

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL
TITULO DE LICENCIADA EN GESTIÓN SOCIAL

TITULO

Responsabilidad Social Empresarial y Formación del
Talento Humano.

CASO: Empresa COMREIVIC SA

STEFANI ZAMBRANO CANTIN

DIRECTOR: ING. FRANCISCO PACHECO, M.E.E

QUITO, 2015

CONTENIDO

CONTENIDO DE TABLAS	III
CONTENIDO DE ILUSTRACIONES	IV
RESUMEN.....	V
INTRODUCCIÓN	1
JUSTIFICACIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
OBJETIVOS	5
GENERAL:	5
ESPECIFICOS:	5
PROCEDIMIENTO TÉCNICO	5
SUMARIO DE CAPÍTULOS	6
CAPITULO I: Desarrollo Humano Sostenible y Responsabilidad Social	8
1.1. Desarrollo Humano Sostenible	8
1.2. Sostenibilidad.....	11
1.2.1. Sostenibilidad Institucional	14
1.3. Responsabilidad Social	15
1.3.1. Políticas de Responsabilidad Social	17
1.3.2. La Responsabilidad Social y las prácticas laborales	18
1.4. La Gestión Social del Talento Humano	20
1.5. Gestión Social Integral (GSI).....	22
1.6. Talento Humano	24
2.1. Historia	25
2.2. Misión.....	25
2.3. Visión	25
2.4. Política interna.....	25
2.5. Organigrama	27

2.6. Situación Actual	28
2.7. Presentación de Resultados	29
2.8 Análisis de Resultados.....	42
<i>Ilustración 15</i>	42
CAPITULO III: Proceso de planeación de la Guía de Gestión Social Integral para capacitación y formación organizacional.....	
3.1. Gestión Social Integral en las empresas para el desarrollo del talento humano.....	50
3.2. Objetivos, metas y población beneficiaria.....	52
3.2.1 Objetivos	52
3.2.2 Metas	52
3.3. Proceso de planeación de guía de formación del talento humano en relación a las habilidades sociales	53
3.3.1. Para el desarrollo de habilidades sociales	56
3.3.2. Necesidades en relación a aprendizaje continuo	58
3.4. El taller. Una herramienta útil para la formación del talento humano.....	61
CAPITULO IV: Conclusiones y Recomendaciones	
4.1. Conclusiones.....	64
4.2. Recomendaciones	66
REFERENCIAS	67

CONTENIDO DE TABLAS

<i>Tabla 1: Tiempo De Trabajo Dentro De La Empresa</i>	30
<i>Tabla 2: Número De Personas Por Área Dentro De La Empresa</i>	31
<i>Tabla 3: Formación Continua Del Talento Humano Dentro De La Empresa</i>	32
<i>Tabla 4: Procesos De Inducción Al Ingreso Del Personal Dentro De La Empresa</i>	34
<i>Tabla 5: Personal Dentro De La Empresa Que Ha Recibido Formación</i>	35
<i>Tabla 6: Utilidad de los procesos formativos para el desarrollo del trabajo</i>	36
<i>Tabla 7: Métodos De Formación Conocidos Por El Personal De La Empresa</i>	37
<i>Tabla 8: Métodos De Formación Del Talento Humano Utilizados En La Empresa</i>	39
<i>Tabla 9: Capacitaciones Relacionadas A Potenciar El Emprendimiento</i>	40
<i>Tabla 10: Capacitaciones Relacionadas A Potenciar El Liderazgo</i>	41
<i>Tabla 11: Número De Personas Por Área Dentro De La Empresa</i>	43
<i>Tabla 12: Procesos De Inducción Al Ingreso Del Personal Dentro De La Empresa</i>	44
<i>Tabla 13: Métodos De Formación Conocidos Por El Personal De La Empresa</i>	46
<i>Tabla 14: Métodos De Formación Del Talento Humano Utilizados En La Empresa</i>	47
<i>Tabla 15: Capacitaciones Relacionadas A Potenciar El Emprendimiento</i>	48
<i>Tabla 16: Capacitaciones Relacionadas A Potenciar El Liderazgo</i>	48
<i>Tabla 17: Componentes Gestión Social Integral</i>	50
<i>Tabla 18: Objetivos De La Guía</i>	52
<i>Tabla 19: Matriz De Necesidades Y Satisfactores</i>	54
<i>Tabla 20: Taller Participativo</i>	62

CONTENIDO DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1: dimensiones del desarrollo humano sostenible</i>	8
<i>Ilustración 2: perspectivas de sostenibilidad</i>	12
<i>Ilustración 3: principios norma iso 2600</i>	16
<i>Ilustración 4: necesidades formativas</i>	22
<i>Ilustración 5: dimensiones para la gestión del talento humano</i>	23
<i>Ilustración 6: organigrama empresarial</i>	27
<i>Ilustración 7: tiempo de trabajo dentro de la empresa</i>	31
<i>Ilustración 8: personal por área dentro de la empresa</i>	32
<i>Ilustración 9: formación continua del talento humano dentro de la empresa</i>	33
<i>Ilustración 10: procesos de inducción al ingreso del personal dentro de la empresa</i>	34
<i>Ilustración 11: personal dentro de la empresa que ha recibido formación</i>	36
<i>Ilustración 12: utilidad de los procesos formativos para el desarrollo del trabajo</i>	37
<i>Ilustración 13: capacitaciones relacionadas a potenciar el emprendimiento</i>	40
<i>Ilustración 14: capacitaciones relacionadas a potenciar el liderazgo</i>	41
<i>Ilustración 15: tiempo de trabajo dentro de la empresa</i>	42
<i>Ilustración 16: formación continua del talento humano dentro de la empresa</i>	43
<i>Ilustración 17: personal dentro de la empresa que ha recibido formación</i>	45
<i>Ilustración 18: utilidad de los procesos formativos para el desarrollo del trabajo</i>	45
<i>Ilustración 19: asimilación de información vs. Aprendizaje experiencial</i>	59
<i>Ilustración 20: trabajo en conjunto</i>	60
<i>Ilustración 21: enfoque de un taller</i>	61

RESUMEN

El presente estudio da a conocer los diferentes conceptos y definiciones vistos desde la teoría del Desarrollo Humano Sostenible.

Dentro de esta disertación, la Gestión Social Integral se establece como un modelo de desarrollo personal y de formación del talento humano que, siendo aplicado va de la mano con el ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial.

En relación a la información recolectada para este estudio se determinó los posibles factores significativos que aportarían a la evaluación de la generación de prácticas laborales para la formación del talento humano.

Las definiciones establecidas dentro de la recolección de información, fueron implantadas para que puedan ser entendidas por el personal que formaba parte de la empresa con la idea de generar pautas para calificar si se está o no generando Responsabilidad Social mediante la preocupación de la organización hacia el desarrollo del talento humano.

Con el fin de que pueda llevarse a cabo un buen desarrollo del personal, se elaboró un guía para la formación del talento humano que puede ser aplicada en cualquier empresa con el previo desarrollo de un diagnóstico situacional y que pueda aportar al desarrollo social y personal de los colaboradores de la organización.

INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se establece como un consenso de contexto internacional que busca aplicarse en todo tipo de institución con el objetivo de encontrar un enfoque de desarrollo holístico a nivel institucional y mundial que tiene como base siete materias fundamentales que se enfocan en operar de manera socialmente responsable hacia la comunidad en general. Una de estas siete materias se aplica dentro de las buenas prácticas laborales.

La idea principal de la RSE es la construcción social de conocimientos, capacidades e intereses relacionado a los compromisos de la ciudadanía incluyendo las instituciones públicas y privadas. Puede tomarse como un conjunto de responsabilidades que una organización asume interna o externamente para la promoción del desarrollo de sus trabajadores en la medida en que la capacitación y la motivación establezcan buenas condiciones de vida para las personas que forman parte de una institución.

El talento humano es una combinación de características y cualidades de una persona que abarca varios factores de un individuo como: conocimientos, experiencias, creatividad, aptitudes, motivación, intereses relacionados a su vocación, actitudes, habilidades, destrezas y potenciales (Psicología y Empresa , 2010). Sumándosele el aprendizaje y capacitación que adquieren durante su instrucción tomando en cuenta también su estado de salud (Organización para la Cooperación y Desarrollo Economicos (OCDE), 2007) que puede variar por causa del clima organizacional que tengan a su alrededor.

Las prácticas laborales se centran en la formación del talento humano quienes actúan independientemente como un equipo de trabajo que está dentro de una organización en donde el resultado final es el alcance de un buen desempeño laboral dentro de una compañía. Es por esta razón que la calificación de un buen talento humano se genera de

acuerdo a la suma de varias competencias que se resumen en compromiso y capacidad que tenga una persona con la profesión que esté desempeñando.

La formación del talento humano funciona como un método de aprendizaje muy efectivo para la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias que puede ser aplicado en programas organizacionales utilizados dentro del sub sistema de desarrollo del talento humano y capacitación en la Gestión del Talento Humano.

El resultado efectivo de la formación del talento humano viene de la mano con el enfoque de Gestión Social Integral que se centra en la aplicación de la acción estratégica de un equipo para alcanzar el objetivo más eficaz y en mejorar situaciones específicas del rendimiento dentro de determinado contexto. Asume que el esfuerzo colectivo de todos los actores emerge del impulso del trabajo participativo y colectivo que puede surgir de talleres de planificación con enfoque de bienestar de personal (Pardo, Gestión Social del Talento Humano , 2001).

La Gestión Social dentro del área de desarrollo organizacional, forma parte de los objetivos establecidos en la RS en materia de prácticas laborales; ya que busca la construcción de un modelo institucional de visión contextual basado en la sostenibilidad. Su idea principal es generar procesos y planes de trabajo basados en el seguimiento, evaluación, desarrollo de talentos y promoción organizacional, mediante el diseño de una guía que promueva la participación considerando el trabajo de todos los miembros de la compañía en coherencia con los estatutos y condiciones institucionales.

Como profesional inmersa e interesada en la búsqueda del Desarrollo Humano Sostenible mediante la promoción de la Responsabilidad Social, con enfoque de prácticas laborales; Se considera necesaria la búsqueda de guías y procesos que favorezcan a la planificación y al buen desempeño laboral; que también se encuentren enmarcados en la generación de métodos y modelos de aplicación de la experiencia y aprendizaje profesional que tienen los miembros de una organización.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La presente disertación busca analizar las diferentes fuentes utilizadas en la ejecución de formación del talento humano que utiliza la empresa COMREIVIC S.A en materia de prácticas laborales internas que se encuentran establecidas dentro del enfoque de Responsabilidad Social.

La Responsabilidad Social puede considerarse necesaria si la idea principal dentro del enfoque empresarial es el desarrollo laboral con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas que forman parte de la compañía.

Los procesos analizados estarán enfocados en la aplicación de herramientas de capacitación con la idea de analizar si se está capacitando al personal y cuáles son las herramientas que están siendo utilizadas.

En la compañía COMREIVIC.S. A; la generación de procesos de capacitación internos no forman parte de las funciones generales establecidas por un área, únicamente se suelen generar de acuerdo a la decisión e iniciativa que tenga un gerente dependiendo del área a la que corresponda; y además evaluando si es necesaria la aplicación de capacitación dependiendo del cargo que desempeñe.

Puede tomarse como un dato interesante que la mayor planificación establecida para la formación del talento humano se genera dentro del área de servicio técnico y que esta; se brinda al personal operativo, siendo el personal administrativo el que no es tomado en cuenta con frecuencia para los procesos de formación.

Sin embargo esta formación de talento humano que es impartida para esta área es únicamente de carácter laboral, relacionada a temas puntuales de conocimientos técnicos, tecnológicos, mecánicos, operativos y de Seguridad y Salud Ocupacional para el mejoramiento del manejo del producto que se promociona y se vende.

Se tomará en cuenta varias herramientas de formación del talento humano basados en el mejoramiento del desempeño profesional como en el desarrollo personal del individuo con el objetivo de trabajar directamente en el mejoramiento de la calidad de vida del personal, para posteriormente elaborar una guía con enfoque de Gestión Integral para el Talento Humano.

El riesgo de no generar procesos y poner en funcionamiento herramientas para la formación del talento humano con la idea de mejorar su calidad de vida se sustenta en que los trabajadores de la compañía no se sientan identificados con la institución de la que son parte, y no mantengan un compromiso con ella exponiéndose a la probabilidad de que estén a la expectativa de trabajar en otra empresa y además vender sus conocimientos que pueden haber sido adquiridos dentro de la organización a cambio de mejorar sus condiciones de vida no solo de ellos sino también de su familia.

Formulación de pregunta principal de investigación

¿Cuáles son los conceptos que se encuentran relacionados con el Desarrollo Humano Sostenible y la Responsabilidad Social que aportan la aplicación de buenas prácticas laborales dentro de una empresa?

Sistematización

¿De qué forma se puede conocer cuáles son las condiciones organizacionales que maneja la institución para la formación del talento humano?

¿Por qué medio se puede conocer los conceptos adecuados para la elaboración de la guía de RSE?

¿Cómo saber si la guía elaborada es adecuada para la formación del talento humano dentro de la organización?

OBJETIVOS

GENERAL:

- Diseñar una guía para la formación del talento humano utilizando el enfoque de RSE basado en buenas prácticas laborales para el público interno mediante un modelo de Gestión Social Integral para el Desarrollo del Talento Humano.

ESPECIFICOS:

- Sistematizar los diversos conceptos relacionados al Desarrollo Humano Sostenible y la Responsabilidad Social.
- Realizar un diagnóstico social de las condiciones organizacionales en el sub sistema de capacitación con las que se maneja la institución.
- Establecer los componentes estratégicos que va a tener la guía para la formación del talento humano de la empresa.

PROCEDIMIENTO TÉCNICO

Aplicación de encuestas a todo el personal que trabaja de la empresa COMREIVIC S.A con el objeto de realizar una descripción de la situación actual de la institución en relación a la generación de formación del talento humano para el buen desarrollo organizacional por parte de los colaboradores.

Análisis y sistematización de datos.-

Tabulación, evaluación y sistematización de las encuestas realizadas.

Desarrollo analítico de las encuestas realizadas en base a los objetivos expuestos y evaluación de los medios de capacitación utilizados dentro de la organización.

Desarrollo de la guía de acuerdo a los resultados obtenidos

Análisis de la aplicación de la guía elaborada

Ajustes necesarios de la guía de codesarrollo

Elaboración de la guía final.

SUMARIO DE CAPÍTULOS

El CAPITULO I abarca definiciones relacionadas a conceptos que fueron establecidos mediante la teoría de Desarrollo Humano Sostenible.

Estas definiciones se enfocan en significaciones que se establecieron con la idea de mejorar la calidad de vida de las personas direccionado hacia el área laboral especialmente, como lo es la Responsabilidad Social que se concentra en materia empresarial de buenas prácticas con la idea de asociar la Gestión del Talento Humano de forma Integral.

El CAPITULO II incluye la historia, la planificación estratégica establecida y la situación actual que vive la empresa. La realidad interna, el sentir del personal que es parte de la organización en relación a la atención generada por los altos cargos de la institución con respecto al bienestar personal, social y de desarrollo laboral de los trabajadores.

El análisis de los puntos de vista del personal de la empresa se lo realizó mediante una encuesta que se sustenta en las teorías, conceptos y definiciones que se incluyen dentro del primer capítulo.

EL CAPITULO III indica los medios de planificación por el que se puede empezar para la aplicación de responsabilidad social empresarial internamente en prácticas laborales.

Da a conocer cuáles son los objetivos y metas que tiene la aplicación de prácticas laborales dentro de una empresa y quienes son lo directos e indirectos beneficiarios de este plan.

Genera pautas y herramientas para tratar el tema de formación en relación a desarrollo personal y laboral de los trabajadores tomando en cuenta factores como el liderazgo y el emprendimiento que son sumamente importantes para el desarrollo organizacional.

En el CAPITULO IV se incluyen las conclusiones y recomendaciones la de disertación tomando en cuenta los objetivos desarrollados con anterioridad.

CAPITULO I: Desarrollo Humano Sostenible y Responsabilidad Social

1.1. Desarrollo Humano Sostenible

“El desarrollo humano es un proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano. En principio, estas oportunidades pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo.

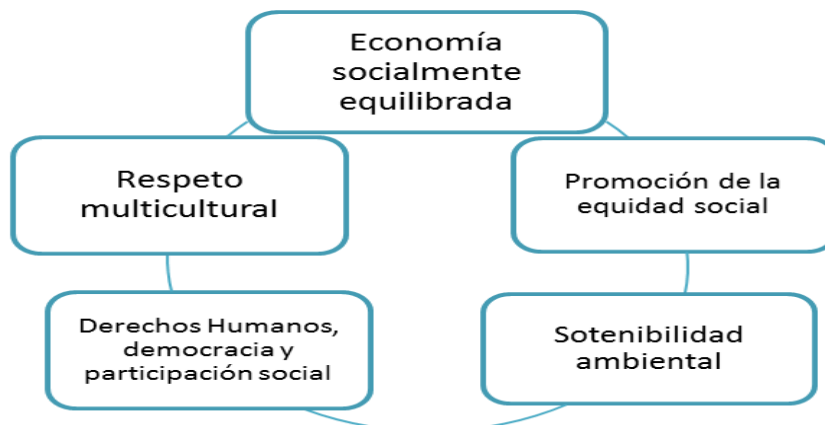
Sin embargo, a todos los niveles del desarrollo, las tres más esenciales son disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente. Si no se poseen estas oportunidades esenciales, muchas otras alternativas continuarán siendo inaccesibles.

Pero el desarrollo humano no termina allí. Otras oportunidades, altamente valoradas por muchas personas, van desde la libertad política, económica y social, hasta la posibilidad de ser creativo y productivo, respetarse a sí mismo y disfrutar de la garantía de derechos humanos” (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 1990).

Según Naciones Unidas el paradigma del Desarrollo Humano Sostenible tiene cinco dimensiones:

Ilustración 1

Dimensiones del Desarrollo Humano Sostenible



(Boni, El Paradigma del Desarrollo Humano Sostenible)

De la mano con la generación de la teoría de Desarrollo Humano Sostenible, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNDU) logró establecer y analizar otros aspectos relacionados al concepto de desarrollo, que toma en cuenta tres variables:

- PIB per capital (El poder adquisitivo del país)
- Longevidad (La esperanza de vida al nacer)
- Nivel educacional (El alfabetismo adulto y tasa de matriculación)

Según el paradigma relacionado a Desarrollo Humano Sostenible (DHS) expuesto por Naciones Unidas, este incorpora cinco dimensiones:

- El crecimiento económico socialmente equilibrado
- Promoción de la equidad social
- Sostenibilidad ambiental
- Defensa de los derechos humanos, consolidación de la democracia y participación social
- Respeto a la multiculturalidad

El Desarrollo Humano Sostenible, se define como “el proceso de ampliar las oportunidades de las personas para llevar una vida digna” (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 1990). Es por esta razón que Naciones Unidas estableció los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) basados en el concepto de vida digna que son:

- La erradicación de la pobreza extrema y el hambre
- Lograr la enseñanza primaria universal
- Promover la igualdad de género y autonomía de la mujer
- Reducir la mortalidad infantil
- Mejorar la salud materna
- Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades
- Garantizar la sostenibilidad ambiental
- Fomentar un asociación mundial para el desarrollo

Durante el 2012, en la reunión de Jefes de Estado, gobierno y sociedad civil reconocieron aspectos ambientales en relación al desarrollo económico y social con el objetivo de integrarlos al Desarrollo Humano, y además se registró la participación activa del sector

público y privado para alentar e incorporar en los informes entregados, aspectos sociales y de sostenibilidad relacionados a aspectos laborales dentro de estos sectores (Declaración de Río, 2012).

La idea de Desarrollo Humano Sostenible se establece de forma multidimensional ya que las dimensiones en las que se implanta abarcan el medio ambiente, la economía, la cultura y la sociedad.

La dimensión social tiene relación directa con el medio ambiente debido a que se asocia con la explotación de recursos excesiva, el desperdicio en ciertos sectores y la necesidad de supervivencia humana en sectores marginados que genera la filosofía de “la cooperación para el desarrollo” (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 1990).

Desde un principio, el Desarrollo Humano Sostenible se definió como “la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer que las futuras atiendan las suyas (Declaración Río 1992); este concepto podría verse como un ideal ya que la mejor forma de que este se cumpla es por medio del conocimiento, la promoción y el compromiso de las personas.

El término de Desarrollo Humano no tiene que ver únicamente con el acceso a empleo, servicios de educación y salud abarca también dimensiones relacionadas al “goce de libertades civiles, políticas; la participación de la gente”; incluyendo aspectos de “governabilidad democrática, vigilancia ciudadana y generación de capital social” (Boni, Educando en Teconología para el Desarrollo Humano, 2012).

El Desarrollo Humano está asociado al desarrollo equitativo que promueve el deber moral de justicia e inclusión social, ya que el crecimiento económico en lugar de generar desarrollo; ocasiona aumento de desigualdades y exclusión como ha ocurrido en América Latina (Malik, 2013).

La implicación del DHS consisten en aumentar las capacidades de los individuos ya que están vinculados entre si, y esto generaría una mejor relación entre ellos para poder construir sociedades unidas y duraderas. Lo más seguro es que esta integración es la que puede concretar la estabilidad social y el bienestar de los pueblos (Malik, 2013).

1.2. Sostenibilidad

Esta teoría fue establecida desde el enfoque de protección y educación ambiental hacia el mundo con el objetivo de preservar los recursos naturales que se mantienen en el planeta y para que la explotación de estos recursos sea ejecutada de forma controlada.

La sostenibilidad empezó a verse como un medio de educación y concientización proyectada hacia las generaciones futuras, para que los seres humanos y adultos actuales actuemos de forma considerada con quienes van a heredar el planeta tierra.

La UNESCO decidió empezar a ver el concepto de sostenibilidad desde la “Educación Ambiental”¹ estableciendo que el concepto que se refería al “proceso que consiste en reconocer los valores y aclarar definiciones con el objeto de fomentar la actitudes y aptitudes necesarias para comprender y apreciar la interacciones entre el hombre, su cultura y el medio biofísico incluyendo la práctica en la toma de decisiones y la elaboración de un código de comportamiento respecto a las cuestiones relacionadas con el calidad del medio ambiente” (UNESCO, 1992).

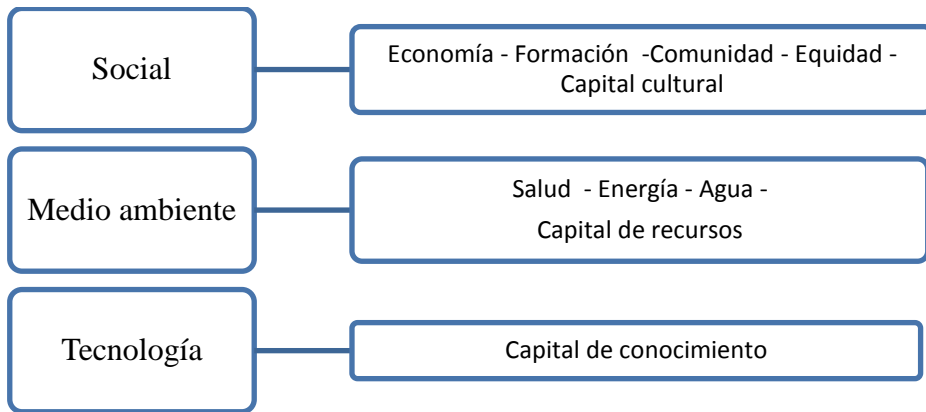
Durante el pasar de los tiempos la definición de sostenibilidad se ha ido alimentando por medio de varios congresos mundiales englobando todos los recursos necesarios para el desarrollo humano con la idea de crear espacios que sean vitales, saludables y muy sensibles a las necesidades sociales.

¹ En 1972 la conferencia de Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente Humano diagnóstico que la crisis ecológica en el mundo se debía a la falta de cuidado de la humanidad con el medio ambiente.

La sostenibilidad tiene tres perspectivas en concepto de desarrollo sostenible:

Ilustración 2

Perspectivas de sostenibilidad



(Edwards, 2004)

El concepto de sostenibilidad tiene un carácter diferenciado de estabilidad en la medida en que es preciso cubrir las necesidades cambiantes, sean estas cualitativas o cuantitativas de una población que sigue creciendo y que va a seguirlo haciendo, sin embargo la idea principal es que a pesar de su crecimiento el cuidado, mantenimiento o mejoramientos de la calidad del ambiente se mantenga para las futuras generaciones.

La sostenibilidad se extiende a toda la dimensión social fundamentando los criterios de equidad mundial comprometiéndose con el plano tanto social como económico definiendo estratégicamente al mejoramiento de la calidad de vida de forma sustentable. Esta tiene que contemplarse desde una perspectiva amplia y en sus diferentes contextos tanto locales o globales, pero siempre de forma integral.

Vale la pena señalar que la sostenibilidad abarca tres elementos que tienen que estar relacionados entre ellos mediante la articulación de las dinámicas en que cada uno funciona.

- Sostenibilidad ecológica.- conserva la riqueza natural e integral de los ecosistemas.
- Sostenibilidad económica.- basada en el desarrollo económico y bienestar; optimización y eficiencia económica.
- Sostenibilidad social.- cohesión social e identidad cultural, equidad y justicia social, formación del capital humano y social, organización social y estructuración institucional. (Edwards, 2004)

Debido a todos estos elementos es necesario analizar los valores culturales y las creencias sociales que tiene la humanidad en general ya que aunque se ha logrado orientar, no se ha conseguido un cambio total a los problemas sociales y climáticos que acontecen en el mundo.

El éxito de la sostenibilidad y la estabilidad de la misma que tiene como base un conjunto de políticas necesarias para que todos los elementos que se unifican se mantengan en el tiempo; esta sirven como un ajuste estructural para todos los países y va de la mano con la teoría de desarrollo humano sostenible.

La sostenibilidad hace referencia a un desarrollo económico que adopte actitudes y comportamientos que promuevan un desarrollo respetuoso con la identidad, formas de vida, costumbres y creencias de los grupos sociales existentes (Aznar, 2003). Es por esto que debe verse como una responsabilidad compartida, que es guiada mediante la educación sentada en principios de medio ambiente, cultural y humano.

“La sostenibilidad como medio de desarrollo propone una conciliación democrática entre la economía y el ambiente regida por principio de equidad”²

² Lima, M. (2009). Sostenibilidad y participación social, (Ed) Sostenibilidad, valores y cultura ambiental. (209-2010). Madrid: Pirámides.

1.2.1. Sostenibilidad Institucional

Está contenida dentro de los conceptos relacionados a ética y equidad, ya que para que esta sea llevadera en el tiempo se requiere que exista un equilibrio adecuado entre todas las formas de capital que pueden existir, como el humano, económico y cultural; debido a que la idea principal de la sostenibilidad es el mejoramiento de la calidad de vida del individuo pero sin abusar de la utilización de los bienes ambientales para mejorarla.

Para la aplicación de este concepto, es necesario tener presente las definiciones de economía y sociedad sostenible. “economía sostenible; como el producto de un estilo de desarrollo capaz de mantener la base de recursos naturales y continuar evolucionando mediante la adaptación y conocimientos.

Sobre esta base, se define una sociedad sostenible como aquella que es capaz de lograr un compromiso profundo”³ con la colectividad

La sostenibilidad institucional, se crea por medio de procesos participativos incluyentes en donde se toma en cuenta los puntos de vista de todos los que forman parte de una organización. Está otorgando tanto a los trabajadores como a la empresa el valor, la importancia al compromiso a la participación activa y creativa para la gestión de asuntos comunes para todos los que son parte del grupo.

Vista desde el desarrollo organizacional, la sostenibilidad actúa creando un trabajo comprometido con la posibilidades y alternativas deseables dentro del grupo que forma parte de una institución estando consiente de que la estabilidad depende también de las cualidades y actitudes de los individuos; que también puede ser creada o implementada por la compañía; por ejemplo:

- El sentimiento de identidad y compromiso con la organización
- La capacidad de tolerar y trabajar con personas distintas
- Promoción del bien y apoyo a las personas que trabajan dentro de la institución.

³ Desarrollo Sostenible. (s.f.) Ética y equidad para unas formas de vida sostenibles

Es por eso que la sostenibilidad institucional tiene que verse asociada con el desempeño en la gestión que realice cada talento humano. Este se obtiene únicamente, mediante la construcción de escenarios estratégicos para reducir el grado de incertidumbre acerca del futuro y el entorno institucional del que forma parte una organización.

La gestión del talento humano debe ser una estratégica participativa que ejecute la sostenibilidad institucional con la definición de la visión, misión y objetivos no únicamente generalizado en la organización; si este se desarrolla dentro de cada área de trabajo juntos con todos los integrantes de esta, el proceso interactivo será efectivo, ya que el proceso de estructuración empresarial contará con la alineación de todas las áreas en las metas que buscan alcanzar todos los trabajadores como equipo.

1.3. Responsabilidad Social

La RS va más allá de las obligaciones legales ya que se establece como un compromiso, pero siempre tienen que estar en armonía con la ley y los derechos humanos. Ya que exige el respeto de los valores universales reconocidos y del marco legal existente de cada país.

La Responsabilidad Social contiene siete materias fundamentales de enfoque holístico que enlistan 1.-la participación activa y desarrollo de la comunidad esta, 2.-Derechos Humanos, 3.-Asuntos de consumidores, 4.-prácticas laborales, 5.-medio ambiente, 6.-prácticas justas de operación y 7.-gobernanza. (Organización Internacional de Estandarización, 2010)

La presión de ejercer la RS proviene de los clientes, consumidores, gobiernos, asociaciones y el público entero; pero es conocido que el éxito de un negocio actualmente debe basarse en la práctica de negocios creíbles y en la prevención de actividades ilícitas que puedan perjudicar a las personas que forman parte de una institución o al contexto que forma parte de una organización.

Las organizaciones deben ser socialmente responsables al momento de tomar sus decisiones y realizar sus actividades; este concepto le tiene que competir a todo tipo de organizaciones, empresas, Estado, universidades y organismos civiles desarrollando su gestión con un comportamiento basado en valores como la ética y transparencia que son dos palabras claves al momento de ejercer en la práctica la RS ya que debe formar parte de las estrategia de una institución para abarcarla en su totalidad siendo responsable en tres ámbitos principales económico, social y medioambiental.

La Responsabilidad Social fue establecida como una norma establecida por la Organización Internacional para le Estandarización (ISO). Sus principios se enmarcan en:

Ilustración 3

Principios norma ISO 26000



(Organización Internacional de Estandarización, 2010)

Las líneas directrices establecidas dentro de estos principios se establecen de esta manera:

- Deben rendirse cuentas por los impactos en la sociedad, la economía y el medio ambiente.
- La rendición de cuentas tendrá un impacto positivo, tanto en la organización como en la sociedad.

- Una organización debe ser transparente en la toma de decisiones que afecten a la sociedad y al medio ambiente. Lógicamente, sin desvelar información confidencial ni protegida.
- El comportamiento de una organización debe basarse en valores de honestidad, equidad e integridad.
- Las organizaciones deben promover activamente el comportamiento ético.
- Una organización debe respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas, teniendo en cuenta a adicionalmente a los dueños o socios, pueden haber otras partes cuyos intereses deben tenerse en cuenta.
- Las organizaciones deben aceptar el principio de legalidad como obligatorio, y operar en conformidad con la legislación aplicable. Este debe incluir mecanismos para identificar los requisitos legales aplicables y revisar periódicamente su cumplimiento.
- Las normas internacionales de comportamiento deben ser respetadas, especialmente cuando no exista regulación legal para la materia en cuestión o cuando las leyes locales entren en conflicto con la dicha normativa internacional.
- Deben respetarse los derechos humanos, y reconocer su importancia y universalidad, y por ejemplo, dar pasos para evitar beneficiarse de situaciones donde los derechos humanos no se protegen. (Organización Internacional de Estandarización, 2010)

1.3.1. Políticas de Responsabilidad Social

Estas fueron establecidas por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con base en el bienestar del ser humano, mediante enfoque de equidad, justicia y mejoramiento de las condiciones laborales y de vida.

Los puntos que toma la OIT para la creación de la RS en las empresas son expuestos como declaraciones direccionadas hacia las empresas multinacionales, sin embargo, estos pueden ser tomados en cuenta para aquellas instituciones que tienen como meta la práctica de las RSE.

Los objetivos de declaración que se direccionan hacia las empresas se basan en el fomento de la contribución al progreso económico y social de la sociedad mediante la promoción de

leyes y medidas adoptadas por cada gobierno y además guiarlos a la adopción de medidas y acciones relacionadas al tema.

La cláusula expuso el “Derecho de negociación colectiva; Abolición del trabajo forzoso e infantil; Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la no discriminación en el empleo”.

Estas cláusulas dieron como resultado la ejecución de la norma ISO 26000, con el objetivo de mejorar las prácticas humanas para apoyar a las organizaciones en la aplicación de “buenas acciones” y no solo de “buenas intenciones”; es por eso que su enfoque abarca los Derechos Humanos, la práctica activa de desarrollo de comunidades, prácticas justas de operación, medio ambiente, prácticas laborales y asuntos de consumidores.

1.3.2. La Responsabilidad Social y las prácticas laborales

Las prácticas laborales se relacionan a la RS como un punto de partida para el incremento de las condiciones laborales mediante la mejora de su desempeño a partir de la motivación y el entrenamiento por medio de la consideración de todas las previsiones y medios que se orienten a procurar la justicia y armonía dentro de los ámbitos de trabajo, así como lograr el mayor grado de eficacia interna y externa en cualquier institución.

La RS en las prácticas laborales toma en cuenta aspectos como los conocimientos y las habilidades profesionales para analizar el entorno armónico en el que tiene que estar vinculado el personal dentro de una institución.

Estas habilidades y conocimientos se fusionan con la Gestión Estratégica en las que se tienen que basar las prácticas organizacionales y laborales para el diseño de tareas, responsabilidades, entrenamiento y sistema salarial. Si se logra armonizar todo este aspecto puede entenderse que una empresa puede lograr llegar a ser sostenible en relación a las ventajas competitivas con el resto.

Para lograrlo es necesario tomar en cuenta algunos requisitos que son conocidos como buenas prácticas laborales, como:

- La estabilidad de empleo
- Mecanismos de contratación de personal que faciliten la adaptación al puesto de trabajo
- Buenas políticas salariales
- Posibilidades de formación continua
- Desarrollo profesional
- Estímulos de trabajo en equipo
- Transparencia en los sistemas de información

Todos estos requisitos pueden introducirse dentro del concepto de ciudadanía ya que se toman en cuenta diferentes definiciones establecidas dentro del modelo de RS debido a que van desde la perspectiva de diversidad, equidad, interconexión e interdependencia en donde el respeto por la multiplicidad actúa de forma equitativa y sostenible siendo cada individuo responsable de sus acciones. Este concepto se enfatiza en la dimensión del compromiso social; que es lo que realmente implica ser ciudadano.

La identidad de ciudadanía implica tener una viva conciencia de pertenencia a una comunidad que exige un conjunto de habilidades y actitudes para participar en ella e implica un compromiso para mejorarla.

La idea responsable de buenas prácticas laborales; implica que todo empleado trabaje en favor de un grupo y la empresa funcione en beneficio de todos sus colaboradores. Aquí es en donde la Responsabilidad Social ingresa sin ser impuesta.

Las personas dentro del ámbito organizacional están conscientes de que en las instituciones existen bienes intangibles que son de diversos tipos, pero que son totalmente útiles para la creación de un clima laboral apto y armónico para los trabajadores y que dan a notar el ejercicio de la Responsabilidad Social interna.

1.4. La Gestión Social del Talento Humano

“Parte del concepto de que los seres humanos somos talentos y no recursos que se pueden disponer a discreción” (Pardo, Gestión Social Integral para el desarrollo del talento humano, 2013). La Gestión del Talento Humano se conforma por las organizaciones y también por las personas con la idea de crear espacios en donde se sientan identificados con ellos y los sientan como propios.

Se debe de tomar en cuenta que para que una organización tenga éxito, debe de contar con personas, y el éxito es garantizado en el momento en que estos individuos están al tanto de la responsabilidad que tiene una institución con ellos y están seguros que de la empresa cumple con estas responsabilidades.

El objetivo principal de toda empresa generalmente es el crecimiento sostenible y la estabilidad en el tiempo; que también deben concentrarse en los trabajadores para que ambas partes se sientan beneficiadas.

La Gestión del Talento Humano se basa en un aspecto fundamental; “seres humanos”; estos deben de verse como los socios de la organización; como los colaboradores que trabajan en equipo por una meta compartida, generada de forma participativa en donde la preocupación por los resultados fundados dentro del trabajo desempeñado sea de todos y no únicamente de uno.

Es por eso necesaria la planificación estratégica participativa ya que la visión y misión generada, no es impuesta sino creada por todos los miembros que buscan un resultado en conjunto que beneficie a todos los que forman parte de este equipo. La Gestión del Talento Humano eficaz permite alcanzar estas metas. (Chiavenato, 2012)

Sin embargo la Gestión Social del Talento Humano genera un valor agregado a esta fase importante dentro del desarrollo organizacional y laboral del que las personas que forman parte.

El enfoque de la Gestión del Talento Humano va direccionado hacia la responsabilidad con el personal y propone involucrar al individuo con el medio que lo rodea incluyendo su entorno socio laboral, familiar y ambiental, generando así un proceso de corresponsabilidad en donde se busca general un sociedad más inclusiva e integral (Pardo, Gestión Social del Talento Humano , 2001).

En la práctica, la Gestión Social del Talento Humano debe actuar motivando a todo el equipo de trabajo a comprometerse y desempeñarse profesionalmente de forma exitosa.

La Gestión del Talento Humano debe contar con un equipo multidisciplinario ya que es quien se encarga de diseñar y coordinar las políticas de desarrollo interno dentro de una institución actuando de forma sincronizada para establecer una organización interactiva en donde se generen soluciones oportunas y afectivas (Pardo, Gestión Social Integral para el desarrollo del talento humano, 2013).

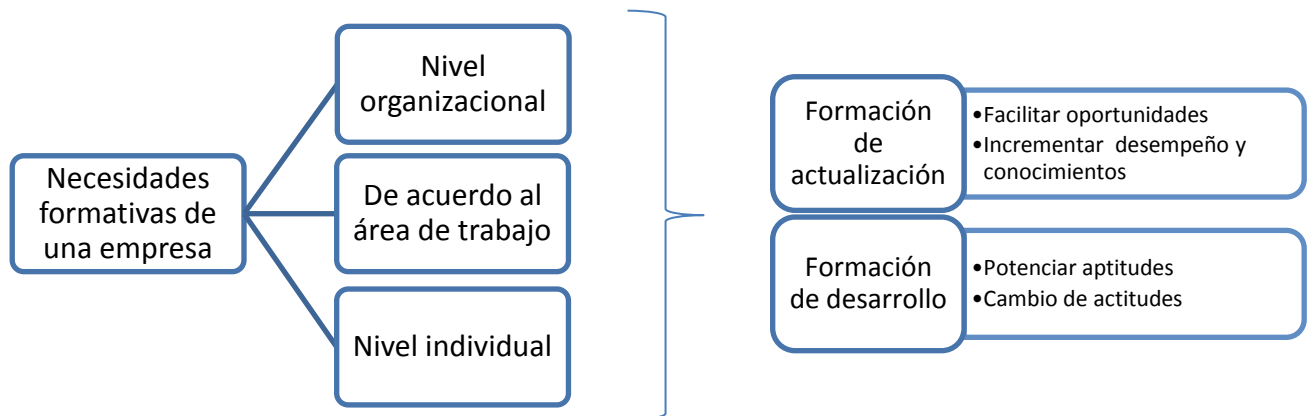
El trabajo en favor del personal debe centrarse en la generación de un espacio socio laboral que establezca óptimas condiciones para los colaboradores; no visto desde el punto del empleador, sino de los trabajadores en relación al bienestar humano, generando procesos de formación basados en el desarrollo organizacional con enfoque de responsabilidad social.

Las organizaciones necesitan estar conscientes de que deben de dar respuesta a las necesidades sociales y laborales que tengan los empleados, ya que esta es la única forma de generar sentido de pertenencia al medio socio laboral del que es parte una persona.

Estas pueden cubrirse, mediante el análisis de las necesidades formativas que pueden tener dentro de una empresa; el siguiente esquema muestra cómo pueden representarse estas darse a conocer dentro de la institución I mediante un análisis de las diferentes formaciones que se han realizado y que se necesitan dentro de una empresa:

Ilustración 4

Necesidades formativas



(Chiavenato, 2012)

Estas necesidades sociales y laborales, se vinculan directamente con las necesidades formativas que debería tener una empresa para que sus trabajadores entiendan y mantengan el compromiso que tiene la empresa con ellos, pudiendo visualizar la necesidad de la institución de asegura el bienestar de su colaborador dentro y fuera de su espacio laboral.

1.5. Gestión Social Integral (GSI)

Tiene su concepción desde la Gestión del Talento Humano ya que también busca crear espacios y oportunidades para el ser humano en donde se reconozca a sí mismo y se desarrolle como tal.

Sin embargo la Gestión Social Integral se aborda desde otra perspectiva; aunque promueve el trabajo en equipo entiende que los individuos son seres únicos que se mantienen en constante interacción y que establecen relaciones sociales sólidas pero invisibles todos los días (Pardo, Gestión Social Integral para el desarrollo del talento humano, 2013).

“La GSI plantea el rescate del ser humano como base del desarrollo del talento de cada persona” (Pardo, Gestión Social Integral para el desarrollo del talento humano, 2013). La idea es la proyección de una vida de calidad para las personas, esta debe ser participativa y estar fundamentada en bases que faciliten el desarrollo integral de los trabajadores que forman parte de una organización.

Esta gestión implica contar con un equipo interdisciplinario y altamente comprometido dispuesto a resolver problemas, necesidades, y conflictos internos dentro del ámbito laboral en donde se genere consensos participativos para la toma de decisiones; cubriendo tres dimensiones:

Ilustración 5

Dimensiones para la Gestión Social del Talento Humano para la GSI

Desarrollo humano	<ul style="list-style-type: none"> •Creatividad •Socioafectividad
Formación y capacitación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> •Organización •Formación •Evaluación
Medio ambiente sociolaboral	<ul style="list-style-type: none"> •Relaciones interpersonales •Participación de grupos •Relaciones laborales

(Pardo, Gestión Social Integral para el desarrollo del talento humano, 2013)

Una parte de la Gestión Social Integral radica en la promoción de un buen clima laboral en donde los empleados son conscientes de la posibilidad de crecimiento y conocimiento, laboral y personal cuando la empresa lo generan de forma responsable a favor de sus colaboradores.

Esto puede promover el acceso a crecimientos internos de los trabajadores dentro de la institución o en otras organizaciones.

1.6. Talento Humano

El papel fundamental del talento humano dentro de una organización se trata de ser un facilitador del cambio y del desarrollo; son los seres humanos vistos desde la organización como ciudadanos y ciudadanas; quienes tienen imaginación, son capaces de pensar, de crear más allá de sus conocimientos y experiencias previas (Silva, 2001).

Para conocer el significado exacto y la aplicación que se le da a la definición del talento humano, es necesario conocer la denominación que se le da a talento; que es toda capacidad, habilidad, disposición o inclinación artística, intelectual, mental o física que tiene una persona y que lo hace especial y diferente al resto de seres humanos.

Es por esta razón que se considera que todas las personas son talentos humanos. Sin embargo el desarrollarlo es lo que convierte a un individuo en exitoso o en ser admirado por alcanzar una posición por el don que lo caracteriza a una persona.

Es responsabilidad propia de cada persona desarrollar su propio talento en el momento en que lo conoce o se identifica con uno. Pero es obligación de las instituciones aportar en el desarrollo del talento humano.

Este desarrollo reconoce la capacidad que tiene una personas para ascender a negociaciones y consensos que resignifican la vida social y personal permitiendo la conformación de una cultura participativa (Pardo, Gestión Social Integral para el desarrollo del talento humano, 2013).

CAPITULO II: Diagnóstico COMREIVIC S.A

2.1. Historia

“COMREIVIC S.A nació como parte del Grupo Hidalgo con la idea tener mayor rentabilidad económica en los proyectos de construcción que manejaba el Grupo. Es una empresa comercial fundada en 1986 con una larga trayectoria fuertemente consolidada en la industria de la construcción en el Ecuador, que se dedica a brindar soluciones integrales a las necesidades de equipos de construcción y cuenta con un personal altamente entrenado y calificado”. (COMREIVIC S.A, 2014)

2.2. Misión

“Ofrecer la oportunidad de que nuestros clientes cumplan de la mejor manera posible con sus objetivos, aumentando sus ganancias, reduciendo costos y plazos, mediante la adquisición de maquinaria moderna, confiable y eficiente.

Brindamos asistencia en todo el territorio ecuatoriano en la adquisición, operación y mantenimiento de equipos a través de nuestros departamentos de ventas, repuestos y servicio técnico desde nuestras instalaciones en Quito, Guayaquil, Machala y Loja”. (COMREIVIC S.A, 2014)

2.3. Visión

“COMREIVIC S.A será la empresa responsable de proveer las maquinarias y el servicio post venta, con mayor grado de satisfacción y en mayor número en los rubros de minería y construcción a nivel nacional”. (COMREIVIC S.A, 2014)

2.4. Política interna

La política interna que rige dentro de la empresa se encuentra establecida mediante el Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO);

este se encuentra sustentado por el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, El Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social (Anexo 3).

2.4.1. Reglamento Interno de Trabajo

El reglamento interno de trabajo establecido por la empresa, busca fundar las normas y los procedimientos dentro de la empresa que se consideran importantes para el cumplimiento de los deberes, las responsabilidades y obligaciones que tiene el personal y también la compañía para que esta funciones de forma efectiva.

El reglamento interno establecido por la empresa se instituido de conformidad con el Código de Trabajo en vigencia.

El objetivo del reglamento interno es el de cumplir con el compromiso que se deriva de la relación laboral en cuanto al modo y tiempo en que los trabajadores deben cumplir con sus obligaciones incluyendo las sucursales pertenecientes a la empresa en Guayaquil, Loja y cualquiera que se establezca en un futuro.

Todas las normas establecidas dentro del reglamento se encuentran incorporadas en los contratos de trabajo individual de cada persona que forma parte de la empresa. (COMPAÑIA COMERCIAL REINA VICTORIA COMREIVIC S.A, 2013)

2.4.2. Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional

En busca de la mejora continua de la gestión de riesgos laborales y a partir del cumplimiento de los requerimientos legales en seguridad y salud ocupacional vigentes en el Ecuador.

El Reglamento de Seguridad y Salud de la empresa da cumplimiento a las disposiciones indicadas en el Art. 434 del Código de Trabajo vigente.

Este reglamento tiene como finalidad el desarrollo y fomento de la investigación, estudio y prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Las disposiciones y normas del reglamento tienen que ser observadas por los Ejecutivos, Empleados y Trabajadores de la empresa para la prevención y defensa del patrimonio material de la compañía.

Las disposiciones del reglamento de seguridad son obligatorias para el personal de la empresa en todos los niveles y rige alrededor de toda la organización.

Su objetivo es la implementación de reglas de seguridad y salud ocupacional para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, minimizando los riesgos de salud y el bienestar de los trabajadores.

Implementar programas de capacitación y concienciación que vayan orientados a la prevención de riesgos laborales e identificar condiciones de trabajo que pueden influir en la productividad de los colaboradores generar un cultura en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional. (COMPAÑIA COMERCIAL REINA VICTORIA, 2014)

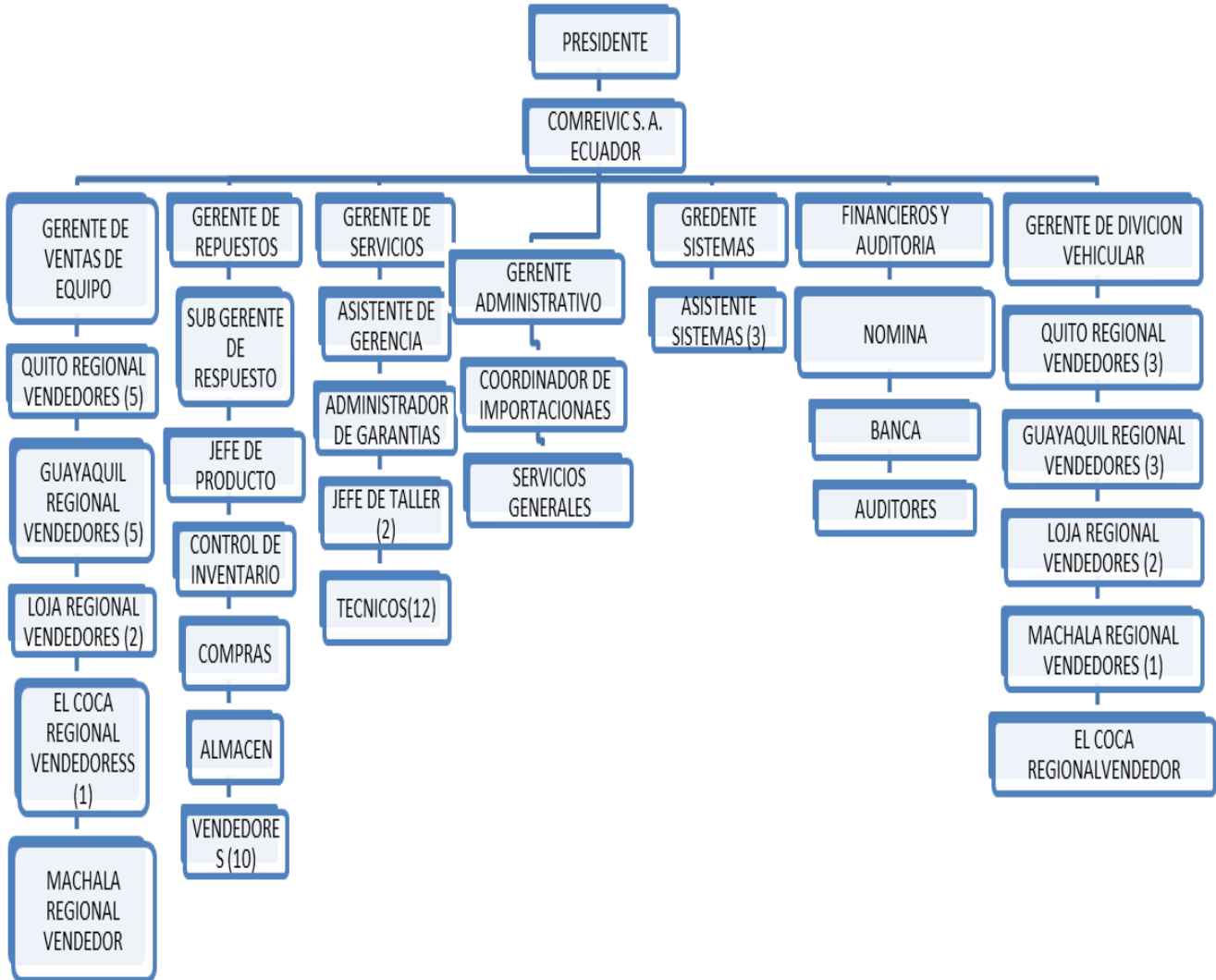
2.5. Organigrama

Dentro de la planificación estratégica elaborada por la empresa, es necesaria la realización de asignación de funciones para cada proceso de trabajo en la organización con el objetivo de que la institución funcione de forma efectiva.

En el siguiente grafico se puede apreciar los cargos y puestos con los que se organiza la empresa para la actividad que realiza.

Ilustración 6

Organigrama Empresarial



(COMREIVIC S.A, 2014)

2.6. Situación Actual

Actualmente se encuentra desarrollándose en el campo del automovilismo con la marca IVECO.

Se está trabajando en el establecimiento de un departamento de post venta con mayor calidad en el manejo procedimientos correctos de trabajo; ya que su objetivo principal es

mantenerse como lo ha hecho hasta ahora dentro de los tres primeros puestos en el posicionamiento del mercado en todo el país (COMREIVIC S.A, 2014).

El número total de empleados a nivel nacional e incluyendo la sucursal en Perú es de 70 personas.

El mercado principal de acción de la compañía es en el área de construcción, asociado directamente con empresas constructoras de alto nivel como Hidalgo e Hidalgo, FOPECA y Equitransa; también tienen como clientes a la mayoría de consejos provinciales a nivel nacional para la construcción de vías en especial con Bolívar, Francisco de Orellana y el Municipio de Guayaquil.

2.7. Presentación de Resultados

Factores a evaluar

El tema de investigación busca analizar la formación y necesidades de capacitación que tiene la empresa.

El concepto de capacitación es conocido y relacionado con la formación del talento humano conectado a la generación de conocimientos articulados al área de trabajo para el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores y al desarrollo de la empresa.

Las encuestas están establecidas con preguntas específicas y sencillas, para que el personal no tenga problema en llenarlas y se pueda conocer si dentro de la empresa existen procesos de formación del talento humano que también se relacione con la responsabilidad empresarial que debe de tener la institución.

Los resultados se encuentran establecidos mediante gráficos y cuadros con las cantidades correspondientes a las encuestas realizadas.

Estos resultados se encuentran agrupados por preguntas según el factor a evaluar

- Experiencia

- Formación
- Iniciativa
- Responsabilidad
- Conocimiento
- Desarrollo del personal

Factor experiencia

Se refiere al cargo y el número de años que tiene el personal de acuerdo al área en la que se desempeña.

Tabla 1

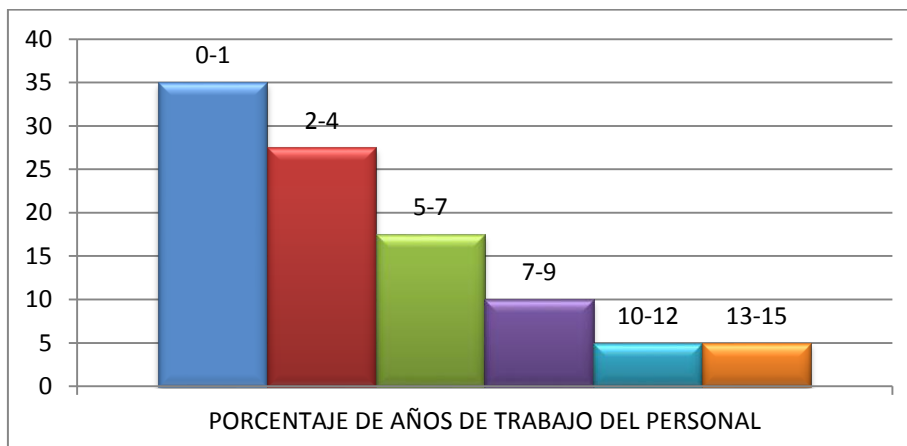
Tiempo de trabajo dentro de la empresa

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0-1	14	35
2-4	11	27.5
5-7	7	17.5
7-9	4	10
10-12	2	5
13-15	2	5
TOTAL	40	100

(Autor, 2014)

Ilustración 7

Tiempo de trabajo dentro de la empresa



(Autor, 2014)

De acuerdo a los datos expuestos, es notable que del 100% del personal que forma parte de la empresa, el porcentaje más alto del personal se encuentra recién ingresado y tiene como máximo cuatro años de trabajo dentro de la empresa sumando el 60.5% de los colaboradores.

Tabla 2

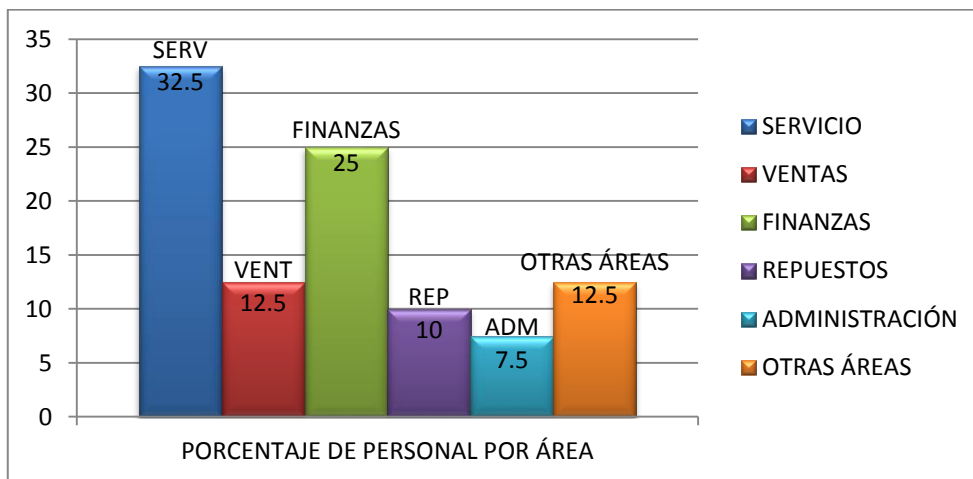
Número de personas por área dentro de la empresa

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SERVICIO	13	32.5
VENTAS	5	12.5
FINANZAS	10	25
REPUESTOS	4	10
ADMINISTRACIÓN	3	7.5
OTRAS ÁREAS	5	12.5
TOTAL	40	100

(Autor, 2014)

Ilustración 8

Personal por área dentro de la empresa



(Autor, 2014)

La mayor parte del personal se encuentra ubicado dentro del área de servicio contando con un 32.5% de los trabajadores y finanzas con un 25%, las áreas correspondientes a otras que es uno de los pequeños están asignadas a las áreas de Legal, Gestión Ambiental e Importaciones con el 12.5%.

Factor formación

Se refiere a los procesos formativos para el talento humano generados internamente en la empresa.

1.- ¿La empresa imparte cursos de capacitación en favor del personal? (si su respuesta es no; no es necesario responder el resto de preguntas).

Tabla 3

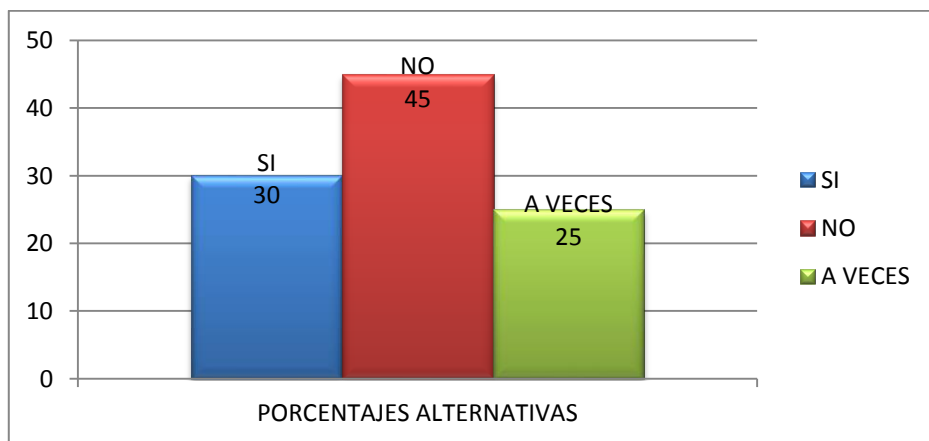
Formación continua del talento humano dentro de la empresa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	30
NO	18	45
A VECES	10	25
TOTAL	40	100

(Autor, 2014)

Ilustración 9

Formación continua del talento humano dentro de la empresa



(Autor, 2014)

Según el punto de vista del personal aproximadamente la mitad del personal expone que no existe formación en favor del personal, el 45% de las personas que son parte de la empresa indica no haber recibido ningún tipo de formación.

Factor Iniciativa

Se refiere al ingenio propio de cada área para mejorar el desempeño propio de cada colaborador.

2.- ¿Usted recibió capacitación al momento de ingresar a trabajar en la empresa?

Tabla 4

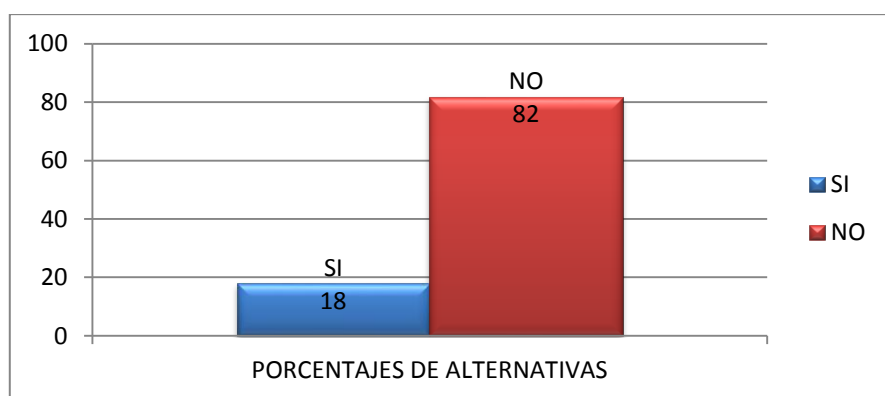
Procesos de inducción al ingreso del personal dentro de la empresa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	18
NO	18	82
TOTAL	22	100

(Autor, 2014)

Ilustración 10

Procesos de inducción al ingreso del personal dentro de la empresa



(Autor, 2014)

Del total del personal que han sido ingresado a procesos de formación, apenas el 18% ha se total de personas que ha sido capacitadas al ingresar para el trabajo que van a desempeñar.

Factor Responsabilidad

Se refiere al nivel de formación continua que genera la empresa en favor de sus trabajadores.

3.- ¿Todos los trabajadores, sin importar el puesto, tienen a cursos de capacitación establecidos por la empresa de acuerdo a su puesto de trabajo? Seleccione varias opciones, si es necesario.

Tabla 5

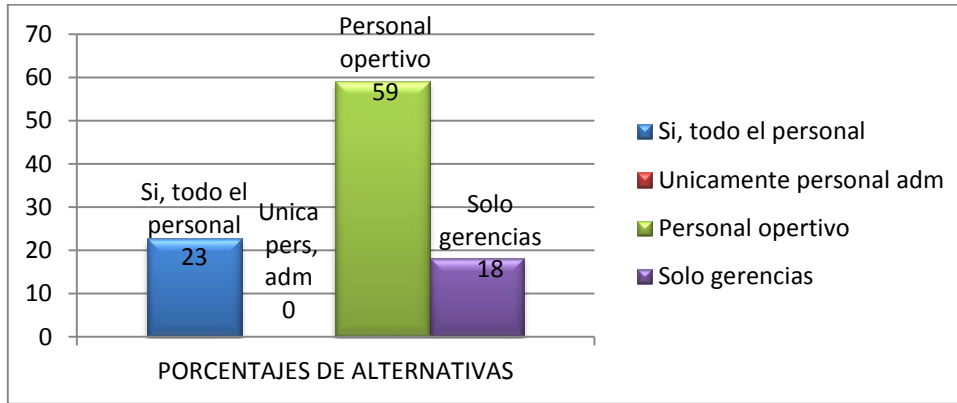
Personal dentro de la empresa que ha recibido formación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí, todo el personal	5	23
Únicamente personal administrativo	0	0
Personal operativo	13	59
Solo gerencias	4	18
TOTAL	22	100

(Autor, 2014)

Ilustración 11

Personal dentro de la empresa que ha recibido formación



(Autor, 2014)

En relación con la opinión de las personas encuestadas con respecto a quienes reciben formación continua dentro de la empresa el 59% indica que únicamente el personal operativo es quien la recibe diariamente.

4.- En las capacitaciones que usted ha recibido en el último año ha sido notable el conocimiento obtenido para desarrollar el trabajo.

Tabla 6

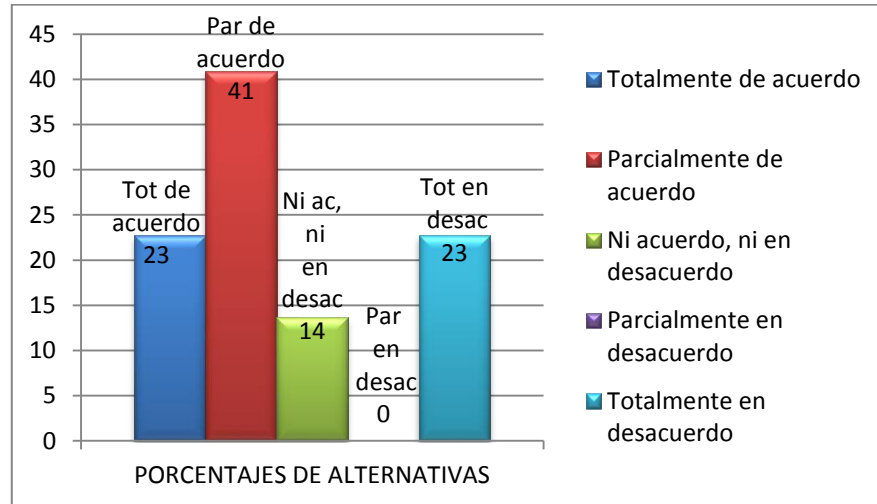
Utilidad de los procesos formativos para el desarrollo del trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	5	23
Parcialmente de acuerdo	9	41
Ni acuerdo, ni en desacuerdo	3	14
Parcialmente en desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	5	23
TOTAL	22	100

(Autor, 2014)

Ilustración 12

Utilidad de los procesos formativos para el desarrollo del trabajo



(Autor, 2014)

De acuerdo con la opinión del personal acerca de la planificación de los temas formativos que emprende la empresa se puede notar que aproximadamente la mitad de los trabajadores, o sea el 41% del total de las personas que afirman haber recibido capacitación durante su estadía en la empresa, está parcialmente de acuerdo con los cursos de formación entregados.

Factor Conocimiento

Se refiere al grado de instrucción de los trabajadores en relación a su formación profesional y al aporte que se han generado los temas de formación que ha establecido la empresa.

5.- De todos estos métodos de capacitación, señale cuáles son conocidos para usted. Seleccione varias opciones, si es necesario (no es necesario que no se haya generado en la empresa)

Tabla 7

Métodos de formación conocidos por el personal de la empresa

MÉTODOS CONOCIDOS POR LAS
PERSONAS DE LA EMPRESA

Conferencias o clases magistrales

Lecturas guiadas

Capacitación on line

Seminarios

Métodos de caso

Outdoors

(Autor, 2014)

6.-Señales cuáles son los métodos que han sido utilizados en los cursos de capacitación impartidos por parte de la empresa.

Tabla 8

Métodos de formación del talento humano utilizados en la empresa

MÉTODOS UTILIZADOS EN LA
EMPRESA PARA LA FORMACIÓN
DEL PERSONAL

Conferencias o clases magistrales

Lecturas guiadas

Capacitación on line

Seminarios

Métodos de caso

Codesarrollo

(Autor, 2014)

Factor Desarrollo del personal

Se refiere a la iniciativa que tiene la empresa para mantener en formación continua al personal

7.- ¿En el último año ha tenido capacitaciones relacionadas a emprendimiento? Si su respuesta es negativa, continuar en la pregunta 9.

Tabla 9

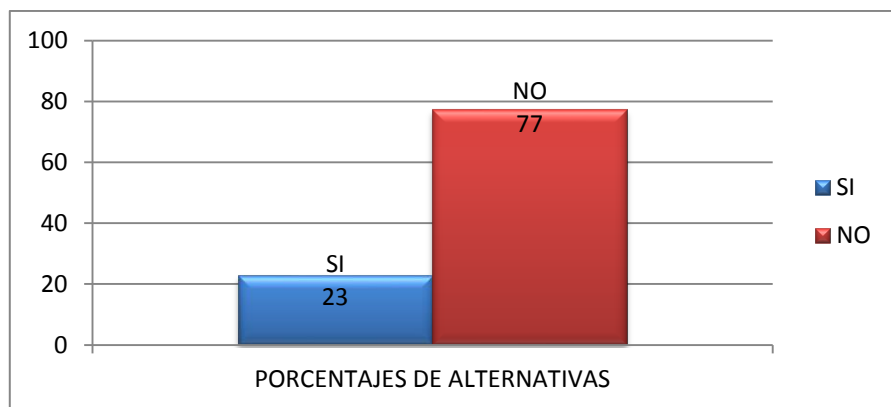
Capacitaciones relacionadas a potenciar el emprendimiento

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	23
NO	17	77
TOTAL	22	100

(Autor, 2014)

Ilustración 13

Capacitaciones relacionadas a potenciar el emprendimiento



(Autor, 2014)

9.- ¿En el último año ha recibido capacitaciones relacionadas a liderazgo? (si su respuesta es negativa no responda la pregunta 10)

Tabla 10

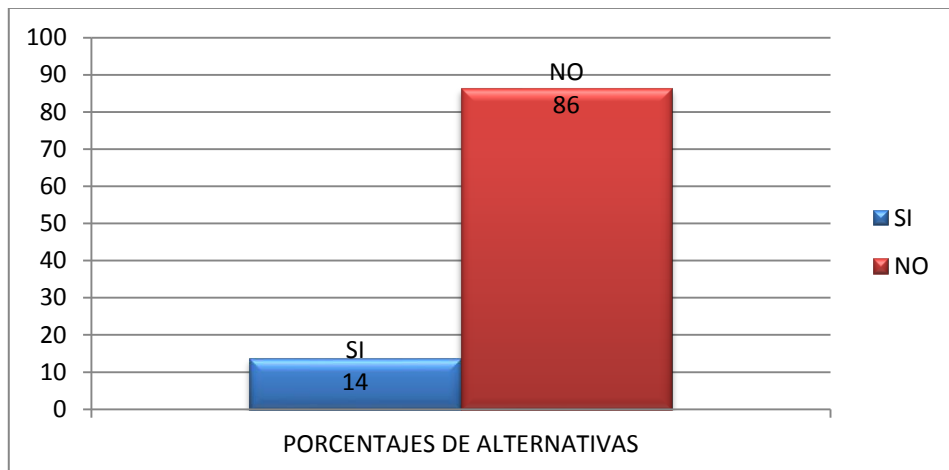
Capacitaciones relacionadas a potenciar el liderazgo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	14
NO	19	86
TOTAL	22	100

(Autor, 2014)

Ilustración 14

Capacitaciones relacionadas a potenciar el liderazgo



(Autor, 2014)

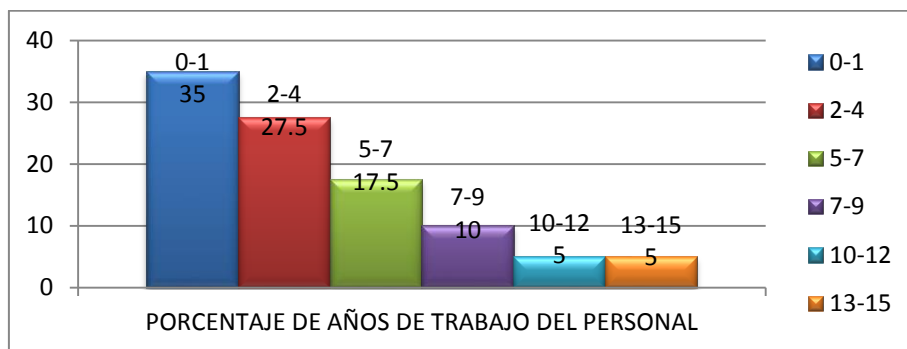
Ambas preguntas se relacionan hacia la iniciativa por parte de la empresa para la formación del personal desde el punto de vista de los trabajadores indicando que apenas el 23% del total de la empresa ha recibido capacitación relacionada a emprendimiento y el

14% relacionada a liderazgo entre las personas que afirman haber sido parte de los procesos formativos de la empresa.

2.8 Análisis de Resultados

Ilustración 15

Tiempo de trabajo dentro de la empresa



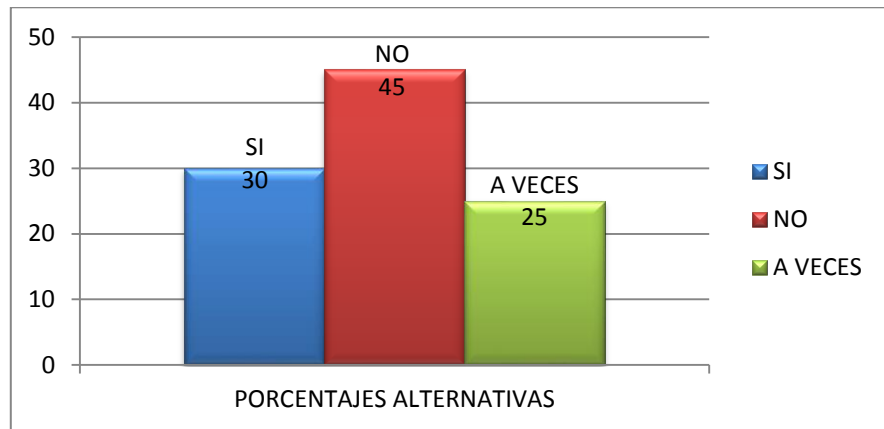
(Autor, 2014)

La importancia del tiempo de trabajo que lleva todo el personal dentro de la empresa radica en analizar el nivel de compromiso de doble entrada que debería tener la compañía y los trabajadores con la organización.

Se puede observar en el gráfico superior, que el personal es bastante nuevo en comparación con los años de fundación de la empresa (1986).

Ilustración 16

Formación continua del talento humano dentro de la empresa



(Autor, 2014)

De acuerdo a los datos expuestos dentro del gráfico, es muy evidente la práctica en formación del talento humano dentro de la institución.

Tabla 11

Número de personas por área dentro de la empresa

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SERVICIO	13	32.5
VENTAS	5	12.5
FINANZAS	10	25
REPUESTOS	4	10
ADMINISTRACIÓN	3	7.5
OTRAS ÁREAS	5	12.5
TOTAL	40	100

(Autor, 2014)

Según las encuestas realizadas las áreas en la que más se determina que no existe formación para el personal es en el departamento financiero de personas que tienen de 0 a 3 años dentro de la empresa.

Se debe de tomar en cuenta que a causa de la ausencia de un área Responsable de la Formación del Talento Humano las personas encargadas de la planificación para la formación de los trabajadores son los gerentes de cada departamento en la tabla presentada anteriormente se puede observar el número de personas que tiene cada gerente de cada área dentro de la organización.

Tabla 12

Procesos de inducción al ingreso del personal dentro de la empresa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	18
NO	18	82
TOTAL	22	100

(Autor, 2014)

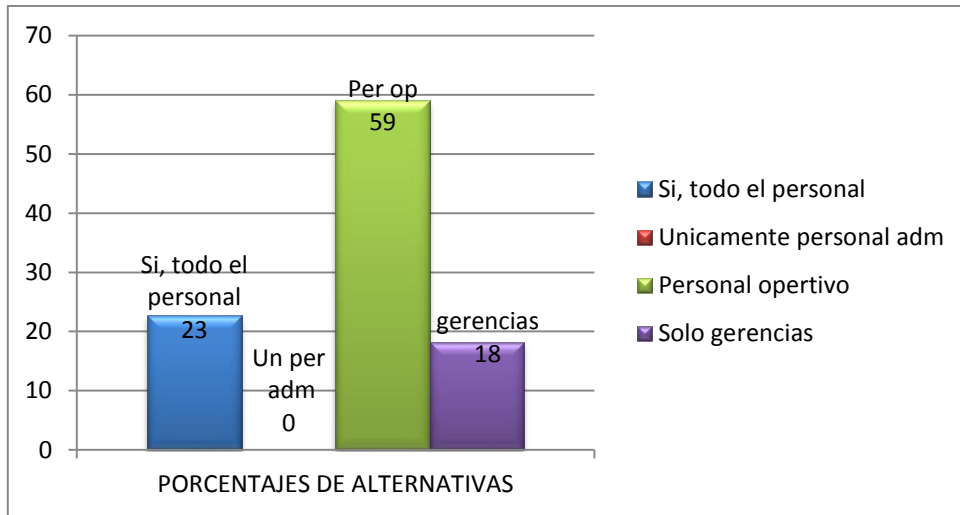
Entre las áreas incluidas dentro de la empresa se contempla que los departamentos existentes solo se encuentran relacionados a la productividad y que no existe ningún área relacionada a la Gestión o Desarrollo del Talento Humano.

De las personas que recién ingresan a trabajar dentro de la empresa, se puede notar en la tabla 12, que son muy pocos los que reciben una inducción; según los datos entregados por

los trabajadores, quienes son parte esta formación, son las personas que ingresan a puestos medios asignados a producción y procesos para el aumento de las ventas correspondiente al área de Servicio y Asesoría Comercial.

Ilustración 17

Personal dentro de la empresa que ha recibido formación

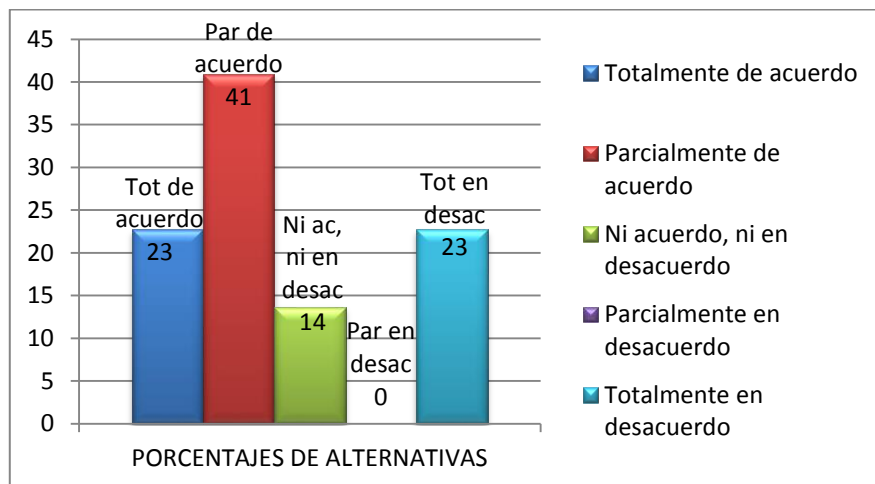


(Autor, 2014)

De acuerdo a la información recolectada y al gráfico que se indica a las personas que están en procesos de formación continua dentro de la empresa es el personal operativo.

Ilustración 18

Utilidad de los procesos formativos para el desarrollo del trabajo



(Autor, 2014)

La variabilidad de opiniones entregadas por los trabajadores con respecto a la planificación de formación del personal nos mostró que no existe ningún área específica que se cierre hacia una respuesta concreta. Sin embargo las personas que consideraron que los procesos formativos están establecidos únicamente hacia los puestos gerenciales, es el personal con mayor número de años dentro de la empresa.

Tabla 13

Métodos de formación conocidos por el personal de la empresa

MÉTODOS CONOCIDOS POR LAS
PERSONAS DE LA EMPRESA

Conferencias o clases magistrales

Lecturas guiadas

Capacitación on line

Seminarios

Métodos de caso

Outdoors

(Autor, 2014)

Tabla 14

Métodos de formación del talento humano utilizados en la empresa

MÉTODOS UTILIZADOS EN LA
EMPRESA PARA LA FORMACIÓN
DEL PERSONAL

Conferencias o clases magistrales

Lecturas guiadas

Capacitación on line

Seminarios

Métodos de caso

Codesarrollo

(Autor, 2014)

De acuerdo a la información obtenida, los métodos utilizados para la formación del personal son los métodos básicos para la entrega de información. La utilidad de estos para el trabajo que desempeñan resulta de bastante comodidad para los trabajadores que sienten haber sido parte de los procesos de capacitación dentro de la empresa y que debe considerarse que es prácticamente la mitad del total del personal de la empresa.

En el gráfico y las tablas expuestas anteriormente se puede observar el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores con respecto a la utilidad de los cursos impartidos dentro de la empresa y también cuáles han sido las herramientas utilizadas y conocidas por el personal.

Tabla 15

Capacitaciones relacionadas a potenciar el emprendimiento

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	23
NO	17	77
TOTAL	22	100

(Autor, 2014)

Tabla 16

Capacitaciones relacionadas a potenciar el liderazgo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	14
NO	19	86
TOTAL	22	100

(Autor, 2014)

Dentro de las encuestas se desarrollaron dos preguntas vinculadas al desarrollo personal y profesional del personal relacionándolo a liderazgo y emprendimiento por ser dos puntos importantes para la formación del talento humano que beneficia a cualquier empresa.

Estas últimas tablas dan a conocer si la empresa ha formado al personal en relación a emprendimiento y liderazgo; entre las respuestas adquiridas, es notable la ausencia y preocupación por parte de la organización con respecto al tema; sin embargo según la encuesta realizada existen personas que si han recibido este tipo de formación por parte de

la institución, aunque las respuestas positivas con respecto a estos dos temas no están relacionadas en absoluto a tiempo de trabajo dentro de la empresa o al cargo ocupado.

Estas dos preguntas sirvieron de referencia para conocer si la empresa proyectaba el desarrollo del personal al desarrollo y compromiso laboral de los trabajadores con la organización.

CAPITULO III: Proceso de planeación de la Guía de Gestión Social Integral para capacitación y formación organizacional.

3.1. Gestión Social Integral en las empresas para el desarrollo del talento humano

La Gestión Social Integral tiene una serie de componentes estratégicos muy similares a los que se utilizan dentro de la planificación estratégica; como lo son la visión, misión y las políticas internas.

Sin embargo el enfoque de estos no va relacionado al crecimiento corporativo, sino al crecimiento laboral y personal de los trabajadores de la empresa establecido de forma estratégica.

En el siguiente cuadro, se da a conocer los componentes de la Gestión Social Integral y la descripción de cada uno de ellos.

Tabla 17

Componentes Gestión Social Integral

Componente	Descripción
Visión	Busca la proyección del talento, en donde se debe cristalizar su autonomía, creatividad, participación, identidad, pertenencia y reconocimiento de las personas que están dentro de la organización
Misión	Aquí se plasma la concepción y el desarrollo integral del ser de forma equitativa, honesta, profesional y calidad en su ser y hacer
Política interna	Son sociales; se generan las directrices, y pautas para la aseguración de las satisfacciones de las necesidades de los trabajadores que son parte de la organización
Objetivos	Propósitos a alcanzar a corto, mediano y largo plazo poniendo énfasis en: <ul style="list-style-type: none">• La protección del trabajador• Conocimiento y mejoramiento de las condiciones socio laborales

	<p>para el diseño de políticas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elevar la calidad de vida laboral • Búsqueda del desarrollo y bienestar integral de los trabajadores • Orientación a los trabajadores en los problemas y necesidades sociales y laborales • Estimulación de la participación y creatividad en los procesos de trabajo • Mejoramiento de las relaciones socio laborales
Metas	Establecer los propósitos sociales a donde se quiere llegar
Diagnóstico social	Conocimientos de las condiciones de los trabajadores y sus necesidades
Programas sociales	Establecimiento de necesidades prioritarias dentro de la organización para la aplicación de proyectos

(Pardo, Gestión Social Integral para el desarrollo del talento humano, 2013)

La gestión social integral para el desarrollo del talento humano cubre tres dimensiones sociales básicas:

- Desarrollo del talento humano.- se refiere a la apropiación y creación de espacios participativos en donde cada talento aporta con sus capacidades y condiciones conformando un proyecto de vida que puede ser común o individual pero el importante es el ser humano. (Pardo, Gestión Social Integral para el desarrollo del talento humano, 2013)
- Formación-capacitación.-Sienta bases en el desarrollo del talento humano con el objetivo de que esta sea el gestor de su propio cambio asumiendo su espacio y tiempo interrelacionado con su medio. (Pardo, Gestión Social Integral para el desarrollo del talento humano, 2013)
- Medio ambiente sociolaboral.- Se fundamenta en pautas esenciales que genera la interacción del individuo con los demás de forma física, social e intelectual pudiendo ubicar al individuo en contextos de relaciones interpersonales participativos, generando liderazgo y

comunicación; y mejorando las relaciones laborales. (Pardo, Gestión Social Integral para el desarrollo del talento humano, 2013)

La dimensión social corresponde a las relaciones que se establecen dentro de una institución dando al individuo la posibilidad de proyección, avance y desarrollo como persona y profesional.

3.2. Objetivos, metas y población beneficiaria

3.2.1 Objetivos

Tabla 18

Objetivos de la Guía

General	Establecer cuáles pueden ser los posibles métodos de desarrollo que pueden ser útiles para la formación del talento humano
Específicos	<ul style="list-style-type: none">• Indicar que métodos de formación son útiles para el desarrollo profesional• Conocer cuáles son los beneficios de la aplicación de métodos de desarrollo personal en los trabajadores• Proponer la utilidad de cada método establecido para beneficio de la formación del talento humano y su beneficio.

3.2.2 Metas

- Descubrir talentos que puede tener el personal
- Conocer quiénes son potenciales líderes
- Desarrollar nuevos talentos permitiendo el alcance la autorrealización del personal
- Construir relaciones entre un grupo

- Reconocer las capacidades el personal
- Conformar una cultura {de participación dentro de todo el grupo de trabajo
- Crear y generar apropiación de espacios de participación
- Crecimiento en todas los ámbitos organizativos
- Ver a los individuos dentro de la organización como una persona, no como recurso
- Satisfacción de parte de las necesidades del personal
- Compromiso de la empresa hacia los trabajadores y del personal hacia la organización

3.2.3 Población beneficiaria

La idea de la generación de esta guía es que no se utilice específicamente para una empresa sino que pueda ser utilizada y puesta como opción para cualquier organización que tenga como propósito ver por el bienestar y el desarrollo de sus trabajadores direccionado hacia la formación del talento humano con enfoque de responsabilidad social en prácticas laborales.

Tanto las empresas como los trabajadores se sentirían beneficiados, ya que la formación y desarrollo del talento establece compromisos entre colaboradores y organización.

3.3. Proceso de planeación de guía de formación del talento humano en relación a las habilidades sociales

En este proceso es necesaria la elaboración de una Matriz de necesidades con el propósito de conocer cuáles son las necesidades que deben ser atendidas con el objetivo de encontrar los satisfactores para el desarrollo del talento humano en su proceso formativo.

La matriz que puede ser utilizado para la recolección de esto datos es la matriz de Max-Neef⁴. Esta puede resultar útil ya que; “las necesidades humanas son muchas y tienen a variar entre una cultura y otra dependiendo de cada periodo histórico al que pertenezcan

⁴ Max Neef, Manfred, Desarrollo a escala humano

tomando en cuenta categorías y existenciales” (Neef, Tres postulados y algunas proposiciones, 1998)

Tabla 19

Matriz de Necesidades y Satisfactores

Existenciales	Ser	Tener	Hacer	Estar
Axiológicas				
Subsistencia	Salud física, mental, solidaridad, humor y adaptabilidad	Alimentación, abrigo y trabajo	Trabajar, descansar y alimentar	Entorno vital y social
Protección	Cuidado, autonomía, adaptabilidad, equilibrio y solidaridad	Seguridad social, derechos, familia y trabajo	Cooperar, prevenir y planificar	Entorno vital y social
Afecto	Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia y receptividad	Amistades, parejas, familia, mascotas, plantas	Acariciar, expresar, compartir, cuidar, cultivar y apreciar	Privacidad, intimidad y espacios de encuentro
Entendimiento	Conciencia crítica, receptividad, disciplina, intuición y racionalidad	Políticas educacionales y comunicacionales, literatura y métodos	Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar e interpretar	Ámbitos de interacción formativa

Participación	Adaptabilidad, solidaridad, disposición, convicción	Derechos, responsabilidades, obligaciones, atribuciones y trabajo	Afiliarse, cooperar, proponer, dialogar y acordar	Ámbitos de interacción participativa
Ocio	Curiosidad, receptividad, imaginación, humor y tranquilidad	Juegos, espectáculos, fiestas.	Soñar, divagar, divertirse, relajarse y jugar	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro y tiempo libre.
Creatividad	Pasión, voluntad, imaginación, audacia, autonomía, inventiva, curiosidad	Habilidades, destrezas, método, trabajo	Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar.	Ámbitos de producción y retroalimentación, talleres, espacios de expresión
Identidad	Pertenencia, coherencia, diferencia, autoestima, asertividad	Símbolos, lenguaje, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, memoria histórica, trabajo	Comprometerse, integrarse, confundirse, reconocerse, conocerse, actualizarse, crecer	Ámbitos de pertenencia, etapas madurativas.

Libertad	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, determinación, rebeldía y tolerancia.	Igualdad de derechos	Discrepar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, meditar.	Espacio - temporal
----------	--	-------------------------	---	--------------------

(Neef, Ejemplos de satisfactores y sus atributos, 1998)

Todas estas necesidades y satisfactores, pueden tomarse como un referente hacia la formación de desarrollo personal. Esta Matriz cuenta con cuatro puntos existenciales que pueden llamarse básico para la identificación de un ser humano como persona y como individuo dentro de un grupo social.

Dentro de la matriz puede notarse que los satisfactores que contribuyen al cubrimiento de las necesidades humanas, que varían dependiendo del lugar y espacio en el que se encuentre una persona únicamente pueden llegar a ser obtenidos mediante la dinámica social.

Se debe tomar en cuenta que la dinámica social se complementa cuando el ser humano identifica cuál es su lugar dentro de un grupo, si no lo tiene identificado y no está seguro de esto simplemente considera o percibe que no es parte de nada a pesar de estar dentro de algo.

3.3.1. Para el desarrollo de habilidades sociales

Las habilidades sociales, son competencias que se definen por el comportamiento de un individuo, estas habilidades permiten que las personas puedan expresar sus sentimientos, necesidades y opiniones que permite llegar al bienestar social, siendo este el primer paso para una mayor integración social. (Asociación de aprendizaje "Mind the Gap")

Esta es una de las primeras habilidades que perdemos con el pasar de los años debido a la acumulación de miedos e incomodidades con las que el ser humano se llena mediante la interacción social y luego se ve más afectada cuando acumulamos y abarcamos actividades o situaciones que no podemos controlar. Estas generalmente son adquiridas en nuestro lugares de trabajo o en nuestra familia y también son descargadas o afectadas hacia nuestro desempeño laboral o relaciones familiares.

En este punto la técnica de facilitación que puede ser utilizada es de método de discusión, no verbal, de reflexión.

Método de discusión.- se debe generar un ambiente de seguridad, probablemente con dinámicas involucradas hacia la confianza entre los participantes; se establece una discusión, mediante una guía de preguntas y se le da la oportunidad de participar a todos.

Método no verbal.- Se realiza mediante el arte, el baile, drama, música, poesía y cuentos, la ventaja de este tipo de método es que aporta a la distensión laboral que puede haber dentro de un grupo que interactúa, puede funcionar como un comienzo para el inicio de un taller con algún tema fuerte a tratar como un mala relación entre compañeros.

Método de Reflexión.- Se repasa la actividad, se recuerda eventos específicos, se analizan interna o externamente dependiendo de la voluntad del grupo las emociones y los efectos causados y se puede realizar un compromiso; aquí se debe de tomar en cuenta qué fue lo que pasó, cómo se sintieron y el ahora qué va a pasar.

La idea principal de estos métodos si se desarrollan dentro de una empresa, es potenciar el grupo de trabajo con el que se interactúa para la generación de compromiso, trabajo en equipo, participación y compañerismo con el objetivo de mejorar su desempeño dentro de su área de trabajo.

El objetivo es que la empresa cuente con un buen grupo de talentos humanos formados por la misma sino también ejercer el bien laboral y prácticas laborales sanas y armoniosas dentro de la organización.

3.3.2. Necesidades en relación a aprendizaje continuo

Una de los enfoques más utilizados en la Metodología de la Gestión Social, cuando se trata de trabajar con grupos, es el aprendizaje haciendo y reflexionando, de cual se habla mucho.

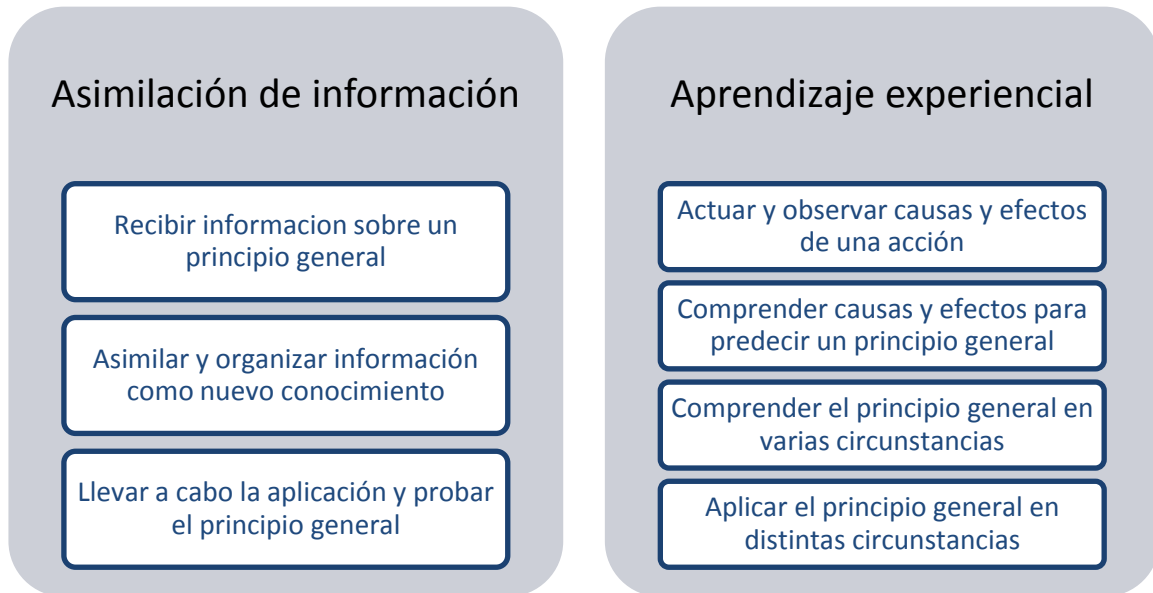
En este aprendizaje se toman las experiencias y opiniones del grupo con el que se está trabajando y se incluye a todas las personas dentro de un tema que se está tratando y actuando en beneficio de todos y como existe participación existe mayor interés y compromiso por parte de los compañeros de trabajo.

Trabajar con asimilación de información y aprendizaje experiencial, puede resultar siendo un éxito ya que se mezclan ambas herramientas para tener éxito dentro de los procesos formativos.

El siguiente cuadro muestra las diferencias existentes entre la asimilación de información y el aprendizaje experiencial:

Ilustración 19

Asimilación de información vs. Aprendizaje experiencial



(Coleman, 1979)

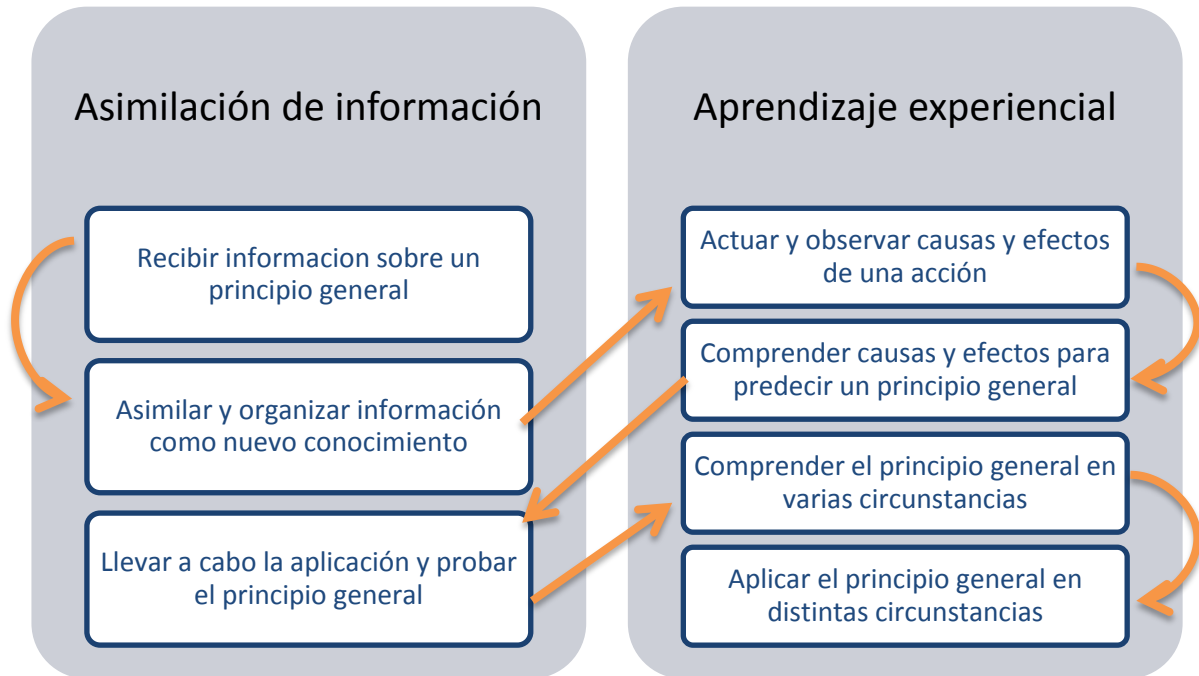
Para trabajar con ambas herramientas, y que su resultado sea útil se debe considerar mezclar las dos con respecto a un tema en común:

- Se recibe la información
- Se la asimila y organiza
- Se toma en cuenta un caso relacionado al tema, analizando y comprendiendo su causa y efecto
- Comprobar su principio general, llevarlo a cabo en varias circunstancias y comprobarlo aplicándolo en varias circunstancias.

El resultado de trabajo sería el expuesto en el siguiente cuadro:

Ilustración 20

Trabajo en conjunto



(Coleman, 1979)

La idea principal de este método es que las personas no solo adquieran información sin importar si esta fue asimilada como debería que se sea útil en el desarrollo del trabajo sino que sea realmente asimilada y comprendida para que esta se potencie y también potencie su desempeño que será reflejado en su desempeño profesional y personal.

“Lo que oigo, olvido.

Lo que veo, recuerdo.

Lo que hago, comprendo”. Confucio

“Cuando solo oigo, olvido.

Cuando oigo y veo, recuerdo un poco.

Cuando oigo, veo, formulo preguntas y discuto con otros, comienzo a comprender.

Cuando oigo, veo, me cuestiono, discuto y hago, adquiero conocimiento y habilidades”

(Shilberman, 2006).

3.4. El taller. Una herramienta útil para la formación del talento humano

El taller es la herramienta más cercana al cubrimiento de las necesidades para la formación del talento humano no solo refiriéndose al aprendizaje continuo sino también al desarrollo personal de los individuos ya que sus puntos de cobertura van más allá de la composición de teorías establecidas y asimilación de información es una gran combinación de lo que necesitan los participantes y lo que el facilitador tienen como objetivo entregar.

Este tipo de herramientas se utiliza bastante en proyectos de desarrollo comunitario, sin embargo puede considerarse fácil asignarlo hacia el desarrollo profesional y personal de una organización ya que se puede entender que su concepto puede ser visto igual que una comunidad, y buscar el desarrollo comunitario de una comunidad organizacional.

El enfoque de un taller va direccionado hacia:

Ilustración 21

Enfoque de un taller



(Candelo, Ortiz, & Unger, 2003)

Si un taller se genera únicamente por un locutor, simplemente no puede llamarse taller, ya que como se había planteado anteriormente, el único medio de adquisición casi total de información es mediante la dinámica, solo de esta manera puede ponerse en práctica todo lo aprendido debido a que el cuerpo humano asume con todos sus sentidos activados.

Un taller debe tener participación, porque si no la tiene el proceso de formación se vuelve poco dinámica y la asimilación de información es bastante corta, para que este sea efectivo y positivo tiene que ser:

Tabla 20

Taller participativo

Activo	Todas la personas tienen que aportar en las discusiones y tomas de decisiones
Crítico	Los temas son tratados y analizados bajo puntos constructivos aunque existan diferentes visiones
Organizados	Tienen que mantenerse las reglas y secuencias establecidas o acordadas previamente
Creativo	Se construyen conceptos propios complementándolos con ideas nuevas
Equitativos	Todas las personas tienen la posibilidad de participar
Precisa	Se debe de aclarar siempre los términos utilizados para llegar a resultados consensuados

Legitimadores

Todos se tienen que identificar con los acuerdos establecidos

(Candelo, Ortiz, & Unger, 2003)

CAPITULO IV: Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Conclusiones

Existe una serie de significados y definiciones relacionadas a Desarrollo Humano Sostenible, sin embargo todos estos conceptos hablan y se resaltan directamente sobre el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas en todo ámbito; laboral, espiritual, familiar, económico y ambiental.

Estos ámbitos unificados que son los que pueden establecer el Desarrollo Humano Sostenible van de la mano con la asimilación de responsabilidad que debe tener el ser humano con lo que toma de su entorno para tener una buena calidad de vida.

El Desarrollo Humano Sostenible se involucra directamente con la responsabilidad social debido a que la calidad de vida de todas las personas va comprometida con la necesidad de conservar y cuidar los recursos que existen en el mundo para que pueda también ser compartido con las futuras generaciones.

Es por esta razón que la Responsabilidad Social se tiene que ver y se establece desde lo ambiental, lo económico, lo político, lo laboral y lo civil, debido a que el objetivo principal es que el ser humano asimile su compromiso con todo lo que lo rodea y asuma el respeto por sí mismo y por su contexto.

Dentro de la información recolectada en la empresa COMREIVIC S.A, pudo notarse que no existe un área destinada a la formación del personal, cada jefe o gerente de cada departamento es el encargado de la formación de las personas que están a su cargo y depende de él que exista procesos de desarrollo laboral, es por eso que varían las respuestas expuestas por las personas que pertenecen a las diferentes áreas.

La relación existente entre la Responsabilidad Social Empresarial y la formación del talento humano se entrelaza en el sentir propio del bienestar del personal.

El reflejo de responsabilidad social direccionado hacia el medio ambiente, hacia la comunidad dentro de una empresa es bastante visible cuando este se lo está realizando, ya que solo con la medición de impactos hacia el exterior o el alrededor de una empresa la calificación de generación de prácticas laborales es mencionada inmediatamente.

Sin embargo la medición de responsabilidad social en prácticas laborales internas es un poco más delicada, ya que quienes la deben de percibir y estar contentos con el personal propio de la empresa y uno de los puntos en donde se puede medir es dentro de la formación del talento humano.

El tema de formación de talento humano, no solo hace referencia a la capacitación continua relacionada al desarrollo del trabajo.

El indicador de formación que se quiere dar dentro de esta disertación se refiere a la constante preocupación psicológica, social y laboral del trabajador; este interés se encuentra calificado en relación al ambiente laboral en el que vive el trabajador diariamente.

La idea principal es que el trabajador reciba talleres, capacitaciones, charlas y todo tipo de formación relacionada al mejoramiento de estado psicosocial y laboral dentro de la compañía.

Aquí se toma en cuenta también sus relaciones afectivas y familiares que además influyen la labor que realiza diariamente.

La guía elaborada, se realizó para que pueda utilizarse en cualquier empresa que quiera desarrollar el tema de Responsabilidad Social Empresarial en materia de prácticas laborales mediante la formación del talento humano.

Se debe realizar una gestión integral para todo el personal sin importar el tiempo de actividad que ejecute, es por eso que se da a conocer cuáles son las herramientas que pueden ser utilizadas y el beneficio de las mismas.

Los objetivos y metas establecidos para la elaboración de la guía son sumamente importantes, ya que, sin ellas no sabríamos a qué es lo que se quiere llegar para que la formación del talento humano se realice efectivamente y el personal perciba el interés, por parte de la empresa. De esta manera los trabajadores pueden sentirse a gusto con su trabajo y también con el entorno que los rodea.

Es importante tomar en cuenta que mientras las personas que forman parte de una empresa se sienten cómodas en la misma gracias al buen clima laboral, el trabajo en equipo y el buen liderazgo, el trabajo que los colaboradores desempeñen dentro de la misma, será bastante productivo y eficiente.

4.2. Recomendaciones

Antes de la aplicación de la guía es necesario realizar un diagnóstico situacional de la empresa ya que, posiblemente se estén llevando a cabo la formación del talento humano.

Pero puede que esta formación no se esté dando como un medio de práctica laboral en beneficio del empleado o no se estén utilizando las herramientas correctas para el desarrollo del mismo.

Siempre debe considerarse la necesidad de la asignación de un área de Gestión de Talento Humano para el bienestar del personal, debido a que en ocasiones los trabajadores pueden sentirse poco reconocidos por la labor que realizan diariamente.

Por esta razón es recomendable el desarrollo de una Gestión Social Integral del talento humano dentro de las empresas y la aplicación de la guía elaborada.

REFERENCIAS

- Asociación de aprendizaje "Mind the Gap". (s.f.). *Guía Metodología para el Desarrollo de Habilidades Sociales*. Recuperado el 2013, de Guía Metodología para el Desarrollo de Habilidades Sociales:
http://convivencia.educa.aragon.es/admin/admin_1/file/guia_completa%20habilidades%20sociales%20para%20adolescentes.pdf
- Autor, E. d. (13 de Noviembre de 2014). Quito, Pichincha, Ecuador.
- Aznar, P. (2003). *La Escuela y el Desarrollo Humano Sostenible: Retos Educativos a Nivel Local*. Valencia: Universidad de Salamanca.
- Boni, A. (2012). *Educando en Teconologia para el Desarrollo Humano*. Valencia:
<http://www.unl.edu.ec/agropecuaria/wp-content/uploads/2012/03/Paradigma-del-Desarrollo-Humano-Sostenible.pdf>.
- Boni, A. (s.f.). El Paradigma del Desarrollo Humano Sostenible. Valencia, España.
- Candelo, C., Ortiz, G., & Unger, B. (2003). *Hacer Talleres. Una guía para capacitadores*. Cali: WWF Colombia (Fondo Mundial para la Naturaleza).
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del Talento Humano*. Mexito D.F: Mac Graw Gil .
- Coleman, J. S. (1979). *Aprendizaje Experiencial*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2014, de Aprendizaje Experiencial: http://k.b5z.net/i/u/6111265/i/Aprendizaje_Experiencial.pdf
- COMPAÑIA COMERCIAL REINA VICTORIA. (2014). Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional . *Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional* . Quito, Pichincha, Ecuador.
- COMPAÑIA COMERCIAL REINA VICTORIA COMREIVIC S.A. (19 de Febrero de 2013). Reglamento Interno de Trabajo . *Reglamento Interno de Trabajo* . Quito, Pichincha, Ecuador.
- COMREIVIC S.A. (2014). *Historia de la Compañia*. Quito .
- COMREIVIC S.A. (2014). *PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA COMPAÑIA*. QUITO .
- Edwars, B. (2004). *Guía Básica de Sostenibilidad* . Barcelona: T.G. GILLI.
- Malik, K. (2013). *Informe Sobre Desarrollo Humano 2013*. Washington D.C: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo .
- Neef, M. M. (1998). Ejemplos de satisfactores y sus atributos. En M. Neef, *Desarrollo a Escala Humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones* (pág. 148). Barcelona: Icaria.
- Neef, M. M. (1998). Tres postulados y algunas proposiciones. En M. M. Neef, *Desarrollo a Escala Humana* (pág. 77). Montevideo: Nordan Comunidad.

- Organización Internacional de Estandarización. (2010). *ISO 2600 Responsabilidad Socail*. Suiza: ISO Secretaría Central .
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Economicos (OCDE). (2007). *Human Capital: How what you know shapes your life*. Francia : OECD.
- Pardo, L. P. (2001). *Gestión Social del Talento Humano* . Buenos Aires : Hvmanitas .
- Pardo, L. P. (2013). Gestión Social Integral para el desarrollo del talento humano. En L. P. Pardo, *Gestión Social del Talento Humano* (pág. 12). Buenos Aires : Hvmanitas.
- Psicología y Empresa* . (16 de Diciembre de 2010). Recuperado el 23 de Septiembre de 2014, de *Psicología y Empresa* : <http://psicologiayempresa.com/el-talento-humano-y-las-competencias-conceptos.html> 2010).
- Shilberman, M. (2006). *Active Training. A Handbook of Techniques, Desing, Case Examples, and Tips*. San Francisco: Pfeiffer Jhon Wily & Sons.
- Silva, J. d. (2001). ¿Una época de cambios o un cambio de época? Elementos de referencia para interpretar las contradicciones del momento actual. *Boletin ICC "RIMAY"*.
- UNESCO. (1992). *Educación ambiental: proceso necesario*.

ANEXOS

Anexo 1

Plan para la aplicación de la encuesta

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se puede reconocer el éxito de una gestión empresarial mediante la valorización de destrezas que van enfocadas hacia el conocimiento, las experiencias y las habilidades del personal que forma parte de una institución.

Actualmente en nuestro país se está implementando herramientas que permiten alinear la gestión con la estrategia del negocio, favoreciendo la integración del trabajador en la formulación y logro de los objetivos con la idea de buscar la mejora de la productividad mediante un buen trabajo de Responsabilidad Social por medio de la empresa.

Sin Embargo, esta búsqueda de buen desempeño del trabajador intenta no enfocar el buen desarrollo laboral en la formación del talento humano auspiciado por la institución ya que tiene una imagen más de gastos que de inversión.

Esta situación ha generado que la mayor parte de las estrategias formativas generadas por las empresas sean cursos divididos entre colaboradores o temas de bajo costo que probablemente no genere ningún apoyo en la gestión desarrollada por el empleado.

La formación para el talento humano deficiente si puede transformarse en un gasto, ya que, es una pérdida de tiempo que puede ser de producción para los trabajadores y también un gasto no reembolsable para la compañía.

OBJETIVOS

Objetivo General

Conocer cómo se manejan los sistemas de capacitación en las empresas de servicio que residen en la ciudad de Quito.

Objetivos Específicos

- Conocer cuáles son los medios de asignación que utilizan las empresas en los cronogramas de capacitaciones para el personal de trabajo.
- Evaluar cuál es la perspectiva que tiene el personal con respecto a la organización y asignación de los cursos de capacitación.
- Conocer si dentro de la empresa se le da buen uso al sub sistema de Talento Humano dedicado a la ejecución de capacitación.

PLAN DE INVESTIGACIÓN

NECESIDADES Y FUENTES DE INFORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	NECESIDADES DE INFORMACIÓN	FUENTES DE INFORMACIÓN
1. Conocer cuáles son los medios de asignación que utilizan las empresas en los cronogramas de capacitaciones para el personal de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• Áreas del personal al que capacitan• Tipos de capacitaciones que asignan al personal	PRIMARIA
2. Evaluar cuál es la perspectiva que	<ul style="list-style-type: none">• Saber si el personal está de acuerdo	PRIMARIA

tiene el personal con respecto a la organización y asignación de los cursos de capacitación.	<p>con las capacitaciones generadas por el personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer si el personal se siente cómodo con las capacitaciones y las formas de establecerlas 	
3. Conocer si dentro de la empresa se le da buen uso al sub sistema de Talento Humano dedicado a la ejecución de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de empresas que tienen un área de Desarrollo de Talento Humano 	PRIMARIA

METODOLOGÍA

Técnicas.-Aplicación de encuestas a un grupo de empresas de servicio para después realizar una descripción de la situación actual de estas empresas en relación a la generación de capacitación en procesos internos que se establecen para el buen desempeño de la empresa por parte de los trabajadores.

Análisis y sistematización de datos.-

Tabulación, evaluación y sistematización de las encuestas realizadas.

Desarrollo analítico de las encuestas realizadas en base a los objetivos expuestos y evaluación de los medios de capacitación utilizados dentro de las empresas encuestadas.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es concluyente descriptiva, ya que la finalidad principal de esta investigación es conocer la situación actual de las empresas y describir su modo de trabajo en relación a la generación de formación de capital humano.

DEFINICIÓN DEL CUESTIONARIO

NECESIDADES DE INFORMACION	CONTENIDO DE LA PREGUNTA	FORMATO DE LA PREGUNTA	REDACCION DE LA PREGUNTA	ORDEN DE LA PREGUNTA
Si existe capacitación	Conocimiento de programas de capacitación	Pregunta cerrada	¿La empresa genera cursos de capacitación en favor del personal?	1 de 1
	Conocimiento de los medios de funcionamiento del cargo en la empresa	Pregunta cerrada	¿El personal recibe capacitación al momento de ingresar a trabajar en la empresa?	2 de 1
Si la capacitación está asignada a todo el personal	Personal que se favorece de las capacitaciones	Pregunta selección múltiples	¿Todos los trabajadores, sin importar el puesto, asisten a cursos de capacitación establecidos por la empresa de	3 de 1

			acuerdo a su puesto de trabajo?	
Aportación de las capacitaciones en el trabajo de las personas	Nivel de aportación de las personas al trabajo de las personas	Pregunta escala de Likert	¿Cuán notable ha sido el conocimiento obtenido en las capacitaciones que ha recibido gracias a la empresa al momento de desarrollar su trabajo? Indique	1 de 2
Metodologías de capacitaciones conocidas	Metodología de capacitaciones conocidas por el personal	Pregunta selección múltiple	De todos estos métodos de capacitación, señale cuáles son conocidos para usted	2 de 2
Metodologías de capacitaciones realizadas	Metodologías de capacitaciones realizadas	Pregunta selección múltiple	Señales cuáles son los métodos que han sido utilizadas en los cursos de capacitación impartidos por parte de la empresa.	3 de 2

DEFINICIÓN DE LA POBLACIÓN

Elementos: Todo el personal que forme parte de la empresa COMREIVIC S.A, tanto personal administrativo como operativo.

Unidad de muestreo: Personal operativo y administrativo que sea parte de la empresa COMREIVIC.

Alcance: Área geográfica que comprende en Quito

Tiempo: Periodo comprendido de lunes a viernes entre el 6 de mayo al 30 de mayo del 2014.

TAMAÑO DE LA MUESTRA

n: 53 p: 0.5 q: 0.5 e: 5% z: 1.645 N: 40.0850575

$$n = \frac{p*q}{\left(\frac{e^2}{z^2}\right) + \left(p*\frac{q}{N}\right)}$$

Anexo 2

Encuesta Realizada al personal de la empresa

Fecha: _____

**ENCUESTA:
CONOCIMIENTO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN REALIZADA
DENTRO DE LA EMPRESA**

La presente encuesta tiene como objetivo conocer cuáles son la técnica de capacitación en relación al proceso dentro del puesto trabajo que implementa la empresa COMREIVIC.S.A

Por favor complete la encuesta cuidadosamente al leerla por completo primero, y luego señale sus respuestas con una “x”

Área de
trabajo: _____

Cargo que
desempeña: _____

Tiempo que trabaja en la
empresa _____

DESARROLLO

ENCUESTA:

GENERACIÓN DE CAPACITACIONES

1.- ¿La empresa imparte cursos de capacitación en favor del personal? (si su respuesta es no; no es necesario responder el resto de preguntas).

Si No A veces

2. ¿Usted recibió capacitación al momento de ingresar a trabajar en la empresa?

Si No

3.- ¿Todos los trabajadores, sin importar el puesto, tienen a cursos de capacitación establecidos por la empresa de acuerdo a su puesto de trabajo? Seleccione varias opciones, si es necesario

Sí, todo el personal	<input type="checkbox"/>
Únicamente el personal administrativo	<input type="checkbox"/>
Solo personal operativo	<input type="checkbox"/>
Solo los puestos gerenciales	<input type="checkbox"/>

PROCESOS DE CAPACITACIÓN GENERADOS

4.- En las capacitaciones que usted ha recibido en el último año ha sido notable el conocimiento obtenido para desarrollar el trabajo.

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Parcialmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni acuerdo, ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Parcialmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No he recibido ningún curso	<input type="checkbox"/>

5.- De todos estos métodos de capacitación, señale cuáles son conocidos para usted.

Seleccione varias opciones, si es necesario (no es necesario que no se haya generado en la empresa)

Conferencias o clases magistrales	<input type="checkbox"/>
Lecturas guiadas	<input type="checkbox"/>
Capacitación on line	<input type="checkbox"/>
Seminarios	<input type="checkbox"/>
Métodos de caso	<input type="checkbox"/>
Juegos gerenciales	<input type="checkbox"/>
Programas con universidades	<input type="checkbox"/>
Role playing	<input type="checkbox"/>
Licencias sabaticas	<input type="checkbox"/>
Outdoors	<input type="checkbox"/>
Codesarrollo	<input type="checkbox"/>

6.-Señales cuáles son los métodos que han sido utilizados en los cursos de capacitación impartidos por parte de la empresa.

Conferencias o clases magistrales	<input type="checkbox"/>
Lecturas guiadas	<input type="checkbox"/>
Capacitación on line	<input type="checkbox"/>
Seminarios	<input type="checkbox"/>
Métodos de caso	<input type="checkbox"/>
Juegos gerenciales	<input type="checkbox"/>
Programas con universidades	<input type="checkbox"/>
Role playing	<input type="checkbox"/>
Licencias sabaticas	<input type="checkbox"/>
Outdoors	<input type="checkbox"/>
Codesarrollo	<input type="checkbox"/>

7.- ¿En el último año ha tenido capacitaciones relacionadas a emprendimiento? Si su respuesta es negativa, continuar en la pregunta 9.

Si No

8.- ¿Cuán importante es para usted la implementación de capacitaciones enfocadas en el emprendimiento?

Muy importante	<input type="checkbox"/>
Importante	<input type="checkbox"/>
Medianamente importante	<input type="checkbox"/>
Poco importante	<input type="checkbox"/>
Nada importante	<input type="checkbox"/>

9.- ¿ En el último año ha recibido capacitaciones relacionadas a liderazgo? (si su respuesta es negativa no responda la pregunta 10)

Si No

10.- ¿Cuán importante es para usted la implementación de capacitaciones enfocadas en el liderazgo para el trabajador?

Muy importante	<input type="checkbox"/>
Importante	<input type="checkbox"/>
Medianamente importante	<input type="checkbox"/>
Poco importante	<input type="checkbox"/>
Nada importante	<input type="checkbox"/>

GRACIAS POR EL TIEMPO PRESTADO

Anexo 3

Reglamento Interno de Trabajo

COMPAÑÍA COMERCIAL REINA VICTORIA S.A COMREIVIC

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 64 del Código de Trabajo y para que surtan los efectos legales previstos en el numeral 12 del Art. 42; literal e) del Art. 45; y el numeral 2 del ART: 172 del indicado cuerpo de leyes; y, en general para la mejor observación de las disposiciones legales sobre el trabajo de la empresa COMPAÑÍA COMERCIAL REINA VICTORIA S. A COMREIVIC; PREVIA APROBACIÓN DEL Ministerio de Relaciones Laborales, expide el siguiente Reglamento Interno de Trabajo.

COMPAÑÍA COMERCIAL REINA VICTORIA S.A COMREIVIC, se constituyó por escritura pública celebrada el 19 de noviembre de 1986, en la Notaria Vigésima Octava de Quito, doctor Juan del Pozo Castrillón aprobada por la Superintendencia de Compañías mediante resolución No 86 1.1.1.1 01915, del 28 de noviembre de 1986, e inscrita en el registro Mercantil del Cantón Quito, el 10 de diciembre de 1986.

CAPITULO I

DE LA FINALIDAD

Art 1.- El presente Reglamento tienen como finalidad establecer las normas políticas y procedimientos para el cumplimiento de: Funciones, deberes, obligaciones y responsabilidades del personal, de conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo en vigencia.

Art. 2.- OBJETIVO.- Este Reglamento, rige las relaciones laborales, entre la COMPAÑÍA COMERCIAL REINA VICTORIA S.A COMREIVIC, y los empleados y trabajadores, su objetivo es la mejor observancia de las disposiciones legales y el ordenamiento en cuanto al modo y tiempo en que los trabajadores de la COMPAÑÍA COMERCIAL REINA VICTORIA S.A COMREIVIC, tienen que cumplir con sus obligaciones derivadas de la relación laboral y sus efectos. Su domicilio principal es la ciudad de Quito, Av. de lo Granados E14-947 y Av. de la Azucenas, como consta en los estatutos y en el registro único de contribuyente, y sus sucursales, en las ciudades de Guayaquil, Loja y las que se establezcan en el futuro.

Art 3.- El desconocimiento de las normas prescritas en el Código del Trabajo y este reglamento, no podrá ser alegado por escusa alguna por ninguna de las partes, particularmente entre empleador y trabajadores.

Art 4.- Las normas contenidas en este reglamento, se entenderán incorporadas a los contratos individuales y o colectivos de trabajo, celebrados o que se celebraren entre la COMPAÑÍA COMERCIAL REINA VICTORIA S.A, COMREIVIC con sus empleados y trabajadores.

CAPITULO II

DEL REGLAMENTO GENERAL

Art 5.- El gerente general de la COMPAÑÍA COMERCIAL REINA VICTORIA S.A, COMREIVIC, de conformidad con lo dispuesto en sus estatutos o quien haga a sus veces, tienen la capacidad legal para los efectos de los derechos y deberes; por lo tanto son representantes del empleador de conforme los establece el Art 36 del Código del Trabajo.

Art 6.- Los vocablos “La Empresa”, se utilizar en adelante para denominar a la “COMPAÑÍA COMERCIAL REINA VICTORIA S.A, COMREIVIC”, cuando se haga referencia a los empleados y trabajadores de la empresa la COMPAÑÍA COMERCIAL REINA VICTORIA S.A, COMREIVIC, se consideran “Trabajadores”, todas la personas que habiendo firmado el contrato individual o colectivo de trabajo presten sus {2servicios a la COMPAPIA COMERCIAL REINA VICTORIA S.A, COMREIVIC, en exclusiva relación de dependencia laboral.

CAPITULO III

TIPOS DE CONTRATO

Art 7.- Todos los contratos de trabajo que celebre la empresa, serán por escrito y estarán sujetos a lo que prescribe el Código del Trabajo y este reglamento. Los trabajadores de la empresa se clasificaran en estables y no estables:

1.- Son considerados trabajadores estables quienes han sido contratados para prestar sus servicios por un tiempo no menor a un año y que, luego dichos contratos se han prorrogado por un tiempo indefinido.

2.- Son trabajadores no estables quienes han sido contratados para prestar sus servicios de acuerdo a las excepciones contempladas en el Art 14 del Código del Trabajo y son los siguientes:

- a) De Aprendizaje,
- b) De prueba,
- c) De obra cierta,
- d) Por tarea,
- e) A destajo,
- f) Eventuales, ocasionales o de temporada,
- g) Cualquier otra modalidad no prohibida por la ley.

CAPITULO IV

REQUISITOS A LOS QUE DEBEN SUJETARSE LOS TRABAJADORES

Art 8.- Para ser trabajadores de la COMPAÑÍA COMERCIAL REINA VICTORIA S.A, COMREIVIC, se requiere:

- a) Ser mayor de edad, salvo lo dispuesto por el Art 35 del Código del Trabajo. La empresa no asume responsabilidad alguna en caso de que los trabajadores hagan declaración falsa con respecto a la edad o presenten documentos, que no sean auténticos o que contengan errores.
- b) Hoja de vida profesional
- c) Cedula de ciudadanía
- d) Papeleta de votación
- e) Dos certificados de honorabilidad y buena conducta
- f) Certificados de trabajos anteriores
- g) Certificados de estudios
- h) Certificados de antecedentes personales
- i) Aprobar exámenes, médico pre ocupacional, psicológicos, académicos y otro según el puesto de trabajo al que aplica, siempre y cuando no vayan, contra la integridad del trabajador.

- j) En el caso de trabajadores de otras nacionalidades, deben presentar su cedula de identidad, visa definitiva y pasado judicial.
- k) Si después de haber adquirido la calidad de trabajador se descubriere falsedad o
- l) alteración en los datos o documentos presentados, el que incurriere en tal evento será separado inmediatamente de la empresa.

CAPITULO V

DEL HORARIO DE TRABAJO

Art 9.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, es decir de cuarenta horas semanales, salvo notificaciones legales. La empresa procederá de acuerdo a los Art. 49 y 50 del Código del Trabajo.

Art 10.- Todos los trabajadores sin excepción, los días de trabajo, están obligados a registrar su asistencia con el controlador, supervisor, jefe de área, departamento o sección, que será revisado por Recursos Humanos, quien informará a la gerencia de producción de las novedades sobre la asistencia y puntualidad.

Art 11.- El horario de trabajo podrá ser cambiado por las siguientes razones:

- a) Causas legales
- b) Necesidades de la operación
- c) Por fuerza mayor

Para lo cual la empresa se encuentra obligada a notificar a los trabajadores con la debida anticipación.

Art 12.- Los trabajadores en general, previo a su consentimiento, laboraran jornadas suplementarias o extraordinarias, las mismas que para efectos del pago podrán ser verificadas por los superiores jerárquicos.

Art 13.- Queda tentativamente prohibido laborar horas suplementarias y/o extraordinarias sin estar previamente autorizado por los jefes de área con competencia y facultad para ello.

De las remuneraciones se deducirán todos los descuentos y retenciones impuestas por la ley, así como también los descuentos expresamente autorizados por el trabajador, debiéndose tener presente lo pactado para el efecto en el contrato.

Art 14.- Iniciadas las labores, queda prohibido de manera terminante, abandonar el lugar de trabajo bajo cualquier pretexto, excepto por razones debidamente justificadas por el jefe de área. No podrán los trabajadores dedicarse a otras actividades, sino exclusivamente las señaladas por la empresa.

Art 15.- A más de las normas legales del Código del Trabajo, y las de este reglamento, los trabajadores deberán cumplir con las disposiciones del manual de operaciones, manual de seguridad e higiene, normas de los procedimientos de calidad correspondientes a sus funciones dictadas por la empresa, atendiendo las necesidades específicas de la empresa cumpliendo con los horarios señalados y no sus pendiendo o abandonando jamás su puesto de trabajo sin la debida autorización de su superior jerárquico.

Art 16.- De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 65 del Código del Trabajo, La Empresa reconocerá a los trabajadores los días de descanso obligatorio, pero si por la naturaleza de su operación, tuviere que trabajar, La Empresa les pagara con el recargo legal.

Art 17.- Los trabajadores con FUNCIONES DE CONFIANZA. No habrá limitaciones de jornada para aquellos trabajos que desempeñen cargo de dirección, confianza ni para los que se ocupen de actividades discontinuas o intermitentes; de simple vigilancia cuando residan el lugar de trabajo; deberán laboral todo el tiempo que fuera necesario para que puedan cumplir sus deberes sin que el servicio prestado fuera del horario constituya trabajo suplementario o extraordinario, ni implique remuneración, en conformidad con el Art 58 del Código del Trabajo vigente.

Se deja claramente establecido que el sueldo o salario que se señale a los trabajadores encargados de las actividades mencionadas en este artículo, comprende e incluye el trabajo que deban o tenga que desempeñar durante la prolongación de la jornada ordinaria o durante el tiempo necesario para cumplir con sus deberes y responsabilidades.- Una vez convenido el sueldo o salario con dichos trabajadores, se presumirá que las partes han tenido previamente en cuenta la naturaleza de sus funciones, sin que posteriormente pueda haber lugar a reclamo por tal concepto.

Art 18.- Los trabajadores están obligados por sobre toda condición, a no ingerir bebidas alcohólicas, no consumir drogas o sustancias psicotrópicas dentro de sus jornadas de trabajo, no presentarse a su trabajo bajo efectos de alcohol o estupefacientes, aun cuando no se encuentre en estado de embriaguez o alucinación.

Art 19.- Cuando el trabajador no pudiere concurrir a su trabajo, por enfermedad u otra causa justa, comunicará a La Empresa del particular dentro de las primeras 4 horas, y justificara dentro de las veinticuatro horas subsiguientes al hecho su inasistencia si fue por enfermedad, con certificado médico preferentemente IESS o del médico de la Empresa; y, cuando sea por otra causa justa mediante un documento explicativo.

Art 20.- Los trabajadores que incurrieren en faltas injustificadas de inasistencias o impuntualidad, por un tiempo mayor de tres (3) días consecutivos en un periodo mensual de labor, dará derecho a La Empresa para solicitar el Visto Bueno; todo de conformidad con el numeral 1 del Art. 172 del Código del Trabajo, que dice: “Por faltas repetidas o injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo”.

Art 21.- Se considera como ineptitud manifiesta del Trabajador para la labor u ocupación para la cual se comprometió, cuando por voluntad propia, irresponsabilidad, falta de dedicación, descuido o negligencia, ocasionare pérdidas o destrucción de bienes sometidos a su cuidado o permitiera la intromisión de personas extrañas a las instalaciones de La Empresa.

Art 22.- Quien tuviere que cumplir el servicio militar obligatorio, podrá retornar al trabajo hasta treinta días después de su licenciamiento; transcurridos los cuales sino regresare, se considera como abandono de trabajo. El contrato del Trabajador que reemplace a quien estuviere cumpliendo el servicio militar, si este regresare a su trabajo en el plazo indicado, terminara automáticamente, ya que se lo considera de duración temporal y transitoria.

CAPITULO VI

PERMISOS Y LICENCIAS

Art 23.- El Trabajador podrá solicitar permiso para salir del lugar de trabajo, o para dejar de asistir a sus funciones, mediante aviso escrito que se presentará con la debida

anticipación indicando el motivo del permiso y el tiempo que ha de emplearse en él. La Empresa se reserva la facultad de conceder o no los permisos que se soliciten, tomando en consideración las causas que lo motiven a las necesidades de trabajo.

Art 24.- Los permisos que se concedan constaran por escrito y se anotaran en los registros y controles respectivos en el departamento de Recursos Humanos.

Art 25.- El permiso se concederá con o sin derecho a la parte proporcional de la remuneración o con la obligación de responder el tiempo que dure a juicio de la Empresa, lo que se hará conocer al Trabajador al momento de concederlo.

Esta norma no se aplicara en los casos de enfermedad debidamente justificada y verificadas preferentemente, por el médico de la Empresa o el IESS, calamidad doméstica o cuando se solicite el permiso para el ejercicio de sufragio o para atender requerimientos o notificaciones judiciales.

Art 26.- Como el trabajo en el Plantación de la COMPAÑÍA COMERCIAL REINA VICTORIA S.A COMREIVIC, es un proceso plural de esfuerzos continuo e ininterrumpido, que se requiere de una planificación previa, técnica, organizadas y una perfecta distribución del personal, equipos y materiales, en el que cada trabajador debe cumplir con su función y horarios específicos, para no desprogramar o frenar el ritmo de trabajo y de proceso; La Empresa declara, que solo concederá permisos en los casos establecidos por el Código del Trabajo o para atender asuntos imprevistos, o de fuerza mayor, plenamente comprobadas las causales a satisfacción de la COMPAÑÍA COMERCIAL REINA VICTORIA S.A COMREIVIC.

CAPITULO VII

DE LOS DIAS DE DESCANSO Y VACAIONES

Art 27.- Son día de descanso obligatorios los señalados en el Art 65 del Código del Trabajo. Cuando sea necesario ejecutar tareas en esos días, se actuara de acuerdo a lo previsto en el Art 16 de este Reglamento.

Art 28.- De conformidad al Art 69 del Código del Trabajo, las vacaciones anuales a que tengan derecho los trabajadores, deberán solicitarse a la Empresa por escrito. El periodos en que deban gozar de sus vacaciones los Trabajadores, los determinará el Empleador y se hará constar así en la solicitud presentadas por el Trabajador.

Art 29.- Las vacaciones se podrán conceder después de que el Trabajador haya cumplido un año ininterrumpido de trabajo en la Empresa. La Empresa se reserva la facultad de conceder o no vacaciones anticipadas.

Art 30.- Las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable, que no puede ser compensado con su valor en dinero.

CAPITULO VII

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Art 31.- Sin perjuicio de las obligaciones constantes en el Art. 45 del Código del Trabajo y demás determinadas en el Lay, las cuales se entienden incorporadas a este Reglamento, los Trabajadores deberán:

- a) Cumplir fielmente las ordenes emanadas por la Empresa, su representante legal o de quien haga sus veces y de aquellos a quienes. La Empresa encomiende la realización de las labores.
- b) Los Trabajadores están obligados a someterse a todas la normas de Seguridad, Salud Ocupacional e Higiene del Trabajo que prescriben el Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo expedido por el IESS y demás leyes, Reglamentos y normas que sobre esta materia dicten las Autoridades competentes y La Empresa, las cuales se entienden incorporadas al presente Reglamento.
- c) Los Trabajadores deberán cumplir con sus labores con el debido cuidado y prudencia, absteniéndose de poner en peligro su seguridad y la de sus compañeros de trabajo, así como la de sus patronos y bienes de la Empresa.
- d) Los Trabajadores están obligados a cumplir con las normas que sobre protección al medio ambiente.

- e) Respetar a los Gerentes, Directores y compañeros de trabajo, observar educación, moralidad y cortesía con sus superiores y compañeros y, en fin, a cultivar la más completa armonía durante las horas de trabajo.
- f) Cumplir en forma exacta los turnos, horarios y modalidades de trabajo
- g) Cuidar y mantener en debida forma los útiles, maquinaria, herramientas y demás bienes que le fueren entregados para la ejecución de su trabajo o que en razón de su labor estuviere a su cargo
- h) Presentarse al trabajo de forma limpia y con ropa de trabajo
- i) Acatar y cumplir las normas y procedimientos que adopte la Empresa para el control de la puntualidad y asistencia personal
- j) Devolver a La Empresa, al terminar la relaciones laborales, al salir de vacaciones o cuando La Empresa lo pidiere; todos los implementos y útiles de trabajo: documentos, dinero, equipos informáticos, equipos de comunicación, vehículos y sus llaves, etc.; que hubiesen estado en uso o tenencia de los Trabajadores, entregados directa o indirectamente para el cumplimiento de sus funciones y deberes en la Empresa.
- k) Someterse y facilitar las inspecciones y controles que efectúe La Empresa por medio de guardianes o porteros
- l) Cumplir con las disposiciones de este Reglamento y del Código del Trabajo.
- m) Cuidar que no se desperdicien los materiales que el trabajador recibe para su labor y devolver todo cuanto fuere utilizado; advirtiéndose que en caso contrario podría ser considerado como hurto.
- n) Cuidar en debida forma las maquinas, equipos, herramientas y muebles confiados a su cargo, con el fin de conservarlos en su mejor estado de funcionamiento.- Cualquier daño que ocurriere en ellos el trabajador en todos los casos, está en la obligación de dar aviso de inmediato a su superior jerárquico para que disponga la respectiva reparación por parte del personal autorizado para ellos o que pertenezca al área de mantenimiento. El trabajador no autorizado, por ningún concepto debe reparar los equipos de trabajo cargo suyo y si por desobedecer esta disposición expresase aumenta el daños, se hace imposible la reparación del mismo o el trabajador sufiere algún accidente; la Empresa no asumirá ningún tipo de responsabilidad por estos hechos.- Si el daño de los implementos aumenta o se torna irreparable, el trabajador responderá a la Empresa por su actitud y negligencia, debidamente comprobada por autoridad competente.

- o) Informar a sus superiores, con la debida oportunidad sobre todo aquello que a su juicio pudiere entorpecer la marcha normal de su trabajo.
- p) Suministrar a sus superiores toda la información completa y detallada de cualquier dato o novedad que se produzcan en los bienes de la Empresa, durante su turno de trabajo.

CAPITULO IX

DE LAS PROHIBICIONES AL TRABAJADOR

Art 32.- Sin perjuicio de las prohibiciones establecidas en el Art 46 del Código del Trabajo y demás determinadas en el Ley, la cuales se entienden incorporadas a este Reglamento, está prohibido a los Trabajadores:

- 1) Revelar secretos técnicos o prácticos de cualquier índole, e información confidencial de la Empresa.
- 2) Alterar de cualquier forma los controles de asistencia o firmar listas por otro trabajador.
- 3) Ingresar al trabajo o salir de él portando armas y cualquier clase de objetos y sustancias prohibidas por las Leyes o ajenas a sus funciones.
- 4) Presentarse desaseado, desarreglado o en mal estado, por efectos de, alcohol, uso de drogas o estupefacientes.
- 5) Realizar propaganda partidista, política o religiosa en el lugar de trabajo.
- 6) Distraer el tiempo destinado al trabajo en labores o gestiones personales y emplear lo elementos de labor en tales actividades.
- 7) Fumar en los lugares en que se lo prohíba
- 8) Ingerir bebidas alcohólicas, usa drogas, o estupefacientes durante la jornada de trabajo, dentro de la Empresa
- 9) Adoptar actitudes de desafío o resistencia y decir expresiones groseras a sus jefes o compañeros de trabajo, o reñir con ellos.
- 10) Permanecer sin autorización en el lugar de trabajo después de concluido su turno o jornada correspondiente.
- 11) Dormir durante los turnos y horarios de trabajo.
- 12) Desobedecer o resistir en cualquier forma a las disposiciones legales y reglamentarias y a las normas de seguridad, salud e higiene del trabajo, así como las normas ambientales vigentes
- 13) Arrojar basura, desperdicios, en cualquier área, en las oficinas, áreas verdes, jardines, pasillos, escaleras y demás bienes de uso común del edificio de la Empresa, siendo obligatorio observar las disposiciones y normas higiénicas.

- 14) Desperdiciar las materias primas o causar daños o destrozos a los bienes de la Empresa, y sustraerse materias primas, productos, materiales útiles, accesorios, repuestos o herramientas o semovientes del lugar de trabajo.
- 15) Propagar rumores falsos que vengan en detrimento de La Empresa o de algún Ejecutivo o Trabajador; y, que por este hecho se produjera inquietud o malestar entre los Trabajadores y los Clientes.
- 16) Trabajar para otra persona natural o jurídica, mientras este en relación de dependencia de La Empresa y que signifique competencia.
- 17) Tomar arbitrariamente al título de préstamo, fondos de La Empresa sin autorización del Gerente o su representante.
- 18) Utilizar los bienes de la Empresa, en beneficio personal, sin previa autorización de la Gerencia General o su representante.
- 19) Operar maquinas, equipos o vehículos de La Empresa, sin autorización expresa; cómplices y encubridores, legalmente y debidamente comprobados por la Autorización competente.
- 20) Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude o cualquier otro hecho legalmente punible por la Ley. Pedir prestados dinero a proveedores o compañeros de trabajo; y
- 21) Hacer colectas, rifas, suscripciones o ventas de productos en las instalaciones de la Empresa, sin autorización.

CAPITULO X

DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Art 33.- Son obligaciones del Empleador las previstas en el Art. 42 del Código del Trabajo y:

- a) Sujetarse al presente Reglamento.
- b) Pagar los Sueldos y Salarios a sus Trabajadores y obreros, puntualmente y en el lugar de trabajo;
- c) Enviar con oportunidad las planillas de aportes personales y patronales al IESS;
- d) Afiliar al IESS a sus trabajadores que según la Ley corresponda, y enviar con oportunidad los avisos de entrada, salida y de accidentes de trabajo.

- e) Notificar a sus trabajadores, con suficiente anticipación, las modificaciones que sufrieren los turnos u horarios de trabajo.
- f) Proporcionar a los Trabajadores los materiales, herramientas, equipos y maquinarias necesarias para la ejecución de su trabajo.

CAPITULO XI

DE LAS PROHIBICIONES AL EMPLEADOR

Art 34.- Además de los casos previstos en el Art.44 del Código del Trabajo el Empleador no podrá:

- 1) Retener más del 10% del sueldo o salario del Trabajar en concepto de multas;
- 2) Sancionar al Trabajador con la suspensión del trabajo;
- 3) Imponer sanciones que no sean previstas en este Reglamento;
- 4) Imponer a los Trabajadores obligaciones políticas o religiosas; en el lugar de trabajo; Hacer, autorizar o tolerar propaganda política partidista o religiosa, en el lugar de trabajo;
- 5) Efectuar retenciones o descuentos del salario o sueldo del trabajador sin autorización expresa de este, o sin medie orden de Juez o de Autoridad competente en los casos que prevé la Ley, salvo el caso de multas o descuentos que se apliquen de acuerdo a este Reglamento y a los Contratos de Trabajo.

CAPITULO XII

DE LAS SANCIONES

Art 35.- Las trasgresiones que cometieren los trabajadores a las disposiciones del Código del Trabajo, de este Reglamento, del Manual de Funciones y de Calidad, y demás documentos afines; serán sancionados con: amonestaciones escritas, multas y terminación de la relación laboral según el caso. La inobservancia de sus funciones o deberes, serán considerados como actos de indisciplina.

Art 36.- Se considera como falta leve, el incumplimiento de las obligaciones previstas en este Reglamento; excepto aquellas que expresamente se han determinado como faltas graves y aquellas que expresamente se han determinado con faltas graves y aquellas que

constituyen causal suficiente para Visto Bueno, de acuerdo con el Art. 172 del Código del Trabajo; y se sancionaran así:

- 1) Carta de amonestación escrita con notificación a la Inspectoría del Trabajo.
- 2) Multa del 1 al 9% de su remuneración con notificación a la Inspectoría del trabajo.
- 3) Multa del 10% de su remuneración con notificación a la Inspectoría del Trabajo.
- 4) En ningún caso una multa económica o la sumatoria de todas las multas económicas dentro de un mes calendario impuestas al trabajador, superan el 10% de su remuneración.
- 5) No se podrá en ningún caso imponer por una misma falta más de una de las sanciones previstas en el artículo anterior; sin perjuicio de hacer efectiva la responsabilidad económica del Trabajo, por los daños que ocasionare a los bienes de La Empresa.

Art 37.- Constituye expresamente faltas graves de indisciplina, la reincidencia en el cometimiento de faltas leves, el incumplimiento e inobservarían de las obligaciones de los Trabajadores constantes en los literales a.-b.-c.-d.-e.-j.-l.-m.-n.-o.-p.-q del Art 18 y las violaciones y prohibiciones de los numerales 1.-2.-3.-4.-8.-9.-11.-12.-14.-15.-16.-17.-18.-19.-20.-21.- del Art 32 de este Reglamento interno de Trabajo, que habla de las prohibiciones a los Trabajadores, que dará derecho a La Empresa a solicitar el Visto Bueno de acuerdo del numeral 2, del Art 172 del Código del Trabajo vigente.

Art 38.- Para la aplicación de las sanciones contempladas en este Reglamento, La Empresa delega a la Dirección de Recursos Humanos, quien apreciara la falta cometida con criterio justo y se oirá en todo caso al Trabajador.

CAPITULO XIII

HIGIENE SERVICIO MEDICO Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Art 39.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y sanidad que prescriban las autoridades del ramo y las que ordene la COMPAÑÍA COMERCIAL REINA VICTORIA S.A COMREIVIC.

Art 40.- Si los trabajadores utilizan los servicios profesionales de médicos particulares, deberán regularizar dicha atención ante el servicio Médico del Seguro Social del IESS.

Art 41.- El trabajador que se encuentre enfermo así no se halla inhabilitado para el trabajo, pero que pueda constituir peligro de sanidad para el resto del personal, no podrá ingresar al local de trabajo provisionalmente hasta que el Medico del dispensario del IESS. Certifique que puede reanudar sus tareas o que deber ser retirado definitivamente según la Ley.

Art 42.- Todos los trabajadores estarán obligados a observar rigurosamente las instrucciones médicas y preocupaciones ordenadas por la COMPAÑÍA COMERCIAL REINA VICTORA S.A COMREIVIC, por medio de sus funcionarios, técnicos y empleador relativos a las prevención de las enfermedades, riesgos de trabajo manejo de máquinas, material Logístico, materiales, elementos de protección como trajes, mascarillas y todos los entregados por la compañía para este fin, evitando así cualquier clase de enfermedades y accidentes.-

Art 43.-En caso de accidente de trabajo el jefe de la respectiva Área, o su representante o cualquier otro funcionario, ordenara la inmediata prestación de Médico o al Hospital del IESS si el caso lo amerita.

Art 44.-En cualquier accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador deberá comunicar de inmediato a su jefe directo y este al Director de Recursos Humanos a fin de poder dar cumplimiento a los Arts.; 392 y 395 del Código del Trabajo vigente.

Art 45.- En la Áreas del Recursos Humanos se llevara el registro de todos los accidentes de trabajo, con la indicación de nombres de los testigos presenciales y una sintética relación de los hechos observados según declaración de los testigos, si los hubo.-

CAPITULO XVI

OPERACIÓN DE VEHICULOS AUTOMOTRES Y MAQUINARIA

Art 46.- Solamente las personas autorizadas y que posean licencia de manejo vigente, podrán conducir vehículos y maquinaria de propiedad de le Empresa o que hayan sido entregadas para su reparación por esta.- Para conducir vehículos requieren además constar en las listas de personal autorizado.

Art 47.- Toda persona que maneja un vehículo o maquinaria deberá seguir las prácticas de un buen conductor, revisando el vehículo o maquinaria antes de utilizarlo, en especial, el nivel de agua en el radiador; nivel de aceite del motor, llantas, frenos, embrague, luces, pito, herramientas y equipo reglamentario necesario.

Art 48.- Todo vehículo automotor o maquinaria será manejado u operado cuidadosamente obedeciendo las señales y reglamentos de tránsito en especial respetando límites de velocidad.-

Art 49.- Cuando un conductor deje de utilizar un vehículo o maquinaria no se halle en perfecto estado de funcionamiento, es obligación de la persona que lo maneja el informar inmediatamente a su supervisor sobre el particular, quien dispondrá que el vehículo sea retirado del servicio hasta que esté perfectamente reparado.-

Art 50.- Cuando un vehículo o maquinaria no se halle en perfecto estado de funcionamiento, es obligación de la persona que lo maneja el informar inmediatamente a su supervisor sobre el particular, quien dispondrá que el vehículo sea retirado del servicio hasta que esté perfectamente reparado.-

Art 51.- Tanto conductores como pasajeros se colocaran los cinturones de seguridad cuando el vehículo este en marcha.

Art 52.- No está permitido llevar pasajeros no autorizados en vehículos de la Empresa o arrendados por esta.

Art 53.- El incumplimiento de las normas del presente capítulo ocasionara al empleado sanciones disciplinarias que, de acuerdo a la gravedad de la falta pudiere ocasionarle la separación del empleado de la Empresa, previa petición de Visto Bueno a más de las responsabilidades económicas por los daños y perjuicios causados.

CAPITULO XV

DISPOCISIONES FINALES

Art 54.- En todo lo no previsto en este Reglamento Interno de Trabajo se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo y más Leyes y Reglamentos pertinentes.

Art 55.-En caso de solicitud de Visto Bueno se observara el procedimiento señalado en el Código del Trabajo vigente.

Art 56.- La Empresa se reserva el derecho de presentar modificaciones o reformas al presente Reglamento, para la aprobación de la Autoridad del Trabajo

Art 57.- Este Reglamento entrará en vigencia a partir de su fecha de aprobación por parte de las Autoridades del Trabajo y La Empresa lo exhibirá en un sitio visible del local de trabajo, para conocimiento de todos sus Trabajadores. La ignorancia de las normas contenidas en este Reglamento no excusa a los Trabajadores ni al Empleador. (COMPAÑIA COMERCIAL REINA VICTORIA COMREIVIC S.A, 2013).

