



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

DEPARTAMENTO DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Tema: Determinar el impacto producido por la eliminación de los contratos a Plazo Fijo en la Empresa INDURAMA S.A. de la Ciudad de Cuenca.

Trabajo de graduación previo a la obtención de título de Magister en Dirección de Recursos humanos y Desarrollo Organizacional

Autor: Psc. Lab. María Dolores Alvarado Montesdeoca

Director: Mgt. Jaime Teodoro Vélez Arízaga

Cuenca – Ecuador

2015

DEDICATORIA

Quiero dedicar éste trabajo a mi esposo Ismael y a mis tres hijos Juan Daniel, Tomás y Agustín, que son, junto a Dios mi fortaleza y el pilar fundamental sobre el cual día a día me apoyo para salir adelante y vencer todos los obstáculos.

Dedico éste trabajo también a mis padres y hermanos; y de manera especial a mi madre que ha sabido guiarme, apoyarme incondicionalmente y acompañarme con sus oraciones en el transcurso de éste caminar, y que han permitido que pueda alcanzar una meta muy importante en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por ser mi complemento, mi apoyo y por darme la fortaleza necesaria para culminar con éxito ésta meta trazada.

A mi director de tesis Ing. Jaime Vélez por su apoyo permanente en la realización éste trabajo.

A la empresa Indurama S.A. por abrirme sus puertas, ampliar mis conocimientos y permitirme realizar todas las investigaciones necesarias.

De forma especial agradezco a mi toda mi familia, a cada uno de mis compañeros de trabajo, y amigos que de una u otra forma me han brindaron su apoyo permanente para concluir con gran satisfacción este proyecto.

RESUMEN

La presente investigación se basará en las consecuencias de la eliminación de los contratos a plazo fijo, y como estos pueden generar fortalezas y debilidades tanto en el empleado como en el empleador. La investigación tiene como finalidad ver el impacto que puede generar en las Empresas Industriales, tomando como modelo a la Empresa Industrial INDURAMA S.A.

Se realizará el levantamiento de la información, de acuerdo a la cantidad de contratos a plazos fijo que fueron generados en los tres últimos años, y de los mismos cuantos se dieron por terminado, en caso de incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo, y cuántos de ellos continúan con un contrato indefinido tomando en consideración su buen rendimiento y actitud en su puesto de trabajo.

PALABRAS CLAVES: Contratos de Trabajo, Terminación de Relaciones Laborales, Estabilidad Laboral, Contrato a Plazo Fijo.

ABSTRACT

This research deals with the consequences of the elimination of fixed-term contracts, and how they can generate strengths and weaknesses in both employee and employer. The aim of this research is to see the impact this can generate in industrial companies, taking as a model *INDURAMA S.A.*

Data collection will be carried out according to the number of fixed-term contracts that were generated in the last three years; and of these, how many were terminated due to non-compliance with the internal regulations; and how many of the employees continue with a permanent contract taking into account their good performance and attitude in the workplace.

KEYWORDS: Employment Contracts, Employment Contract Termination, Labor Stability, Fixed-Term Contract.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	- 7 -
Capítulo 1.....	- 9 -
1.1 CONSIDERACIONES GENEALES	- 9 -
1.1.1. Reseña Histórica:	- 9 -
1.1.2. Estructura Organizacional	- 11 -
1.1.3. Filosofía Empresarial	- 13 -
1.1.4. Visión	- 13 -
1.1.5. Estrategia.....	- 13 -
1.1.6. Valores Organizacionales	- 14 -
1.1.7. Políticas de Calidad.....	- 16 -
1.1.8. Su Diseño	- 16 -
1.2. PROCESOS INTERNOS- INDURAMA.....	- 17 -
1.2.1. Proceso de Reclutamiento	- 17 -
1.2.2. Gestión del Talento	- 18 -
1.2.3. Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal	- 18 -
1.2.3.1. Indicadores de Selección 2015	- 19 -
1.2.4. Proceso de Contratación.....	- 21 -
1.2.4.1. Índice de Rotación de Personal	- 21 -
Capítulo 2.....	- 22 -
2.1 LAS RELACIONES LABORALES Y LA GESION DE RECURSOS HUMANOS.....	- 22 -
2.1.1. Nociones Generales de las Relaciones Laborales	- 22 -
2.1.1.1. Elementos de la Relaciones Laborales.....	- 23 -
2.1.2. El Modelo De Competencias En La Gestión De Recursos Humanos.	- 25 -
2.1.2.1. Concepto de Competencias.....	- 25 -
2.2. SUBSISTEMAS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	- 27 -
2.2.1 Selección por Competencias	- 28 -
2.2.1.1. Entrevista.....	- 28 -
2.2.1.2. Reclutamiento de Personal.	- 29 -
2.2.1.3. Preselección de Personal	- 29 -

2.2.1.4. Aplicación de Pruebas.....	- 30 -
2.2.1.5. Selección de Personal por Competencias	- 31 -
2.3. CONTRATACION	- 32 -
2.3.1. Historia del Contrato de Trabajo	- 33 -
2.3.2. El Contrato de Trabajo.....	- 33 -
2.3.2.1. Concepto de Trabajo.	- 33 -
2.3.3. Código de Trabajo.....	- 35 -
2.3.3.1. Contrato Individual de Trabajo.	- 35 -
2.3.3.1.1. Clasificación Art. 11.....	- 36 -
2.3.3.1.2. Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo.- Reformas al código de Trabajo.	- 43 -
2.3.3.1.2.1. Generalidades.....	- 43 -
2.2.1.1.1. Las Nuevas Reformas al Código de Trabajo	- 44 -
2.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	- 48 -
2.4.1. La Entrevista	- 48 -
2.4.1.1. Tipos de Entrevista	- 48 -
2.4.2. La Encuesta	- 52 -
2.4.2.1. Tipos de Encuestas	- 53 -
2.4.3. La Encuesta y Entrevista	- 55 -
Capítulo 3.....	- 56 -
3.1. APLICACIÓN PRÁCTICA	- 56 -
3.1.1. Estadísticas.	- 56 -
3.1.2. Instrumentos de Investigación.....	- 57 -
3.1.2.1. Aplicación de la Entrevista.....	- 57 -
3.1.2.2. Diseño del Muestreo	- 60 -
3.1.2.3. Aplicación de la Encuesta.....	- 61 -
3.1.2.3.1. Resultado de la Encuestas	- 61 -
3.2.2.1. Análisis e interpretación de la Encuestas	- 73 -
Conclusiones.....	- 87 -
Recomendaciones:.....	- 88 -
Bibliografía:.....	- 89 -

INTRODUCCIÓN

Poco a poco la vida laboral ha cambiado, y hoy en día el factor humano es el principal pilar para que una organización funcione de forma coordinada y sistemática; todo esto siempre y cuando se pueda contar con un personal comprometido y motivado en su puesto de trabajo, de modo que permita cumplir con los objetivos tanto individuales como organizacionales.

Así mismo podemos decir que los empleadores prestan un primordial interés en contrataciones efectivas contando con personas eficientes que estén acorde con un perfil requerido, y que puedan demostrar su mayor potencial y estabilidad emocional; es por ello que se considera importante contar con un Contrato de Trabajo que especifique los alcances de la relación laboral, detallando lo más posible las atribuciones, obligaciones y motivos del mismo, de tal forma que tanto el empleador como el empleado sepan claramente el compromiso que supondrá su relación una vez firmado el contrato.

Una de las reformas más importantes al Código Laboral es la eliminación del contrato fijo, figura legal que incluía plazos para el tiempo de permanencia de un trabajador. El Presidente de la República, Rafael Correa, aseguró que este cambio terminará con la precarización laboral, ya que asegura que “En nuestro Código todavía existen contratos caducos, como aquel denominado de plazo fijo, en el cual el trabajador podía ser despedido luego de dos años sin indemnización ni razón alguna”, y que “Uno de los signos fundamentales del siglo XXI es la supremacía del trabajo humano sobre el capital, lo que permite lograr una verdadera justicia social”.

La aplicación de esta reforma se vuelve compleja para las empresas, ya que se deberá realizar una minuciosa selección de personal que pueda alinearse a los parámetros y que cada organización cuenta.

Por la naturaleza de la empresa Indurama S. A., el contar con un contrato que de estabilidad absoluta y que dote de mayor rigidez la relación laboral, complicaría la administración de la empresa, ya que al suprimir el desahucio y protegido del despido intempestivo, el empleador no podrá responder a las necesidades del mercado, cuyas características no siempre apuntan a la estabilidad y mucho más si el empleador está sometido a la incertidumbre y a sus expectativas acerca del empleado.

La consecuencia inmediata de esta reforma podría ser la disminución de la oferta de empleo, ya que el contrato a plazo indefinido no se ajusta a la razonable movilidad laboral que generalmente se busca en una economía incierta y competitiva como lo es Indurama.

Toda alteración a las normas dictadas por el Gobierno produce un desequilibrio tanto para el empleado como para el empleador, es por ello que esta investigación se indagará el impacto que genera la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo en Indurama, y conocer las ventajas y desventajas que tendrán del Empleador y Empleado frente a esta nueva reforma.

Capítulo 1

1.1 CONSIDERACIONES GENEALES

1.1.1. Reseña Histórica:

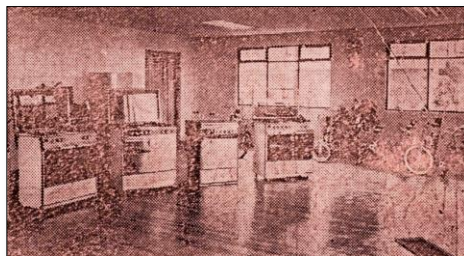
En la ciudad de Cuenca, Ecuador en el año de 1972 se inicia la actividad económica de INDUTECNIA e INDURAMA en un área de trabajo de 100m² y 20 personas en las calles Hermano Miguel y Sangurima, en aquel entonces límite norte de la ciudad de Cuenca; Taller destinado a la producción de calefones, prensas, lámparas y otros productos metálicos.

Dos años más tarde, se incorpora la compañía MULTICOMERCIO con la importación y ensamble de bicicletas y producción de cocinetas, calderos, cocinas, pailas de camionetas, aprovechando el ingenio y creatividad metal-mecánica en conjunto con la visión comercial del negocio.

En 1976 se traslada este taller a las calles Turuhayco y Calle Vieja en unas instalaciones que albergaban 120 personas, cambiando su razón social a MULTINDUSTRIAS.

La demanda creciente de artefactos de uso doméstico impulsó a un tercer cambio de ubicación a su localidad actual y nace la empresa INDURAMA en 1980 ubicada en las calles Don Bosco y AV. Américas en el límite Sur de la ciudad con una extensión de 30.000 m².





“Todos los colaboradores, administrativos y operarios, participaron con gran entusiasmo de la fundición del piso en el que actualmente se levanta la panta de Cuenca – Ecuador”

Gráfico: # 1

Fuente: Indurama

Durante estos años, INDURAMA ensamblaba refrigeradoras bajo el asesoramiento y licencia de WCI – USA y cocinas de horno con el respaldo de Tecnogas – Italia, fabricando productos de calidad multimarca, entre ellas Indurama.

La cercanía al consumidor fue siempre clave para el desarrollo de Indurama, un sistema denominado “Sugerencias Mercado-Calidad” motivó a la empresa a escuchar al cliente y cumplir sus necesidades técnicas, calidad, diseño y funcionalidad.

Fue 1982 un año especial al introducir en su planta un moderno sistema de producción en serie incorporando maquinaria de vanguardia de origen Europeo.



“Sistema de producción”.

Gráfico: # 2

Fuente: Indurama.

Tres años más tarde en 1985 inicia la actividad exportadora de Indurama hacia el vecino mercado de Perú, parte del proceso evolutivo y de desarrollo nos exigió la apertura de una planta de producción en Perú, lo que asegura que atenderemos la demanda de nuestros distribuidores nacionales y de exportación. Actualmente las plantas de Ecuador y Perú cuentan con modernas instalaciones de 34 mil metros cuadrados y 16 mil metros cuadrados para bodega.

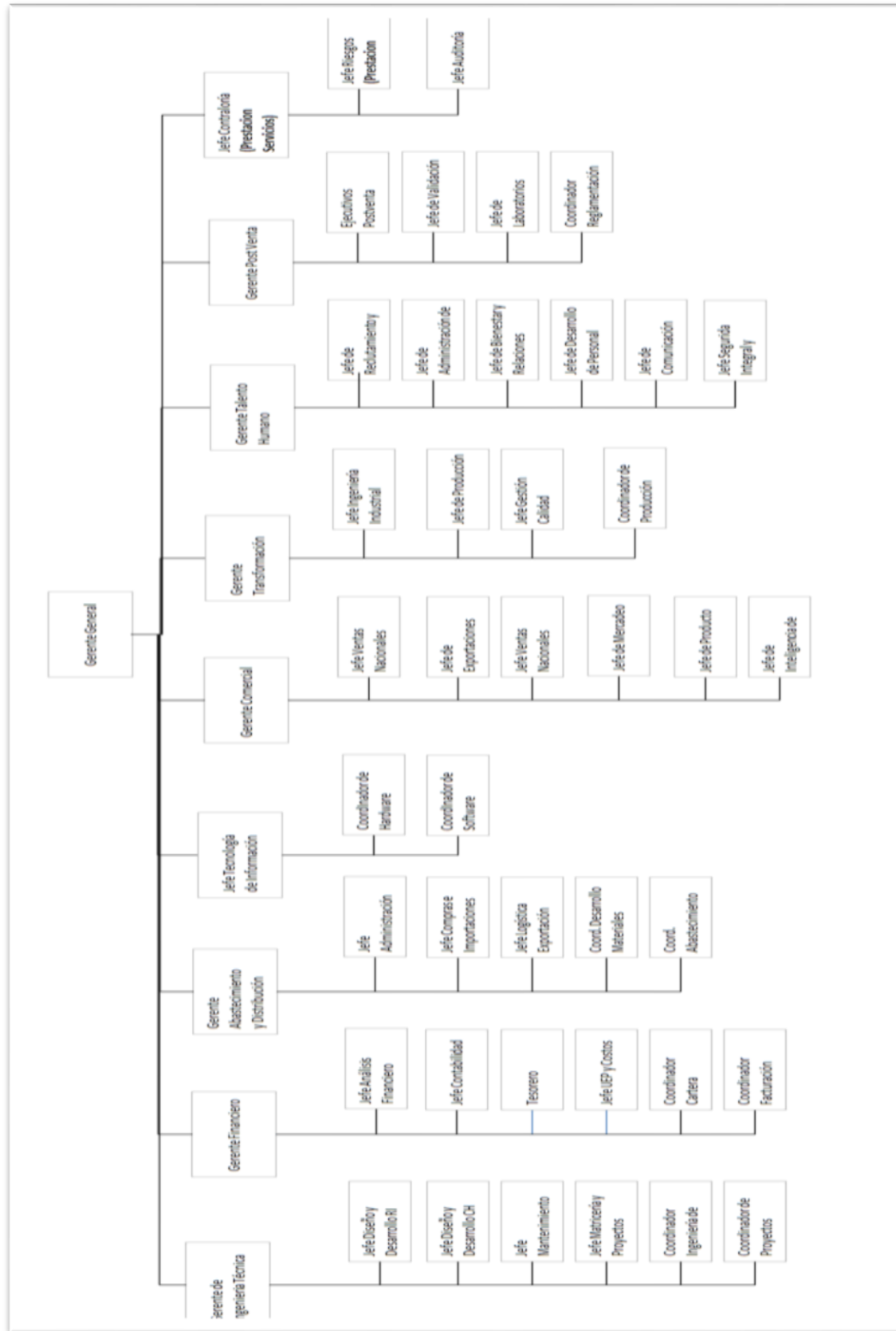
La solidaridad con su gente constituye un aspecto de vital importancia para la empresa, un sistema de trabajo en “círculos de superación” ha constituido un modelo ejemplar con participación voluntaria sobre el 80% de colaboradores en proyectos de beneficio compartido y reconocido en el ámbito nacional e internacional.

Es así que Indurama nace con el objetivo de producir electrodomésticos que faciliten las labores del hogar y cumplan con los más altos estándares de diseño y tecnología.

La actividad productiva y comercial de Indurama se consolida hoy en 2 plantas de fabricación que superan los 80.000 m² con una capacidad de 1.000.000 de unidades entre cocinas y refrigeradoras constituyéndose en una de las empresas líderes en la región.

Ubicados en 22 países en Sudamérica, Cetro América y El Caribe, donde está presente la marca Indurama, siendo más de 5000 empleados en toda Latino América.

1.1.2. Estructura Organizacional



1.1.3. Filosofía Empresarial

Generar Valor para clientes, colaboradores, proveedores y accionistas de manera sostenible desarrollando Liderazgo y Excelencia a todo nivel, enfocándonos a la generación de Masa de Utilidad Bruta, generando Disponibilidad en Mercados Latinoamericanos enfatizando Procesos de Diseño e Innovación Dinámicos, enmarcándonos en las Normativas Legales, en un entorno Seguro , promoviendo la Eficiencia Energética y el Cuidado del Medio Ambiente, con Procesos Simples y Eficientes de Mejoramiento Continuo enfocados a la Satisfacción del Cliente.

1.1.4. Visión

Generamos valor para clientes, colaboradores y accionistas, tomando las oportunidades **Rentables del Mercado Latinoamericano**, posicionando la **Marca Indurama**, a través de una estrategia de **Marca y Producto aspiracional de Diseño Innovador**, por medio del desarrollo de **Liderazgo y Excelencia** en todas las personas de la organización, con **Procesos y Estructuras Simples y Eficientes**, enmarcados en una **Planificación Financiera**.

1.1.5. Estrategia

Se basa en un Mejoramiento continuo, mediante una gestión de capital humano, optimización de procesos productivos, organización de costos y optimización de gastos. El Desarrollo del Talento Humano, mediante la gestión del clima laboral y el desarrollo de liderazgo y excelencia. La Gestión de Marca y Distribución, mediante el posicionamiento de marca, posición rentable y sostenible y el proceso de desarrollo de canales de distribución. El Mix de Productos de Mercados, identificando las oportunidades de mercados rentables, enfoque y priorización de mercados-productos, diseño competitivo, y gestión de desarrollo del producto-proveedores.



“Estrategia y octólogo de liderazgo y excelencia”

Gráfico: # 3
Fuente: Indurama

1.1.6. Valores Organizacionales

Hacer de los valores una experiencia diaria, y llevarlos a la práctica cada momento de nuestras vidas.

Amor.- Es la descripción perfecta de lo que representa los valores organizacionales para las empresas del grupo, basado principalmente en principios de entrega, perdón, respeto, generosidad, sin esperar nada a cambio y que deben verse reflejados en el comportamiento diario de cada uno de nosotros, a través del desarrollo de nuestras actividades personales y profesionales; por lo que nuestro compromiso como miembros de las organizaciones es el de convivir en un ambiente armónico y colaborativo que nos permita alcanzar resultados extraordinarios fundamentados siempre en:

Verdad

- Actuar con total transparencia en todas las circunstancias, cuidando siempre mantener una comunicación directa.

- Comunicar situaciones que comprometan al bienestar de la empresa y sus colaboradores.
- Evitar los comentarios o rumores basados en prejuicios o suposiciones de la empresa y/o las personas.

Unión

- Resolver los puntos de conflicto dentro del equipo y buscar consensos.
- Animar y motivar a los demás para desarrollar el trabajo en equipo.

Respeto.

- Tratar con respeto y consideración a los demás.
- Aceptar las diferencias personales.
- Acatar las políticas y lineamientos de la empresa.

Generosidad

- Compartir conocimientos y apoyar el desarrollo de sus compañeros, subordinados y de la organización en general.
- Anteponer el bien común sobre el interés personal.
- Mantener una actitud abierta para comprender a los demás y ayudarlos.
- Saber perdonar.

Sencillez.

- Valorar las ideas y las experiencias de los demás y mantener una actitud positiva para aprender.
- Reconocer y aceptar los errores.
- Evitar actitudes prepotentes.



"Valores Organizacionales"

Gráfico: # 4

Fuente. Indurama

1.1.7. Políticas de Calidad

Indurama es una empresa líder en la fabricación de electrodomésticos, producidos de acuerdo a estándares internacionales, con el firme compromiso de satisfacer plenamente los requerimientos y expectativas de nuestros clientes y usuarios finales; así como de cubrir las expectativas de retorno de inversión y rendimiento de los accionistas. Como parte de nuestros principios, velamos por la seguridad y salud en el trabajo minimizando y/o eliminando los riesgos a los que puedan estar expuestos nuestros colaboradores, contratistas y visitantes, fomentando una cultura de prevención de riesgos y cumpliendo la normativas nacionales vigentes , garantizamos impulsar una cultura de calidad basada en los principios de honestidad, liderazgo, desarrollo del talento humano, solidaridad, compromiso de mejora y seguridad en nuestras operaciones. Nosotros garantizamos e impulsamos una cultura de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo basadas en los valores organizacionales, desarrollo del talento humano y compromiso de mejora.

Certificados de Calidad: En la actualidad Indurama tiene las certificaciones ISO9001, y sellos INEN para cocinas, refrigeradoras y congeladores. Además un certificado de Bureau de Standards de Jamaica y certificaciones de producto otorgado por el organismo salvadoreño de normalización. Cumplimos y monitoreamos constantemente nuestros productos con normativas de Chile, Colombia, Venezuela y Perú. Nos encontramos en proceso de acreditación ISO 17025 para nuestros laboratorios y en proceso de certificación está BASC, ISO 50001 (eficiencia energética) e ISO 14001 (normas de cuidado ambiental).

1.1.8. Su Diseño

El diseño para Indurama es su pilar fundamental, innovando constantemente ha dinamizado la categoría hacia los mayores estándares internacionales de desarrollo y tecnología presentando en sus líneas de diseño íconos que marcaron historia y reconocimiento como lo han sido sus diseños Arian en 1997, Viva en

1998, Croma en el 2000, Spazio en el 2003, Avant 2006, Quarzo en el 2010 y su consolidación ahora en un nuevo diseño interno y una tecnología de conservación de alimentos y optimización de consumo que seguro beneficiará a miles de usuarios, llevando alimentos frescos y sanos en sus hogares.



“Imagen de Indurama en sus diferentes facetas”

Gráfico: # 5
Fuente. Indurama

Indurama ha tenido un crecimiento sostenido que se refleja en la alta participación del mercado.

En Ecuador el 50% de participación en el mercado, y en el segmento medio alto el 66%, en Perú el 13% del mercado total y 32% en cocinas siendo los primeros en esta categoría.

Es así que Indurama está a la vanguardia de la nueva tecnología, así como de mantener gente comprometida y motivada a través de los valores organizacionales que llevan a consolidar un equipo de excelencia y liderazgo. Para esto es necesario cumplir siempre con normas y reglamentos en donde la Empresa fluya de manera armónica y equilibrada.

1.2. PROCESOS INTERNOS- INDURAMA

1.2.1. Proceso de Reclutamiento

El proceso de reclutamiento del personal se lleva a cabo mediante un conjunto de procedimientos para atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de desarrollar el puesto de trabajo posiblemente vacante en la empresa.

Generalmente se utiliza la comunicación interna, carteleras internas, bolsas de trabajo, universidades o instituciones educativas, redes sociales (Facebook, linkedin), y ocasionalmente prensa; en donde se publica el perfil requerido y se le pide al candidato que detalle en su curriculum sus datos personales, laborales, educación, entre otros. Al contar con un buen curriculum vitae abre muchas puertas a los candidatos de cara a una entrevista de selección y posterior incorporación de la persona a la empresa.

1.2.2. Gestión del Talento

La gestión del Talento Humano, tiene como objetivo contar con colaboradores de excelencia en su competencia y actitud, comprometidos y alineados a los objetivos y valores Institucionales, que sustenten el crecimiento de la organización.

Inicia con la planificación y control de la gestión del talento humano y termina con personal excelente (competencia y actitud) comprometido y alineado a los objetivos y valores organizacionales.

La gestión de talento humano está basado en indicadores propuestos por un inventario de personal potencia, mejorar el nivel de excelencia y liderazgo (gestión punta y cola), mejorar el clima laboral.

1.2.3. Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

El proceso inicia con la planificación de las necesidades del personal, analizando e identificando cargos vitales, mediante necesidades en cantidad y tiempo de incremento y /o sustitución, contando para esto con información de rotación de

personal. Con ello se realizara el reclutamiento y preselección del personal, para luego seleccionar y contratar al mejor calificado.

El proceso de *reclutamiento* buscar atraer aprendices con talento y potencial, el mismo que se busca mediante alianzas con universidades y desarrollo de medios, con esto se puede analizar y selecciona a candidatos con base en actitudes y potencial, más que en aptitudes; desarrollando y manteniendo una base de datos preseleccionados, lo cual genere disponibilidad.

El objetivo de la *selección* es garantizar la disponibilidad de personal con excelencia y liderazgo que sustente el crecimiento del negocio. El mismo que comienza con un requerimiento de personal previamente aprobado, el cual es ingresado en una bitácora de selección que proporciona indicadores de cumplimiento; se realiza una convocatoria tanto interna como externa para reclutar al personal o caso contrario se revisa en el buffer de personal. Los candidatos entran en un proceso de selección considerando actitudes comportamentales y competencias aptas para el cargo, así mismo se realizan test y pruebas de conocimientos necesarios, para entrar en un proceso de preselección y posteriormente realizar las entrevistas por competencias con la terna finalista mediante un informe para concluir con la contratación de personal.

1.2.3.1. Indicadores de Selección 2015

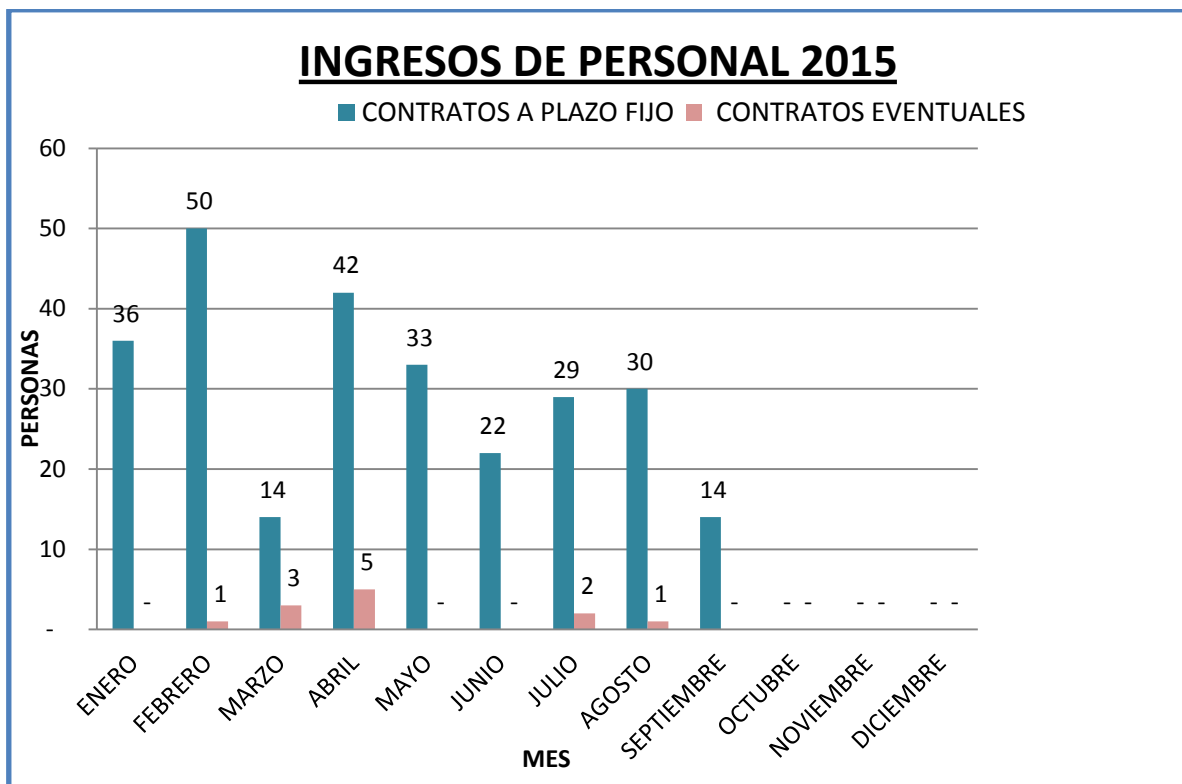
Es importante conocer la cantidad de personal que fue contratada durante el periodo 2015, y el tipo de contrato que mantiene.

NUMERO DE CONTRATOS ELABORADOS										
MES	MOD				MOI - ADMINISTRACION				TOTAL GENERAL	
	Contrato Plaz. F. (increment)	Contrato Temporal	Contrato Plaz. F. (sust)	TOTAL	Contrato Plaz. F. (increment)	Contrato Temporal	Contrato Plaz. F. (sust)	TOTAL	Total Plazo Fijo	Total Eventual
ENE	23	-	6	29	3	-	4	7	36	-
FEB	34	-	7	41	1	1	8	10	50	1
MAR	1	-	8	9	-	3	5	8	14	3
ABR	5	1	20	26	9	4	8	21	42	5
MAY	10	-	14	24	3	-	6	9	33	-
JUN	2	-	13	15	1	-	6	7	22	-
JUL	1	2	24	27	-	-	4	4	29	2
AGO	-	-	6	6	23	1	1	25	30	1
SEP	-	-	-	-	4	-	10	14	14	-
TOTAL	76	3	98	177	40	9	42	91	116	12

"Cuadro estadístico, de contratos realizados por cada mes, durante el año 2015"

Gráfico: # 6

Fuente: Indicadores de Selección- Indurama



"Gráfico, de número de contratos a plazo fijo y eventuales de cada mes, durante el año 2015"

Gráfico: # 7

Fuente: Indicadores de selección- Indurama

1.2.4. Proceso de Contratación

El proceso de contratación inicia con el personal seleccionado, el mismo que es ingresado a la nómina de personal a través de todos los sistemas, así mismo se realizar el trámite legal correspondiente (firma de contrato) y entrega de la documentación necesaria para el correcto desenvolvimiento dentro de la fábrica (registro de marcación, reglamentos internos, etc.).

1.2.4.1. Índice de Rotación de Personal

ROTACION PERSONAL 2015								
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Ingresos	36	25	42	235	27	218	30	17
Salidas	21	26	31	23	15	24	28	48
TOTAL PERSONAL	1900	1902	1917	2121	2120	2321	2327	2316
INDICE ROTACION MENSUAL	0,79%	-0,05%	0,57%	10,00%	0,57%	8,36%	0,09%	-1,34%

“Índice de rotación; en base al número de personas contratadas, menos el número de personas inactivas (salidas) y dividido para el total de empleados al mes”

Gráfico: # 8

Fuente: Indicadores de rotación- Indurama

Capítulo 2

2.1 LAS RELACIONES LABORALES Y LA GESION DE RECURSOS HUMANOS.

2.1.1. Nociones Generales de las Relaciones Laborales

Las relaciones laborales, llamadas también relaciones industriales, inicia con la revolución industrial, que dieron lugar a la creación de sindicatos como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas. Los términos relaciones laborales y relaciones industriales se emplean también en relación con diversas formas de participación de los trabajadores, así mismo pueden referirse a las relaciones de empleo específicas establecida entre una empresa y un trabajador en virtud de un “contrato de trabajo” escrito o implícito denominadas “relaciones de trabajo”. (Seade, Práctica Laboral, 2012)

Las relaciones de trabajo se han ido diversificando, más en algunos países y sectores de actividad económica que en otros. Han pasado a ser mucho más versátiles y, junto a la mano de obra asalariada que trabaja a tiempo completo, los empleadores, cada vez más están contratando a trabajadores en virtud de otras modalidades, lo que les permite utilizar sus servicios del modo más eficiente posible. Mucha gente acepta contratos de corta duración o conviene en trabajar sólo ciertos días por semana debido a la escasez de mejores oportunidades de conseguir empleo. Otros trabajadores consideran que esas opciones son adecuadas para ellos tanto como para la empresa. Recurrir a contratos de trabajo de diversos géneros es un recurso legítimo tanto para que las empresas puedan hacer frente a los desafíos que se les plantean como para que puedan atender las necesidades de mayor flexibilidad en el trabajo de ciertos asalariados. Todas estas formas contractuales existen dentro del marco de la relación de trabajo.

2.1.1.1. Elementos de la Relaciones Laborales

Comprender el concepto de relaciones, significa entender los siguientes conceptos:

Trabajo.- “Consiste en el “ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humanos en todas las esferas. No es, por tanto, todo trabajo un trabajo de carácter económico, sino únicamente aquel que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden” (Hurtado, 2005).

Desde el punto de vista del derecho laboral se señala la necesidad de proteger al trabajador “ponderando de manera adecuada los aspectos sociales, económicos y políticos, ordenando las relaciones individuales y colectivas entre empresas y trabajadores, equilibrando los intereses de ambos y precisando sus derechos y deberes” (Ruiz, 2001).

Capital.- “Se entiende por capital un mero componente material de la producción, básicamente constituido por maquinaria, utillaje o instalaciones, que, en combinación con otros factores, como el trabajo, materias primas y los bienes intermedios, permite crear bienes de consumo” (Diccionario de la Real Academia española de la lengua).

Empleador.- “Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo” (Rodríguez, 2013).

Según el Código de Trabajo, “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”.

Trabajador.- “Es la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a la legal establecida, puede ser considerado trabajo infantil y puede ser ilegal a menos que tenga, en ciertos casos, permiso de sus padres o tutores.

Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre” (Bailón, 2004).

Remuneraciones.- “El término remuneración se utiliza para hacer referencia a todo aquello que una persona recibe como pago por un trabajo o actividad realizada. Hoy en día, la idea de remuneración se limita casi exclusivamente al pago de una suma de dinero a cambio de un trabajo y debido a la complejidad de las sociedades, se encuentra más o menos establecido en la mayoría de los casos qué tipo de remuneración corresponde a cada trabajo dependiendo de la cantidad de horas que necesite, de la capacitación o profesionalización del mismo, de los riesgos que esa actividad implique, de la duración, etc.”. (Diccionario Jurídico Elemental Cabanellas, 1979).

El salario (también llamado sueldo, soldada o estipendio) es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal, del término jornada.

Contrato de trabajo.- “Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse,

bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra” (Seade, Práctica Laboral, 2012).

2.1.2. El Modelo De Competencias En La Gestión De Recursos Humanos.

2.1.2.1. Concepto de Competencias

Las competencias son todas aquellas cualidades, habilidades, conocimientos, actitudes que permitan al trabajador tener un desempeño superior en cualquier puesto de trabajo, que puede ser medido y controlado de esta forma. Al igual son características subyacentes de la persona que están relacionadas con una correcta actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, en el concepto de sí mismo, en actitudes, valores o en una variedad de conocimientos o capacidades cognoscitivas (Manuar, 2003).

En un mercado cada vez más global, competitivo y complejo para las organizaciones, todo el impacto recae sobre el desempeño de cada uno en términos de competitividad. Es por ello que se exige a las Empresas reestructuraciones internas, a la que no escapan las estructuras organizacionales y por ende la Gestión de los Recursos Humanos.

En una organización del trabajo de conformación más horizontal y que prioriza el valor estratégico del conocimiento, las relaciones jerárquicas tienden a ser sustituidas por grupos de trabajos con mayor responsabilidad y poder. En las organizaciones del futuro facilitarán mayor y mejor información, así como también se apoyarán más en las personas y menos en los puestos de trabajo. Por lo pronto, las decisiones estratégicas que se puedan adoptar desde una empresa en tal sentido, necesariamente están vinculadas con la reestructura de sus programas de gestión de Recursos Humanos.

Es en este contexto que el modelo de competencias aparece como una nueva modalidad de gestión, cuyo principal objetivo es asegurar que las personas asignadas a las distintas actividades sean las más idóneas para la función. A su vez, permite integrar en torno al concepto de competencias todos los subsistemas que conforman la Gestión de los Recursos Humanos (selección, inducción, planes de carrera, capacitación, evaluación del desempeño, desvinculación, etc.).

El concepto de competencias no es nuevo, pero la gestión por competencias crece en importancia en el mundo empresarial: su aplicación ofrece la novedad de un estilo de dirección en el que prima el factor humano, en el que cada persona, empezando por los propios directivos, deben aportar sus mejores cualidades profesionales y personales a la organización. Lo oportuno de este enfoque es que su concepción básica reconoce que son los Recursos Humanos de la empresa los que le permiten lograr una ventaja competitiva sostenible en el largo plazo.

Existen otros beneficios derivados de una gestión de Recursos Humanos (De Lucía Anntoinette y Lepsinger) :

- Facilita la alineación del comportamiento a la estrategia y valores de la organización.
- Contribuye a maximizar la productividad.
- Facilita la flexibilidad para el cambio.
- Asegura que las especificaciones de los cargos se focalicen en las conductas causalmente ligadas a un desempeño exitoso.

Las organizaciones están conformadas por personas, de las cuales dependen para conseguir sus objetivos y cumplir sus misiones. En la actualidad la actualidad existe una cierta tendencia en las organizaciones exitosas a no administrar personas ni recursos humanos sino a administrar con las personas, a quienes se le ve como agentes activos, y proactivos, dotados no solo de habilidades manuales, físicas o artesanales, sino también de inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2001).

Los recursos humanos sean el factor principal que determina el éxito o el fracaso de una empresa, y que se hayan convertido en el epicentro de la gestión empresarial. Las personas son el recurso más valioso de las organizaciones y muchos trabajadores desean desarrollar su potencial en su trabajo, es por ello que ha de servirse la empresa proporcionándoles mayores oportunidades y responsabilidades. Cada trabajador es diferente y es precisamente esa variedad que enriquece a la organización.

La administración de recursos humanos (ARH) es la utilización de las personas como recursos para logra objetivos organizacionales. Como consecuencia, los gerentes de cada nivel deben participar en la ARH. Básicamente los gerentes logran hacer algo a través de los esfuerzos de otros; esto requiere una ARH eficaz. Las personas que participan en la administración de recursos humanos trabajan a través de un sistema integrado, en donde se relacionan cinco áreas funcionales: proceso empleo, desarrollo de recursos humanos, compensación y beneficios, seguridad social y salud (R. Wayne Mondy, Administración de Recursos Humanos, 2005).

A través de esto el **proceso de empleo** en una organización se asegura de contar siempre con el número adecuado de empleados que posean las competencias necesarias en los puestos correctos y en el momento oportuno, para lograr sus objetivos. Implica el análisis de puestos, la planeación de recursos humanos, el reclutamiento y la selección, de lo cual analizaremos (R. Wayne Mondy, Administración de Recursos Humanos, pág. 4, 2005).

2.2. SUBSISTEMAS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Administración de Recursos Humanos está constituida por subsistemas independientes, en donde se trata de alcanzar las principales actividades que componen la administración de personal.

El departamento de recursos humanos debe estar correctamente organizado para que de esta manera se responda eficientemente a las necesidades de la organización, la misma que consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control para promover el desempeño eficiente del personal y a la vez que la organización permita a las personas que colaboren en ella a alcanzar los objetivos individuales relacionado directa o indirectamente con el trabajo. No se deben confundir los subsistemas de recursos humanos con los subsistemas de la empresa.

Los subsistemas de Recursos Humanos son áreas bien definidas y necesarias para la correcta gestión de la organización del personal y el funcionamiento general de la empresa, los mismos que son:

- a) Subsistema de alimentación de recursos humanos: Incluye la investigación del mercado, mano de obra, reclutamiento y selección.
- b) Subsistema de aplicación de recursos humanos: Incluye análisis y descripción de los puestos, integración o inducción, evaluación del mérito o desempeño, movimiento de personal.
- c) Subsistema de mantenimiento de recursos humanos: Incluye la remuneración, planes de beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, registros y controles de personal.
- d) Subsistema de desarrollo de recursos humanos: Incluye el entrenamiento y planes de desarrollo de personal (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2001).

2.2.1 Selección por Competencias

2.2.1.1. Entrevista

La entrevista permite una evaluación anticipada de conocimientos y experiencias, importante para la preselección.

Una entrevista debe ser planificada cuidadosamente, para lo cual es necesario analizar a los postulantes, trabajar con el curriculum vitae. Es necesario destacar temas sobre los cuales se desea indagar, o dudas sobre el candidato, se podrán realizar anotaciones al costado o llenar la ficha de antecedentes para no olvidar hablar sobre estos temas en la entrevista.

La entrevista es una conversación orientada hacia una meta en la que el entrevistador y el solicitante intercambian información. El lugar físico debe ser un tanto agradable como privado.

El entrevistador debe tener una personalidad agradable, empatía y capacidad de escuchar y comunicarse con eficiencia, es útil tener una lista de control de la entrevista (Noe R. W., 2005).

2.2.1.2. Reclutamiento de Personal.

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Para ello es necesario un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece el mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. El reclutamiento debe atraer suficiente cantidad de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Es una actividad cuyo objetivo inmediato es atraer candidatos de entre los cuales se seleccionaran los futuros integrantes de la organización (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2001).

2.2.1.3. Preselección de Personal

En primera instancia se realiza una entrevista preliminar basada en el curriculum vitae de cada candidato, la aplicación de filtros en bases digitales, hasta las primeras entrevistas o aplicación de exámenes, seguido de realizar test

psicotécnicos. En esta primera etapa deben descartarse a los candidatos que no cuenten con la formación y actitud adecuada para el puesto de trabajo o cuya experiencia profesional no sea suficiente.

La función principal es la de separar, es decir dejar fuera del proceso a todos aquellos que no respondan al perfil requerido, teniendo en cuenta que la técnica que se use debe ser precisa, para no dejar fuera casos de interés, y, al mismo tiempo para considerar los distintos intereses tanto del postulante como del selector. Puede tomar el riesgo de descartar candidatos que podrían encajar bien en la oferta de trabajo (Alles M. A., Selección por Competencias, 2007).

2.2.1.4. Aplicación de Pruebas

Los candidatos que han superado la fase anterior se les convocaran para realizar una serie de pruebas. Estas pruebas califican la personalidad, las capacidades y la motivación de empleados potenciales. Las pruebas por si solas no son suficientes para hacer la evaluación de un candidato, porque no son infalibles (Gale).

Se sugiere aplicar algunas de las siguientes herramientas para completar la preselección como los test o exámenes por internet, cuestionarios de pre entrevista, o entrevistas breves, exámenes de conocimiento, e incluso pruebas grafológicas

Las evaluaciones de conocimiento.- Es preferible aplicarse lo más al inicio del proceso que se estime factible, según el tipo de evaluación a cubrir. Los conocimientos son imprescindibles, sin ellos no sería posible desempeñarse en un puesto de trabajo, el desempeño superior esta dado, en todos los caso, por las competencias.

Evaluaciones Psicológicas.- Pueden definirse como evaluaciones específicas sobre la personalidad de una persona en relación con un determinado puesto de

trabajo y el entorno laboral. Es decir no tiene un propósito de tipo clínico, sino sólo evaluar a una persona con respecto a su posible desempeño en un determinado entorno laboral, y deben ser administradas por profesionales (psicólogos o licenciados en psicología) con experiencia en la aplicación de test con propósitos laborales (Alles M. A., Selección por Competencias, pág. 299., 2007).

“Los empleadores deben estar conscientes de que las pruebas pueden ser discriminatorias involuntariamente” (Noe R. M., 2005).

2.2.1.5. Selección de Personal por Competencias

Para realizar la selección por competencias, primero, se debe entender que se requiere en cada caso, no es lo mismo que se seleccione un médico, que un senior en auditoría, aunque en todos los casos se debería definir cuáles son las competencias o capacidades necesarias para cubrir exitosamente la posición en la actualidad y lo en el futuro se espere de esa posición o de otra.

Por otro lado los conocimientos también son necesarios e imprescindibles en todos los casos y de acuerdo a la posición a cubrir

Y por último en un proceso de selección por competencias es necesario evaluar la motivación de las personas, ya que quienes tienen las competencias necesarias alcanzarán el éxito sólo si están motivados

La selección por competencias se relaciona con identificar personas que al mismo tiempo posean los conocimientos y las competencias requeridos, de los cual surgirá el talento considerando por la motivación (Alles M. , 2006).

El éxito del proceso de selección depende absolutamente de cómo se realice el proceso de reclutamiento. Si éste se hace adecuadamente será factible resolver exitosamente la selección, caso contrario el proceso de selección será más costosa porque se reiniciará el proceso para realizar un reclutamiento adecuado, o

bien se toma el riesgo de tomar una decisión inadecuada (Alles M. A., Selección por Competencias, 2007).

Para hacer selección por competencias se requiere trabajar dentro de un modelo pro competencias. Existen por lo general cuatro fases de la selección de personal.

2.3. CONTRATACION

Tras la fase de entrevistas el número de candidatos se ha reducido al mínimo exponente, por lo que ha llegado el momento de elegir a la persona o al grupo de personas que se incorporarán a nuestra empresa. Para ello, ha de tenerse en cuenta toda la información recopilada durante las tres fases anteriores y ser lo más objetivo posible.

Una vez tomada la decisión, se realizan un examen pre-ocupacional, es decir, un estudio psicofísico y, si se supera, se producirá la incorporación, en este caso, lo principal es que la persona se va a incorporar al puesto de trabajo cubriendo un contrato laboral que debe ser legalizado y cada mes va a cobrar la paga por su trabajo. En muchas ocasiones, existe un período de prueba para ver si el trabajador se adapta finalmente al puesto y a la empresa, y una fase de acogida y adaptación que interesa que sea lo más breve posible.

Todas las personas esperan que las organizaciones a las cuales pertenecen les traten como seres humanos, que se les brinde trabajo y facilidades que cubran sus necesidades, que se les brinde oportunidades de crecer y aprender más, que se les diga cómo están realizando las cosas. La organización, por su parte, tiene expectativas más implícitas y sutiles, como dar una buena imagen de la organización, que sea leal, que guarde los secretos de la organización y que todo lo que haga sea por el bien de ella.

“Cuando ya la organización ha reclutado, seleccionado y entrenado a la gente, debe preocuparse por crear condiciones que permitan mantener por mucho tiempo un alto nivel de eficiencia y que le permitan también a cada empleado, por el solo hecho de pertenecer a la organización y trabajar para ella, satisfacer sus necesidades más apremiantes” (Shein).

2.3.1. Historia del Contrato de Trabajo

La expresión contrato de trabajo fue utilizada por los economistas en el siglo XIX y, de manera oficial, nace por primera vez en Bélgica, con la ley del 10 de marzo de 1900. Posteriormente, surge en Suiza y Francia y, paulatinamente, en otros países del mundo incorporan la expresión contrato de trabajo en su legislación laboral. Sin embargo, antes de la edad contemporánea había una supuesta igualdad entre los seres humanos, en los aspectos político, social, jurídico y económico, pero no estaba presente en las relaciones empleador-trabajador; y, consecuentemente, constituía una injusticia, porque el trabajador es parte débil económicamente hablando. Por lo tanto, el contrato de trabajo aparece como una reacción contra las arbitrariedades del capitalismo industrial y del liberalismo económico que se fundamentaban en la prestación de servicios jurídicamente regulados a través de sus teorías civilistas conforme lo sostienen algunos autores, entre ellos Guillermo González (Gonzalez Charry, 1985).

En consecuencia, la historia señala que la prestación de servicios estaba regulada por el Derecho Civil y solo después de muchos años se origina el contrato de trabajo como una figura jurídica contemporánea y se encuentra en los Códigos del Trabajo modernos con personalidad definida y protectora.

2.3.2. El Contrato de Trabajo.

2.3.2.1. Concepto de Trabajo.

Contrato o *convención*: es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas (Código Civil Ecuatoriano, pág. 243, 2009).

Conforme a esto podemos definir varios conceptos sobre el Contrato de Trabajo, por lo cual, cada tratadista, experto y/o estudioso del derecho laboral, ha emitido su concepto y habla de los elementos esenciales.

En efecto, todo Contrato de Trabajo, en cualquiera de sus formas, expreso o tácito, verbal o escrito, de la naturaleza de los determinados en el Código del Trabajo Ecuatoriano, debe reunir los requisitos esenciales. Algunas de las definiciones son:

Según el tratadista argentino *Guillermo Cabanellas*, Contrato de Trabajo “Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes –el patrono empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios” (Caballas).

El tratadista y maestro laboral mexicano *Luis Mario de la Cueva* sostiene que “Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa” (De la Cuenca, 1992).

Manuel Alonso García dice que Contrato Individual de Trabajo es “Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o a prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración” (Alfonso).

Por lo tanto de acuerdo a esta definiciones podemos decir que el *contrato individual de trabajo* se refiere a una institución jurídica que establece la relación

entre un hombre que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia de otra persona natural o jurídica (sociedad, compañía, corporación, fundación, etc.), a cambio de una remuneración justa y regulada por las condiciones de trabajo (lugar, duración, etc.).

El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido, entre los que se destacan el derecho laboral y leyes laborales. El contrato laboral y el hecho de tener un sueldo, es lo que indica que el trabajador efectivamente es parte de una relación laboral. La subordinación es el elemento que le da el poder al patrono de establecer una relación de obediencia, orden, ubicación su fuerza de trabajo y la toma de decisiones. El empleado está sometido al cumplimiento del contrato hasta que terminen las condiciones de dicho acuerdo.

Es indudable que sin unos principios preestablecidos la marcha de las empresas no puede ser buena, por lo que se hace preciso dictarlas para el buen desenvolvimiento del negocio y a la vez para fijar hasta qué punto pueden llegar los derechos y obligaciones de los trabajadores. Es por ello que las normas que se dictan dentro de la empresa quienes deben cumplirlas las encuentra lógicas y las aceptan como cosa que debe admitirse para reglamentar las costumbres del personal.

Toda alteración a las normas dictadas por el Gobierno deben acatar ciertas normas para seguir un camino correcto como trabajador, el Empleador también debe estar sujeto a reglamentos y procedimientos dictados por las *reformas de Código de Trabajo*, de modo que la organización pueda fluir adecuadamente bajo normas establecidas.

2.3.3. Código de Trabajo.

2.3.3.1. Contrato Individual de Trabajo.

El Código de Trabajo ecuatoriano define en el artículo 8 de manera adecuada y practica el Contrato Individual de Trabajo (Seade, Práctica Laboral, 2012):

Art. 8 “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.

Se desprende del contenido del Art. 8 del Código de Trabajo que hay concordancia con las referidas definiciones doctrinales que destacan los elementos que dan características propias y esenciales al Contrato Individual de Trabajo, que se establecen en toda relación jurídico-laboral, que son: Prestación de servicios personales, dependencia y remuneración.

2.3.3.1.1. Clasificación Art. 11

Existen diferentes tipos de contratos de trabajo que pueden celebrarse en el Ecuador y que puede ser:

a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal (Art. 12)

El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas ha escrito”.

Las partes contratantes deben acordar lo que es de esencia del contrato; el contrato contendrá la voluntad del trabajador de prestar un servicio o realizar una obra y la aceptación del empleador sobre el acto laboral con el reconocimiento de una remuneración.

El Contrato Expreso puede ser verbal o escrito.- El contrato expreso es verbal cuando por medio de la palabra se traduce el ánimo o voluntad de las partes para celebrar un contrato de trabajo; el contrato expreso es escrito cuando se consignan por escrito, ya sea como instrumento público, documento privado o ante

una Autoridad del Trabajo. El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

El Contrato Tácito del Trabajo.- "A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador". Un contrato de trabajo es tácito, cuando entre el empleador y el trabajador no se ha pactado cláusula alguna, pero persiste por las condiciones y modalidades que están dados por el Código del Trabajo, los pactos colectivos, los usos y costumbres de la localidad. Rigen para los contratos de trabajo tácitos las mismas normas que para los contratos escritos y en general para los contratos expresos.

En los contratos que se consideren tácitamente celebrados; se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate,

En general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos" (Código de Trabajo, Art. 22).

b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto.

Contrato de Trabajo a Sueldo.- No hay expresas disposiciones sobre el trabajo a sueldo y por lo tanto debemos referirnos a la costumbre por lo que generalmente el sueldo se fija por un mes.

El sueldo corresponde percibir al empleado privado o al empleado público en contraposición al salario que es el que le corresponde al obrero.

Hay facultad de estipular libremente los sueldos, pero en ningún caso menor al mínimo vital.

Contrato de Trabajo a Salario.- Es una forma de contrato en el que se estipula la remuneración a base de la consideración del tiempo de un día de labor, o de estar el trabajador a disposición del patrono. No se toma como base para el pago la cantidad de obra realizada o la intensidad o categoría del servicio (Guzman).

Servicio es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde a empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables (Código de Trabajo, Art. 79).

Contrato de Trabajo en Participación (Art. 13).- Es una modalidad de contrato que torna como base la remuneración que el trabajador debe percibir en parte de las utilidades del patrono como pago de su trabajo o servicio, siendo por tanto esta participación reemplaza al sueldo o salario que le corresponde al trabajador. Contrato en participación es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

Contrato de Trabajo con Remuneración Mixta (Art. 13).- En esta clase de contratos una parte del pago al trabajador se realiza en dinero en una cantidad fija y determinada recibiendo también otra parte, otra cantidad de dinero variable, que depende de las ganancias patronales, es decir en forma mixta, ya que participa del contrato a sueldo o jornal y del contrato en participación de los beneficios del empleador. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por sí.

c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional

Contrato por tiempo Fijo. (Art. 14).- Generalmente los contratos de trabajo expresos, verbal o escritos son por tiempo fijo, que de acuerdo a la disposición del Código de Trabajo se establece un año como mínimo de duración para los contratos por tiempo fijo.

Contrato por Tiempo Indefinido (Art. 14).- Un contrato es por tiempo indefinido cuando su duración no está determinada ni por el convenio de las partes ni por la naturaleza de la obra ni por la Ley. El contrato dura mientras no se ponga fin por el desahucio. Por disposición del Código del Trabajo todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido tiene un año como tiempo mínimo de duración.

Establéese un año como tiempo mínimo de duración de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general.

Contratos Eventuales.- Aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales de la empresa, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencias, enfermedad, maternidad y situaciones similares o atención de los incrementos de trabajo, motivados por una mayor demanda de producción o de servicio, en actividades habituales de la empresa o del empleador o relacionadas con las mismas. Su duración no excederá de 180 días en un año.

Son contratos Ocasionales.- aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual de empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Son contratos de Temporada.- aquellos que en razón de la costumbre o de contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que se realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos

contratos de estabilidad, entendida como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

d) A prueba (Art. 15).

Los contratos a prueba se otorgarán por una sola vez y con un plazo no mayor a 90 días. Durante el tiempo de vigencia del contrato de prueba cualquiera de las partes puede declararlo terminado, de no hacerlo se prorrogará el contrato por los nueve meses restantes, hasta completar el año.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, las empresas que inicien sus operaciones no se sujetarán a este porcentaje durante los seis primeros meses.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en el Código, sin perjuicio de extinguirse su cumplimiento.

e) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo.

Contrato por Obra Cierta (Art. 16).- El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Contrato por Tarea.- Cuando la ejecución de una determinada cantidad de obra se ha cumplido en un tiempo prefijado. Se entiende que la tarea está terminada por haberse finalizado la misma. A los trabajadores se les asigna una tarea y depende

del trabajador realizarla en mayor o menor tiempo y terminar la jornada con anticipación o retraso.

Contrato a Destajo. - Esta modalidad de contrato de trabajo consiste en que el trabajador se compromete a realizar unidades de obras, por piezas, trozos, medias de superficie por las cuales recibe una remuneración y sin tomar en cuenta el tiempo que se invierte.

f) Por Enganche.

El contrato de enganche es el que tiene por objeto la contratación de trabajadores por persona distinta del patrono, para faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual.

El contrato de enganche puede ser para trabajos dentro del país como para el exterior.

En los casos en que fueren contratados trabajadores, individual o colectivamente por enganche, para prestar servicios fuera del país, los contratos deberán forzosamente celebrarse por escrito (Código de Trabajo, Art. 23).

El enganchador de trabajadores deberá tener en el Ecuador, por el tiempo que duren los contratos y un año más a partir de la terminación de los mismos, un apoderado legalmente constituido que responda por las reclamaciones o demandas de los trabajadores o de sus parientes (Código de Trabajo, Art. 24.).

Los empresarios, los contratistas y todos los que se dediquen al enganche de trabajadores destinados a servir fuera del país, están especialmente obligados a rendir fianza ante la autoridad que intervenga en el contrato, por una cantidad igual, por lo menos, en cada caso, al valor del pasaje de regreso de los

trabajadores contratados, desde el lugar del trabajo hasta su procedencia (Código de Trabajo, Art. 26.).

La Dirección General de Migración no autorizará la salida de los trabajadores enganchados, sin la presentación por parte del empresario o enganchador, de la escritura o documento en que conste la caución de que trata el artículo anterior (Código de Trabajo, Art. 27.).

g) Grupo o por equipo.

Contrato de Grupo (Art. 30).- El contrato de grupo se caracteriza porque todos los trabajadores emplean su esfuerzo con la finalidad de realizar una obra única, con la remuneración que puede ser única para el grupo. Si nada se ha pactado en cuanto a la repartición de la remuneración única, se lo hará a prorrata.

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes del jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero este no será representante de los trabajadores sino con el asentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para del grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, y a falta de convenio espacial, según su participación en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Contrato en Equipo.- El contrato en equipo se caracteriza porque el trabajador no interviene individualmente sino como una persona colectiva o conjunto de trabajadores, estén o no constituidos en persona jurídica, si varias personas se presentan a ofrecer sus servicios para realizar en común una obra con un mismo patrono, estamos frente a un equipo de trabajadores. En el equipo la relación de derechos y obligaciones con el empleador se establece así; equipo frente al empleador.

2.3.3.1.2. Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo.- Reformas al código de Trabajo.

2.3.3.1.2.1. Generalidades

Desde el 1 de enero del próximo año, empleadores y trabajadores no podrán celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo, según lo establecido por el Acuerdo Ministerial emitido el 24 de abril por el Ministerio del Trabajo.

El cambio consta en la disposición transitoria segunda de la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (Telégrafo, 2015).

El documento contempla que los contratos individuales de trabajo a plazo fijo celebrados hasta el 19 de abril de este año seguirán vigentes hasta la fecha estipulada de su culminación. Desde el 20 de abril se podrán celebrar contratos individuales con un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015 (Telégrafo, 2015).

Para los casos antes señalados, una vez vencido el plazo de vigencia -y de no mediar desahucio por la parte empleadora o trabajadora- dichos contratos pasan a ser contratos individuales de trabajo a plazo indefinido.

En el artículo 31 de la ley, que corresponde a las reformas al Código de Trabajo, se señala que en los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes (Telégrafo, 2015).

El Ministerio del Trabajo expidió la normativa a ser aplicable con respecto a los contratos a plazo fijo y de enganche celebrados con anterioridad a la fecha de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo – Acuerdo Ministerial No. MDT-2015- 088.

Todos los contratos a plazo fijo y de enganche, celebrados con anterioridad a la fecha de la entrada en vigencia de esta Ley, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su celebración, y en aquellos casos que corresponda, hasta el 01 de enero de 2016.

2.2.1.1.1. Las Nuevas Reformas al Código de Trabajo

Artículo 1.- Sustitúyase el artículo 11 por el siguiente (Berrezueta, 2015):

Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo.”

Artículo 2.- Sustitúyase el artículo 14 por el siguiente:

“Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de aprendizaje;
- d) Los demás que determine la ley.”.

Artículo 3.- Sustitúyase el artículo 15 por el siguiente:

Art. 15.- Período de prueba.- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.

Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días.

No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores.

Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se

sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.

Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje antes indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.”.

Artículo 4.- A continuación del artículo 16 agréguese el siguiente:

“Art. 16.1.- Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.- En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establecido en el artículo 185 del mismo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo.

Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas en este Código.

En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto.

A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que le correspondan.

El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina exclusivamente las actividades en las cuales se aplica.”.

Artículo 5.- Sustitúyase el artículo 19 por el siguiente:

“Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración; d) Los que contengan período de prueba;
- e) Los por grupo o por equipo;
- f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- g) Los de aprendizaje;
- h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,

i) En general, los demás que se determine en la ley.”.

2.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1. La Entrevista

Existen muchos conceptos de entrevistas, de los cuales se puede mencionar los siguientes:

"Comunicación <cara a cara> entre dos o más personas, que se lleva a cabo en un espacio temporal concreto y entre las que se da una determinada intervención verbal y no verbal con unos objetivos previamente establecidos" (Cabrera, 1986).

"Una comunicación interpersonal a través de una conversación estructurada que configura una relación dinámica y comprensiva desarrollada en un clima de confianza y aceptación, con la finalidad de informar y orientar" (Lázaro, 1987).

"Es una relación directa entre personas por la vía oral, que se plantea unos objetivos claros y prefijados, al menos por parte del entrevistador, con una asignación de papeles diferenciales, entre el entrevistador y el entrevistado, lo que supone una relación asimétrica" (Silva, 1979).

De acuerdo a esto podemos referirnos a la entrevista como la acción de desarrollar una charla con una o más personas con el objetivo de hablar sobre ciertos temas y con un determinado objetivo.

2.4.1.1. Tipos de Entrevista

Existen diferentes tipos de entrevistas, entre las que se puede citar las siguientes (Tipos de Entrevista):

1. Según sus contenidos:

Humana.- Es aquella que abarca el perfil humano de una personalidad en su totalidad. Estas pueden realizarse a cualquier persona, sin importar su posición económica, profesión, género.

Temática.- esta se limita a abordar un tema en particular, de cualquier índole. Se realiza de forma imprevista y se relacionan con algún hecho noticioso.

De investigación.- A partir de esta se busca esclarecer un episodio de interés general que estuvo o está presente en la agenda mediática. Estas se pueden realizar a varias personas para alcanzar así el objetivo propuesto.

De situación.- Estas surgen tras un hecho puntual que resulta novedoso.

De ficción.- Son aquellas entrevistas que se realizan a personajes influyentes que ya han muerto. Se formulan preguntas sobre la actualidad teniendo en cuenta el pasado en el que vivió.

2. Según su género:

Informativo.- Estas entrevistas se limitan a obtener la información que se requiere. Sirven para complementar una noticia informativa, por lo que no se requieren conocimientos previos por parte del periodista para realizarlas.

Interpretativo.- En estas, el periodista debe dominar la temática sobre la cual se interrogará. Las preguntas van más allá de la mera información e incluyen alguna interpretación de los hechos por parte del periodista.

Opinión.- En estas entrevistas las preguntas reflejan la opinión del propio periodista. A veces las interrogaciones que este realiza no buscan indagar sobre alguna cuestión sino que transmiten la opinión o algún comentario personal.

3. Según su planificación:

Programadas.- Son aquellas entrevistas en la que el periodista pacta una cita con alguna personalidad para realizársela.

Imprevistas.- Estas, en cambio, se realizan de manera espontánea, sin previa planificación.

4. Según el número de participantes

Entrevista individual.- La entrevista de trabajo individual es la más habitual de todas. Se lleva a cabo entre la persona y un representante de la empresa. No existe un patrón ni un modelo a seguir. El orden y los temas que se aborden dependen únicamente de la voluntad del entrevistador. Sin embargo, el carácter confidencial de este tipo de entrevista permite alcanzar una profundidad mayor en las cuestiones.

Entrevista de panel.- Es similar a la entrevista individual, sin embargo, en este caso intervienen varios entrevistadores, en lugar de sólo uno. No existe un orden preestablecido ni unas temáticas determinadas, éstas dependen íntegramente de los entrevistadores. Se puede alcanzar una gran profundidad en el diálogo, siempre que se supere la más que probable intimidación inicial que supone enfrentarse a varios entrevistadores a la vez.

Entrevista de grupo.- Es aquella que participan un grupo de personas, en lugar de una sola. Es muy similar a la entrevista de panel, aunque en este caso el aspirante es entrevistado sucesivamente por diferentes personas que pertenecen a distintas áreas. En este tipo de entrevista es bastante frecuente que haya un psicólogo de empresa. Cada entrevistador evaluará al candidato según sus propios criterios y, una vez concluidas las entrevistas, se unificarán criterios y se tomará una decisión en común sobre la idoneidad del candidato.

5. Según el procedimiento

Entrevista estructurada o preparada.- Es la más estática y rígida de todas, ya que se basa en una serie de preguntas predeterminadas e invariables que deben responder todos los aspirantes a un determinado puesto.

Esto facilita enormemente la unificación de criterios y la valoración del candidato, pero no permite que el entrevistador ahonde en las cuestiones más interesantes. La entrevista estructurada no es recomendable ya que con este tipo de entrevista, tanto el entrevistador como el aspirante pueden tener la sensación de estar inmersos en un proceso mecánico que en muchos casos es contraproducente.

Entrevista no estructurada o libre.- Es aquella en la que se trabaja con preguntas abiertas, sin un orden preestablecido, adquiriendo características de conversación. Esta técnica consiste en realizar preguntas de acuerdo a las respuestas que vayan surgiendo durante la entrevista. El principal inconveniente de este tipo de entrevista de trabajo es que, al no tener un listado de temas y cuestiones, se puede pasar por alto áreas de aptitud, conocimiento o experiencia del solicitante, obviando preguntas importantes del tema a tratar.

Entrevista mixta o semi estructurada.- Es aquella en la que, el entrevistador despliega una estrategia mixta, alternando preguntas estructuradas y con preguntas espontáneas. Esta forma es más completa ya que, mientras que la parte preparada permite comparar entre los diferentes candidatos, la parte libre permite profundizar en las características específicas del candidato. Por ello, permite una mayor libertad y flexibilidad en la obtención de información.

Entrevista de provocación de tensión.- Es aquella en la que se emplean modos y actitudes que tienen como objetivo provocar tensión en el candidato. Se utiliza fundamentalmente en las entrevistas para cubrir aquellos puestos que deben desempeñarse en condiciones de gran tensión. En estos casos, el entrevistador necesita saber cómo reacciona el solicitante al elemento presión. Personas con poco control emocional suelen perder el control por lo que se pueden detectar los engaños preguntando minuciosamente al candidato.

Hay diferentes métodos de inducir situaciones de tensión cómo:

- Criticar las opiniones del aspirante acerca de algunos temas.
- Interrumpir al entrevistado
- Guardar silencio durante un largo periodo de tiempo después de que el candidato haya acabado de hablar

2.4.2. La Encuesta

La encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. Con la encuesta se trata de "obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada. Esta información hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes" (Visuata, 1989).

A diferencia del resto de técnicas de entrevista la particularidad de la encuesta es que realiza a todos los entrevistados las mismas preguntas, en el mismo orden, y en una situación social similar; de modo que las diferencias localizadas son atribuibles a las diferencias entre las personas entrevistadas.

Es una técnica de recogida de datos para realizar una investigación. Proviene del francés *enquête*, que significa 'investigación'.

Los resultados, por su parte, se extraen siguiendo procedimientos matemáticos de medición estadística.

Dependiendo del universo estudiado, se definirá la proporción de la muestra representativa de una población. Aunque cuando se trate de poblaciones muy

pequeñas, se podrá proceder a encuestar al cien por ciento de los individuos. Así, una encuesta se designará como parcial cuando se enfoque en una muestra de la población total, y se llamará exhaustiva cuando abarque todas las unidades estadísticas que conforman el universo estudiado.

La población, por otro lado, podría estar compuesta por personas, empresas o instituciones.

El proceso de aplicación de las encuestas es llevado a cabo, en general, por un encuestador, quien se encarga de la recogida de datos. Las encuestas pueden ser cara a cara, telefónicas, por correo tradicional o por internet.

El objetivo de las encuestas es, principalmente, reunir una gran cantidad de información cuantitativa sobre temas específicos de investigación, así como conocer las opiniones, las actitudes, los valores, las creencias o los motivos que caractericen a los ciudadanos de determinado país o región. En este sentido, según autores como Manuel García Ferrado, “todo fenómeno social puede ser estudiado según las encuestas”.

2.4.2.1. Tipos de Encuestas

La encuesta es una técnica cuantitativa que consta de una serie de preguntas estandarizadas que son realizadas a una muestra representativa. A partir de esto se pueden obtener mediciones cuantitativas de cualidades tanto objetivas como subjetivas de la población. Las encuestas pueden ser clasificadas de distintas maneras (Tipos de Encuestas):

1. Según sus objetivos

Existen dos clases de encuestas de opinión:

Encuestas descriptivas: estas encuestas buscan reflejar o documentar las actitudes o condiciones presentes. Esto significa intentar descubrir en qué situación se encuentra una determinada población en momento en que se realiza la encuesta.

Encuestas analíticas: estas encuestas en cambio buscan, además de describir, explicar los por qué de una determinada situación. Este tipo de encuestas las hipótesis que las respaldan suelen contrastarse por medio de la exanimación de por lo menos dos variables, de las que se observan interrelaciones y luego se formulan inferencias explicativas.

2. Según las preguntas

De respuesta abierta.- En estas encuestas se le pide al interrogado que responda con sus propias palabras a la pregunta formulada. Esto le otorga mayor libertad al entrevistado y al mismo tiempo posibilitan adquirir respuestas más profundas así como también preguntar sobre el porqué y cómo de las respuestas realizadas. Por otro lado, permite adquirir respuestas que no habían sido tenidas en cuenta a la hora de hacer los formularios y pueden crear así relaciones nuevas con otras variables y respuestas.

De respuesta cerrada.- En estas los encuestados deben elegir para responder una de las opciones que se presentan en un listado que formularon los investigadores. Esta manera de encuestar da como resultado respuestas más fáciles de cuantificar y de carácter uniforme. El problema que pueden presentar estas encuestas es que no se tenga en el listado una opción que coincida con la respuesta que se quiera dar, por esto lo ideal es siempre agregar la opción “otros”.

3. Según la forma en que se realiza la entrevista

Por correo.- En estas se requiere que una determinada muestra llene un cuestionario. La encuesta es enviada por correo junto con sobres de respuesta, con sus correspondientes sellos, para que sean devueltos a los investigadores.

Por teléfono.- Estas se realizan vía telefónica y las hacen un equipo de personas entrenadas que serán las encargadas de verbalizar las preguntas y apuntar las respuestas. Lo que debe lograrse es que el encuestador no influya de ninguna manera en las respuestas de los encuestados, por esto su entrenamiento.

Personal.- Estas entrevistas se realizan cara a cara. Pueden hacerse tanto en el lugar de trabajo u hogar del entrevistado, a personas que caminan por la calle o bien, que los entrevistados sean invitados a una sede para realizarla. Las encuestas personales pueden ser:

- Estructuradas.- Es decir que las preguntas ya fueron fijadas previamente así como también el orden en que se realizarán las mismas.
- Inestructuradas.- El encuestador tiene mayor libertad para intervenir en la conversación ya que las preguntas son más generales y existe la posibilidad de repreguntar.

2.4.3. La Encuesta y Entrevista

La **entrevista** es un instrumento de investigación social para aplicar **encuestas** donde se tiene acceso directo a los individuos que forman parte de la población estudiada. En este sentido, el encuestador puede obtener datos subjetivos del encuestado e información sobre su entorno, recogiendo no solo sus respuestas, sino también aspectos relevantes que surjan durante la entrevista. Algunas ventajas de la encuesta mediante entrevista es que esta es más directa, personal, concreta e inmediata en lo relativo a la recogida de datos.

Capítulo 3

3.1. APLICACIÓN PRÁCTICA

3.1.1. Estadísticas.

Uno de los contenidos básicos de la Ley de Justicia Laboral es la eliminación de los contratos a plazo fijo y todos, a partir del día 91, luego del periodo de prueba de 90 días, se convertirán en contratos de tiempo indefinido.

Al menos 600.000 ecuatorianos trabajan bajo un contrato a plazo fijo.



“Cifras de contratos de trabajo tramitados”

Gráfico: # 9

Fuente: Ministerio de Trabajo

Interpretación del gráfico:

Como punto relevante de esta investigación citaré alguna de las estadísticas que se realizaron en nuestro país con respecto a los contratos de trabajo a plazo fijo.

Tomando en consideración que el 60% de los contratos en nuestro país fueron a Plazo Fijo.

Más del 60% de los contratos durante los últimos 3 o 4 años han sido contratos de plazo fijo, en tanto que los contratos de plazo indefinido han sido bastante inferiores, no más de un 10%.

3.1.2. Instrumentos de Investigación

3.1.2.1. Aplicación de la Entrevista

Las entrevistas que se realizaron fueron de respuestas abiertas, para poder interactuar y obtener hechos significativos con respecto a la implementación de la nueva reforma del Código de Trabajo.

Las entrevistas abiertas, permitirán conocer y generar un espacio de conversación, mas no de interrogación.

Las mismas fueron realizadas al Asesor Legal Dr. Andrés Cordero, y Jefe de Administración de Personal Sra. Elvia Pilco. (Anexo #1)

A continuación se adjunta las entrevistas aplicadas:

ENTREVISTA

Nombre: Dr. Andrés Cordero
Cargo: Asesor Legal
Fecha: 09 de Septiembre de 2015

1. ¿Qué opinión tiene usted sobre la nueva reforma implementada al Código de Trabajo sobre la eliminación del contrato a plazo fijo?

Complica las posibilidades que tenía el empleador para contratar a un plazo determinado, pasar los 90 días y volver a un contrato indefinido es un despropósito jurídico que eliminación laboral.

2. ¿Considera que esta figura otorga estabilidad a los empleados? Porque?

Si, le otorga una estabilidad superior a la que tenía, pero no absoluta pues siempre le queda al empleador la posibilidad de indemnizar.

3. ¿Cómo considera que afecta al Empresario esta nueva reforma?

En la medida en que no tiene la posibilidad de contratar a una persona fija que puede ser realmente necesaria.

4. ¿Considera que genera limitaciones en la contratación del personal?

Si, ya que reduce el número de trabajadores que contrate el empleador.

5. ¿En qué medida son necesarios los contratos a plazo fijo?

En que se puede planificar determinados trabajos a un año y sobre todo que le da al empleador la facultad de hacer una evaluación en un año y no en tres meses que es un tiempo muy corto.

ENTREVISTA

Nombre: Sra. Elvia Pilco

Cargo: Jefe de Administración de Personal

Fecha: 02 de Octubre de 2015

1. ¿Qué opinión tiene usted sobre la nueva reforma implementada al Código de Trabajo sobre la eliminación del contrato a plazo fijo?

Por un lado existe más estabilidad a los trabajadores, y por otro lado pone a las empresas que generen mayor énfasis en las evaluaciones del personal.

2. ¿Considera que esta figura otorga estabilidad a los empleados? Porque?

Si, ya que al existir menor tiempo de prueba en el puesto de trabajo es más probable que la persona pueda quedarse de forma indefinida.

3. ¿Cómo considera que afecta al Empresario esta nueva reforma?

En que se le complicaría a la hora de realizar las evaluaciones de desempeño, ya que no contaría con el tiempo suficiente para poder calificar su rendimiento, cosa que con el contrato a plazo fijo se podía medir en dos años antes de pasar como indefinido.

4. ¿Considera que genera limitaciones en la contratación del personal?

No, ya que se van a continuar contratando gente, lo único que sería necesario es implementar mejores herramientas de reclutamiento, selección y evaluación de desempeño.

5. ¿En qué medida son necesarios los contratos a plazo fijo?

En que se podía tener mayor tiempo para evaluar al personal en su puesto de trabajo.

3.1.2.2. Diseño del Muestreo

Tamaño de la Población: Se tomó el total de los empleados de Indurama, que mantienen contratos a Plazo Fijo (423 personas).

Muestra: El muestreo será probabilístico, ya que en caso de elegir la técnica adecuada, es el que nos asegura la representatividad de la muestra y nos permite el cálculo de la estimación de los errores que se cometen.

Indicador	%	Definición
Porcentaje de error:	5%	Este porcentaje se refiere al margen de error que el resultado que obtenga debería tener, mientras más bajo por cierto es mejor y más exacto.
Nivel de confianza:	95%	El nivel de confianza es el monto de incertidumbre que está dispuesto a tolerar.
Tamaño de la Población:	423	Es la población a la que desea testea
MUESTRA	202	

Formula:

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

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

3.1.2.3. Aplicación de la Encuesta

Como instrumento de Investigación se realizó un **encuesta evaluativa** tomando como referente 10 preguntas relacionadas a la implementación de una de las reformas del Código de Trabajo, que es la eliminación del contrato a plazo fijo y que dando como figura el contrato indefinido.

La investigación evaluativa, tiene como enjuiciar el grado de ejecución y los efectos conseguidos al aplicar un programa, la investigación evaluativa -o la evaluación de programas- es la "acumulación de información sobre una intervención, sobre su funcionamiento, y sobre sus efectos y consecuencias" (Alvira, 1985: 129).

3.1.2.3.1. Resultado de la Encuestas

Las encuestas fueron realizadas a 80 áreas de Indurama, de personas que actualmente cuentan con contratos a plazo fijo con prueba, contrato a plazo fijo (segundo año), y contrato a plazo fijo sin prueba, a partir de agosto del 2013 hasta Junio del 2015.

Las encuestas serán anónimas, para poder determinar con una mejor objetividad lo que se requiere conocer, pudiendo obtener información real de acuerdo a las características del entorno.

Las encuestas serán aplicadas a colaboradores de la Empresa de los diferentes departamentos.

Recordando que la mencionada Ley elimina el contrato a plazo fijo y establece como "la modalidad típica de la contratación laboral" al contrato por tiempo indefinido y considerando lo siguiente:

Contratos a plazo fijo:

- Los contratos individuales de trabajo a plazo fijo celebrados hasta el 19 de abril de 2015, seguirán vigentes hasta la fecha estipulada de su culminación, y no podrán ser renovados como contratos a plazo fijo.
- Entre el 20 de abril y el 31 de diciembre del 2015, se podrá celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo, con un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015. No podrán ser renovados como contratos a plazo fijo.
- A partir del 1° de enero de 2016, no se podrá celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo.

Áreas encuestadas y fechas de empleo:

AREAS	PLAZO FIJO 1(PRUEBA)	PLAZO FIJO 2	PLAZO FIJO SIN PRUEBA	Total general
ACABADOS PLASTICOS 1	1	9		10
19/08/2013		3		3
08/10/2013		3		3
15/10/2013		2		2
22/10/2013		1		1
18/11/2014	1			1
ACABADOS PLASTICOS 2	2	6		8
07/08/2013		1		1
19/08/2013		2		2
03/09/2013		1		1
10/10/2013		2		2
07/10/2014	1			1
04/11/2014	1			1

AREAS	PLAZO FIJO 1(PRUEBA)	PLAZO FIJO 2	PLAZO FIJO SIN PRUEBA	Total general
AUDITORIA	1	1		2
11/03/2014		1		1
03/12/2014	1			1
BODEGA DE PRODUCTO TERMINADO ZHUCAY	2			2
01/06/2015	2			2
BODEGA MATERIA PRIMA 1		2	1	3
08/10/2013		1		1
22/10/2013		1		1
06/10/2014			1	1
BODEGA MATERIA PRIMA 2	1	2	1	4
10/10/2013		2		2
24/09/2014			1	1
07/10/2014	1			1
BODEGA MATERIA PRIMA ZHUCAY	2			2
01/04/2015	2			2
BODEGA PRODUCTO EN PROCESO 1	2		2	4
06/10/2014	1		2	3
26/01/2015	1			1
BODEGA PRODUCTO EN PROCESO 2	2	1	1	4
24/10/2013		1		1
04/09/2014	1			1
06/10/2014			1	1
20/10/2014	1			1
BODEGA PRODUCTO TERMINADO		1		1
03/09/2013		1		1
CARTERA		1		1
01/01/2014		1		1
COMPRAS NACIONALES	2	1		3
25/09/2013		1		1
04/03/2015	1			1
06/04/2015	1			1

AREAS	PLAZO FIJO 1(PRUEBA)	PLAZO FIJO 2	PLAZO FIJO SIN PRUEBA	Total general
CONTABILIDAD	2	1		3
25/01/2014		1		1
03/12/2014	1			1
06/05/2015	1			1
CORTE	4	2	1	7
03/10/2013		1		1
10/10/2013		1		1
16/09/2014			1	1
06/10/2014	1			1
25/03/2015	1			1
08/04/2015	1			1
06/05/2015	1			1
CROMADO 1	1		1	2
04/11/2014			1	1
12/11/2014	1			1
DEPARTAMENTO MEDICO	1			1
04/05/2015	1			1
DESARROLLO DE PRODUCTO IMPORTADO	2			2
03/12/2014	1			1
05/01/2015	1			1
DISEÑO Y DESARROLLO CH	1	2		3
24/01/2014		1		1
20/05/2014		1		1
25/03/2015	1			1
DISEÑO Y DESARROLLO RI	2	1	1	4
24/01/2014		1		1
25/03/2015			1	1
01/04/2015	1			1
04/05/2015	1			1
ENLOZADO 1	2		1	3
08/09/2014			1	1
22/09/2014	1			1
06/02/2015	1			1

AREAS	PLAZO FIJO 1(PRUEBA)	PLAZO FIJO 2	PLAZO FIJO SIN PRUEBA	Total general
ENSAMBLE CH 1	23	5	9	37
06/08/2013		3		3
07/08/2013		1		1
08/10/2013		1		1
09/09/2014	3			3
10/09/2014	1			1
15/09/2014			1	1
16/09/2014			2	2
20/10/2014	1			1
04/11/2014	3			3
05/11/2014	3			3
07/11/2014	1			1
14/11/2014	1			1
03/12/2014	1			1
12/12/2014	2			2
06/02/2015	2			2
11/02/2015			3	3
04/03/2015			2	2
09/03/2015			1	1
06/04/2015	3			3
24/04/2015	1			1
08/05/2015	1			1
ENSAMBLE CH 2	17	4	8	29
19/08/2013		2		2
20/08/2013		1		1
03/09/2013		1		1
04/09/2014	1			1
08/09/2014	1		1	2
09/09/2014	2		1	3
24/09/2014			1	1
15/10/2014	1			1
22/10/2014			1	1
27/10/2014			1	1
04/11/2014	4			4
05/11/2014	1			1
07/11/2014	1			1
21/11/2014	1			1
03/12/2014	1			1

AREAS	PLAZO FIJO 1(PRUEBA)	PLAZO FIJO 2	PLAZO FIJO SIN PRUEBA	Total general
26/01/2015	1			1
06/02/2015	1			1
04/03/2015			1	1
11/03/2015			2	2
06/04/2015	2			2
ENSAMBLE CI	4	1	2	7
03/10/2013		1		1
04/09/2014	1			1
10/11/2014	2			2
11/11/2014			1	1
21/11/2014	1			1
03/12/2014			1	1
ENSAMBLE LED		3		3
07/08/2013		2		2
20/08/2013		1		1
ENSAMBLE RI 1		1	1	2
07/08/2013		1		1
09/09/2014			1	1
ENSAMBLE RI 2	1	1	2	4
03/09/2013		1		1
17/09/2014			1	1
24/09/2014			1	1
15/10/2014	1			1
ENSAMBLE RI 3	2	1		3
20/08/2013		1		1
11/11/2014	1			1
16/03/2015	1			1
ENSAMBLE RI 4		5	1	6
07/08/2013		1		1
19/08/2013		2		2
03/10/2013		1		1
08/10/2013		1		1
08/09/2014			1	1

AREAS	PLAZO FIJO 1(PRUEBA)	PLAZO FIJO 2	PLAZO FIJO SIN PRUEBA	Total general
ESTRUCTURA DE PRODUCTO	1			1
23/02/2015	1			1
EVAPORADORES		4		4
20/08/2013		1		1
12/09/2013		2		2
03/10/2013		1		1
FACTURACION			1	1
07/10/2014			1	1
FORMACION DE PUERTAS 1	4			4
16/01/2015	1			1
21/01/2015	2			2
04/02/2015	1			1
GALVANIZADO 1			2	2
08/09/2014			1	1
05/11/2014			1	1
GESTION DE DESEMPEÑO 1	1			1
17/11/2014	1			1
IMAGEN Y COMUNICACION	2			2
25/11/2014	1			1
17/04/2015	1			1
IMPORTACIONES	1	1	1	3
03/10/2013		1		1
04/11/2014	1			1
04/05/2015			1	1
INGENIERIA DE METODOS Y PROYECTOS		1		1
08/05/2014		1		1
INSPECCION Y ENSAYO CH	1			1
15/12/2014	1			1
INYECCION DE PLASTICOS 1	1	4	1	6
22/08/2013		1		1
10/09/2013		1		1
19/09/2013		1		1
10/10/2013		1		1
05/11/2014	1			1
07/11/2014			1	1

AREAS	PLAZO FIJO 1(PRUEBA)	PLAZO FIJO 2	PLAZO FIJO SIN PRUEBA	Total general
INYECCION DE PLASTICOS 2		1	1	2
06/08/2013		1		1
05/12/2014			1	1
LABORATORIO PRODUCTO IMPORTADO	1			1
06/10/2014	1			1
LABORATORIOS	1			1
19/01/2015	1			1
LOGISTICA DE EXPORTACIONES	1		1	2
18/11/2014			1	1
22/12/2014	1			1
MANTENIMIENTO	1			1
01/05/2015	1			1
MATRICERIA 1	1			1
09/09/2014	1			1
MERCADEO	1			1
08/04/2015	1			1
METALMECANICA 1	11	2	3	16
03/10/2013		2		2
16/09/2014			1	1
08/10/2014	1			1
24/10/2014	1		2	3
27/10/2014	1			1
04/11/2014	2			2
14/11/2014	1			1
05/12/2014	1			1
23/01/2015	4			4
METALMECANICA 2	7	3	2	12
03/10/2013		1		1
08/10/2013		1		1
10/10/2013		1		1
18/09/2014			1	1
07/10/2014	1			1
24/10/2014	3			3
27/10/2014	1			1
13/11/2014			1	1
23/01/2015	1			1
04/02/2015	1			1

AREAS	PLAZO FIJO 1(PRUEBA)	PLAZO FIJO 2	PLAZO FIJO SIN PRUEBA	Total general
METALMECANICA 3	13	2	4	19
03/10/2013		1		1
22/10/2013		1		1
15/09/2014			1	1
17/09/2014	1			1
18/09/2014	1			1
26/09/2014	1		1	2
06/10/2014			1	1
24/10/2014	2			2
27/10/2014	2			2
11/11/2014			1	1
17/11/2014	2			2
23/01/2015	4			4
METALMECANICA PYP	12	4	4	20
06/08/2013		1		1
19/08/2013		2		2
10/02/2014		1		1
10/09/2014	1			1
12/09/2014			1	1
15/09/2014	1			1
16/09/2014	1			1
07/10/2014	1			1
05/11/2014	1		1	2
12/11/2014	1			1
13/11/2014			1	1
17/11/2014	1			1
03/12/2014	1			1
05/12/2014	1			1
26/01/2015	1			1
04/02/2015	1		1	2
20/04/2015	1			1

AREAS	PLAZO FIJO 1(PRUEBA)	PLAZO FIJO 2	PLAZO FIJO SIN PRUEBA	Total general
23/01/2015	1			1
11/02/2015			1	1
04/03/2015			3	3
18/03/2015	3			3
PRE-ENSAMBLE RI 1	6	4		10
07/08/2013		1		1
19/08/2013		1		1
03/09/2013		1		1
10/10/2013		1		1
18/09/2014	1			1
13/10/2014	2			2
03/12/2014	1			1
06/04/2015	1			1
08/04/2015	1			1
PRE-ENSAMBLE RI 2	6	4		10
19/08/2013		2		2
03/10/2013		1		1
08/08/2014		1		1
08/09/2014	2			2
24/10/2014	1			1
12/11/2014	1			1
03/12/2014	1			1
06/04/2015	1			1
PRE-PUERTAS 1	2	10		12
06/08/2013		1		1
19/08/2013		2		2
20/08/2013		3		3
03/10/2013		2		2
10/10/2013		1		1
24/10/2013		1		1
03/12/2014	2			2

AREAS	PLAZO FIJO 1(PRUEBA)	PLAZO FIJO 2	PLAZO FIJO SIN PRUEBA	Total general
POLIURETANO 2	9	7	3	19
19/08/2013		1		1
03/09/2013		2		2
03/10/2013		1		1
08/10/2013		1		1
15/10/2013		1		1
22/10/2013		1		1
10/09/2014	2			2
16/09/2014			1	1
22/09/2014			1	1
23/09/2014			1	1
08/10/2014	2			2
15/10/2014	1			1
20/10/2014	1			1
12/11/2014	1			1
17/11/2014	1			1
12/12/2014	1			1
PRE-ENSAMBLE CH 1	9	1	6	16
22/08/2013		1		1
11/09/2014			1	1
22/09/2014			1	1
23/09/2014			1	1
27/10/2014	3			3
04/11/2014	1			1
05/11/2014	1			1
07/11/2014	1			1
12/11/2014	1			1
13/11/2014	1			1
11/02/2015			3	3
20/03/2015	1			1
PRE-ENSAMBLE CH 2	12	1	4	17
08/10/2013		1		1
04/09/2014	1			1
09/09/2014	1			1
24/10/2014	1			1
04/11/2014	2			2
10/11/2014	1			1
03/12/2014	1			1

AREAS	PLAZO FIJO 1(PRUEBA)	PLAZO FIJO 2	PLAZO FIJO SIN PRUEBA	Total general
PRE-PUERTAS 2	2	5	1	8
06/08/2013		1		1
07/08/2013		1		1
19/08/2013		1		1
03/10/2013		2		2
24/09/2014	1			1
06/10/2014	1			1
20/10/2014			1	1
PROYECTOS INSTITUCIONALES	1		1	2
23/02/2015			1	1
15/04/2015	1			1
PROYECTOS MECANICOS Y SISTEMAS DE AUTOMATIZACION	1			1
20/04/2015	1			1
RECLUTAMIENTO Y SELECCION	1			1
19/02/2015	1			1
RELACIONES HUMANAS Y BIENESTAR SOCIAL	1			1
21/10/2014	1			1
SERVICIO POST VENTA		1		1
13/05/2014		1		1
SISTEMAS DE COMBUSTION	3	1	2	6
03/09/2013		1		1
04/09/2014			1	1
08/09/2014	1			1
12/11/2014	1			1
13/11/2014	1			1
04/03/2015			1	1
SISTEMAS INTEGRADOS Y CIRCULOS DE SUPERACION	1		1	2
12/01/2015			1	1
23/01/2015	1			1
SOFTWARE			1	1
08/09/2014			1	1
TALLER CONSTRUCCIONES		1	2	3
15/10/2013		1		1
07/01/2015			2	2

AREAS	PLAZO FIJO 1(PRUEBA)	PLAZO FIJO 2	PLAZO FIJO SIN PRUEBA	Total general
TALLER MECANICO	2			2
10/09/2014	1			1
12/11/2014	1			1
TERMOFORMADO 1		1		1
15/10/2013		1		1
TERMOFORMADO 2	1	1		2
05/09/2013		1		1
08/10/2014	1			1
TRADE MARKETING	1			1
19/02/2015	1			1
UNIDAD ECONOMICA DE COSTOS	2			2
05/11/2014	1			1
13/11/2014	1			1
VENTAS AUSTRO		1		1
01/04/2015		1		1
VENTAS CUENCA 1			2	2
01/04/2015			1	1
06/04/2015			1	1
Total general	218	120	85	423

A continuación se adjunta las encuestas aplicadas con sus respectivos análisis.

3.2.2.1. Análisis e interpretación de la Encuestas

PREGUNTA # 1

#	PREGUNTA	SI	No	Falta de información	Falta de interés	Falta de difusión	TOTAL DE ENCUESTADOS
1.	¿Conoce usted sobre los cambios introducidos en la legislación laboral?	128	74	45	10	31	202
	%	63%	37%				

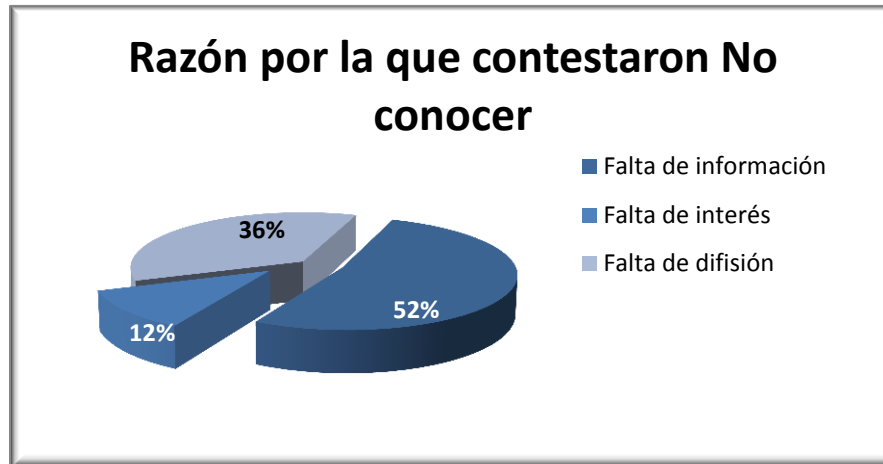
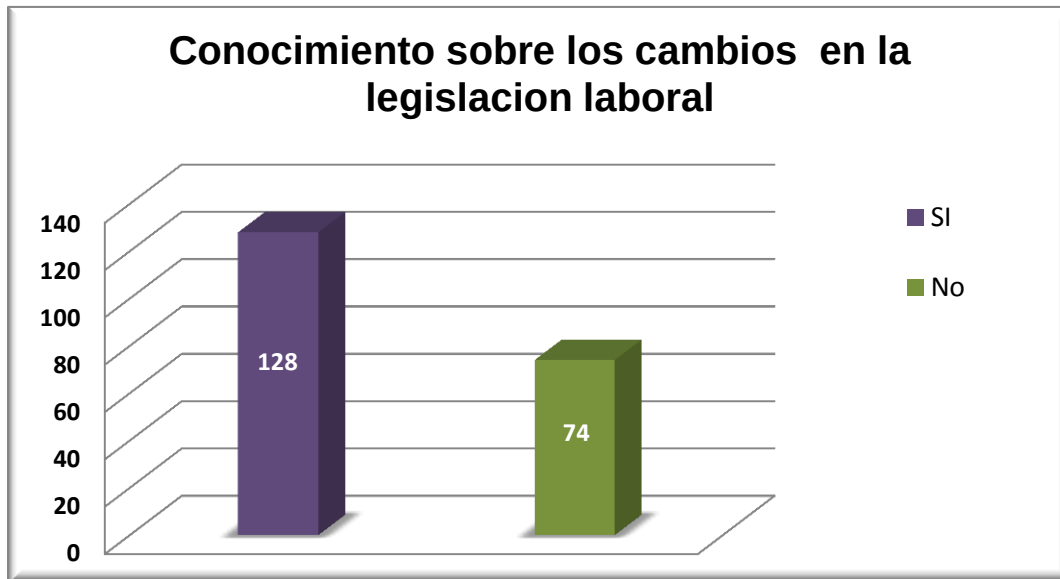


Gráfico: # 10
Fuente: Autor

Interpretación:

Conforme a esta pregunta, podemos observar que el 63% de las personas encuestadas conocen sobre los cambios que se han realizado en la legislación laboral; sin embargo del 37% de personas que no conocen en su mayoría la falta de información ha sido uno de los motivos principales de su falta de conocimiento; no obstante suponiendo que este es un cambio importante se observa que las personas no demuestran un interés completo.

PREGUNTA # 2

#	PREGUNTA	Negación	Mayor compromiso	Inseguridad	Miedo	TOTAL DE ENCUESTADOS
2.	¿Qué tipo de emociones se presentó en usted el momento de conocer sobre la eliminación del contrato a plazo fijo?	30	116	38	18	202
	%	15%	57%	19%	9%	100,0%

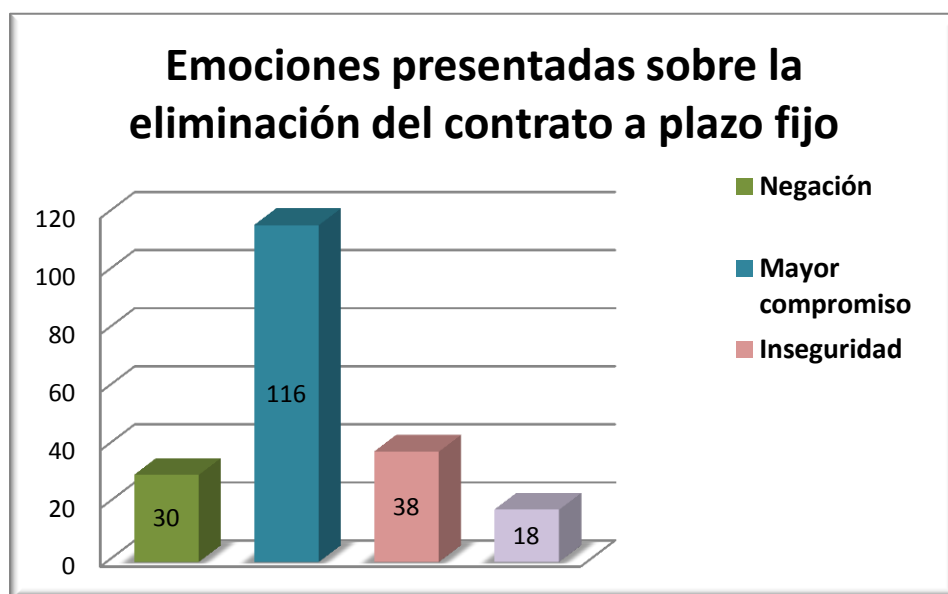


Gráfico: # 11
Fuente: Autor

Interpretación:

Las emociones son reacciones psicofisiológicas que representan modos de adaptación a ciertos estímulos del hombre cuando percibe un objeto, persona,

lugar, recuerdo importante o en éste caso un suceso. En este sentido las personas al conocer sobre la eliminación del contrato a plazo fijo, el 57% de las personas experimentaron o reaccionaron con mayor compromiso hacia sus funciones. Por otro lado el 9% experimento miedo, por lo que se puede interpretar que las personas prefieren generar mayor valor a su trabajo a fin de no generar temor.

PREGUNTA # 3

#	PREGUNTA	Proteger a los Empleados	Proteger al Empleador	Mayor estabilidad laboral	Generar mayor desempeño	TOTAL DE ENCUESTADOS
3.	¿Está de acuerdo en que esta nueva reforma fue considerada para:	79	28	63	32	202
	%	39%	14%	31%	16%	100,0%

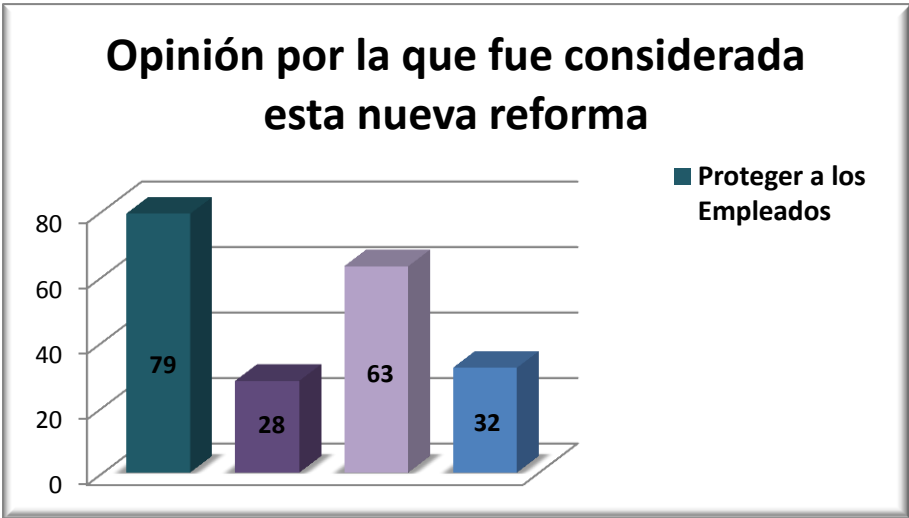


Gráfico: #12
Fuente: Autor

Interpretación.

La eliminación del contrato a plazo fijo a generado varias reacciones por parte del empleado y empleador; sin embargo en su mayoría considera que esta implementación está beneficiada hacia el empleado, ya que el 39% y el 31% manifiestan que esta eliminación del contrato a plazo fijo protege al empleado, dando mayor estabilidad laboral, en donde la máxima aspiración de los trabajadores es que no los despidan. Así mismo se puede interpretar que en este caso el empleador tendrá que asumir los mayores riesgos.

PREGUNTA # 4

#	PREGUNTA	Muy excesiva	Poco excesiva	Considerable	No existe protección	TOTAL DE ENCUESTADOS
4.	¿Cómo considera usted que la eliminación del contrato a plazo fijo protegen a los trabajadores?	49	21	100	32	202
	%	24%	10%	50%	16%	100,0%



Gráfico: #13
Fuente: Autor

Interpretación:

Considerando que esta nueva reforma fue implementada para proteger a los empleados, en su mayoría, es decir el 100% de los encuestados, consideran que los protege en forma considerable, pudiendo existir otros motivos más relevantes que atañen a la estabilidad laboral, como el mayor desempeño laboral, siendo tal vez relevante su protección solo con el tipo de contrato.

PREGUNTA # 5

#	PREGUNTA	Mucho tiempo	Tiempo suficiente	Muy poco tiempo	TOTAL DE ENCUESTADOS
5.	¿Usted considera que el periodo de prueba de 90 días en la relación laboral, es un tiempo suficiente para dar a conocer las capacidades del empleado?	16	148	38	202
	%	8%	73%	19%	100%

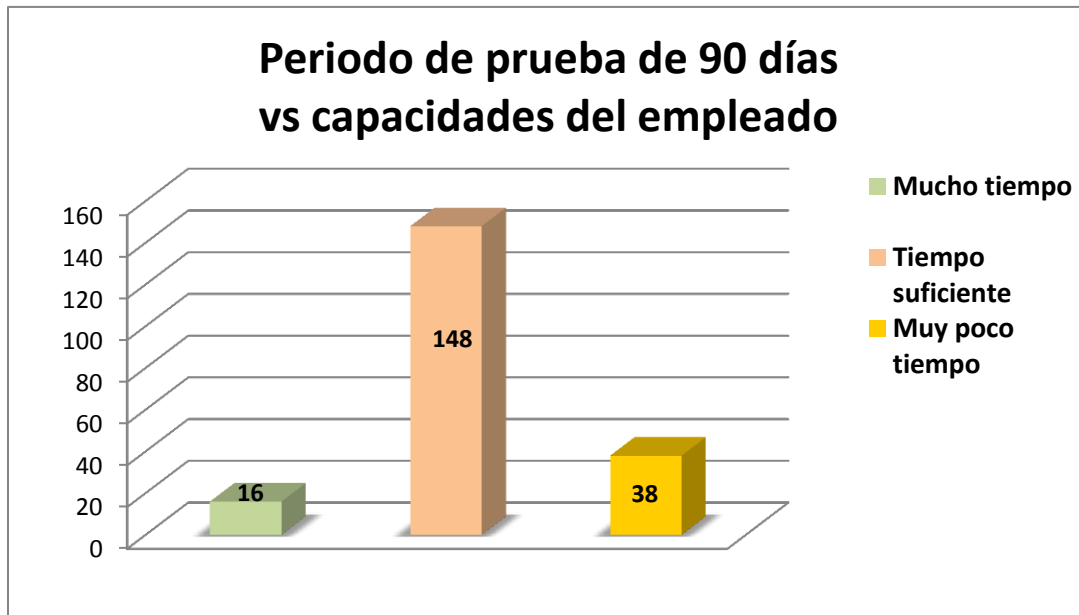


Gráfico: #14
Fuente: Autor

Interpretación:

Todo contrato de trabajo contempla un periodo de prueba, el cual tiene como objetivo que las partes conozcan sus cualidades y condiciones, y se evalúen entre sí, para luego determinar la conveniencia o no de continuar con el contrato de trabajo. En este caso el 73% de los encuestados, que corresponden a la mayoría, consideran que el tiempo suficiente para adaptarse en un puesto trabajo es de 90 días, dando como consecuencia que el empleador tiene un tiempo suficiente para conocer la aptitudes de la persona en su puesto de trabajo.

PREGUNTA # 6

#	PREGUNTA	Totalmente de acuerdo	En forma considerable(influyen otros aspectos)	En desacuerdo	TOTAL DE ENCUESTADOS
6.	¿Considera que la motivación del empleado en el puesto de trabajo depende del tipo de contrato que mantiene con la Empresa?	68	105	29	202
	%	34%	52%	14%	100%

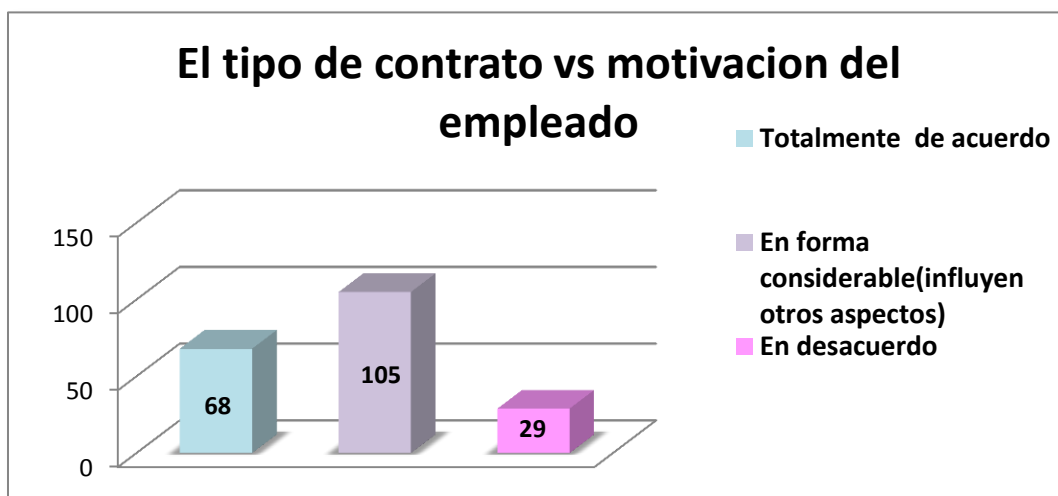


Gráfico: #15
Fuente: Autor

Interpretación:

La motivación laboral dependerá en gran medida de cómo la persona se auto estimule, y cómo lo estimule el medio. De acuerdo a esto se puede considerar que el 52% de las personas encuestadas piensan que la motivación no depende del

tipo de contrato que mantengan, sino de otros aspectos más relevantes que puede hacer de su trabajo más eficiente y puedan conseguir un objetivo o meta deseada, sabiendo que la clase de motivación obtenida depende en gran medida de cómo es la personalidad del individuo y de que obtendrá la motivación necesaria para salir adelante ante la adversidad, como en éste caso los cambios en la reforma del Código Laboral.

PREGUNTA # 7

#	PREGUNTA	Totalmente de acuerdo	En forma considerable	En desacuerdo	TOTAL DE ENCUESTADOS
7.	¿Considera usted que la eliminación del contrato a plazo fijo, amenaza la estabilidad laboral?	88	72	42	202
	%	44%	36%	21%	100%

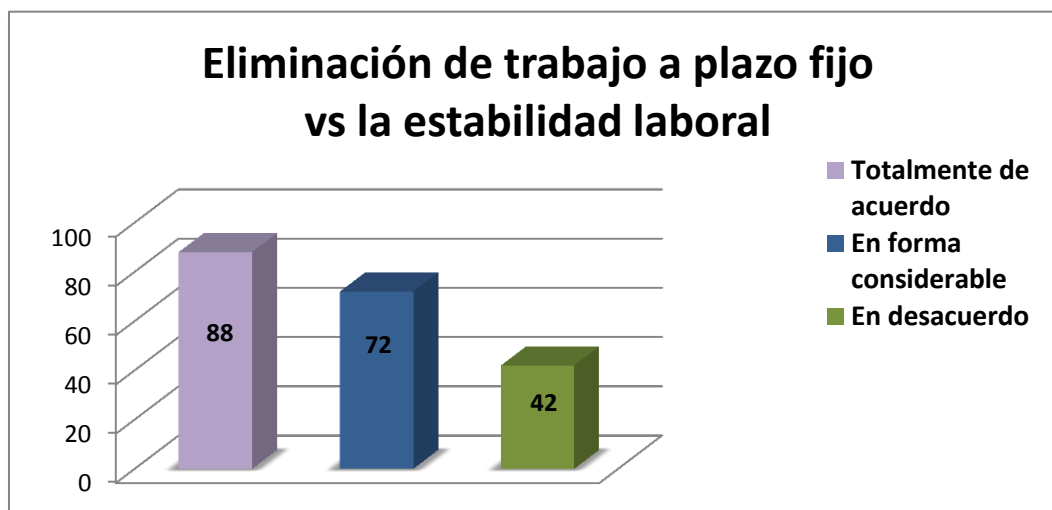


Gráfico: #16
Fuente: Autor

Interpretación:

Conforme a ésta pregunta el 44% de los encuestados, que corresponde a la mayoría, consideran que la eliminación del contrato a plazo fijo amenaza la estabilidad laboral; de acuerdo a esto se puede observar que los cambios producidos en la nueva reforma del Código laboral ha causado una inestabilidad a los trabajadores, porque saben que, en su gran mayoría, llega el año, les anticipan, les dan el desahucio y termina el contrato, pudiendo ser esto un perjuicio a los derechos de los trabajadores porque no se garantiza plenamente su estabilidad.

PREGUNTA # 8

#	PREGUNTA	Totalmente de acuerdo	En forma considerable	En desacuerdo	TOTAL DE ENCUESTADOS
8.	¿Considera que el contrato a plazo fijo daba mayor oportunidad para conocer a la persona en su puesto de trabajo?	93	85	24	202
	%	46%	42%	12%	100%

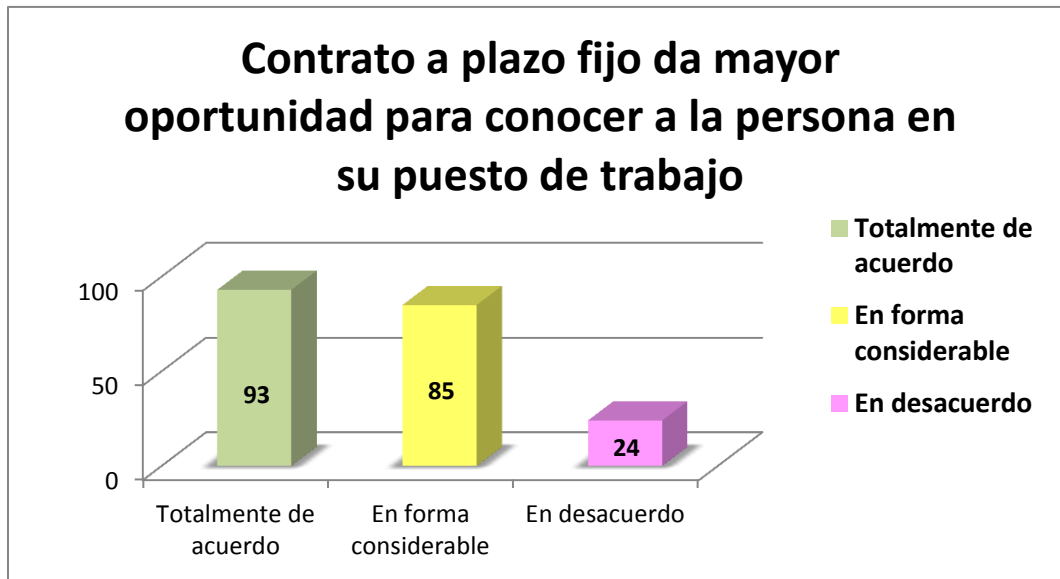


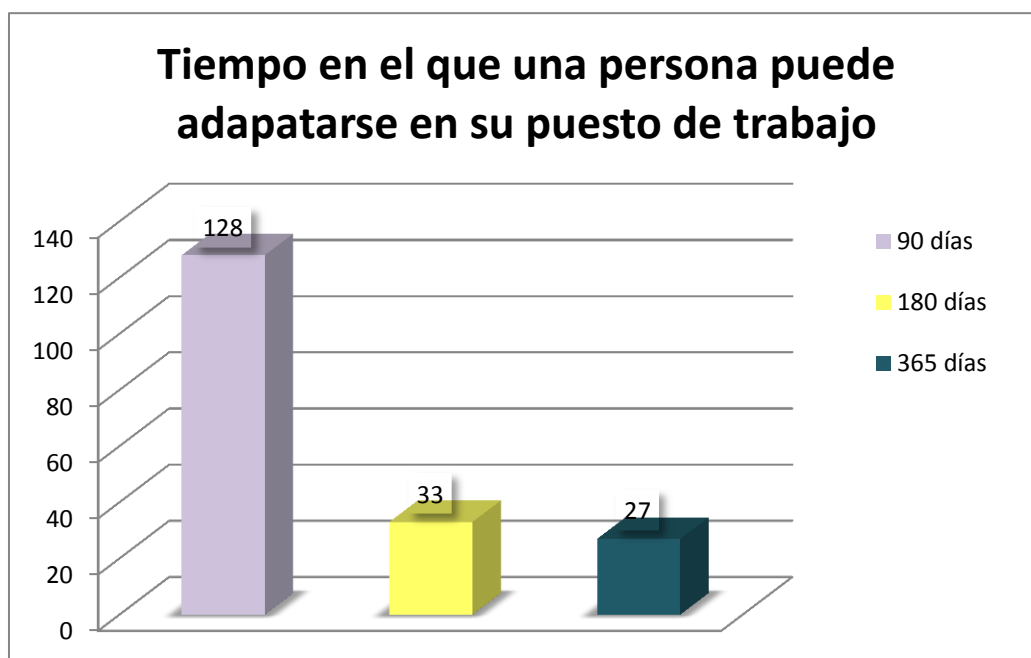
Gráfico: #17
Fuente: Autor

Interpretación:

Un 46% de las personas encuestadas consideran que el contrato a plazo fijo daba mayor oportunidad para conocer a la persona en su puesto de trabajo, esto en base a que luego de los 90 días, el empleado tenía 9 meses más para poder explorar todo su potencial y exponer todas sus cualidades para desempeñar adecuadamente su trabajo de forma más confiable. Sin embargo un porcentaje también equivalente a la mayoría que es el 42% piensan que en este tiempo puede conocerse a la persona en forma considerable, ya que depende de la facilidad de aprendizaje e interacción con el entorno que mantenga la persona para poder adaptarse de una manera más rápida.

PREGUNTA # 9

#	PREGUNTA	90 días	180 días	365 días	Otro	30 días	60 días	TOTAL DE ENCUESTADOS
9.	¿En qué tiempo considera usted que la persona llega a adaptarse en su puesto de trabajo, pudiendo desempeñar de forma individual sus funciones? (período de prueba).	128	33	27	14	7	7	202
	%	63%	16%	13%	7%			100%



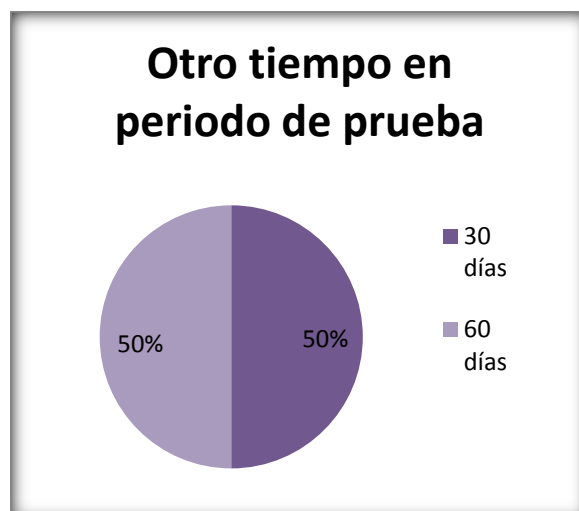


Gráfico: #18
Fuente. Autor

Interpretación:

Teniendo en cuenta que todo tipo de contrato tiene dentro de sus cláusulas el periodo de prueba, es importante conocer que en su mayoría, es decir el 63% de personas consideran que el tiempo de 90 días como periodo de prueba, es un periodo considerable para que la persona pueda adaptarse a su puesto de trabajo, y así poder desempeñar sus funciones de manera independiente.

PREGUNTA # 10

#	PREGUNTA	Totalmente de acuerdo	En forma considerable	En desacuerdo	TOTAL DE ENCUESTADOS
10	¿Considera que con el contrato indefinido disminuye la rotación del personal en la empresa?	73	76	53	202
	%	36%	38%	26%	100%

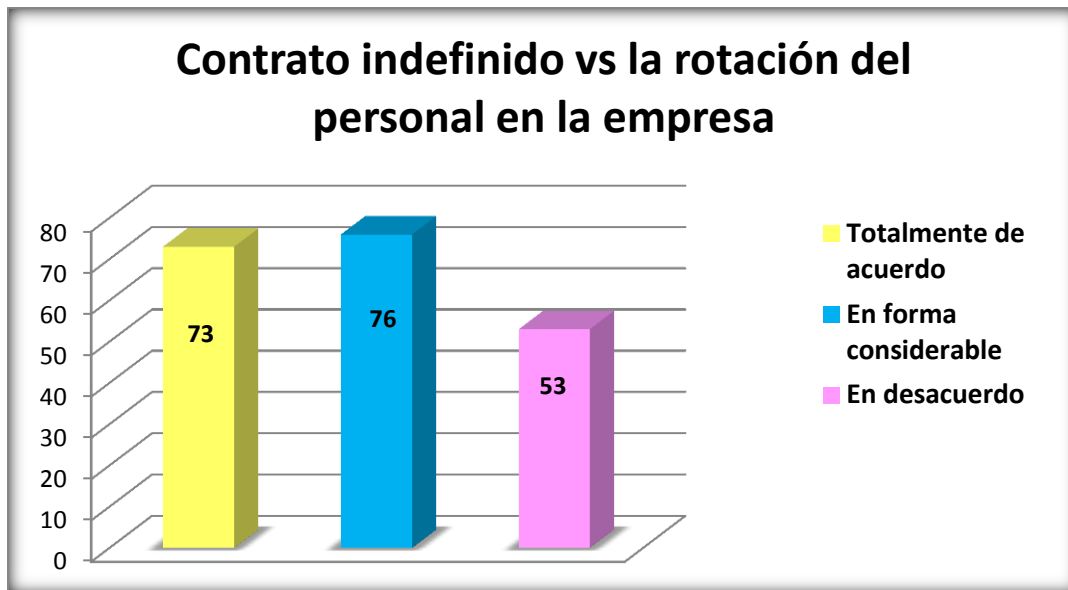


Gráfico: #19
Fuente: Autor

Interpretación:

La rotación del personal es primordial para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, y para tener dicho control es indispensable vincular los intereses de los trabajadores con los objetivos de la empresa y que garantice la satisfacción del empleado. En base a esto existe un 38% de personas que consideran que el contrato indefinido disminuye en forma considerable la rotación del personal, ya que va a depender en su totalidad del desempeño de la persona en su puesto de trabajo, ya que con el contrato indefinido el empleador tendrá trabajadores estables, pero así mismo podrá existir mayor rotación por aumentar los despidos durante los primeros 90 días de prueba.

Conclusiones

A efectos de conclusión considero que esta investigación ha sido relevante para poder considerar los efectos que causan en especial a los trabajadores la eliminación del contrato a plazo fijo, en donde a partir del día 91, luego del período de prueba de 90 días, se convertirán en contratos de tiempo indefinido.

Tanto el empleado como el empleador defienden sus posturas, pero en su mayoría se puede observar que se favorece a los trabajadores, pues reivindica su derecho a la estabilidad protegiendo al empleado, ya que comúnmente se mantenía los trabajadores durante 3 meses o 1 año, y que esto posiblemente podía afectar psicológicamente a los empleados, es por ello que en su mayoría afirman que el tiempo de 90 días es un tiempo suficiente para conocer al empleado en su puesto de trabajo, asegurando luego una estabilidad laboral, ya que en este tiempo el empleado podrá mostrar todas sus aptitudes para desempeñar sus funciones de forma independiente.

Por otro lado las empresas o industrias estaría menos dispuestos a asumir el riesgo de contratar por tiempo indefinido a una persona, por lo que se terminaría los contratos antes de los 90 días, en este sentido los trabajadores encuestados consideran que amenazaría la estabilidad laboral, ya que los empleadores se abstendrían de contratar personal nuevo cada vez y por lo tanto se disminuiría también la rotación del personal, en consideración a las encuestas.

Por último se puede considerar que la motivación del empleado en su puesto de trabajo, no sólo depende del tipo de contrato que mantenga, sino de otros aspectos como el ambiente laboral, desarrollo de personal, e incentivos.

Finamente se puede establecer que la eliminación del contrato a plazo fijo ha generado mayor compromiso de los trabajadores al considerar que de ello depende su estabilidad laboral.

Recomendaciones:

- A pesar de que la reforma implantada genera mayor estabilidad al trabajador, la misma da menor oportunidad al empleador para conocer a profundidad su desempeño de acuerdo a sus aptitudes, es por ello que en la actualidad las técnicas de reclutamiento, selección de personal y evaluación de desempeño deben jugar un papel primordial durante para la contratación del nuevo personal, por ello es recomendable que pueda implementarse herramientas óptimas para poder validar eficientemente que el personal contratado sea el adecuado de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos, sin dejar de lado lo fundamental de las personas que es la actitud.
- Las selección del personal deben ser más subjetivas determinando los requerimientos de los recursos humanos, ampliando las fuentes más efectivas que permitan llegar a candidatos idóneos, y evaluando la aptitud y actitud para el trabajo, para ello es necesario utilizar una serie de técnicas (entrevista, pruebas psicotécnicas, exámenes pre ocupacionales, record judicial y policial, etc.) que ayuden a realizar un proceso de selección idóneo.
- Los procesos de evaluación deben ser realizados con mayor frecuencia, de modo que comprometa al jefe directo a realizar una evaluación objetiva de acuerdo al desempeño del trabajador para poder contar con personal con liderazgo y excelencia.

Bibliografía:

Obtenido de <http://www.definicionabc.com/social/remuneracion.php>

Diccionario Jurídico Elemental Cabanellas. (1979). Buenos Aires, Argentina: Heliasta SRL.

Código Civil Ecuatoriano, pág. 243. (2009). Quito: Corporaciones de Estudios y Publicaciones.

Información clave para la toma de decisiones. (2012). *ANTZ NEWSLETTER*, 1-3.

Alfonso, G. M. (s.f.). "*Curso de Derecho del Trabajo*", pág. 302. Barcelona: Ariel.

Alles, M. (2006). *Selección de Competencias, en contextos de alto desempeño*. Buenos Aires: Granica.

Alles, M. A. (2007). *Selección por Competencias*. Buenos Aires: Granica.

Alles, M. A. (2007). *Selección por Competencias*. Buenos Aires: Granica.

Alles, M. A. (2007). *Selección por Competencias, pág. 299*. Buenos Aires: Granica.

Bailón, R. (2004). *Legislación Laboral*. México.

Barreiro, P. L., & Puerto Albornoz, J. (2011). Población y muestra. Técnicas de muestreo. *Management Mathematics for european school*, 1-32.

Berrezueta, I. H. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar*. Quito: Asamblea Nacional.

Caballas, G. (s.f.). *Contrato de Trabajo, pag. 84*. Buenos Aires: Omeba.

Cabrera, F. A. (1986). *Técnica de Entrevista*. Barcelona: P.P.U.

Cardenas, L., Arciniegas, C., & Rodriguez, M. (2009). Modelo de Intervención en Clima Organizacional. *International Journal Of Psychological Research Vol.2N°2.*, 1-28.

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Lyly Solano Arevalo.

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Lyly Solano Arévalo.

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Lyly Solano Arévalo.

Código de Trabajo, Art. 22. (s.f.). Quito: Legislación Codificada.

Código de Trabajo, Art. 23. (s.f.). Quito.

Código de Trabajo, Art. 24. (s.f.).

Código de Trabajo, Art. 26. (s.f.). Quito.

Código de Trabajo, Art. 27. (s.f.). Quito.

Código de Trabajo, Art. 79. (s.f.). Quito.

Contreras, F. F., Barbosa, D., & Uribe, A. F. (2010). Estilo de Liderazgo, Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas, Investigación y Reflexión.*, 1-27.

De la Cuenca, L. M. (1992). *Introducción al Derecho al Trabajo*, pág. 291. Bogotá.

De Lucía Anntoinette y Lepsinger, R. (s.f.). *The Art and Science of Competency Models*. 2001: Jossey - Bass Pfeiffer.

Diccionario de la Real Academia española de la lengua. (s.f.).

Gale. (s.f.). *"Three Companies Cut Turnover with Test"*, Pág 66.

Gonzalez Charry, G. (1985). *"Tratado de Derecho del Trabajo"*, pág.139. Bogotá -Colombia: El Foro de Justicia.

Great Place To Work. (2013). *Informe de Valoración de Clima Laboral y Cultura Organizacional del Ministerio del Interior*. Quito, Ecuador.

Guzman, D. A. (s.f.). *Tratados del Derecho*. Lara Estudios.

Hurtado, J. P. (2005). *Vocabulario de Economía Política, Enciclopedia y Biblioteca Multimedia Virtual*. Malaga- España.

Lázaro, A. y. (1987). *La Entrevista*. Madrid.

Manuar. (2003).

Martha Alic2007ia Alles, p. 2. (2007). *Selección por Competencias*. Buenos Aires: Granica.

Noe, R. M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*, pág. 168. México: Pearson.

Noe, R. W. (2005). *Administración de Recursos Humanos*, pág. 181. México: Pearson.

Peralta, A. A. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y Clima Organizacional. *Ingeniare, Revista Chilena de ingeniería.*, 1-25.

Pérez, A. M. (2013). Propuesta de instrumento para el estudio de Clima Organizacional. *Correo Científico médico CCM Vol.12 N°3*, 1-18.

Pérez, A. S. (2013). Clima Organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organizacional. *Revista Cubana de Salud Pública*, 10.

- R. Wayne Mondy, R. M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- R. Wayne Mondy, R. M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*, pág. 4. México: Pearson.
- Rodríguez, R. F. (2013). *Derecho Laboral*. Bogotá: Coleccion Investigaciones.
- Rueda, F. J. (2012). Construcción y validación de una medida de Clima Organizacional. *Diversitas. Perspectivas en Psicología*, 1-15.
- Ruiz, M. L. (2001). *La Reforma en América Latina, un análisis comparativo*, pag. 12. Ginebra: OIT.
- Salazar Estrada José Guadalupe; Guerrero Pupo Julio Cristobal; Machado Rodriguez Yadira Bárbara; Cañedo Andalia Rubén. (2009). Clima y Cultura Organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED V.20 N4 Ciudad de la Habana*, 10.
- Salvá, A. R., Alvarez Pérez, A., Soza Coranzo, I., Pol de Vos, Bonet, M., Gorbea, y otros. (2010). Inventario del Clima Organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo V. 48 N°2. *Revista pedagógica V. 48 N°2*, 1-25.
- Seade, D. M. (2012). *Práctica Laboral*. Cuenca: CARPOL.
- Seade, D. M. (2012). *Práctica Laboral*. Cuenca: CARPOL.
- Seade, D. M. (2012). *Práctica Laboral*. Cuenca: Carpol.
- Shein, E. (s.f.). *Psicología de la Organización*, cap.6.
- Silva, F. y. (1979). *La Entrevista*. Valencia: Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación.
- Telégrafo, E. (27 de Abril de 2015). LA OIT PIDE A LOS GOBIERNOS TERMINAR CON PRECARIEDAD LABORAL. *Al menos 600.000 ecuatorianos trabajan bajo un contrato a plazo fijo*.
- Tipos de Encuestas*. (s.f.). Obtenido de <http://www.tiposde.org/escolares/123-tipos-de-encuestas/>.
- Tipos de Entrevista*. (s.f.). Obtenido de <http://www.tiposde.org/general/32-tipos-de-entrevista/>.
- Verdú, F. J., & Ramos López, J. (2012). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de gestión de Recursos Humanos sobre el Clima Organizacional de Innovación. *Revista de Psicología del trabajo y de la organización*, 1-26.
- Visuata. (1989).

ANEXOS

ENCUESTA

En la actualidad se han realizado reformas importantes al Código de Trabajo, y una de las figuras relevantes es la eliminación del contrato a plazo fijo, desde el 20 de mayo de 2015, que a su vez extingue la figura del contrato a plazo fijo.

De acuerdo a ello, esto es un estudio de opinión, cuyos resultados serán totalmente confidenciales.

1. Conoce usted sobre los cambios introducidos en la legislación ecuatoriana?

Si ☐

No ☐ Porque? Falta de información ☐

Falta de interés ☐

Falta de difusión ☐

2. Qué tipo de emociones se presentó en usted el momento de conocer sobre la eliminación del contrato a plazo fijo?

1. Negación (desprendimiento de lo que está pasando) ☐

2 Mayor compromiso, rendimiento ☐

3 Inseguridad ☐

4. Miedo ☐

3. Esta de acuerdo en que esta nueva reforma fue considerada para:

1. Proteger a los Empleados ☐

2. Proteger al Empleador ☐

3. Mayor estabilidad laboral ☐

4. Generar mayor desempeño laboral

☐

4 Como considera Ud. que la eliminación del contrato a plazo fijo protegen a los trabajadores?

1. Muy excesiva

☐

2 Considerable

☐

3. Poco excesiva

☐

4. No existe protección

☐

5 Usted considera que el periodo de prueba de 90 días en la relación laboral es un tiempo suficiente para dar a conocer las capacidades del empleado?

1. Mucho tiempo

☐

2. Tiempo suficiente

☐

3. Muy poco tiempo

☐

6 Considera que la motivación del empleado en el puesto de trabajo depende del tipo de contrato que mantiene con la Empresa?

1. Totalmente de acuerdo

☐

2. En forma considerable (influyen otros aspectos)

☐

3. En desacuerdo

☐

7 Considera usted que la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo amenaza la estabilidad laboral?

1. Totalmente de acuerdo ☐

2. En forma considerable ☐

3. No influye ☐

8 Considera que el contrato a plazo fijo daba mayor oportunidad para conocer a la persona en su puesto de trabajo? (analizar integralmente al potencial trabajador antes de contratarlo de forma indefinida)

1. Totalmente de acuerdo ☐

2. En forma considerable ☐

3. En desacuerdo ☐

9. En qué tiempo considera usted que la persona llega a adaptarse en su puesto de trabajo, pudiendo desempeñar de forma individual sus funciones? (periodo de prueba)

- 90 días
- 180 días
- 365 días
- Otro: _____

10 Considera que con el contrato indefinido disminuye la rotación del personal en la empresa?

1. Totalmente de acuerdo ☐

2. En forma considerable ☐

3. En desacuerdo ☐