO 2.9 se puede observar que el IESS ha sido el único organismo gubernamental que se ha preocupado en capacitar a los trabajadores en sus derechos, pero el alcance de este resultado apenas llegó a 12 personas de las 384 encuestadas.

El GRÁFICO 2.10 denota que más de la mitad de los encuestados no están afiliados y no han hecho sus trámites para afiliaciones personales. Apenas un 42% de los encuestados tiene una seguridad social, este factor se debe a que los cuadrilleros contratados directamente por la constructora están regularizados, mientras que los contratistas de obra muerta no lo están.

Luego de las anteriores preguntas, se empieza a delimitar la propuesta, como antes las investigadoras lo habían indicado, la primera pregunta va en el orden de encontrar en que quisieran ser capacitados.

Se evaluaron las respuestas independientemente, es decir, según se observa en el GRÁFICO 2.11, cada opción era tomada en cuenta en la pregunta y es así que en sus derechos, los trabajadores estuvieron de acuerdo en su totalidad la aceptación de ser capacitados. Otra novedad es que casi en su totalidad querían ser capacitados en el arte de la albañilería y charlas orientadas al mejoramiento de la familia en un 27%.

El horario de lunes a viernes DE NOCHE fue aprobado con un 28% de los encuestados, tal como vemos en el GRÁFICO 2.12, Los sábados de tarde por un 55% de los encuestados, tal como se observa en el GRÁFICO 2.13 y los domingos en la mañana por un 5% como está en el GRÁFICO 2.14, todo esto, entre las escalas más altas obtenidas.

Finalmente en el GRÁFICO 2.15 la percepción de los encuestados está dividida entre maestro de obra, la inmobiliaria y el gobierno, como participantes directos de la capacitación a la clase trabajadora de la construcción.

Por lo encontrado en la investigación, hasta ahora se orienta a capacitar en las tardes a los trabajadores de la construcción, ya que esta investigación es de orden social, apuntando al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores del área de la construcción, se concluye en que esta deberá de ir acompañada de un valor agregado que motive a asistir al estudio.

Las mallas curriculares deben de ir primordialmente en ruta a los derechos de los empleados y trabajadores, formas del uso del seguro social, trámites en dicha institución, aprovechamiento de los beneficios sociales, capacitación en competencia laboral y urbanidad en buenas costumbres. Los riesgos del trabajo, son temas que se pueden incluir en este proyecto de capacitación al talento humano.

CAPITULO III

3. PLAN ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN A LA CLASE OBRERA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES LABORALES.

El presente proyecto tiene como objeto, entregar un modelo del recurso humano, para mejorar las relaciones de los trabajadores de la construcción con sus empleadores, debido a la alta tasa de deserción laboral, que según el MINTAB llega al 26% anual.

Una vez analizado el obrero en cuanto a su aceptación a recibir capacitación, se determina la correcta implementación de la estrategia que permitirá motivar al recurso humano investigado y cumplir con lo trazado que es disminuir la deserción laboral del trabajador de la construcción.

3.1. Misión del proyecto

Capacitar a la clase obrera de la ciudad de Guayaquil en el área de la construcción con bases teóricas legales que permitan el correcto y justo trato a estos empleados a través de un subsistema de gestión por competencias entregadas por docentes expertos en el área y que permitirá que los mencionados obtengan fidelización a su puesto de trabajo y empresa.

3.2. Visión del proyecto

En cinco años nos vemos como una organización de ayuda, líder de la asistencia y capacitación de los obreros y empleados del sector de la construcción de la ciudad de Guayaquil.

3.3. Análisis de la implementación de la estrategia de Recurso Humano

3.3.1. Barreras de Entrada

Política gobernante: La nueva constitución de la República del Ecuador, determina que los empleados y trabajadores, deben de recibir igualdad de condiciones en cuanto a su desarrollo y funciones, el IESS tiene con las reformas existentes que corroborar la implementación de la seguridad a todos.

El presente proyecto de grado, entrega las herramientas necesarias para la toma de decisión de empezar a capacitar a los obreros de la construcción en cuanto a sus derechos y puede ser observado por quiénes toman la posta de esta investigación para el desarrollo del presente proyecto.

3.3.2. Barreras de Salida

Costos fijos de entrada: Debido a lo planteado, no se necesita construir un lugar exclusivo de capacitación, la inversión del proyecto se remite a unos cuantos elementos técnicos que se manejan en el orden de \$ 3,757.62.

3.4. Modelo de gestión por competencias

Para el efecto se llevara a cabo una programación adecuada, que permita a los trabajadores de la construcción asistir y aprender adecuadamente. Se mantiene en el modelo de enseñanza en el principio constructivista.

Pues categoriza como fundamental para la explicación de la construcción del conocimiento las acciones (físicas y mentales) que

realiza el obrero cognoscente frente al conocimiento de la ley del trabajo.

Al mismo tiempo la ley también "actúa" sobre el obrero. Promoviendo en éste cambios dentro de sus representaciones que tiene de él. Por tanto, existe una interacción recíproca entre el sujeto y el objeto de conocimiento. El obrero transforma al conocimiento sobre la ley al actuar sobre él y al mismo tiempo construye y transforma sus estructuras o marcos conceptuales en un ir y venir sin fin.

El sujeto conoce cada vez más la ley, en tanto se aproxime más a él con la enseñanza.

3.5. Técnicas de estudios

Se utilizará la charla magistral, para descubrir la motivación del trabajador y se la mezclará con metodología andragógica, el descubrimiento o investigación, casos, ejercicios y auto construcción del conocimiento.

Como técnica al objeto de estudio, se deduce que se utilizará la andragogía porque se racionalizará a un adulto en cuanto a estudiar con él con herramientas tecnológicas la ley que corresponde e a los derechos laborales.

3.6. Diseño del programa de capacitación

Para la realización del proyecto se decide crear la empresa Centro de Capacitación y Desarrollo Humanístico CECADE S.A., cuya constitución se hará entre las dos socias, las Srtas. Carolina Barzallo y Gina Gómez, con un capital social suscrito y pagado de \$ 800.00 que servirán para la compra de los activos para empezar la producción. Esta aportación se

registra en acciones emitidas de un dólar cada una y pagadas por las mencionadas a valor nominal de un dólar, todas ellas preferidas.

Siguiendo un marco constructivista, andragógico, y tecnológico, se buscará desarrollar el siguiente programa:

3.6.1. Primera capacitación, área del aprendizaje:

- Los derechos del trabajador de la construcción
- Horarios de trabajo
- Vacaciones y licencias
- Afiliaciones al seguro social ecuatoriano
- Taller de conocimientos, revisión de casos
- Las obligaciones trabajador de la construcción
- Penalidades y consecuencias del irrespeto de la ley
- Taller de conocimientos, revisión de casos

3.6.2. Horarios a utilizar:

Programa de 16 horas académicas por cada grupo de estudiantes

Horarios de 4 sábados de 9h00 a 13h00 y de 14h00 a 18h00, domingos mismo horario para otros grupos que no pueden asistir los días sábados.

Herramientas: Proyector, laptop, pizarra acrílica, marcadores azul y negro, folletos impresos.

3.6.3. Evaluación del programa de capacitación

Será de orden cualitativo, cuantitativo, se usará el sistema de casos y el de cálculos primarios, las evaluaciones tienen carácter de primordiales para el correcto desenvolvimiento del trabajador.

Se evaluará en cada final de sesión para medir el grado de cognición aprendido, se utilizarán los casos para la evaluación, las respuestas de opción múltiple serán necesarias para hacer cuantitativa la evaluación.

Se debe hacer anualmente, para verificar si en efecto, la formación impartida, ha dado resultado en los empleados.

Para la evaluación del desempeño, en cuanto a sus responsabilidades, se deberá realizar semestralmente. Esta evaluación servirá en un futuro cercano para el pago de salario variable, el que se está pensando implementar en la empresa, con el objeto de motivar a los empleados, en cumplimiento de sus funciones.

La forma de llenar el documento evaluación del desempeño, es la siguiente:

- Las responsabilidades del puesto asignado a cada empleado, basándose en las funciones que tienen asignado cada uno de los empleados, se analizarán 5 responsabilidades principales.
- La evaluación se tomará en la puntuación del 1 al 10.
- La ponderación será la base para el valor total de la Evaluación del Desempeño, la sumatoria de las ponderaciones deberá ser igual a 100%.
- El puntaje será la multiplicación de la ponderación por la puntuación de la evaluación.

3.6.4. Recursos necesarios:

3.6.4.1. Instalaciones:

Las instalaciones a utilizarse serán las de la cámara de comercio que tienen aulas de 20, 40 y 60 estudiantes y cuyo costo oscila entre los 25 y 45 dólares según como lo indica la página:

http://www.lacamara.org/website/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=53&Itemid=66

Se determinó que el lugar es el más exequible debido a su ubicación en el centro de Guayaquil y a la facilidad de la Metrovía en la Avenida Olmedo.

El horario es vespertino, se pueden usar las instalaciones desde las 9h00 hasta las 18h00, la cámara de comercio capacita con fines de lucro en áreas parecidas a las intencionadas en la presente investigación por lo que se deberá establecer un nexo con los directivos para indicar que las capacitaciones son del campo del RSE. Se ha considerado el salón de eventos de la Cámara de comercio de Guayaquil, así mismo solicitar su apoyo para el proyecto.

3.6.4.2. Recursos materiales.

- Se necesitarían para el presente proyecto:
- Marcadores de pizarra
- Borradores de pizarra
- Proyector de 2000 lúmenes portátiles
- Laptop notebook Acer one

3.6.4.3. Recursos Financieros

El total de la inversión asciende a \$ 3,757.62 dólares americanos, las instalaciones de la cámara ofrece el internet, bancas, mesas y se consideraron \$ 142.82 en recursos materiales por mes, además se consideran \$ 1,800.00 para la difusión del proyecto y \$ 800 para la constitución de la empresa.

3.6.4.4. Recurso Humano

- Docentes universitarios dispuestos a apoyar en la búsqueda de la justicia social.
- Graduados de la Universidad laica Vicente Rocafuerte que necesitan hacer el Vínculo con la comunidad como requisito de grado.

3.7. FODA del proyecto

Una análisis FODA ayuda a establecer parámetros estratégicos de la propuestas a realizarse, para ello determinamos el siguiente análisis.

Fortalezas

- Personas honestas y capaces al mando del proyecto
- Profesionales del área de la administración
- Conocedores de las leyes laborales
- Facilidad de acceso a los recursos

Debilidades

- Falta de experiencia
- Desarrollo del proyecto no ensayado
- Fuentes de financiamiento
- Fuentes de apoyo sostenido

Amenazas

- Desinterés de los trabajadores en aprender
- Falta de concientización de las empresas de la construcción
- Falta de aprobación del entorno universitario

Oportunidades

- I.E.S.S. busca crecer el número de afiliados
- RSE es una norma en la mayoría de las empresas

- Municipalidad de Guayaquil y Gobierno nacional apoyan a la educación y mejora constante.

3.7.1. Mecánica y desarrollo para las estrategias de capacitación a los obreros

CUADRO 3. 1 Estrategia de aprendizaje significativo

Estrategia de aprendizaje significativo	ELABORACIÓN	PROCESAMIENTO SIMPLE	PALABRAS CLAVE
			RIMA
			IMÁGENES MENTALES
			PARAFRASEO
		PROCESAMIENTO COMPLEJO	ELABORACIÓN DE INFERENCIAS
			RESUMIR
			ANALOGÍAS
			ELABORACIÓN CONCEPTUAL
	ORGRANIZACIÓN	CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	USO DE CATEGORIAS
		JERARQUIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	REDES SEMÁNTICAS
			MAPAS CONCEPTUALES
			USO DE ESTRUCTURAS TEXTUALES
	RECUERDO	RECUPERACIÓN	SEGUIR PISTAS
			BÚSQUEDA DIRECTA
Fuente: Elaboración propia			

La implementación tiene una primera fase de comunicación, que será a través de la elaboración de folletos y volantes de información que permita registrar a los interesados y concretar la elaboración de los talleres de formación.

La segunda etapa consistirá en afiliar auspiciantes para el proyecto que permitan motivar a través de incentivos a continuar y completar la educación de los trabajadores de la construcción

La tercera y última fase es la implementación de los talleres como sigue:

3.7.2. Temáticas de capacitación

CUADRO 3. 2 Temáticas de capacitación

TEMAS DE CAPACITACIÓN	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3
Los derechos del trabajador de la construcción	X		
Horarios de trabajo	X		
Vacaciones y licencias	X		
Afiliaciones al seguro social ecuatoriano		X	
Taller de conocimientos, revisión de casos		X	
Las obligaciones trabajador de la construcción		X	
Penalidades y consecuencias del irrespeto de la ley			X
Taller de conocimientos, revisión de casos			X

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 3. 3 Horarios de capacitación modular

Los derechos del trabajador de la construcción	14h00 a 14h55	SEMANA 1 y 2
Horarios de trabajo, vacaciones y licencias	15h00 a 15h55	
Afiliaciones al seguro social ecuatoriano	14h00 a 14h55	SEMANA 3 y 4
Penalidades y consecuencias del irrespeto de la ley	15h00 a 15h55	
Las obligaciones trabajador de la construcción	16h00 a 16h55	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS FINANCIERO

CUADRO 4. 1 Plan financiero

Planeación Financiera														
Empresa CECADE S.A.														
Presupuesto de Ingresos														
Ingresos	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Total US\$	
Días sábados y domingos 2 días Sab-Domin x 4 semana =8días	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	96
Capacitaciones 2 aulas, 2 talleres de 4 horas cada uno en c/aula... horas=	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	192
PVP horas	\$ 13,30	\$ 13,30	\$ 13,30	\$ 13,30	\$ 13,30	\$ 13,30	\$ 13,30	\$ 13,30	\$ 13,30	\$ 13,30	\$ 13,30	\$ 13,30	\$ 13,30	\$ 159,60
Total Capacitaciones	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 20.428,80
Hasta 40 trabajadores por taller														
Total Ingresos US\$	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 20.876,40
Cálculo del Punto de Equilibrio														
HORAS	0	16	32	48	64	80	96	112	128	144	160	176	192	
COSTO FIJO	1.236,92	1.236,92	1.368,92	1.236,92	1.236,92	1.236,92	1.236,92	1.236,92	1.236,92	1.236,92	1.236,92	1.236,92	1.236,92	
COSTO VARIABLE	-	27,25	54,50	81,75	109,00	136,25	163,50	190,75	218,00	245,25	272,50	299,75	327,00	
INGRESOS TOTALES	0	212,80	425,60	638,40	851,20	1.064,00	1.276,80	1.489,60	1.702,40	1.915,20	2.128,00	2.340,80	2.553,60	
COSTOS TOTALES	\$ 1.236,92	\$ 1.264,17	\$ 1.423,42	\$ 1.318,67	\$ 1.345,92	\$ 1.373,17	\$ 1.400,42	\$ 1.427,67	\$ 1.454,92	\$ 1.482,17	\$ 1.509,42	\$ 1.536,67	\$ 1.563,92	
PE:								106,66						
								1.418,57						

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 4. 2 Gastos/ Activos/Inversión inicial

Presupuesto de Costos																
Costos Directos	Cantidad	Costo Unit.	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Total US\$	
Marcadores de Pizarra	4	\$ 1,50	\$ 6,00	\$ 6,00	\$ 6,00	\$ 6,00	\$ 6,00	\$ 6,00	\$ 6,00	\$ 6,00	\$ 6,00	\$ 6,00	\$ 6,00	\$ 6,00	\$ 72,00	
Borradores de Pizarra	2	\$ 0,75	\$ 1,50	\$ 1,50	\$ 1,50	\$ 1,50	\$ 1,50	\$ 1,50	\$ 1,50	\$ 1,50	\$ 1,50	\$ 1,50	\$ 1,50	\$ 1,50	\$ 18,00	
Arriendo de local Cámara comercio	2	\$ 25,00	\$ 50,00	\$ 50,00	\$ 50,00	\$ 50,00	\$ 50,00	\$ 50,00	\$ 50,00	\$ 50,00	\$ 50,00	\$ 50,00	\$ 50,00	\$ 50,00	\$ 600,00	
Comisiones en Ventas 5%			\$ 85,12	85,12	85,12	85,12	85,12	85,12	85,12	85,12	85,12	85,12	85,12	85,12	1.043,82	
Total Costos Directos US\$	\$ 27,25	\$ 1,70	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 1.733,82	
Para cálculo de los décimos			\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	\$ 12.000,00	
Presupuesto de Gastos de Personal																
Gastos de Personal			Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Total US\$	
Profesor 1			\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 6.000,00	
Profesor 2			\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 6.000,00	
DÉCIMOS					\$ 132,00									\$ 1.000,00	\$ 1.132,00	
IESS			\$ 111,50	\$ 111,50	\$ 111,50	\$ 111,50	\$ 111,50	\$ 111,50	\$ 111,50	\$ 111,50	\$ 111,50	\$ 111,50	\$ 111,50	\$ 111,50	\$ 1.338,00	
Total Gastos de Personal US\$			\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.243,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 2.111,50	\$ 14.470,00	
Presupuesto de Gastos Administrativos																
Gastos Administrativos		Costo Mes	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Total US\$	
Caja Chica		\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 1.200,00	
Total Gastos Administrativos US\$			\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 1.200,00	
Presupuesto de Activos Fijos																
Activos Fijos	Cantidad	Costo Hist.	Total AF	Meses Deprec.	Deprec. Mensual	Deprec. Anual										
Laptop	1	\$ 350,00	\$ 350,00	36	\$ 9,72	\$ 116,67										
Proyector	1	\$ 565,00	\$ 565,00	36	\$ 15,69	\$ 188,33										
Total Activos Fijos US\$			\$ 915,00	\$ 915,00	72,00	\$ 25,42	\$ 305,00									
Presupuesto Inversion Inicial																
Activos Fijos			\$ 915,00													
Gastos de constitucion	1	800	\$ 800,00													
Gastos Administrativos	1	\$ 100,00	\$ 100,00													
Publicidad	1	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00													
Capital de trabajo	1	\$ 142,62	\$ 142,62													
Total Presupuesto Inversion Inicial US\$			\$ 3.757,62													
Inversion Propia	100%	\$ 3.757,62														
Financiamiento en Bancos	0%	0														

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 4. 3 Estado de resultado proyectado

		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Total US\$
Financiamiento en Bancos														
Gastos Financieros		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Estado de Resultados Proyectado														
		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Total US\$
Ingresos		\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 20.428,80
(-) Costos Directos		\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 1.711,44
Margen Bruto		\$ 1.559,78	\$ 1.559,78	\$ 1.559,78	\$ 1.559,78	\$ 1.559,78	\$ 1.559,78	\$ 1.559,78	\$ 1.559,78	\$ 1.559,78	\$ 1.559,78	\$ 1.559,78	\$ 1.559,78	\$ 18.717,36
Gastos Operacionales														
Gastos de Personal		\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.243,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 2.111,50	\$ 14.470,00
Gastos Administrativos		\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 1.200,00
Depreciación		\$ 25,42	\$ 25,42	\$ 25,42	\$ 25,42	\$ 25,42	\$ 25,42	\$ 25,42	\$ 25,42	\$ 25,42	\$ 25,42	\$ 25,42	\$ 25,42	\$ 305,00
Gastos Financieros		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total Gastos Operacionales		\$ 1.236,92	\$ 1.236,92	\$ 1.368,92	\$ 1.236,92	\$ 1.236,92	\$ 1.236,92	\$ 1.236,92	\$ 1.236,92	\$ 1.236,92	\$ 1.236,92	\$ 1.236,92	\$ 2.236,92	\$ 15.975,00
Margen Neto		\$ 322,86	\$ 322,86	\$ 190,86	\$ 322,86	\$ 322,86	\$ 322,86	\$ 322,86	\$ 322,86	\$ 322,86	\$ 322,86	\$ 322,86	\$ -677,14	\$ 2.742,36

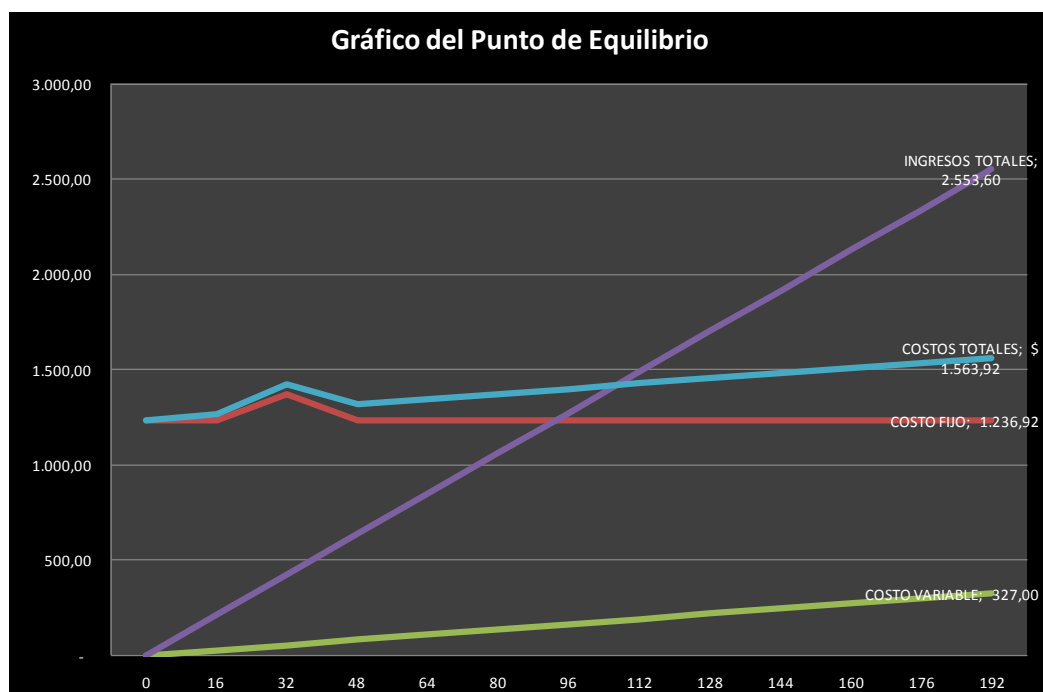
Fuente: Elaboración propia

CUADRO 4. 4 Flujo de caja

Flujo de Caja (Cash Flow)										
		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9
Saldo inicial Caja	\$	3.757,62	\$ 4.105,90	\$ 4.454,18	\$ 4.670,46	\$ 5.018,74	\$ 5.367,02	\$ 5.715,30	\$ 6.063,58	\$ 6.411,86
Ingresos										
Cobranzas	\$	1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40
Financiamiento Bancos		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total Ingresos	\$	1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40	\$ 1.702,40
Egresos										
Costos Directos	\$	142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62	\$ 142,62
Gastos de Personal	\$	1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.243,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50	\$ 1.111,50
Gastos Administrativos	\$	100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00	\$ 100,00
Gastos Financieros		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total Egresos	\$	1.354,12	\$ 1.354,12	\$ 1.486,12	\$ 1.354,12	\$ 1.354,12	\$ 1.354,12	\$ 1.354,12	\$ 1.354,12	\$ 1.354,12
Saldo Final de Caja		4.105,90	4.454,18	4.670,46	5.018,74	5.367,02	5.715,30	6.063,58	6.411,86	6.760,14

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 3. 1 PUNTO DE EQUILIBRIO



Fuente: Elaboración propia

4.1. Conclusiones

Los resultados encontrados, en realidad reflejaron las primeras premisas de la investigación, el trabajador de la construcción en adelante en un amplio desconocimiento de las ventajas ofrecidas por el seguro social. Entonces lo que se pretende de emplear un sistema de capacitaciones a los obreros para que las empresas dejen de perder dinero en el exceso administrativo de la deserción laboral es positivo según lo analizado de la investigación.

Un programa de estudios de currículo académico profesional, utilizando la andragogía permitirá la empresa de capacitación, hacer conocer a los trabajadores las oportunidades y ventajas que tienen al ser miembros permanentes de una empresa. Esta idea es orientada con el mismo principio de los programas de inducción que actualmente tiene las corporaciones.

Las investigadoras están de acuerdo con brindar otras capacitaciones para lograr que el trabajador en el afán de aprender más, se le inculque el que conozca las ventajas que tiene al ser parte de la organización y las ventajas que se tiene por hacerlo.

4.2. Recomendaciones

- Implementar el plan a los obreros más antiguos primero
- Establecer que sea obligatoria la capacitación para el caso de los obreros que pertenecen ya a la empresa.
- Fijar metas y objetivos a corto plazo para medir la deserción luego de las capacitaciones.
- Capacitar en el uso de la página web del IESS

Bibliografía

- ASOCIACIÓN DE AFILIADOS AL IESS. (8 de Junio de 2011).
<http://blog.asiess.org.ec>. Recuperado el 8 de Junio de 2011, de
<http://blog.asiess.org.ec/index.php/noticias/iess-amplia-cobertura-de-atencion-a-los-hijos-menores-de-edad-de-los-afiliados/>
- Ballestrini, M. (1997). *Cómo se elabora el proyecto de investigación, para los estudios formativos o exploratorios, descriptivos, diagnósticos, evaluativos, formación de hipótesis, causales, experimentales, y los proyectos factibles*. Caracas: Consultores Asociados.
- DaSilva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. México: EA económico.
- Osorio, A. R. (1993). *Educación permanente y educación de adultos*. Barcelona: Liberdúplex.
- Socialteam Red social. (14 de 1 de 2011). *<http://socialteam.org/>*.
Recuperado el 22 de Julio de 2011, de
<http://socialteam.org/es/?p=1591>
- TECNICAS-DE-ESTUDIO.ORG. (s.f.). *Técnicas de estudio*. Recuperado el 18 de 01 de 2011, de Técnicas de estudio: *<http://www.tecnicas-de-estudio.org/tecnicas/tecnicas4.htm>*
- Werther, W. (1990). *Administración de personaly recursos humanos*. México: McGraw Hill.

GLOSARIO

Adhoc: Significa literalmente «para esto». Generalmente se refiere a una solución elaborada específicamente para un problema o fin preciso y, por tanto, no es generalizable ni utilizable para otros propósitos.

Alude: Mencionar a alguien o algo o insinuar algo. Dicho de una cosa: Tener una relación, a veces velada, con alguien o con otra cosa.

Andragogía: Es la ciencia y el arte que, siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de participación y horizontalidad.

Burguesía: En la Edad Media, clase social formada especialmente por comerciantes, artesanos libres y personas que no estaban sometidas a los señores feudales.

Coadyuvar: Contribuir, asistir o ayudar a la consecución de algo.

Cognición: Conocimiento (|| acción y efecto de conocer).

Cognoscitivo: Que es capaz de conocer.

Dicotómicas: Bifurcación de un tallo o de una rama. Método de clasificación en que las divisiones y subdivisiones solo tienen dos partes.

Espectro: Distribución de la intensidad de una radiación en función de una magnitud Característica, como la longitud de onda, la energía, la frecuencia o la masa.

Estratificar: Disponer en estratos.

Exequible: Que se puede hacer, conseguir o llevar a efecto.

Eufemismo: Manifestación suave o decorosa de ideas cuya recta y franca expresión sería dura o malsonante.

Euforia: Sensación de bienestar, resultado de una perfecta salud o de la administración de medicamentos o drogas.

Face to face in situ: Cara a cara en el lugar.

Feudal: Perteneciente o relativo a la organización política y social basada en los feudos, o al tiempo de la Edad Media en que estos estuvieron en vigor.

Imperar: Ejercer la dignidad imperial. Mandar, dominar.

Inexorable: Que no se puede evitar.

ISO 26.000: Responsabilidad Social) es una guía que establece líneas en materia de Responsabilidad Social establecidas por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO por sus siglas en inglés).

Monarquía: Forma de gobierno en que el poder supremo corresponde con carácter vitalicio a un príncipe, designado generalmente según orden hereditario y a veces por elección.

Pedagógico: Perteneciente o relativo a la pedagogía. Se dice de lo expuesto con claridad que sirve para educar o enseñar.

Praxología: Es una ciencia de carácter monodisciplinar, que se ocupa en exclusiva de la lógica interna de las situaciones motrices; que se manifiestan en forma de juego motor, deporte, expresión motriz y adaptación motriz ambiental.

Psíquico: Perteneciente o relativo a las funciones y contenidos psicológicos.

Reticencia: Efecto de no decir sino en parte, o de dar a entender claramente, y de ordinario con malicia, que se oculta o se calla algo que debiera o pudiera decirse.

Sinergia: Acción de dos o más causas cuyo efecto es superior a la suma de los efectos.

Tipificar: Ajustar varias cosas semejantes a un tipo o norma común. En la legislación penal o sancionatoria, definir una acción u omisión concretas, a las que se asigna una pena o sanción individuales.

Vedado: Campo o sitio cerrado por ley u ordenanza.