



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE LAS NORMATIVAS LABORALES
VIGENTES PARA MEJORAR LAS RELACIONES ENTRE GRUPOS DE
ATENCIÓN PRIORITARIA E INSTITUCIONES EMPLEADORAS

ASTUDILLO TORRES CLAUDIA BELEN
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA
2018



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE LAS NORMATIVAS
LABORALES VIGENTES PARA MEJORAR LAS RELACIONES
ENTRE GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA E INSTITUCIONES
EMPLEADORAS

ASTUDILLO TORRES CLAUDIA BELEN
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA
2018



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

EXAMEN COMPLEXIVO

PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE LAS NORMATIVAS LABORALES VIGENTES
PARA MEJORAR LAS RELACIONES ENTRE GRUPOS DE ATENCIÓN
PRIORITARIA E INSTITUCIONES EMPLEADORAS

ASTUDILLO TORRES CLAUDIA BELEN
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

VERA ARAGONES PEDRO WILFRIDO

MACHALA, 15 DE ENERO DE 2018

MACHALA
15 de enero de 2018

Nota de aceptación:

Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE LAS NORMATIVAS LABORALES VIGENTES PARA MEJORAR LAS RELACIONES ENTRE GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA E INSTITUCIONES EMPLEADORAS, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



VERA ARAGONES PEDRO WILFRIDO
0704209652
TUTOR - ESPECIALISTA 1



CORDOVA AGUILAR JHONNY MARLON
0704029750
ESPECIALISTA 2



ZAMBRANO SINCHE KAREM PAOLA
0703390799
ESPECIALISTA 3

Fecha de impresión: jueves 25 de enero de 2018 - 11:51

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Plan de capacitación sobre las normativas laborales vigentes para mejorar las relaciones entre grupos de atención prioritaria e instituciones empleadoras.docx (D34175110)
Submitted: 12/22/2017 5:28:00 PM
Submitted By: castudillo_est@utmachala.edu.ec
Significance: 3 %

Sources included in the report:

Tesis de Magda Amarilis Tircio Alfonzo.docx (D16738040)
solo-introduccion-1.docx (D21847862)

Instances where selected sources appear:

2

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

La que suscribe, ASTUDILLO TORRES CLAUDIA BELEN, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE LAS NORMATIVAS LABORALES VIGENTES PARA MEJORAR LAS RELACIONES ENTRE GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA E INSTITUCIONES EMPLEADORAS, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 15 de enero de 2018



ASTUDILLO TORRES CLAUDIA BELEN
0705507051

DEDICATORIA

El presente constructo teórico está dedicado de manera especial a Dios, quien ha irradiado de fe y fortaleza cada día de mi existencia, iluminando mi mente durante el desarrollo de este trabajo, permitiendo interiorizar en todo instante conocimientos que han aportado a la continua construcción de mi perfil profesional, con valores y principios éticos.

A mis padres, esposo e hija, quienes desde siempre han constituido un pilar fundamental en mi vida, dotándola del arraigo necesario para continuar cada día con más ahínco y esmero, contribuyendo al exitoso culmino del siguiente trabajo de titulación.

RESUMEN

Es consigna estatal auspiciar la equidad de oportunidades en la sociedad, de manera particular para quienes constitucionalmente son reconocidos como grupos de atención prioritaria, que en concordancia con el artículo 35 de la Carta Magna del Ecuador y el objetivo 1 del Plan Nacional del Buen Vivir ameritan protección integral y la prevención a cualquier indicio de conculcación de sus garantías sociales siendo el derecho al trabajo conforme a sus necesidades una de las principales aristas para el desarrollo de potencialidades, debiendo ser remunerado acorde a lo establecido en las normativas laborales vigentes. Sin embargo, otra es la realidad para las personas a quienes el desconocimiento de sus beneficios sociales se traduce en demandas salariales hacia instituciones empleadoras tanto públicas como privadas, que vulneran derechos retribuyendo largas horas de trabajo con estipendios mínimos, desencadenando climas organizacionales hostiles, insatisfacción tanto del empleado como del empleador y demás problemas que afectan la cohesión dentro de las instituciones. En el presente constructo teórico se propone como alternativa viable para mejorar las relaciones laborales, la educación informal, mediante estrategias de capacitación continua inherentes a las normativas vigentes que permitan tanto a empleadores como a grupos de atención prioritaria empleados, acatar y hacer goce pleno de sus derechos sin infringir la ley a beneficio personal en ninguno de los dos casos, recurriendo desde el Trabajo Social a técnicas de grupo que harán factible la participación de todos los miembros en la institución para crear condiciones que sirvan de soporte fundamental para actuar responsable y comprometidamente.

Palabras claves: Grupos de atención prioritaria, empleados, instituciones empleadoras, normativas laborales, demandas salariales.

ABSTRACT

It is a state slogan to support the equity of opportunities in the society, in a particular way for those who constitutionally are recognized as groups themselves of priority attention, that in conformity with the article 35 of the Great Letter of the Ecuador and the aim 1 of the National Plan of the Good one To live deserve integral protection and the prevention to any indication of to infringe of his social guarantees being the right to the work in conformity with his needs one of the principal edges for the development of potentials, must be remunerated chord to the established in the labor in force regulations. But other is the reality for of persons to whom the ignorance of his social benefits is translated in wage claims towards institutions employing both public and deprived, which in turn are damaging rights, paying long working hours with minimal pays, unleashing climates organizational hostile, dissatisfaction both of the employee and of the employer and other problems that affect the cohesion inside the institutions. In the present theoretical construct he proposes as viable alternative to improve the labor relations, the informal education, by means of strategies of constant training inherent in the in force regulations that they allow both employers and groups of priority attention used, to respect and to do full possession of his rights without infringing the law to personal benefit in none of two cases, resorting from the Social Work to the utilization of the Method of Group that will make feasible the participation of all the members in the institution to create conditions that use as fundamental support to act responsible and with commitment.

Key words: Groups of priority attention, employees, employing institutions, labour standards, wage claims.

INDICE

PORTADA.....	I
DEDICATORIA.....	II
RESUMEN.....	III
INDICE.....	IV
INTRODUCCIÓN.....	5-6
DESARROLLO.....	7
1. GRUPOS DE ATENCIÓN	
PRIORITARIA.....	7
1.1. Grupos de atención prioritaria según la Constitución de la República del Ecuador.	
.....	7
2. INCLUSIÓN LABORAL A GRUPOS DE ATENCIÓN	
PRIORITARIA.....	8
3. RESPONSABILIDAD SOCIAL	
CORPORATIVA.....	9
3.1. Responsabilidad Social Corporativa con grupos de atención prioritaria.....	10
4. NORMATIVA LABORAL VIGENTE QUE RESPALDA A LOS GRUPOS DE ATENCIÓN	
PRIORITARIA.....	10
5. DEMANDAS SALARIALES DE GRUPOS DE ATENCIÓN	
PRIORITARIA.....	12
6. PLAN DE	
CAPACITACIÓN.....	13
6.1. Importancia de la capacitación continua sobre normativas laborales.....	14
6.2. Matriz Operativa de	
Capacitación.....	15

6.3. Responsabilidad de la ejecución del Plan de Capacitación.....	15
6.4. Empresas Privadas y Entidades Públicas beneficiarias del Plan de Capacitación.....	16
6.5. Cronología de la ejecución.....	17
CONCLUSIONES.....	18
BIBLIOGRAFÍA.....	19

INTRODUCCIÓN

La satisfacción material de los individuos yace en la capacidad y el conjunto de oportunidades para crear los medios necesarios que les permitan vivir de manera digna, lo cual recae sobre el ejercicio laboral y su remuneración mínima, que para algunas personas en la actualidad aún sigue siendo vulnerado, particularizando el caso de los grupos de atención prioritaria de acuerdo a la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en su artículo 35 abarcan “Personas adultas mayores, niños , niñas y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad, personas con enfermedades catastróficas, personas en situación de riesgo, víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos...”(p.18), dando paso a la paradoja entre lo que se dice y se hace.

En ocasiones la desinformación o el simple desconocimiento de las garantías sociales establecidas en constructos legales tales como el Plan Nacional del Buen Vivir, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público, la Ley Orgánica de Seguridad Social, la Ley Orgánica de Discapacidades y otras conexas a la protección de derechos a los grupos de atención prioritaria han propiciado situaciones proclives a la conculcación de derechos de modo específico en el ámbito laboral, muchas empleadoras de diversa razón social proveen estipendios que no retribuyen a carta cabal el esfuerzo y el tiempo invertido por sus trabajadores.

El presente marco teórico se sustenta en la Teoría de la Sociedad del Riesgo de Ulrich Beck, misma que de acuerdo al autor (Galindo, 2015) enfatiza en “la transformación estructural sufrida por el conflicto en las sociedades... y afirma que en ellas actualmente los conflictos sociales ya no se relacionan con el tema de la distribución de la riqueza, sino con la distribución de los riesgos” (p.147). En mención los conflictos sociales que conducen al riesgo trascienden a la distribución del capital y declinan en otros tales como la desigualdad social y la vulneración de derechos.

En este escrito se pretende abordar la importancia de estar ampliamente capacitado en materia de normativas y políticas socio laborales desde el enfoque de Derechos Humanos, no solo para el empleado sino también para el empleador debido a que ambas figuras asumen un rol trascendente hacia el desarrollo y la productividad social, por este motivo su disyuntiva fragmenta las relaciones laborales y la cohesión del clima organizacional, he ahí la trascendente función del profesional en Trabajo Social en materia de restitución de Derechos, quien mediante la gestión asertiva con instituciones pertinentes tales como el Ministerio de Relaciones Laborales, SIL, SETEC o el CONADIS, u otras inherentes, aportarían en gran magnitud al empoderamiento de y la exigibilidad de los mismos.

En este sentido se procede a levantar un esquema teórico intitulado “Plan de capacitación sobre las normativas laborales vigentes para mejorar las relaciones entre grupos de atención prioritaria e instituciones empleadoras”, el tema investigado ha permitido analizar las normativas laborales vigentes para la atención a las demandas salariales que presentan los grupos de atención prioritaria en entidades tanto públicas como privadas, recurriendo al método investigativo bibliográfico - documental, apoyado en el método exegético mediante la sistematización de información formal y oportuna existente en artículos científicos de revistas indexadas y apartados legales.

El objetivo de la investigación estuvo orientado a determinar la importancia de las capacitaciones continuas sobre las normativas laborales vigentes para mejorar las relaciones entre grupos de atención prioritaria e instituciones empleadoras, planteando como propuesta factible la educación informal a través de la instrucción tanto a grupos de atención prioritaria empleados como empleadores en pro de mejoras en las relaciones laborales que muchas veces se ven afectadas por interés comunes, y la poca prevalencia al respeto de las garantías sociales.

DESARROLLO

PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE LAS NORMATIVAS LABORALES VIGENTES PARA MEJORAR LAS RELACIONES ENTRE GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA E INSTITUCIONES EMPLEADORAS

1. GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

Esta denominación es el derivado conceptual del conjunto de individuos en situación de vulnerabilidad, resultante de constantes procesos de exclusión, inequidad y subestimación en diferentes escenarios de desarrollo, tales como salud, educación, trabajo, servicios sociales, y otros (Gairín, 2016). Paralela a esta definición la (Organización Internacional de Normalización, 2009) los define como el “grupo de individuos que comparten características que generan discriminación o circunstancias desfavorables en ámbitos de desarrollo y que propician una carencia de medios para hacer valer sus derechos o disfrutar de las mismas oportunidades que los demás” (p.13)

En este sentido los grupos de atención prioritaria son consecuencia del resarcimiento a la gran deuda histórico- social que han venido heredando las generaciones, la cual ha limitado el pleno desarrollo y la garantía de los estamentos legales que les corresponden, es decir, a través de este apelativo los grupos antes llamados vulnerables, hoy se hacen acreedores a beneficios sociales que los resguardan de manera integral y prioritaria.

1.1. Grupos de atención prioritaria según la Constitución de la República del Ecuador

En correspondencia a los grupos de atención prioritaria la Constitución de la República del Ecuador manifiesta en su artículo 35:

(2008) Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad (p.18).

Lo manifestado en el párrafo anterior se reafirma en el objetivo 1 del (Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021) “el desarrollo inclusivo también implica igual acceso al trabajo en sus diferentes formas, siempre en condiciones dignas y justas...eliminando cualquier posibilidad de precarización laboral” (p.48). La ley es muy clara cuando manifiesta el deseo de eliminar toda brecha de inequidad social, sin embargo el panorama es distinto y los derechos laborales cada vez agudizan su aplicabilidad por intereses individualistas, de este modo resulta ineludible que algunos empleadores cumplan a carta cabal lo que manifiesta la ley.

2. INCLUSIÓN LABORAL A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

El asunto de la inclusión social, es concebida según (Latorre, 2016) como “la participación de todas las personas en actividades comunitarias y sistemas sociales amplios” (p.172). En convergencia (Aguilar, 2017) señala que “la inclusión laboral contribuye a lograr una mayor independencia económica, convirtiéndose en un medio para conseguir una adecuada integración social” (p.4). La inclusión laboral a grupos de atención prioritaria contribuye al bienestar y la mejora en su calidad de vida, permitiéndoles el desarrollo y la realización personal, generalizando la aspiración de igualdad de oportunidades.

Correlativamente autoras como (Quiñones y Senior, 2014) expresan “La inserción laboral de grupos de atención prioritaria debe ser asumida como un verdadero desafío para la gestión institucional a fin de alcanzar un sistema organizacional humanamente justo y empático, no centrado simplemente en el cumplimiento legal de la norma”(p.13). La integración de personas con discapacidad, mujeres embarazadas, adultos mayores, personas con enfermedades catastróficas, y personas privadas de libertad en empresas o instituciones de diversa razón social, forma parte de la responsabilidad social corporativa implícita en la NORMA ISO 26000 y representa un reto colectivo de productividad, a más del auspicio a la aceptación y tolerancia de la diversidad funcional. Una organización tiende al éxito si se rige por un enfoque inclusivo y participativo que garantice la igualdad de oportunidades.

3. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

En base a lo manifestado por (Sánchez, 2013) “la responsabilidad social corporativa es definida como el impacto del accionar empresarial en la colectividad social, que permite evaluar si la entidad, como actor de la renta social del consumo, asume fehacientemente una política corporativa socialmente consecuente”(p.61), en otras palabras la Responsabilidad Social es la concienciación de la actividad productiva sobre sus consecuencias en la sociedad, a través de la difusión de acciones y políticas referentes no solo a la sostenibilidad ambiental sino también al capital humano, siendo este último un factor determinante del cumplimiento empresarial socialmente responsable, con esta definición coincide la (Organización Internacional de Normalización, 2009) sustentando que “La característica medular de la responsabilidad social es la voluntad de las empresas de considerar derivados sociales y ambientales de sus acciones y decisiones para asumir los impactos de las mismas en la sociedad”(p.17.)

3.1. Responsabilidad Social Corporativa con grupos de atención prioritaria

La responsabilidad social está sumamente ligada a la aplicabilidad de los Derechos Humanos, y en su derivada la prohibición de excluir o discriminar constituye un aspecto inherente a los grupos de atención prioritaria, una organización que opta por un enfoque inclusivo aumenta las posibilidades de empleabilidad para muchas personas, quienes por su condición social, física, o económica se encuentran proclives a la vulneración del derecho al trabajo, la responsabilidad social empresarial con los grupos de atención prioritaria radica en el surgimiento de programas o proyectos libres de estereotipos y subestimaciones que valorando la diversidad funcional que engloba múltiples facetas.

4. NORMATIVA LABORAL VIGENTE QUE RESPALDA A LOS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

En el artículo 11 de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) el Ecuador se define como un Estado garantista y con tendencia a la disminución de brechas sociales por procesos de discriminación y vulneración de derechos, señalando que la exclusión es inconcebible y nadie podrá ser menoscabado de ningún modo sea cual sea su condición, tanto de etnia, ideología, filiación política, discapacidad, enfermedad catastrófica, situación económica o cualquier otra, en resguardo el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que fomenten y aseguren la igualdad de oportunidades.

Por otro lado Código de Trabajo constituye la piedra angular sobre la cual se respalda la exigibilidad de derechos tanto para el empleado como para el empleador, sobre esta premisa los grupos de atención prioritaria se encuentran amparados por un abanico legal, estructurado con la intención de velar por su integridad y bienestar, exceptuando niños, niñas y menores de 15 años quienes de acuerdo al artículo 134 (Código de Trabajo, 2015) tienen prohibido ejercer trabajo en relación de dependencia, caso contrario dicho empleador deberá someterse al pago de una doble remuneración para

el menor de edad, sus respectivos beneficios laborales y responsabilizarse por la multa impuesta de acuerdo al Código de la Niñez y la Adolescencia en su artículo 95.

En el art. 153 del mismo instrumento legal se legitima la protección a la mujer en estado de gravidez a quien no se le podrá vulnerar su derecho al trabajo por la condición de gestante, ni podrá ser reemplazada indefinidamente en su permiso de maternidad, y no podrá ser sujeta de un menoscabo salarial, en otras palabras descontar dinero alguno de lo correspondiente a su remuneración, despedirla intempestivamente o colocar a una mujer embarazada en un cargo inferior al ocupado atenta contra sus derechos laborales.

En el art. 42, numeral 33 del mencionado Código Laboral, se encuentra establecido que tanto empleadores privados como públicos, cuyo conglomerado de empleados represente una cantidad de 25, está obligado a reclutar al menos una persona con discapacidad, y a partir del año 2009 de acuerdo a lo manifestado por el (Ministerio de Trabajo) el porcentaje estimado obligatorio para contratar personas con discapacidad, es de 4% del total de empleados de una entidad.

El art. 216 del mismo Código deja claro que en el caso de las personas adultas mayores que estuvieren jubilados no podrán percibir menos de 30 dólares, si es jubilación única, y menos de 20 dólares si proviene de doble jubilación, en este cuerpo normativo se establece la retribución al esfuerzo que han hecho durante su trayectoria laboral. En el art. 2 sobre la obligatoriedad del trabajo se legitima como un derecho para todos, sin embargo la contraparte sobresalta cuando personas en edad avanzada deciden seguir con su vida laboral y en ocasiones resultan víctimas de discriminación, subestimación y vulneración de sus derechos.

El art. 23 de (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010) en sus incisos n, ñ y o expresa que ningún servidor público podrá ser discriminado, ni ser víctima del menoscabo de sus capacidades y potencialidades, además gozará de estabilidad laboral y mantendrá su cargo aun cuando por causa de enfermedades catastróficas haya disminuido sus

capacidades, y en el caso que dicha enfermedad imposibilite sus labores regulares, será colocado en otro puesto sin la disminución de su remuneración.

5. DEMANDAS SALARIALES DE GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

En consideración al salario expresa (Escobar, 2014)“los estipendios mínimos indican el movimiento que ha tenido el orden salarial, su aumento estimula el crecimiento económico, y su decrecimiento aúna las brechas salariales y la inequidad social” (p.94). Paralela a esta concepción (Rodríguez, 2016) aduce que “Las diferencias salariales...radican en dar un trato discriminatorio e injusto a las personas, donde las mujeres se encuentran vinculadas a la vida hogareña, y al ejercer laboral discontinuo, mientras los hombres se asocian a remuneraciones y relaciones de poder”(p.128).

Consecuentemente estas percepciones coinciden con la realidad de muchos grupos de atención prioritaria, es habitual que en algunas empresas el sueldo de las mujeres sea menor al de los hombres, aun cuando el esfuerzo y la funcionalidad para el cargo sean pares, por otro lado están las personas con discapacidad, quienes frecuentemente son subestimadas y en efecto la remuneración percibida no corresponde al trabajo realizado, o en el peor de los casos cuando se da la contratación de un familiar como sustituto, las entidades de control público y los departamentos de talento humano de cada empresa, escasamente realizan seguimiento para saber si el dinero que estos perciben efectivamente es invertido en el tratamiento o el cuidado de las personas con discapacidad severa.

A esto se suma la vulneración de derechos que padecen los adultos mayores cuando pasados los 65 años de edad para la sociedad civil son ignorados, y cuando muchos de ellos aun con ganas y condiciones físicas estables deciden seguir trabajando, resultan ser remunerados con estipendios bajos, tal como sucede con muchos adolescentes quienes a pesar que la ley prohíbe sean empleados en actividades de riesgo, aún se encuentran percibiendo jornales a modo de “cachuelos” como ellos les llaman.

Toda la ejemplificación antes detallada va en contra de lo establecido en el art. 3 del (Código de Trabajo) que establece “la libertad del trabajador para dedicar su tiempo y esfuerzo a la labor lícita que a bien tuviere, sin ser obligado a realizar trabajos gratuitos y fuera de un contrato preestablecido”, a modo general el artículo sustenta que toda labor deberá ser legalmente remunerada y nadie podrá ser explotado por algún empleador que pretenda abusar de su necesidad de trabajo, y el desconocimiento de sus derechos laborales.

6. PLAN DE CAPACITACIÓN

Cuando se habla de un Plan de Capacitación, autores como (Mendoza, López, y Salas, 2016) “hacen referencia a un proceso formal para generar resultados articulados en la forma de un sistema integrado de decisiones; es decir, es la descomposición de un proceso en pasos claros y articulados asociados a un proceso racional” (p. 64). En esta línea el levantamiento de un plan de capacitación demanda de la coordinación y la construcción de objetivos en la cual mediante estrategias idóneas puedan ser conseguidos.

En base a la investigación documental realizada se plantea un Plan de Capacitación Dirigido tanto a empleados y trabajadores así como a empleadores, en el marco de las Normativas Laborales Vigentes bajo el modelo de Joseph A. Petrick y Diana S. Furr denominado como “casa de capacitación efectiva” en la obra de la autora (Guiñazú, 2004) en el cual para efecto de resultados exitosos posteriores a una capacitación, deben considerarse analogías tales como el techo en representación de los lineamientos éticos y las estrategias, la profundidad como el clima laboral, los pilares de la casa como las decisiones y acuerdos a los cuales se llegan mediante la socialización de ideas entre las partes interesadas, y el entorno externo como los entes de influencia política y socioeconómica.

6.1. Importancia de la capacitación continua sobre normativas laborales

Los trabajadores son componente fundamental para la productividad y el desarrollo de una institución tanto pública como privada, es por ello que la capacitación en materia laboral inherente a los derechos y deberes del empleado, juegan un papel muy importante que establece límites y regula el accionar tanto del empleador como de quien ha sido contratado sin recurrir a la vulneración de derechos en ninguno de los dos casos, en mención la autora (Lacavex, 2013) manifiesta que “De modo tradicional la capacitación ha constituido no solo el aprendizaje que lleva a cabo el trabajador para superar el nivel de conocimientos, sino que además dicha instrucción le permite mejorar sus ingresos y optimizar su calidad de vida ”(p.94).

El principio general del derecho *“Ignorantia juris non excusat o ignorantia legis neminem excusat”* expresa que la ignorancia no excusa del cumplimiento de la ley, pese a ello muchos patronos o empleadores abusan del desconocimiento de sus trabajadores sobre los derechos laborales que les protegen, y esto se traduce en el pago de sueldos por debajo del salario mínimo unificado, en contratos irregulares, en la firma del contrato y la renuncia voluntaria al mismo tiempo, en la falta de filiación al seguro social, o en su derivada en el pago total del aporte al IESS únicamente por parte del empleado, excluyendo a quien contrata de responsabilidades legalmente inexcusables.

El empleador y los representantes de las instituciones rectoras del Derecho al Trabajo, según (Patlán, 2016) mediante periódicas jornadas de capacitación “otorgarían al trabajador oportunidades de participar activamente en la toma de decisiones importantes, a través de información oportuna se estarían suministrando los medios para que el empleado pueda desarrollar sus capacidades de manera exponencial” (p.128). Mediante constantes diálogos e interacciones entre empleador y empleado se estaría propiciando espacios para manifestar dudas, proponer aportes, y se así ambos consolidarse pilares fundamentales en una entidad.

La aplicabilidad de derechos propende las condiciones necesarias para un clima organizacional óptimo, en este sentido (Jiménez, 2016) señala “El clima organizacional es de suma importancia y contribuye a la estabilidad de los empleados, y como consecuente genera la cohesión y buen desenlace de las relaciones entre los miembros de la empresa” (p.27), esta apreciación guarda mucha relación con lo que se ha venido abordando durante el desarrollo del presente escrito, enfatizando que al darse un adecuado trato, remuneración y beneficios correspondientes al trabajador, en este caso perteneciente al grupo de atención prioritaria se estaría cumpliendo con la lo que manifiesta la Ley Laboral en el Ecuador, y efecto de tal se propiciaría un espacio armónico de trabajo en donde el empleado al sentirse a gusto y respaldado pueda dar todo de sí en las funciones encomendadas y a su vez quien emplea se sienta conforme y satisfecho.

6.2. Matriz Operativa de Capacitación

Fase	Enfoque	Temas	Actividades	Objetivo	Recursos	Responsables	Participantes	Resultados esperados	Tiempo en meses		
									1° mes	2° mes	3° mes
Inicial	Integración Inducción	Itinerario	Creación de un Código de Convivencia	Socializar ejes temáticos a los participantes	Proyector Ordenador Portátil Espacio físico	Dpto. Talento Humano de cada empresa	Empleadores Empleados Trabajadores	Conocimiento de temas a abordar			
Desarrollo	Cognitivo	Derechos y Obligaciones del empleado y empleador Actualización de Normativas Laborales	Brainstorm	Puntualizar los de Derechos y Obligaciones del empleado y empleador	Proyector Ordenador Portátil Espacio físico	Delegados del Ministerio de Relaciones Laborales Dpto. Talento Humano de cada empresa	Empleadores Empleados Trabajadores	Interiorización de estamentos legales			
Desarrollo	Cognitivo	Responsabilidad Social Corporativa	Brainstorm	Conceptualizar e interiorizar los lineamientos de la Responsabilidad Social Corporativa	Proyector Ordenador Portátil Espacio físico	Dpto. Talento Humano de cada empresa	Empleadores Empleados Trabajadores	Conceptualización de Norma ISO 2600 y lo inherente a la responsabilidad social corporativa con grupos sociales			
Desarrollo	Cognitivo	Clima Organizacional Inclusión Social y Diferencias Funcionales en el ámbito laboral	Dinámica la madriguera	Promover un Clima Organizacional óptimo y la inclusión social desde la apreciación a la diversidad funcional	Proyector Ordenador Portátil Espacio físico	Dpto. Talento Humano de cada empresa	Empleadores Empleados Trabajadores	Concientización en materia de inclusión laboral y empatía entre todos los participantes			
Final	Sistematización	Conclusión	Agradecimiento	Concluir la capacitación		Dpto. Talento Humano		Cierre de Capacitación			

Elaborado por: Astudillo Torres Claudia Belén, Autora

6.3. Responsabilidad de la ejecución del Plan de Capacitación

La responsabilidad de replicar el presente Plan de Capacitación estará a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales, las Centrales Sindicales y los Departamentos de Talento Humano y Capital Social de cada empresa participante; serán estos mismos quienes se encarguen de la gestión logística y la asignación de recursos tanto económico como humano.

6.4. Empresas Privadas y Entidades Públicas participantes del Plan de Capacitación

Las empresas beneficiarias del Plan de Capacitación serán: ARCA CONTINENTAL - Coca Cola Agencia Machala, Cooperativa de Transporte Interprovincial Rutas Orenses, Tiendas Industriales y Asociados (TIA), Hospital General Teofilo Davila, Gobierno Autónomo Descentralizado Machala, es relevante añadir que las mencionadas instituciones se encuentran ubicadas en la Provincia de El Oro , Cantón Machala.

6.5. Cronología de la ejecución:

El desarrollo del Plan se encuentra estructurado en tres etapas, las cuales llevaran a cabo en un tiempo aproximado de tres meses.

CONCLUSIONES

- El Estado Ecuatoriano a través de sus instrumentos legales apertura un abanico de normativas cuya pretensión es proteger y restituir garantías a los grupos de atención prioritaria, con ello la inclusión, la igualdad de oportunidades y la restitución de derechos constituyen el fin último, sin embargo, esta inserción en los diversos espacios sociales no ha sido del todo efectiva evidenciándose aún discriminación y la falta de plazas laborales, lo cual ha agudizado la informalidad laboral y en el peor de los casos el desempleo.
- Los derechos laborales son intocables e irrenunciables tal como lo señala la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 numeral 2, no obstante, el desconocimiento de estas garantías o el temor a quedar sin empleo han desembocado en el pago de sueldos por debajo del salario mínimo establecido que no cubre siquiera las necesidades básicas de un individuo, además la insatisfacción de los trabajadores ante esta situación genera hostilidad en el clima laboral entre empleado y empleador, por consiguiente fragmenta las relaciones laborales.
- Es necesario y oportuno que las instituciones públicas rectoras del derecho al trabajo, las centrales sindicales, junto a los departamentos de Talento Humano o Capital Social de las diferentes empresas existentes activen constantemente jornadas de capacitación que permitan tanto al empleado como al empleador estar al tanto de sus derechos y obligaciones, a fin de que las relaciones entre ambos no se afecte por concepto de vulneración de derechos, y las entidades puedan apreciar realmente la diversidad funcional de la que gozan los grupos de atención prioritaria.

BIBLIOGRAFÍA

- Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. (2015). *Código de Trabajo*. Quito: Ediciones Legales 2015.
- Aguilar, P. (2017). LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *3C EMPRESA*, 9-19.
- Constituyente, A. N. (2010). *LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO*. Quito: LEXIS.
- Constituyente, A. N. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Quito: LEXIS.
- Escobar, S. (2014). Salarios mínimos: desigualdad y desarrollo. *Economía UNAM vol 11 n°33*, 94-109.
- Gairín, S. J. (2016). Inclusión y grupos en situación de vulnerabilidad: orientaciones para repensar el rol de las. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación, núm. 46*, 1-15.
- Galindo, J. (2015). EL CONCEPTO DE RIESGO EN LAS TEORÍAS DE ULRICH BECK Y NIKLAS LUHMANN. *ACTA SOCIOLOGICA NÚM. 67*, 141-164.
- Guiñazú, G. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Invenio, vol. 7, núm. 12*, 103-116.
- Jiménez, D. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 26-34.
- Lacavex, B. M. (2013). Capacitación y adiestramiento para el trabajo en el Derecho Mexicano. *Revista de Derecho (Valparaiso), núm. XLI*, 85-105.
- Latorre, C. (2016). La inclusión social de personas con diversidad funcional en una experiencia de Vida Independiente. *Revista nacional e internacional de educación inclusiva*, 171-185.

- Mendoza, D., López, D., & Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas CUC 37: (1)*, 61-78.
- Ministerio de Trabajo, M. (8 de diciembre de 2017). *MINISTERIO DEL TRABAJO*. Obtenido de MINISTERIO DEL TRABAJO: <http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- MINISTERIO DE TRABAJO, M. (8 de diciembre de 2017). *MINISTERIO DEL TRABAJO*. Obtenido de MINISTERIO DEL TRABAJO: <http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- Montecristi, A. N. (2008). *Constitucion de la República del Ecuador*. Montecristi: Quito: Ediciones Legales.
- Organización Internacional de Normalización, I. (2009). *GUÍA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL*. Geneva : ISO copyright office.
- Patlán, P. J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum, vol. 23, núm. ,* pp. 121-133.
- Quiñones, C. R., & Senior, N. A. (2014). Inserción laboral de personas con discapacidad: Reto para la Gestión Empresarial. *Revista Económicas CUC, 35(1),* 11-26.
- Rodríguez, M. E. (2016). El análisis de las diferencias salariales y la discriminación por género por áreas profesionales en Mexico abordado desde un enfoque regional, 2015. *Número 49 vol 27*, 123-150.
- Sánchez, U. A. (2013). Responsabilidad social empresarial y envejecimiento activo. *Journal of Globalization, Competitiveness & Governability / Revista de Globalización,* 60-75.
- Senplades, S. N. (2017). *Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021*. Quito - Ecuador: SENPLADES.