

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
“CORDILLERA”**



**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-
PERSONAL.**

**“ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL
TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN
EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE DISMINUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA EL
AUSENTISMO LABORAL EN ADECCOBUSINESS SA EN EL SECTOR NORTE DEL
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018”.**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Tecnólogo en
Recursos Humanos- Personal**

Autora: Dennis Verónica Navarrete Verdesoto.

Tutor: Ing. María Isabel Imaicela

Quito, 2018

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 31 de noviembre del 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **NAVARRETE VERDESOTO DENNIS VERONICA**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA ADECCOBUSINESS SA UBICADA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018**, una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: **APROBAR** el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.


ING. IMAICELA MARÍA
Tutor de Proyectos

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
CONSEJO DE CARRERA

Adm. de Recursos Humanos
PSIC. FABIÁN JARA
Delegado Unidad de Titulación


ING. LEGÑA GABRIELA
Lector de Proyectos


INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
RECIBIDO

ING. FRIKTZIA MENDOZA
Directora de Carrera

Administración de Recursos Humanos

CAMPUS 1 - MATRIZ	CAMPUS 2 - LOGROÑO	CAMPUS 3 - BRACAMOROS	CAMPUS 4 - BRASIL	CAMPUS 5 - YACUAMBÍ
Av. de la Prensa N45-268 y Logroño Teléfono: 2255460 / 2269900 E-mail: instituto@cordillera.edu.ec Pág. Web: www.cordillera.edu.ec Quito - Ecuador	Calle Logroño Oe 2-84 y Av. de la Prensa (esq.) Edif. Cordillera Telfs.: 2430443 / Fax: 2433649	Bracamoros N15 - 163 y Yacuambí (esq.) Telf.: 2262041	Av. Brasil N46-45 y Zamora Telf.: 2246036	Yacuambí Oe2-36 y Bracamoros. Telf: 2249994

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE DISMINUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA EL AUSENTISMO LABORAL EN ADECCOBUSINESS SA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018

DECLARATORIA

Declaro que el proyecto de titulación denominado: “Elaboración y socialización de una guía de cuidado integral del trabajador dado el alto índice de recurrencia de permisos médicos en el personal operativo con el fin de disminuir de forma significativa el ausentismo laboral en Adeccobusiness SA en el sector norte del Distrito Metropolitano de Quito 2018-2018”. Ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando los derechos intelectuales de terceros, conforme las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes se detallan en la bibliografía, las ideas, resultados y conclusiones que se expresan son de mi absoluta responsabilidad.



DENNIS VERÓNICA NAVARRETE VERDESOTO.

C.C. 1723501134.

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **Navarrete Verdesoto Dennis Verónica** portador de cédula de ciudadanía asignada con el No. **172350113-4** de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “ En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE DISMINUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA EL AUSENTISMO LABORAL EN ADECCOBUSINESS SA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018 con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera



FIRMA

NOMBRE

Navarrete Verdesoto Dennis Verónica.

CEDULA

172350113-4

Quito, 30 noviembre de 2018

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a Dios por guiar cada uno de mis pasos, por haberme dado incalculables lecciones de esfuerzo y persistencia, por haberme dado la oportunidad de adquirir conocimientos y abrirme puertas para una vida laboral exitosa.

A mis amados padres por ser un enorme soporte y ejemplo cada día de mi vida, por enseñarme que *“Todo lo puedo en Cristo que me fortalece”* Filipenses 4:13.

Anita y Humberto

A mis hijos que me han enseñado más de lo que yo a ellos, por haberme permitido sacrificar muchas veces su tiempo por uno de mis sueños, por infundir en mí, ánimo cuando he estado derrotada y permitirme llegar a este momento fantástico.

Emilia y Benjamín

A mis amigos por siempre decirme *“Animo yo sé que tú puedes”*

Valeria, Andrés, Adrián y Cristian

AGRADECIMIENTO

A Dios por haber sostenido cada paso que he dado en este proceso, desde el momento en que nació en mí el afán de volver a estudiar a pesar de las adversidades, hasta este momento en el que he superado muchos obstáculos de los que he aprendido a valorar todos sus favores y su gracia.

Al Instituto Tecnológico Superior Cordillera por haberme formado en mi carrera profesional, por el grandioso aporte de conocimientos, adquisición de destrezas y herramientas para la vida laboral, por haberme permitido conocer profesionales geniales de los cuales he adquirido lo mejor.

A mis padres por su amor infinito, por no dejar de creer en mis dones y talentos, por apoyarme en cada momento de debilidad y por infundirme aliento para continuar en este proceso que no lo valoro por lo conseguido, sino por los obstáculos atravesados con su apoyo.

Anita y Humberto.

A mis hijos por darme un motivo de lucha, por sus caritas sonrientes y sus ojos brillantes que me motivan a seguir esforzándome.

Emilia y Benjamín.

A mis profesores por haberme transmitido sus valiosos conocimientos, por la paciencia, por la entrega, por las exigencias, por las lecciones de vida y por su amistad.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA.....	ii
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I.....	1
ANTECEDENTES.....	1
1.01 Contexto	1
1.01.01 Macro	1
1.01.02 Meso.....	2
1.01.03 Micro.....	3
1.02 Justificación.....	4
Matriz “T”	6
CAPITULO II	8
INVOLUCRADOS	8
2.01 Mapeo de Involucrados	8
2.02: Matriz de análisis de Involucrados.....	9
CAPÍTULO III.....	12
PROBLEMAS Y OBJETIVOS.....	12
3.01 Árbol de Problemas.....	12
3.02 Árbol de Objetivos	14

CAPITULO IV ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	16
4.01 Matriz de Análisis de Alternativas	16
4.02 Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos	18
4.03 Diagrama de Estrategias.....	20
4.04 Matriz de Marco Lógico.....	22
CAPÍTULO V	24
PROPUESTA.....	24
5.01 Antecedentes de la Propuesta.....	24
5.02 Justificación de la Propuesta	26
5.03 Objetivo General	27
5.04 Objetivos Específicos.....	27
5.05 Filosofía Empresarial	28
5.06 Misión	28
5.07 Visión.....	28
5.08 Valores	29
5.09 Orientación para el Estudio.....	29
5.10 Metodología Utilizada.....	44
Concepto de Metodología	44
5.10.01 Modalidad Básica de la Investigación.....	45
5.10.02 Tipo de Investigación	45
5.11 Población y Muestra.....	48
Población en Estadística:.....	48
5.12 Encuesta	50
5.12.01 Modelo de la Encuesta	51
5.12.02 Tabulaciones.....	52
Bienvenida.....	63
Introducción	64
Alcance.....	65
Misión de la Guía	66
Visión de la Guía.....	66
Objetivo General de la Guía.....	67
Objetivos Específicos.....	67

Claves para el cuidado integral del trabajador	67
Departamento Médico Ocupacional.....	68
Seguro Privado.....	69
Trabajadora Social.....	70
Enfermedad del colaborador:	70
Enfermedad de hijos menores: (Madres)	70
Dotación al colaborador:	72
Creación del Adecco Club.....	74
Cultura de la Sonrisa:	77
Plan Carrera:.....	78
Cumpleañeros por mes:.....	80
Campeonato de futbol:	84
Presupuesto Aplicación de la Guía.....	90
Taller de Socialización	93
CAPITULO VI.....	94
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	94
6.01 Recursos Administrativos	94
6.01.01 Recursos Humanos.....	94
6.01.02 Recursos Tecnológicos.....	95
6.01.03 Recursos Materiales.	95
6.02 Presupuesto	96
6.03. Tabla N 17: Cronograma.....	97
CAPÍTULO VII	98
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	98
7.01 Conclusiones	98
7.02 Recomendaciones.....	99
Bibliografía	100
ANEXOS.....	102

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N 1	8
Figura N 2	12
Figura N 3	14
Figura N 4	20
Figura N 5	52
Figura N 6	53
Figura N 7	54
Figura N 8	55
Figura N 9	56
Figura N 10	57
Figura N 11	58
Figura N 12	59
Figura N 13	60
Figura N 14	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N 1.....	6
Tabla N 2.....	9
Tabla N 3.....	16
Tabla N 4.....	18
Tabla N 5.....	22
Tabla N 6.....	52
Tabla N 7.....	53
Tabla N 8.....	54
Tabla N 9.....	55
Tabla N 10.....	56
Tabla N 11.....	57
Tabla N 12.....	58
Tabla N 13.....	59
Tabla N 14.....	60
Tabla N 15.....	61
Tabla N 16.....	96

ÍNDICE DE ANEXOS

Presentación para el Taller de Socialización.....	103
---	-----

RESUMEN EJECUTIVO

La creación de la Guía de cuidado integral del trabajador en Adeccobusiness SA debido al alto índice de recurrencia de permisos médicos consiste en la elaboración de un documento que aporte al buen trato al trabajador y prevención de riesgos laborales asociados al ámbito social, psicológico y de salud del colaborador promoviendo un buen ambiente laboral y sentido de pertenencia hacia la empresa con actividades y hábitos correctamente aplicados por parte de la compañía.

La inversión a realizarse es realmente mínima comparada con el beneficio que la Guía le va a proporcionar a toda la comunidad laboral desde los trabajadores operativos hasta los mandos medios y niveles gerenciales de la organización.

Con el desarrollo de este proyecto Adeccobusiness SA Ecuador será el pionero en interesarse de forma directa en el bienestar de los colaboradores del Grupo Adecco a nivel mundial ya que anteriormente solo se hacía énfasis en el bienestar de los clientes.

ABSTRACT

The creation of the Comprehensive Worker Care Guide in Adeccobusiness SA is due to a high rate of recurrence of permits for physicians in the preparation of a document that contributes to the good treatment of the worker and the prevention of occupational risks associated with the social field. , psychological and health of the employee promoting a good work environment and sense of belonging to the company with activities and habits applied by the company.

The investment is really minimal compared to the benefit of the organization's Guide. With the development of this project Adeccobusiness SA Ecuador will be the pioneer in the interest of the direct way in the wellbeing of the Adecco Group's collaborators worldwide and that has previously stood out in the well-being of the clients.

INTRODUCCIÓN

La creación de la Guía del cuidado integral del trabajador dirigida al personal operativo de la empresa Adeccobusiness SA domiciliada en la ciudad de Quito se genera considerando la necesidad de una cobertura total por parte de la organización para el cuidado de los ámbitos psicológicos, físicos y familiares de los colaboradores ya que de acuerdo a un buen entorno en estos parámetros un trabajador desempeña de mejor manera su gestión laboral, disminuyendo al máximo los agentes que puedan afectar al correcto desempeño de los colaboradores, se toma en cuenta también la gestión humanizada del Departamento de Recursos Humanos priorizando su buen trato y acogida en la institución con el afán de mejorar e incrementar los beneficios que evidentemente la compañía ya mantiene en función del cuidado de su capital más valioso y productivo, el capital humano.

La Guía se mantendrá estable y de riguroso cumplimiento con el pasar del tiempo y estará sujeta a mejoras oportunas y necesarias de acuerdo a los requerimientos y modificaciones según se considere necesario.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01 Contexto

1.01.01 Macro

A nivel de Latinoamérica se han desarrollado varios estudios con el enfoque del cuidado integral al trabajador amparados en la Ley laboral de cada país preservando los derechos de los trabajadores y con un alto nivel de interés en el cuidado del ser humano como base de cualquier fuerza productiva o económica tomando en cuenta su parte física, psicológica y social basándonos también en la contribución y aporte a las instituciones en las que laboran y a la sociedad como población económicamente activa.

En Latinoamérica se ha reforzado el cuidado al trabajador dado que el mayor índice de Riesgo Laboral se da en países como: Perú, Bolivia, Ecuador, Chile y

Colombia por varios aspectos incluido el tema sociocultural y la falta de concientización de los riesgos que se adoptan en ciertas actividades laborales.

La productividad de un colaborador en cualquier organización va muy ligada a la condición tanto física, como anímica que presente en el momento de realizar sus actividades en el campo laboral y dada esta premisa se considera de suma importancia la adaptación del medio empresarial para minimizar las condiciones de riesgo.

1.01.02 Meso

En el Ecuador el Ministerio de Relaciones Laborales ha establecido normas de salud y seguridad ocupacional y se han endurecido las sanciones a aquellos empleadores que no cumplan con todas las garantías de salud y cuidado al trabajador proporcionándole todos los instrumentos para desempeñarse con seguridad sin exponer su integridad a causa de las labores diarias dentro de su lugar de trabajo, las empresas o los delegados en el área de salud o trabajo social han prestado importante atención al cuidado integral del ser humano en el campo laboral.

Mediante el respaldo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) se identifican ciertas irregularidades con relación a certificados médicos que no cuentan con los requisitos necesarios para poder confirmar una enfermedad o accidente que amerite el ausentismo del personal en el campo laboral y dada esta problemática se

requiere determinar las causas de la manipulación de información y considerar las fuentes de los documentos presentados como respaldo médico.

La verificación documental de los certificados médicos es de crucial importancia para determinar la veracidad de la condición de salud de los colaboradores para que las organizaciones puedan implementar medidas preventivas o correctivas en el ámbito de cuidado integral del trabajador.

1.01.03 Micro

Según los estudios realizados del servicio médico en la ciudad de Quito, la conformación de la Unidad de Salud dependerá del tamaño de la empresa y de las condiciones que esta tenga, tomando estas consideraciones la empresa deberá disponer la Unidad de Seguridad y Salud con su respectivo Jefe departamental.

Cabe recalcar que el Jefe de la Unidad de Seguridad y Salud debe estar calificado en el Ministerio de Relaciones Laborales con la calificación que le acredite la ejecución de actividades de Seguridad y Salud en la empresa al igual que el médico deberá ser médico laboral u ocupacional registrado en el Ministerio.

Esta dependencia será la encargada de manera directa en Seguridad y Salud tomando las decisiones y medidas respectivas según cada eventualidad con cada uno

de los trabajadores y estará conformado por el Responsable de Seguridad y Salud y por el Médico Laboral.

Todo lo relacionado a Seguridad y Salud estará a cargo de esta unidad ya sea la parte administrativa como la parte de planeación, ejecución y control.

Se han determinado parámetros de salud dentro de las organizaciones de distintas naturalezas y grupos económicos como sectores productivos para determinar las causas de la recurrencia de permisos médicos y una vez determinadas las causas poder tomar los correctivos del caso en el cuidado físico, psicológico y social de todos y cada uno de nuestros trabajadores para de esta forma mejorar el rendimiento laboral y poder evidenciar la obtención positiva de resultados en Adeccobusiness SA.

1.02 Justificación

El presente proyecto es un estudio de la recurrencia de permisos médicos en Adeccobusiness SA en el año 2018 definiendo causas principales pudiendo ser estas de origen físico, psicológico o social basados en el objetivo número 9 del Plan Nacional del Buen Vivir “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas” y de esta manera diseñar una guía del cuidado integral al trabajador en el que abarque su estado actual, prevención y/o tratamiento de enfermedades que repercutan en el rendimiento laboral y posible deserción de la organización, mediante esta guía se podrá tener mucho más claro el manejo de equipos de protección personal, cuidados ergonómicos, pausas activas y

buen ambiente laboral además enfatizaremos la salud psicológica que es de gran impacto a nivel laboral, el correcto manejo de equipos electrónicos con posturas adecuadas o la dotación de medios ergonómicos para evitar el deterioro paulatino de la salud del colaborador que incide de forma directa en la obtención de resultados y baja productividad.

Matriz “T”

Tabla N 1

SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Deserción laboral	Alto índice de recurrencia de permisos médicos del personal de Adeccobusiness SA				Elaboración y socialización de una Guía de cuidado integral del trabajador para la minimizar la recurrencia de permisos médicos
FUERZAS IMPULSADORAS	REAL- IDEAL		REAL- IDEAL		FUERZAS BLOQUEADORAS
	I	PC	I	PC	
Implementar programas de salud preventiva en la organización para el cuidado del trabajador	1	4	5	2	Rechazo al programa de salud
Generar una campaña de concientización del cuidado de la salud dentro de la organización	2	4	4	1	Desinterés por la salud de los trabajadores
Favorecer a los trabajadores con prestadores externos de un seguro privado como beneficio de Adeccobusiness SA	2	3	5	2	Poco capital destinado al cuidado del trabajador por parte de Adeccobusiness SA
Aplicar una guía de pausas activas para evitar enfermedades laborales	1	4	4	2	Resistencia al cambio

Fuente: Empresa Adeccobusiness SA

Elaborado por: Dennis Navarrete

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE DISMINUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA EL AUSENTISMO LABORAL EN ADECCOBUSINESS SA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018

Análisis:

Se ha podido determinar con la elaboración de la “Matriz T” que la situación actual de la organización es el alto índice de recurrencia de permisos médicos del personal operativo de Adeccobusiness SA y se debe principalmente a la inconformidad con el ambiente de trabajo y falta de incentivos por parte de la empresa, que genera estrés laboral y esto desencadena repercusiones físicas en los colaboradores, la situación podría ir empeorando o en aumento dándose casos de deserción laboral significativa y disminuyendo la productividad de la empresa para evitar este incremento se ha tomado en cuenta la implementación de programas de salud preventiva en la organización para el cuidado del trabajador buscando así una disminución de la recurrencia de permisos médicos y actividades que mejoren el clima laboral en beneficio del trabajador y su entorno tanto dentro de la empresa, como familiar, social y económico.

CAPITULO II

INVOLUCRADOS

2.01 Mapeo de Involucrados

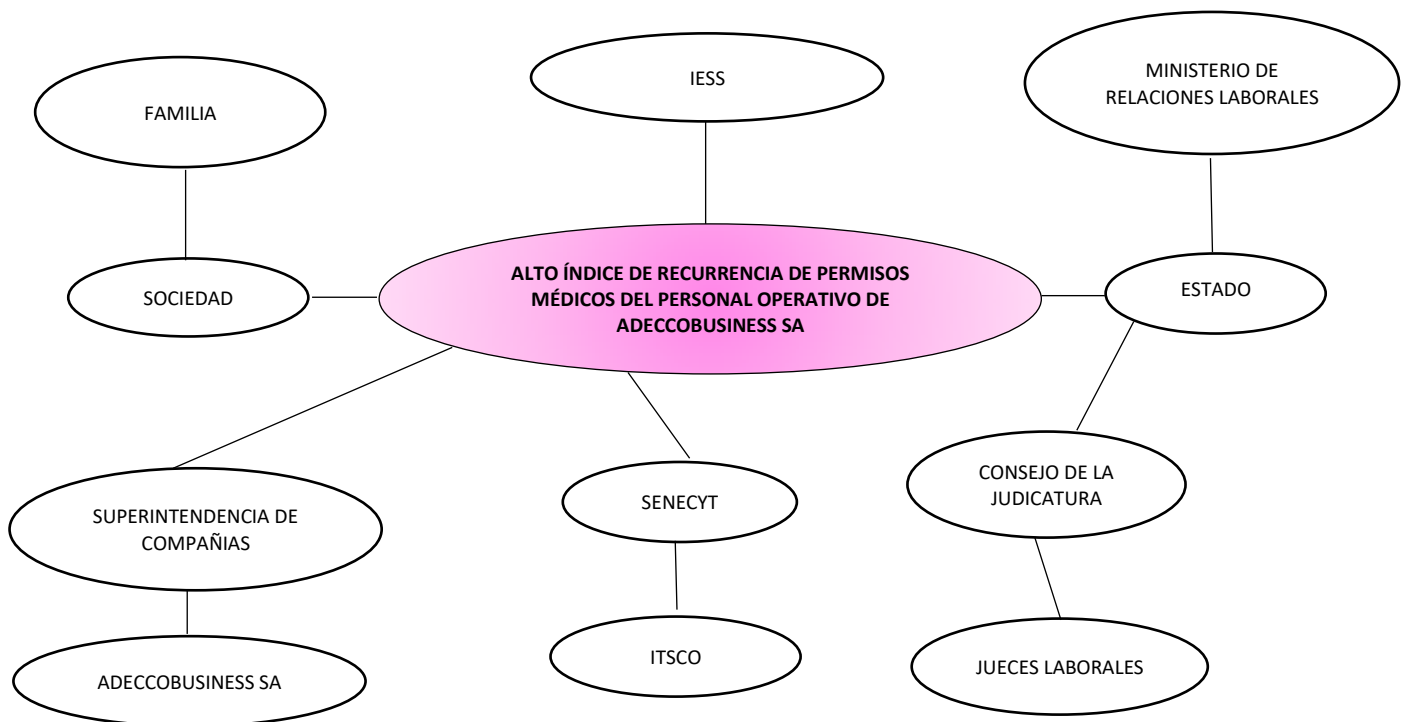


Figura N 1
Elaborado por:
Dennis Navarrete

2.02: Matriz de análisis de Involucrados

Tabla N 2

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERESES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	CAPACIDADES RECURSOS MANDATOS	INTERÉS SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
FAMILIA	Determinar las causas de los recurrentes permisos médicos	Escasa atención a la salud del trabajador	Según la Organización Mundial de la Salud se genera una disminución del 4 al 6% del PIB de un país dadas las enfermedades relacionadas con el trabajo	Reducir la recurrencia de enfermedades para evitar recurrir a los permisos médicos	Pocos ingresos económicos al núcleo familiar y gastos en salud y medicina
IESS	Investigar los riesgos laborales que ocasionan el alto índice de recurrencia a permisos médicos	Desinterés por el cuidado integral del trabajador	Prevenir el riesgo laboral e identificarlo en cada una de sus etapas de prevención de acuerdo al Art. 57 de la Resolución CD 513 del empleador del Seguro General de Riesgos de Trabajo	Evitar el incremento de los riesgos laborales dentro de las actividades cotidianas de un trabajador	Indemnizaciones en caso de enfermedades laborales o incapacidades causadas por las mismas
MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES	Garantizar los derechos de los trabajadores en caso de enfermedades laborales o profesionales	Poco alcance efectivo de visitas a las organizaciones por parte de los inspectores del MRL	Indemnizar a los trabajadores en caso de enfermedades profesionales o accidentes laborales según el Art. 38 del Código de Trabajo	Identificar cualquier tipo de enfermedad profesional en una fase en la que se pueda tratar y no ya cuando se convierten en incapacidad	Altos valores gastados en conflictos generados por la falta de atención primaria a una enfermedad profesional
ITSCO	Evaluar el alto índice de recurrencia de permisos médicos y sus causas según certificados médicos avalados por el IESS	Manipulación de la información en los certificados médicos para conservar el puesto de trabajo	Determinar las causas reales del alto índice de la recurrencia de permisos médicos	Implementar un manual de cuidado integral del trabajador dado el alto índice de recurrencia de permisos médicos	Poco acceso a la información real al respecto por parte de los colaboradores

Fuente: Empresa Adeccobusiness SA
Elaborado por: Dennis Navarrete

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE DISMINUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA EL AUSENTISMO LABORAL EN ADECCOBUSINESS SA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018

Análisis:

En la Matriz de Análisis de Involucrados se a podido determinar cuatro involucrados principales y directos en lo que refiere a la incidencia de el alto índice de recurrencia de permisos médicos del personal operativo de Adeccobusiness SA y estos son:

La familia de los trabajadores que suelen ser afectados tanto por una enfermedad del colaborador como los gastos en los que se incurren en estos casos y se da un problema social en genral tanto para e trabajador como para su entorno más cercano

IESS es el organismo que trata cualquier afección a la salud de los colaboradores que están sujetos a aportaciones por relación de dependencia y a donde se puede recurrir en el caso de enfermedad laboral o profesional ya que este organismo certifica la misma al empleador también es el ente que subsidia parte de los valores de reposos médicos o temas de invalidez parcial o total por enfermedades o problemas de salud de los trabajadores (Ministerio de Relaciones Laborales, 2017)

Ministerio de Relaciones Laborales es el organismo madre de cualquier empresa o institución que cuente con colaboradores o trabajadores y determinará ciertas multas o indemnizaciones impuestas en el caso de invalidez por alguna enfermedad laboral conjuntamente con el IESS y es la entidad que envía inspectores a las empresas para corroborar denuncias realizadas por trabajadores que se ven afectados por un mal ambiente de trabajo o por alguna condición que afecte la salud de los trabajadores (Ministerio de Relaciones Laborales, 2015)

ITSCO es de donde se genera el presente estudio y el anhelo de poder determinar datos reales de la recurrencia de permisos médicos y la veracidad de los mismos realizando un acercamiento a la organización que es el objeto de estudio para poder contribuir con el cuidado a sus colaboradores y también generar un aporte profesional enfocado al empoderamiento y sentido de pertenencia de la organización.

CAPÍTULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 Árbol de Problemas

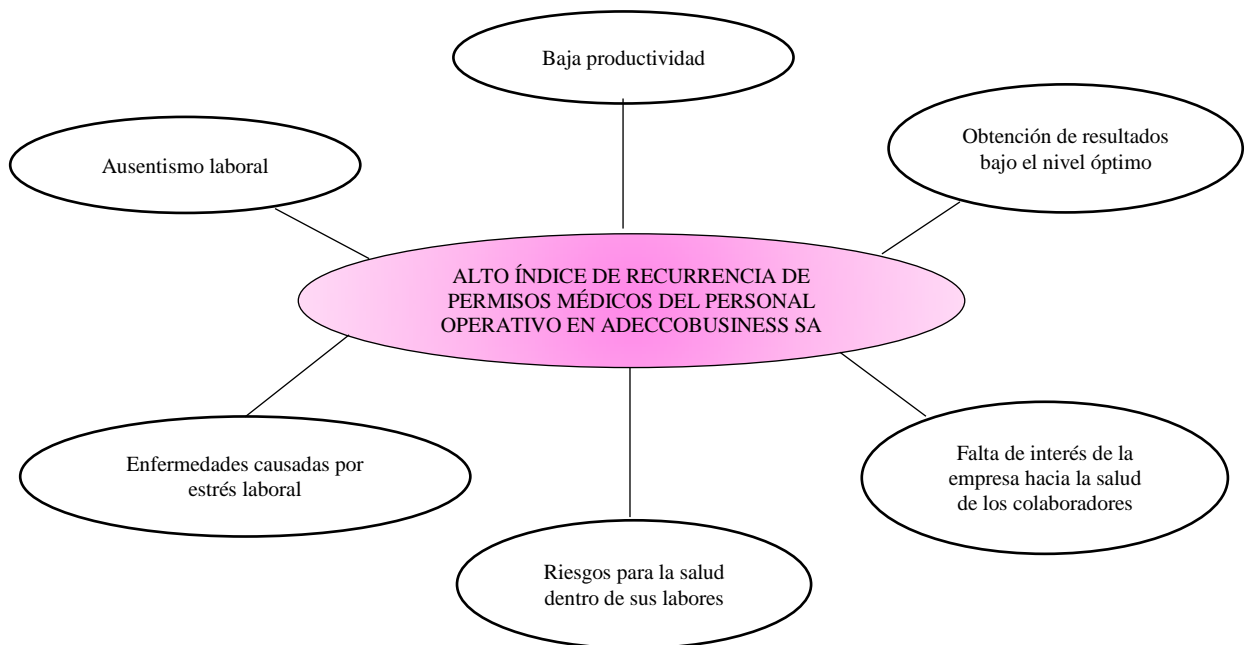


Figura N 2

Fuente: Empresa Adeccobusiness SA

Elaborado por: Dennis Navarrete

Análisis:

En este árbol de problemas se ha podido identificar de forma clara las causas del Alto índice de recurrencia de permisos médicos en la empresa ya que Adeccobusiness SA existen enfermedades causadas por estrés laboral, riesgos para la salud dentro de la empresa y falta de higiene y salud organizacional y nos generan ciertos efectos negativos como ausentismo laboral, baja productividad y obtención de resultados por debajo del nivel óptimo y de esta forma ya que estas condicionantes están afectando a gran parte del sector operativo de la empresa y por ende la estabilidad de la organización.

Con la determinación de los problemas q los que enfrenta la organización se avanza de forma significativa en la búsqueda de soluciones y alternativas que disminuyan la recurrencia de permisos médicos en el personal operativo de Adeccobusiness SA.

3.02 Árbol de Objetivos

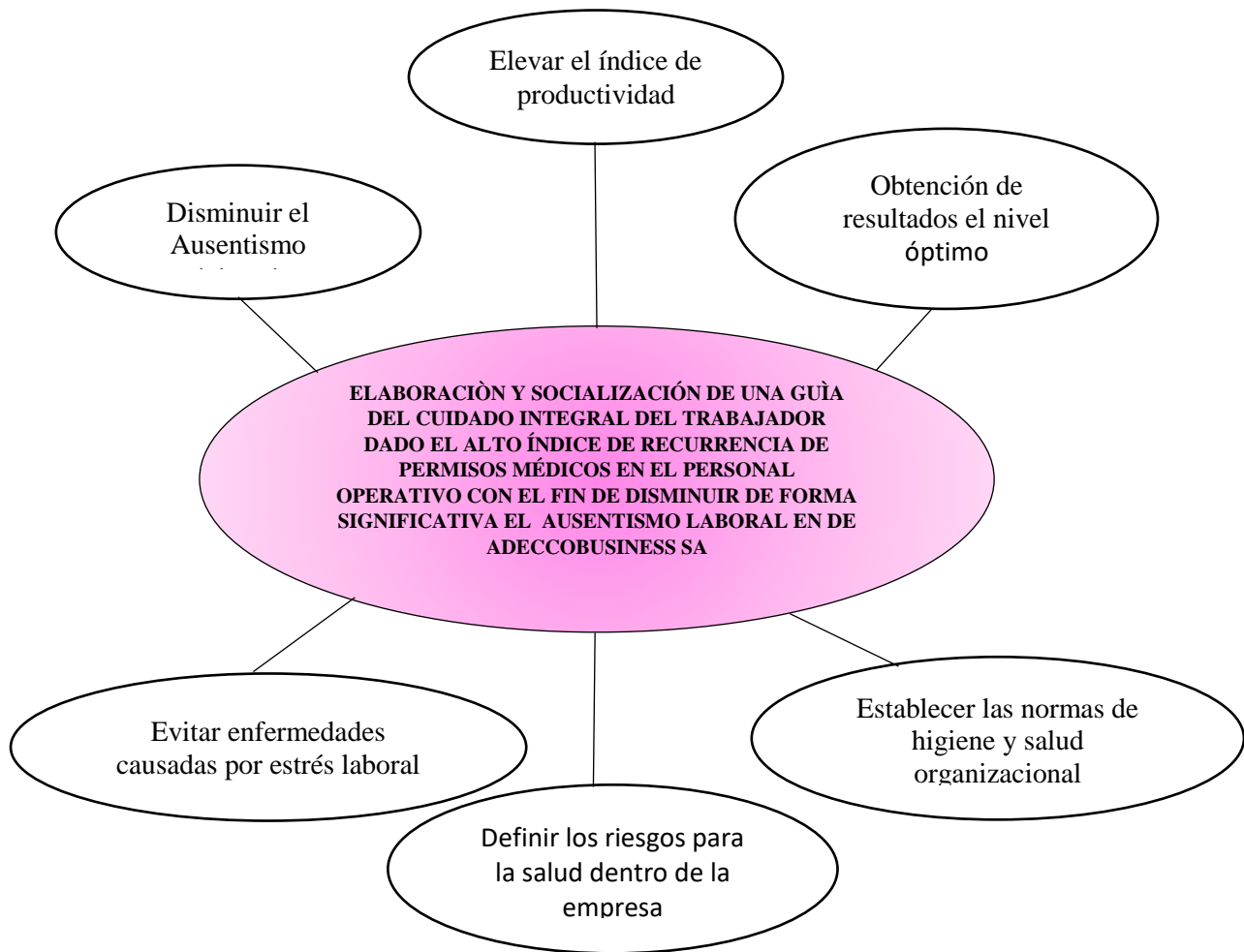


Figura N 3

*Fuente: Empresa Adeccobusiness SA
Elaborado por: Dennis Navarrete*

Análisis:

En este árbol de objetivos se ha determinado el objetivo general y tres objetivos específicos en base al problema, causas y efectos del árbol de problemas anteriormente analizado y estableciendo así las soluciones por cumplir en la empresa donde se genera el problema central y los objetivos son los siguientes:

Objetivo General

Elaboración y socialización de una guía de cuidado integral del trabajador dado el alto índice de recurrencia de permisos médicos del personal operativo de Adeccobusiness SA

Objetivos específicos

- Evitar al máximo las enfermedades laborales causadas por estrés proporcionando guías de pausas activas dentro de Adeccobusiness SA
- Definir los riesgos potenciales de salud del personal operativo dentro de la empresa Adeccobusiness SA
- Establecer una guía de las normas de seguridad, higiene y salud organizacional para la prevención de riesgos dentro de Adeccobusiness SA

CAPITULO IV ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 Matriz de Análisis de Alternativas

Tabla N 3

OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO	FINALIDAD TÉCNICA	FINALIDAD FINANCIERA	FINALIDAD SOCIAL	FINALIDAD POLÍTICA	TOTAL	CATEGORÍA
Evitar al máximo las enfermedades laborales causadas por estrés proporcionando guías de pausas activas dentro de Adeccobusiness SA	4	5	4	5	4	22	ALTA
Definir los riesgos potenciales de salud del personal operativo dentro de la empresa Adeccobusiness SA	4	5	5	5	4	23	ALTA
Establecer una guía de las normas de seguridad, higiene y salud organizacional para la prevención de riesgos dentro de Adeccobusiness SA	5	4	4	5	4	22	ALTA
:Elaborar y socializar una guía de cuidado integral del trabajador dado el alto índice de recurrencia de permisos médicos del personal operativo de Adeccobusiness SA	5	4	5	5	5	24	ALTA

Fuente: Empresa Adeccobusiness SA
Elaborado por: Dennis Navarrete

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE DISMINUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA EL AUSENTISMO LABORAL EN ADECCOBUSINESS SA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018

Análisis

Los componentes de este proyecto inciden de forma alta y directa en el propósito planteado para la disminución de recurrencia de permisos médicos en Adeccobusiness SA además de esto se puede evidenciar el enfoque correcto en las finalidades objetivas de este trabajo ya que cada uno de los componentes tienen un desarrollo creciente en la finalidad técnica para la empresa como la finalidad social, financiera y política, se debe hacer énfasis en que todo este trabajo identifica como prioridad los ámbitos más influyentes para que el proyecto tenga una utilidad significativa tanto para la empresa como para el desarrollo humano de los trabajadores que están siendo afectados por ciertas condiciones a definir y determinar con el fin de disminuir la problemática actual que atraviesa la empresa Adeccobusiness SA.

4.02 Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos

Tabla N 4

OBJETIVOS	FACTIBILIDAD DE LOGRARSE	IMPACTO GENERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SUSTENTABILIDAD	TOTAL	CATEGORÍA
Evitar al máximo las enfermedades laborales causadas por estrés proporcionando guías de pausas activas dentro de Adeccobusiness SA	Definir las causas del estrés (4)	Determinar si hay mas estrés en hombres o en mujeres(5)	Mejorar el entorno laboral (4)	Incidencia directa en el desempeño de los trabajadores (5)	Personas que necesitan apoyo integral para su desempeño laboral (4)	22	ALTA
Definir los riesgos potenciales de salud del personal operativo dentro de la empresa Adeccobusiness SA	Verificación de agentes perjudiciales en el trabajo (4)	Conocer si hay alguna repercusión de genero para esta problemática (4)	Disminuir los riesgos laborales (4)	Importancia para contrarrestar los riesgos (5)	Asesoría estratégica para el cuidado de los trabajadores (5)	22	ALTA
Establecer una guía de las normas de seguridad, higiene y salud organizacional para la prevención de riesgos dentro de Adeccobusiness SA	Afianzar las normas de seguridad, salud e higiene para evitar riesgos (5)	Personas con mayor apertura a seguir normas de convivencia (4)	Crear un ambiente seguro y saludable en el trabajo (4)	Generar un lineamiento de protección al trabajador (4)	Proporcionar seguridad integral en el trabajo (4)	21	ALTA
Implementar un manual de cuidado integral del trabajador dado el alto índice de recurrencia de permisos médicos del personal operativo de Adeccobusiness SA	Generar garantías para el cuidado de los trabajadores (5)	Protección global según las diferencias de cada individuo (4)	Mejorar significativamente la seguridad y salud ocupacional (5)	Sentar un precedente del cuidado integral del trabajador (4)	Crear conciencia en el empleador para el cuidado del trabajador (5)	23	ALTA
TOTAL						88	

Fuente: Empresa Adeccobusiness SA
Elaborado por: Dennis Navarrete

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE DISMINUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA EL AUSENTISMO LABORAL EN ADECCOBUSINESS SA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018

Análisis

En esta matriz se ha podido determinar que hay una alta incidencia en los campos laborales del cuidado integral al trabajador con calificaciones entre 4 y 5 más es prioridad definir ciertos parámetros de evaluación como a que sector va enfocado o la facilidad de aplicabilidad dentro de la organización, en si ha quedado determinado que los objetivos van muy bien encaminados a promover mejoras considerables en el cuidado integral del trabajador tomando en cuenta la apertura a la aplicación de un manual dentro de los hábitos que normalmente se tiene dentro de una organización, promover el uso de medios que protejan al trabajador de una enfermedad o accidente laboral y adicional a esto el cuidado psicológico que poco interés le ponen tanto los empleadores como las leyes establecidas, se ha podido definir también que se requiere un enfoque diferenciado de los distintos ambientes externos de donde viene cada trabajador y aplicar una norma sensata para el uso oportuno de diferentes herramientas que hagan sentir a gusto al trabajador en su ambiente laboral ya que depende de la comodidad con la que el trabajador pueda realizar su trabajo habitual y de esta forma incentivar la aplicación de medios de prevención y corrección para evitar riesgos mayores que afecten tanto a la compañía, al trabajador y a sus familias.

4.03 Diagrama de Estrategias

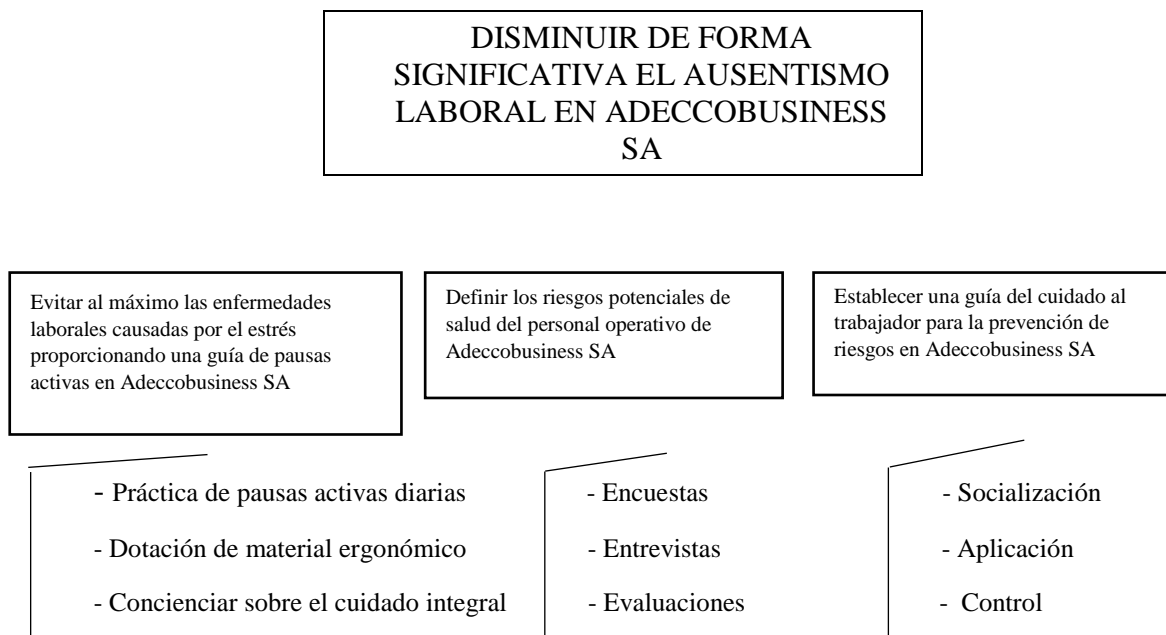


Figura N 4:

*Fuente: Empresa Adeccobusiness SA
Elaborado por: Dennis Navarrete*

Análisis:

Dentro de la implementación de un programa de pausas activas se realizarán tres actividades para la inserción positiva del mismo la primera actividad es la práctica diaria de las pausas se complementará con dotación de material ergonómico para el cuidado del trabajador y cada vez concienciar sobre el cuidado integral del trabajador tomando en cuenta temas físicos, psicológicos y familiares.

Con respecto a definir los riesgos que corre un trabajador en la empresa se emplearán métodos de investigación como las encuestas, entrevistas y evaluaciones que serán repetidas semestralmente para una acción preventiva y correctiva eficaz.

Por último, para establecer la guía del cuidado al trabajador y su aplicación en la empresa se hará énfasis en la socialización oportuna, la aplicación y réplica de información y el control del correcto uso y aplicación de la guía.

4.04 Matriz de Marco Lógico

Tabla N 5

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Disminuir de forma significativa el ausentismo laboral en Adeccobusiness SA	Reducir considerablemente el índice de ausentismo en un 50% en un semestre	Informes de asistencia mensual, trimestral, semestral y anual	Obtener de forma significativa la apertura de los trabajadores para un cambio de pensamiento laboral
PROPÓSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Implementar un manual de cuidado integral del trabajador dado el alto índice de recurrencia de permisos médicos del personal operativo	Proporcionar un manual en el que se evidencien los beneficios de su aplicación por parte de los trabajadores	Informes de conocimiento del manual y su aplicación permanente	Resistencia al cambio o aplicación paulatina del manual por parte de los trabajadores
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Evitar al máximo las enfermedades laborales causadas por estrés proporcionando guías de pausas activas	Disminución de la recurrencia de permisos médicos	Control de asistencia y reportes mensuales, trimestrales y semestrales de asistencia	Trabajadores mas y mejor motivados para asistir a su trabajo
Definir los riesgos potenciales de salud del personal operativo dentro de la empresa Adeccobusiness SA	Considerar el diagnostico de los certificados médicos mas recurrentes en los trabajadores	Registro de cada certificado médico entregado en el departamento de Talento Humano	Manipulación de la información por parte de los trabajadores
Establecer una guía de las normas de seguridad, higiene y salud organizacional para la prevención de riesgos dentro de Adeccobusiness SA	Generar conciencia en el trabajador operativo de la empresa para la adopción de la guía de seguridad ocupacional	Evaluar el conocimiento y aplicación de la guía de seguridad cada trimestre	Quemeimportismo por parte del sector operativo de los trabajadores de la compañía
ACTIVIDADES	RESUMEN DEL PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1.- Práctica de pausas activas diarias	Refrigerios Impresiones Copias Software	Control de aplicación de pausas activas	No aceptación a las pausas activas
2.- Dotación de material ergonómico		Control del uso de material ergonómico	No utilización del material ergonómico
3.- Concienciar sobre el cuidado integral		Evaluación del conocimiento del cuidado al trabajador	Aceptación adecuada al cuidado del trabajador
B 1.- Aplicación de encuestas.		Tabulación de las encuestas	Falsear la información aportada

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE DISMINUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA EL AUSENTISMO LABORAL EN ADECCOBUSINESS SA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018

B 2.-Aplicación de entrevistas	Artículos de oficina	Informes de las entrevistas de forma objetiva	Falta de interés de integrarse de los trabajadores
B 3.- Generar evaluaciones	Sillas		
C 1.- Socialización	Laptop	Informes de la socialización, fotografías o videos	Adecuada aceptación a la socialización
C 2.- Aplicación	Proyector	Evaluaciones trimestrales de la aplicación de la guía del cuidado al trabajador	Resistencia a la aplicación adecuada de la guía del cuidado al trabajador
	Pizarrón		

Fuente: Empresa Adeccobusiness SA
Elaborado por: Dennis Navarrete

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.01 Antecedentes de la Propuesta

“El mejor empleador es el que invierte en prevención y el mejor trabajador es el que siempre cuida su labor”.

Con esta premisa se resume la intención del Ministerio del Trabajo al divulgar los derechos y deberes que tienen tanto empleadores como trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales. En la medida en que se cumplan, se podrán mejorar sus propias condiciones de trabajo, salud y productividad de las empresas.

Hay que tener en cuenta que la promoción del autocuidado es una estrategia necesaria para la búsqueda del bienestar integral en la vida cotidiana y para lograr el desarrollo humano.

Al reiterar el deseo de contribuir con el fortalecimiento de la cultura de la prevención de los riesgos laborales y con el mejoramiento de las condiciones y el bienestar de los trabajadores, las empresas y las comunidades.

Son los accidentes y enfermedades que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan las personas.

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo. (Docplayer, 2018)

5.02 Justificación de la Propuesta

Elaboración y socialización de una Guía de cuidado integral del trabajador dado el alto índice de recurrencia de permisos médicos dando una clara alarma de que hay algún agente interno o externo que está interponiéndose en el correcto desenvolvimiento de los trabajadores operativos de Adeccobusiness SA y se requiere desarrollar una guía que mejore tanto el tema físico como psicológico de los trabajadores tomando en cuenta que la mayoría de enfermedades ocupacionales se originan en un proceso mental antes que físico, es por eso, que se hace mucho énfasis en el correcto manejo del estrés y la presión laboral, se tomará en cuenta también el ambiente laboral o si hay personas tóxicas dentro de la organización que estén generando malestar en sus compañeros o subordinados que incide en el alto índice de ausentismo laboral que se está dando en la empresa, además se requiere estudiar la sobrecarga laboral, falta de planificación, correcta distribución del trabajo para cada puesto o cargo operativo.

Se hará una correcta evaluación de los factores de riesgo, los factores agravantes y los factores detonantes de este comportamiento global dentro de Adeccobusiness SA.

5.03 Objetivo General

Disminuir de forma significativa el ausentismo laboral en el personal operativo en Adeccobusiness SA, mediante una guía de cuidado integral del trabajador

5.04 Objetivos Específicos

- Fomentar el control de salud de los colaboradores para evitar la recurrencia de permisos médicos
- Establecer un procedimiento de acción con relación al cuidado integral del trabajador para disminuir el ausentismo laboral
- Formar una cultura de autocuidado y alerta oportuna con relación a molestias de salud en cada colaborador
- Implementar actividades de motivación para desarrollar empoderamiento y bienestar en los colaboradores basados en el mejoramiento del clima laboral.

5.05 Filosofía Empresarial

Adecco opera en Ecuador desde 1999 y cuenta con tres sucursales en Quito, Guayaquil y Cuenca. En la Mita d del Mundo ha llevado a cabo proyectos de envergadura para importantes marcas que demuestran el intenso compromiso y visión empresarial hacia el servicio, la flexibilidad para adaptarse a prácticas de cada empresa, así como el deseo de invertir en relaciones a largo plazo

Adecco posee un servicio integral que se especializa en áreas como selección, Suministro de personal, outsourcing, formación, prevención de riesgos laborales, gestión de carreras, consultoría y outplacement.

5.06 Misión

Somos líderes mundiales en gestión humana con presencia en más de 60 países y territorios alrededor del mundo.

5.07 Visión

Inspiramos a las personas y organizaciones a trabajar efectiva y eficientemente creando grandes oportunidades para beneficio de todos. Como líder mundial de soluciones en recursos humanos – un negocio que tiene un impacto positivo en millones de personas cada día – somos conscientes de la importancia de nuestro rol a nivel mundial. Nuestro principal propósito es ayudar a la gente a conseguir un mejor trabajo para que así puedan tener una mejor vida. Esa es nuestra forma de contribuir con la sociedad.

5.08 Valores

Orientación al cliente

Ofrecemos soluciones personalizadas para conectar a las personas adecuadas.

Espíritu emprendedor

Nuestra pasión es guiar a través del sentido empresarial e innovación, promoviendo la iniciativa en la toma de decisiones y las soluciones creativas.

Espíritu de equipo

Cooperamos a través de todas las fronteras, delegaciones y disciplinas. Nuestro intercambio de trabajo y buenas prácticas se basan en el respeto y en la confianza.

Responsabilidad

Nuestra integridad lleva a un trabajo mejor, a una vida mejor y a un futuro sostenible.

Pasión

Nos apasiona la gente: impactamos en la vida de miles de personas cada año.

5.09 Orientación para el Estudio

¿Qué es una Guía?

Es una persona, documento, manual o una lista en el que se apoyan ciertas actividades dado que posee instrucciones o lineamientos para la ejecución de una u otra acción o proyecto, genera una orientación o modelo a seguir, también indica un manual que recopila información relevante sobre un tema en particular

Una guía es algo que tutela, rige u orienta. A partir de esta definición, el término puede hacer referencia a múltiples significados de acuerdo al contexto. Una guía puede ser el documento que incluye los principios o procedimientos para encauzar una cosa o el listado con informaciones que se refieren a un asunto específico.

La persona que encabeza un recorrido e instruye a otro u otros individuos sobre un camino también recibe el nombre de guía. Puede tratarse de un guía turístico (encargado de mostrar los atractivos de una región a los visitantes y de transmitir conocimientos) o de una especie de maestro o consejero (Merino., 2012)

Beneficios de una Guía

- **Puntualización de las actividades**

Una guía nos proporciona instrucciones claras y precisas que nos permiten la consecución de objetivos dada la puntualización de los procedimientos y acciones a seguir con el fin de evitar duplicidad de trabajo, repetición de procesos y desperdicio de recursos

- **Incrementar las ventas y utilidades**

Para las empresas con fines de lucro el principal resultado es de índole financiera. Cuando cuentas con tus guías toda tu estructura organizacional (gerentes y colaboradores) sabe de qué forma directa contribuye a las ventas y a las utilidades.

- **Tener buenos cimientos para crecer y posicionarte en el mercado**

Las guías son el radio pasillo que sirve para comunicar rápidamente las reglas y los procedimientos que han demostrado dentro de la empresa dar buenos resultados

para incrementar la presencia y participación de mercado. Cuando hay poca gente es muy fácil la comunicación, cuando hay mucha gente las guías son el medio idóneo para tener una excelente comunicación.

- **Acelerar la capacitación de tu personal.**

La peor tinta es la mejor memoria. Cuando hay manuales la gente de nuevo ingreso o promovido a un nuevo puesto se capacita en un dos por tres. Cuando no hay manuales la gente capacita en dos o tres años. Los manuales aceleran el aprendizaje y los resultados

- **Consolidar tu estrategia empresarial.**

Tener guías acerca a tu empresa al cumplimiento de su visión, misión y objetivos de negocio. No tener guías es seguir jugando como amateur en un torneo de profesionales. El campeonato es solamente para aquellas empresas que son disciplinadas y consistentes en el logro de sus objetivos diarios, semanales, mensuales, trimestrales y anuales. (Torres, 2018)

Ventajas de una Guía

- Saber cómo proceder en algunas circunstancias. Si no se dispone de tiempo para hacer una investigación preliminar de la ejecución de ciertas actividades, de esta forma ya se tiene la información necesaria a la mano para saber ciertos procedimientos.
- Tener procesos efectivos, por definición el proceso estratégico es el que más tiempo y preocupación te debe consumir a ti y a todos tus colaboradores el aquel que tiene que ver con las fuentes de tus ingresos. Este proceso llámese

comercialización, producción, abastecimiento, logística, etc. Se debe ejecutar de manera efectiva y sin desperdicio organizacional.

- Tener libertad empresarial si eres empresario o directivo y has desarrollado buenos brazos derechos y buenas guías te puedes ir muy tranquilo de vacaciones. Seguramente tendrás libertad para hacer muchas más cosas de índole estratégica, social, de relaciones públicas o de negocios que te brindarán la tranquilidad de saber que tu empresa está en marcha, aunque tú estés ausente.
- Determinar de forma explícita las interrelaciones con el resto de los puestos dentro de la empresa y con cuales cada posición tiene una relación directa y definir el órgano regular de cada dependencia de la empresa y su departamentalización.
- Proporcionar al personal una visión más integral de la empresa con el objetivo de empoderar al colaborador y darle un sentido de pertenencia corporativa (eumed.net, 2013).

Procedimientos:

1. **Procedimientos Jurídicos:** Es el elemento dinámico de un proceso judicial general. Está constituido principalmente de diferentes actos jurídicos que son autónomos en sí mismos, y forman parte de la cadena jurídica. Están contenidos dentro de un marco estrictamente legal y conformados por una serie de diversas

formalidades y tramitaciones en lo que se refiere al inicio y desarrollo de cualquier tipo de actividad ligada al derecho y a los códigos legales.

2. **Procedimientos Administrativos:** Este tipo de procedimientos, al igual que los anteriores, está regulado por la ley y enmarcado en un ámbito jurídico determinado. Su finalidad como tal es la de formalizar la voluntad administrativa en forma de actos por los cuales la administración pública realiza su deber. Por lo tanto, se ve afectado por el principio de legalidad cuando se trata de casos públicos. En lo referente a actividades privadas, debe seguir un determinado camino restricto a la acción jurídica y atenerse a las normas legales pero no es necesario el ordenamiento jurídico conocido y formalizado hacia la sociedad.

3. **Procedimientos Informáticos:** Se trata de los elementos que conforman una operación, o varias, en un proceso informático. Cada fase se repite y tiene información almacenada para actuar de la misma manera cada vez que la orden y la situación operativa sea de exactas características. Es decir, que cada uno de estos elementos es determinante en el proceso completo y por cada misma operación comandada tiene que tener el mismo efecto resultante (tipos.co, 2014).

Tipos de Guía

Guía de Motivación:

Es un tipo de guía que orienta a la correcta aplicación de técnicas motivacionales en el aspecto académico, laboral y profesional con la finalidad de generar productividad dentro de los objetivos comunes con eficacia y eficiencia.

Guía de Aprendizaje:

Es un tipo de guía que orienta a la aplicación de técnicas para la comprensión de temas académicos de forma mas clara y sencilla se da en diferentes niveles educativos con la finalidad de estimular el aprendizaje en personas que requieran un método detallado de temas específicos o de difícil asimilación.

Guía de Procesos:

Es un tipo de guía que orienta en la aplicación de ciertos lineamientos en actividades que conforman un proceso sea este estratégico, operativo o de apoyo de acuerdo a los requerimientos de la organización o dependencia de la misma.

Guía de Observación:

Es un tipo de guía que orienta a la correcta utilización de técnicas para documentar o registrar la observación realizada en medios audiovisuales, museos o avistamientos naturales de lugares o fenómenos específicos que requieran ser evaluados o medidos.

Guía de Nivelación:

Es un tipo de guía que permite seguir paso a paso los lineamientos para llegar a un mayor nivel de comprensión de algún tema que requiera un refuerzo especial para el aprendizaje y obtención de mejor puntuación en la fase de evaluación.

¿Qué es el cuidado integral del trabajador?

Es la protección de los colaboradores en cada aspecto de su vida tomando en cuenta, la salud física y psicológica, seguridad, estabilidad, pertenencia y empoderamiento que la compañía le puede proporcionar a sus trabajadores

Si se hace la pregunta de por qué las empresas deben cuidar a sus trabajadores, la respuesta inmediata es muy simple: porque la salud, el bienestar y la felicidad de las personas son muy importantes, también en el ámbito laboral. Pero es que, además, resulta rentable. Un empleado sano y feliz rinde más, sufre menos bajas laborales y, en último término, es más productivo.

Gestionar la salud de los empleados es también una gran oportunidad: permite diseñar estrategias para que un colectivo o grupo de personas de tamaño significativo pueda desarrollar unos hábitos de vida saludables también cuando está en el trabajo. O, precisamente, porque está en el trabajo. Es decir, permite implicar a muchas personas a la vez en cuidar su salud.

Gestionar la salud de los empleados es una gran oportunidad: permite diseñar estrategias para que un colectivo de tamaño significativo pueda desarrollar hábitos de vida saludables (Cuenca, 2018)

¿A qué se deben los permisos médicos?

En la entrevista que realicé a la Trabajadora Social y el Médico ocupacional de la empresa Adeccobusiness SA se puede evidenciar que el departamento de

Talento Humano en el que los colaboradores tienen alto índice de recurrencia de permisos con diagnósticos que se derivan de las malas posturas en sus actividades laborales o enfermedades eventuales que se replican cada cierto período de tiempo, estrés laboral e inadecuado clima laboral que existe en la empresa. Por lo que se ha podido evidenciar que existen trabajadores que alteran los certificados médicos para evitar realizar las actividades laborales debido al cansancio físico y mental y falta de motivación personal.

Causas

El estrés laboral, el cansancio físico se debe en gran parte a las malas posturas causando enfermedades como el Síndrome de Túnel Carpiano, cervicalgias, lumbalgias, resfriados, enfermedades estacionales, enfermedades eventuales como infecciones o accidentes fuera del lugar de trabajo.

Hay otras causas significativas que se relacionan a la falta de interés en sus actividades, falta de motivación, falta de actividades que dispersen el estrés laboral que ocasionan la baja productividad y el desánimo laboral.

¿Qué es la motivación laboral?

Es un conjunto de incentivos sean estos monetarios o no monetarios que generan en el colaborador un interés por sus actividades laborales e incrementan la productividad y el mejoramiento de sus actividades.

La motivación laboral es el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. Así conceptualiza la Real Academia de la Lengua Española la motivación.

Ahora bien, la motivación laboral, su definición, ha sido un campo muy estudiado, dando como resultado diferentes enfoques y concepciones sobre esta materia.

En este sentido, William P. Sexton, en Teorías de la Organización, se refiere a la motivación como “el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador”.

Por su parte, Anita Woolfolk, autora de Psicología educativa, la entiende como “un estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta”, muy en la línea con la definición que ofrece Jamens Stoner en su libro Administración, en el que hace referencia a “lo que hace que las personas funcionen”, o la propuesta de Javier Mahillo, autor de ¿Saber enseñar?, que define la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”. (Endenred, 2018)

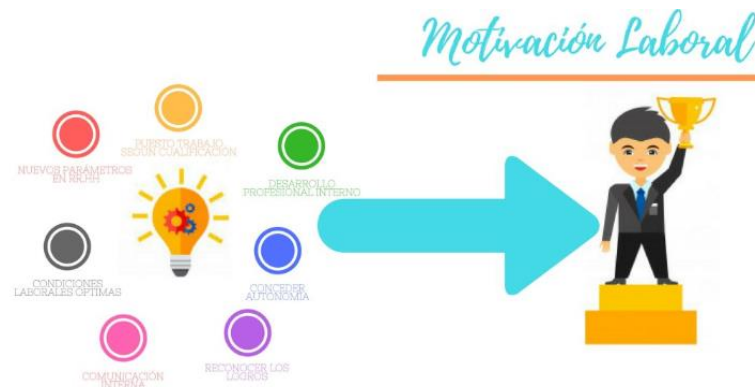


Ilustración tomada de:
https://www.google.com.ec/search?q=motivacion+laboral&safe=active&source=Inms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKewj13M2CwKfeAhVlmlkKHdk5ARYQ_AUIDigB&biw=1242&bih=602#imgrc=XAO_niwmtQ571M:

¿Tipos de motivación?

Motivación intrínseca:

Es aquella motivación que se genera a partir de factores internos de la persona, como puede ser la propia satisfacción personal del empleado.

Motivación extrínseca:

Se trata de aquella motivación laboral que es inducida por elementos externos al sujeto, como un aumento de salario o un reconocimiento público.

Respecto al carácter del estímulo percibido, también hay que diferenciar entre:

Motivación positiva:

Cuando el detonante se configura como un premio o recompensa.

Motivación negativa:

Si el refuerzo a la conducta del individuo es asociado como una amenaza o castigo.

En función del nivel de necesidad que experimenta el sujeto, se habla de:

Motivación primaria:

Cuando la persona actúa para satisfacer sus necesidades básicas.

Motivación social:

Si la conducta del trabajador está provocada por su afán por ser aceptado por un determinado social (Endenred, 2018).

Monetarios

Bonos:

Un bono en el ámbito laboral tiene que ver con un documento o vale canjeable por un monto o rubro económico que una empresa otorga a sus colaboradores por una actividad cumplida o una meta alcanzada de forma individual o colectiva.

Comisiones:

Se refiere a valores cancelados de acuerdo al cumplimiento de cada colaborador en base a metas obtenidas y según el cumplimiento el valor de la comisión varía o por rango de ventas o servicios brindados según escalas de cumplimiento establecidas por el empleador.

Premios por cumplimiento:

Esta forma de motivación tiene un enfoque colectivo en la persecución de elevar la productividad grupal de un equipo de trabajo o área determinada con la finalidad de que cada integrante del equipo haga su parte del trabajo encomendado y así lograr el

cumplimiento total y obtener una remuneración para todo el equipo incluidos jefes o supervisores.

No Monetarios:

Horarios flexibles:

En base a un correcto desempeño en sus actividades cotidianas en el trabajo se determina apertura en los horarios, por ejemplo, si hay una meta diaria de cinco ventas y el colaborador las cumple antes de su horario de salida tendrá la autorización de culminar su jornada cuando cumpla con las cinco ventas

Planes de capacitación:

Esta forma de motivación va enfocada al crecimiento académico y profesional de sus colaboradores tomando en cuenta el cumplimiento de sus metas y objetivos para el aporte a su carrera dentro de la organización y que sumará en su hoja de vida personal por ejemplo cursos de servicio al cliente, o desarrollo de destrezas aplicables a sus labores cotidianas.

Días de descanso:

Esta motivación al igual que todas las anteriores va ligada al cumplimiento de actividades dentro de un tiempo determinado y con un estándar de calidad que será recompensado con días de descanso específicos como el día de su cumpleaños o

algún día en particular que el colaborador solicite o se determine previa autorización de su jefe inmediato como merecimiento de su sobresaliente desempeño laboral.

Eventos sociales:

Generalmente son actividades para todos los colaboradores cada determinado tiempo o en fechas especiales como celebración por el día de la madre o día del padre, estas actividades generan sentido de pertenencia o satisfacción con relación a la empresa en la que están laborando, pueden ser celebraciones, fiestas, cenas, eventos al aire libre.

Pausas activas:

Son actividades de carácter físico como estiramientos, movimientos de cada zona del cuerpo según las actividades que desempeñan y ejercicios que relajan puntos de tensión o de presión habitual como muñecas, cintura, hombros y cuello, aportan al relajamiento muscular y prevención de enfermedades laborales.

¿Qué es el clima laboral?

Por Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Frecuentemente este concepto se confunde con el de Cultura Empresarial, pero se diferencia en ser menos permanente en el tiempo aunque comparta una connotación de continuidad.

La importancia del conocimiento del clima laboral se basa en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores, siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumentos de gestión de Recursos Humanos.

Diagnóstico de clima laboral

Las dimensiones que han de considerarse como objeto de estudio son las siguientes:

• Motivación

Identificación de los valores por los cuales los trabajadores estén motivados hacia la acción y cuál es la fuerza con la que operan.

• Proceso de influencia

Identificar la influencia de los trabajadores en las decisiones de la empresa.

• Establecimiento de objetivos

Nivel de participación de los trabajadores en la definición de objetivos y aceptación de los mismos

• Información – Comunicación

Identificación de los diferentes sistemas de comunicación y operatividad de los mismos

· Proceso de control

Identificación de los sistemas de supervisión y control

Un diagnóstico del clima laboral nos revela la percepción de los individuos respecto a estas dimensiones, siendo esta información fundamental a la hora de valorar los instrumentos de gestión que están siendo utilizados y poder diseñar aquellos que sean idóneos para la resolución de posibles conflictos y la consecución de objetivos empresariales (Gestiopolis, 2002).



Ilustración tomada de: https://www.google.com.ec/search?safe=active&biw=1242&bih=602&tbn=isch&sa=1&ei=29rUW7ajBLHf5gL-qLIBw&q=AMBIENTE+LABORAL+&oq=AMBIENTE+LABORAL+&gs_l=img.3..35i39k112j0j0i67k1j0l2j0i67k1j0l3.6397.8028.0.10054.10.10.0.0.0.0.295.1549.0j2j5.7.0...0...1c.1.64.img..7.3.685...0i24k1.0.veiiivN-KYPs#imgrc=nLPDu_pEyC1sYM

¿Qué son las relaciones interpersonales?

Son asociaciones entre dos o más personas que se pueden basar en emociones, sentimientos, actividades sociales, interacción o formas colaborativas de vinculación, afinidad o gusto por las mismas cosas en un entorno determinado como por ejemplo un club deportivo o una comunidad.

Las relaciones interpersonales ocupan un lugar especial en la sociedad, debido a que se convive cotidianamente con diversas personas, mismas que conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación diferentes, debido a ello se requiere de una convivencia sana para hablar de calidad de vida.

Denominadas también como relaciones humanas, interrelaciones personales o relaciones interpersonales, son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad, característica del ser humano, en donde en el desarrollo integral de las personas las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental, dado que en todo acto en el que intervengan dos o más personas se considera una relación humana, esto significa que en todo espacio sociocultural, un individuo convive con otros individuos, lo que le permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo (Padilla, 2016).

5.10 Metodología Utilizada

Concepto de Metodología

Como metodología se denomina la serie de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación para alcanzar un resultado teóricamente válido. En este sentido, la metodología funciona como el soporte conceptual que rige la manera en que se aplica los procedimientos en una investigación.

La metodología de la investigación es una disciplina de conocimiento encargada de elaborar, definir y sistematizar el conjunto de técnicas, métodos y

procedimientos que se deben seguir durante el desarrollo de un proceso de investigación para la producción de conocimiento.

Orienta la manera en que se va a enfocar una investigación y la forma en que se va a recolectar, analizar y clasificar los datos, con el objetivo de que los resultados tengan validez y pertinencia, y cumplan con los estándares de exigencia científica.

La metodología de la investigación, en este sentido, es también la parte de un proyecto de investigación donde se exponen y describen razonadamente los criterios adoptados en la elección de la metodología, sea esta cuantitativa o cualitativa. (significados.com, 2017)

5.10.01 Modalidad Básica de la Investigación

La investigación básica es aquella que se basa en teorías ya existentes y se compara o plantea nuevas teorías sobre un tema en particular y genera ciertas opiniones o discrepancias en torno a nuevas tendencias o condiciones variables de cada sector o enfoque estudiado, pero no genera aplicación o experimentación de lo estudiado

5.10.02 Tipo de Investigación

Cualitativa:

El método de investigación cualitativa es la recogida de información basada en la observación de comportamientos naturales, discursos, respuestas abiertas para la posterior interpretación de significados.

Mientras que los métodos cuantitativos aportan valores numéricos de encuestas, experimentos, entrevistas con respuestas concretas para realizar estudios estadísticos y ver cómo se comportan sus variables. Muy aplicado en el muestreo.

Sin embargo, el concepto de método cualitativo analiza el conjunto del discurso entre los sujetos y la relación de significado para ellos, según contextos culturales, ideológicos y sociológicos. Si hay una selección hecha en base a algún parámetro, ya no se considerará cualitativo.

Digamos que es el método de investigación cualitativa no descubre, sino que construye el conocimiento, gracias al comportamiento entre las personas implicadas y toda su conducta observable (Sinnaps, 2018).

Exploratoria:

La investigación exploratoria es la que se realiza para conocer el contexto sobre un tema que es objeto de estudio. Su objetivo es encontrar todas las pruebas relacionadas con el fenómeno del que no se tiene ningún conocimiento y aumentar la posibilidad de realizar una investigación completa.

Aunque la investigación exploratoria es una técnica muy flexible, comparada con otros tipos de estudio, implica que el investigador esté dispuesto a correr riesgos, ser paciente y receptivo.

Es importante mencionar que la investigación exploratoria se encarga de generar hipótesis que impulsen el desarrollo de un estudio más profundo del cual se extraigan resultados y una conclusión (Semerena, 2018).

Explicativa:

Es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Existen diseños experimentales y no experimentales. Desde un punto de vista estructural se reconocen cuatro elementos presentes en toda investigación: sujeto, objeto, medio y fin. Se entiende por sujeto el que desarrolla la actividad, el investigador; Por objeto, lo que se indaga, esto es, la materia o el tema; Por medio, lo que se requiere para llevar a cabo la actividad, es decir, el conjunto de métodos y técnicas adecuados; Por fin, lo que se persigue, los propósitos de la actividad de búsqueda, que radica en la solución de una problemática detectada.

Método de Investigación Explicativa:

Además de escribir el fenómeno, tratan de buscar la explicación del comportamiento de las variables. Su metodología es básicamente cuantitativa y su fin último es el descubrimiento de las causas. Se pueden considerar varios grupos:

- Estudio de casos.
- Métodos comparativos causales.

- Estudios correlacionales.
- Estudios causales.
- Estudios longitudinales (Hernández & Fernández, 2018)

5.11 Población y Muestra

Población:

Población es un conjunto de seres vivos de una especie que habita en un determinado lugar. Se utiliza también para referirse al conjunto de viviendas, de forma similar al término 'localidad'. Procede del latín *populatio*, *-ōnis*.

Población en Estadística:

En Estadística, se utilizan datos de una determinada población para realizar análisis. Cuando se trata de la población humana de un determinado lugar, se suelen utilizar muestras de la población, que es una representación significativa de las características de una determinada población que sirve para estudiar las características de una población mayor o total. En este tipo de análisis, se suele establecer un margen de error de hasta el 5 % (Significados, 2018).

Muestra:

La Muestra desde el punto de vista más genérico de la palabra, se trata de una representación a pequeña escala de algo que tiene la misma calidad, pero en

mayor cantidad, Las muestras sirven para demostrar que lo que se quiere obtener está bien sin necesidad de comprobar la calidad del producto completo. La aplicación de esta palabra abarca muchos campos en los que la escala de demostración es importante, sin embargo, los más frecuentes son la química, la biología, la economía y el comercio. En química, una muestra es una pequeña parte de un organismo el cual va a ser sometido a estudios y pruebas experimentales, las muestras químicas son tomadas del organismo con mucha precaución con el fin de no dañar la especie que se busca estudiar y conocer a pequeña escala pero que se presume tiene las mismas características generalmente. Una muestra biológica al igual que la química se hace bajo las mismas condiciones y básicamente para el mismo fin.

La muestra en el campo de mercadeo por su parte se utiliza para hacer que una persona conozca y pruebe un producto o un servicio. La muestra es un tipo de promoción publicitaria que busca agradar al cliente para que compre el mismo producto a mayor escala, en los restaurantes es común emplear muestras de comida hechas con la mejor calidad demostrando una calidad excepcional en la ejecución de sus platos. Las muestras resaltan el atractivo del producto haciendo que el consumidor se sienta atraído por este. Como herramienta de captación y fidelización de consumidores es muy efectiva, puesto que definen parámetros de calidad y opinión entre ellos (Concepto definicion, 2018)

Aplicación al número de muestra de la población de la empresa

No se usará la fórmula para el cálculo de la muestra ya que se evaluará a la totalidad de la población del personal operativo de Adeccobusiness SA de la ciudad de Quito

5.12 Encuesta

Como encuesta se denomina una técnica de recogida de datos para la investigación social. La palabra proviene del francés *enquête*, que significa "investigación".

Como tal, una encuesta está constituida por una serie de preguntas que están dirigidas a una porción representativa de una población, y tiene como finalidad averiguar estados de opinión, actitudes o comportamientos de las personas ante asuntos específicos.

La encuesta, en este sentido, es preparada por un investigador que determina cuáles son los métodos más pertinentes para otorgarle rigurosidad y confiabilidad, de modo que los datos obtenidos sean representativos de la población estudiada. Los resultados, por su parte, se extraen siguiendo procedimientos matemáticos de medición estadística.

5.12.01 Modelo de la Encuesta

ADECCOBUSINESS SA ENCUESTA DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO

Para el continuo mejoramiento de la gestión de talento humano solicitamos transparencia en cada una de sus respuestas y garantizamos la confidencialidad de la encuesta

GENERO..... FECHA.....

1. ¿Conoce usted lo que es el cuidado integral del trabajador?
SI NO
2. ¿Conoce usted acerca de la rotación de personal?
SI NO
3. ¿Siente que la empresa se preocupa por su salud y seguridad ocupacional?
SI NO
4. ¿Usted siente satisfacción al realizar su trabajo?
SI NO
5. ¿Usted siente cansancio físico y mental al terminar su jornada de trabajo?
SI NO
6. ¿Le han reconocido por alguna acción exitosa cumplida dentro de la empresa?
SI NO
7. ¿Dentro de su empresa hay un buen clima laboral?
SI NO
8. ¿Se realiza en su empresa algún tipo de motivación?
SI NO
9. ¿Se ha realizado en la empresa integraciones grupales?
SI NO
10. ¿Conoce usted de algún caso de enfermedades ocupacionales dentro de la empresa?
SI NO

5.12.02 Tabulaciones

1. ¿Conoce usted lo que es el cuidado integral del trabajador?

Tabla N 6

OPCIONES	PUNTAJES	PORCENTAJES
SI	65	67,71%
NO	31	32,29%
TOTAL	96	100%

Fuente: Adeccobusiness SA

Elaborado por: Dennis Navarrete

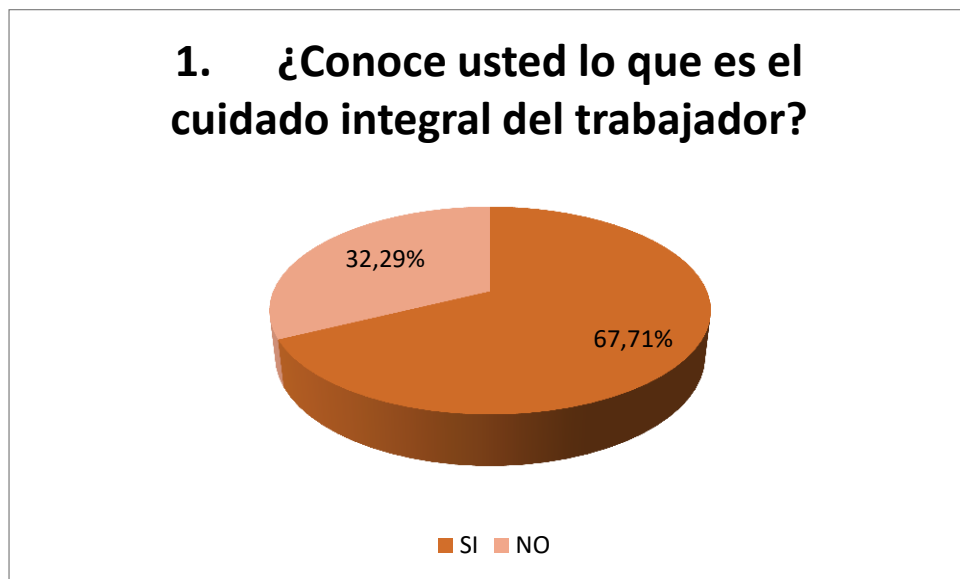


Figura N 5

Elaborado por: Dennis Navarrete

Análisis:

El 32,29% de la población encuestada del personal operativo de Adeccobusiness SA dice que no conoce lo que es el cuidado integral del trabajador mientras el 67,71% dice conocer que es el cuidado integral del trabajador o tener una noción significativa del concepto del cuidado integral al trabajador.

2. ¿Conoce usted acerca de la rotación de personal?

Tabla N 7

OPCIONES	PUNTAJES	PORCENTAJES
SI	77	80,21%
NO	19	19,79%
TOTAL	96	100%

Fuente: Adeccobusiness SA
Elaborado por: Dennis Navarrete

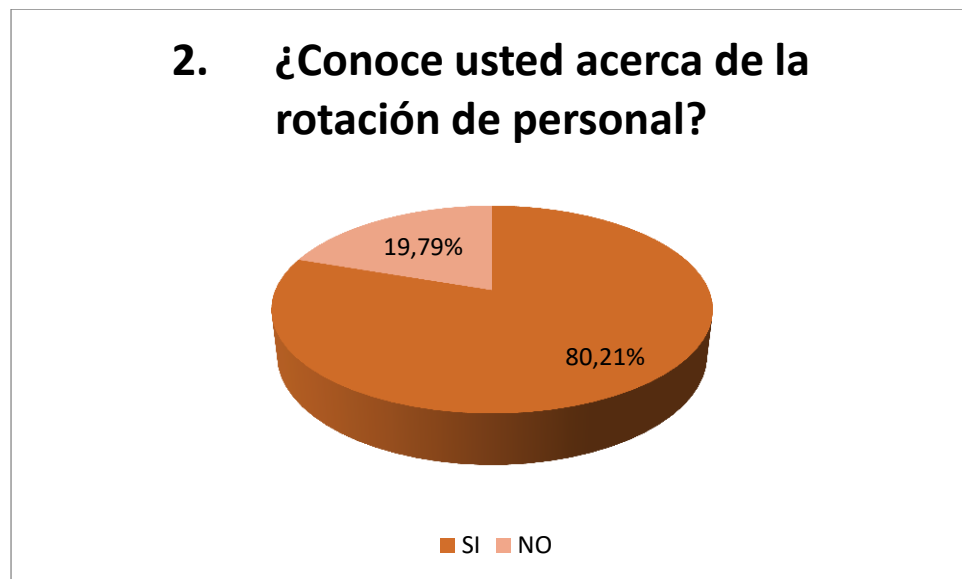


Figura N 6
Elaborado por: Dennis Navarrete

Análisis:

El 80,21% de los colaboradores operativos de Adeccobusiness SA conocen el concepto de rotación de personal o algo referente a dicho fenómeno en la empresa mientras que el 19,79% dice desconocer sobre el tema.

3. ¿Siente que la empresa se preocupa por su salud y seguridad ocupacional?

Tabla N 8

OPCIONES	PUNTAJES	PORCENTAJES
SI	25	26,04%
NO	71	73,96%
TOTAL	96	100%

Fuente: Adeccobusiness SA

Elaborado por: Dennis Navarrete

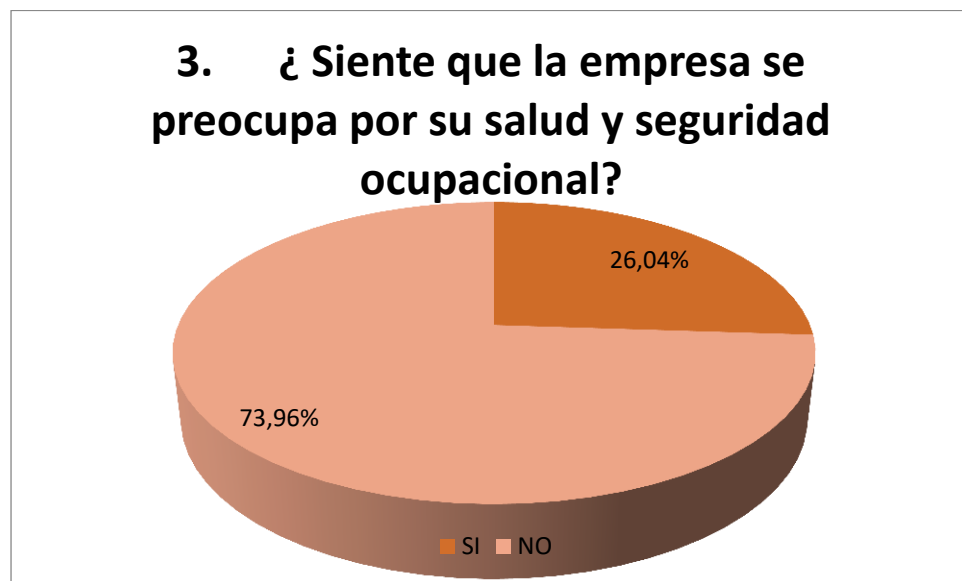


Figura N 7

Elaborado por: Dennis Navarrete

Análisis:

El 26,04% de los colaboradores del grupo operativo de Adeccobusiness SA consideran que la empresa se preocupa por su seguridad y salud ocupacional mientras que en la mayoría con un contundente 73,96% del personal coinciden en que la empresa no se preocupa por su seguridad y salud.

4. ¿Usted siente satisfacción al realizar su trabajo?

Tabla N 9

OPCIONES	PUNTAJES	PORCENTAJES
SI	38	39,58%
NO	58	60,42%
TOTAL	96	100%

Fuente: Adeccobusiness SA

Elaborado por: Dennis Navarrete



Figura N 8

Elaborado por: Dennis Navarrete

Análisis:

El 60,42% de la población encuestada han manifestado que no sienten satisfacción al realizar sus actividades laborales y solo un 39,58% de los colaboradores operativos de Adeccobusiness SA sienten satisfacción en sus labores dentro del trabajo.

5. ¿Usted siente cansancio físico y mental al terminar su jornada de trabajo?

Tabla N 10

OPCIONES	PUNTAJES	PORCENTAJES
SI	90	93,75%
NO	6	6,25%
TOTAL	96	100%

Fuente: Adeccobusiness SA

Elaborado por: Dennis Navarrete



Figura N 9

Elaborado por: Dennis Navarrete

Análisis:

Con un contundente 93,75% de la población encuestada se ha determinado que la mayoría de colaboradores operativos de Adeccobusiness SA concluyen su jornada laboral con cansancio físico o mental y tan solo un 6,25% de los encuestados no lo hacen.

6. ¿Le han reconocido por alguna acción exitosa cumplida dentro de la empresa?

Tabla N 11

OPCIONES	PUNTAJES	PORCENTAJES
SI	34	35,42%
NO	62	64,58%
TOTAL	96	100%

Fuente: Adeccobusiness SA

Elaborado por: Dennis Navarrete



Figura N 10

Elaborado por: Dennis Navarrete

Análisis:

En la evaluación de los datos de las personas encuestadas se ha determinado que la minoría del 35,42% de los trabajadores operativos de Adeccobusiness SA han sido reconocidos por alguna actividad dentro de la empresa y en su mayoría con un 64,58% no han sido reconocidos nunca dentro de la empresa.

7. ¿Dentro de su empresa hay un buen clima laboral?

Tabla N 12

OPCIONES	PUNTAJES	PORCENTAJES
SI	33	34,38%
NO	63	65,63%
TOTAL	96	100%

Fuente: Adeccobusiness SA

Elaborado por: Dennis Navarrete

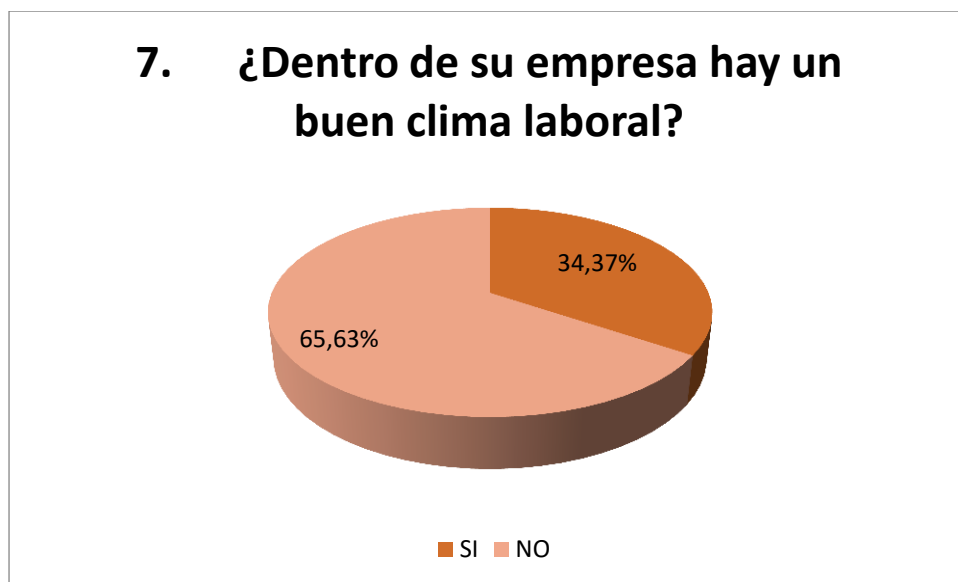


Figura N 11

Elaborado por: Dennis Navarrete

Análisis:

El personal de Adeccobusiness SA concuerda en un 34,37% que si existe buen ambiente laboral mas un 65,63% de los colaboradores opinan de forma más unánime que no hay un buen clima laboral dentro de la organización.

8. ¿Se realiza en su empresa algún tipo de motivación?

Tabla N 13

OPCIONES	PUNTAJES	PORCENTAJES
SI	18	18,75%
NO	78	81,25%
TOTAL	96	100%

Fuente: Adeccobusiness SA
Elaborado por: Dennis Navarrete

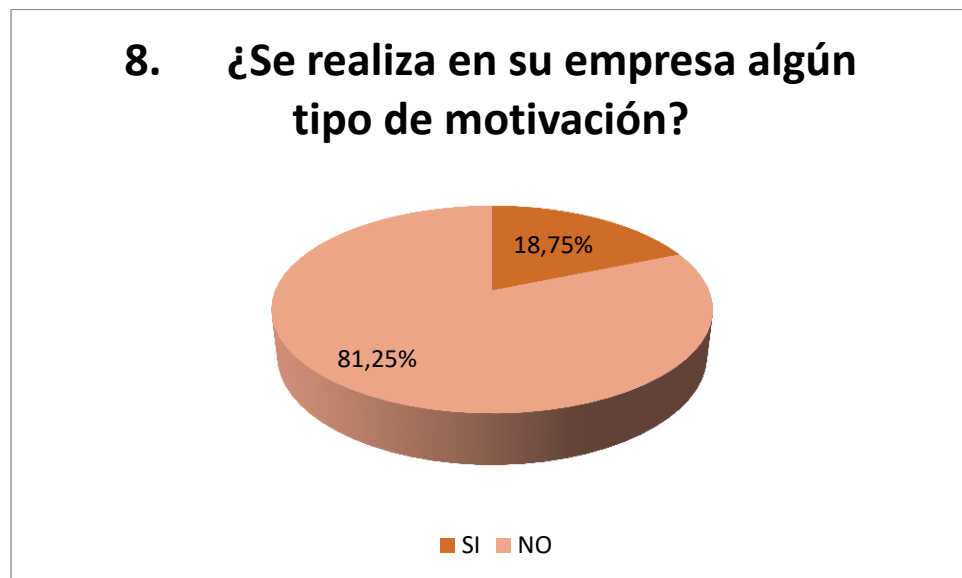


Figura N 12
Elaborado por: Dennis Navarrete

Análisis:

El 18,75% de la población que a sido objeto de nuestra encuesta ha manifestado que si se realiza algún tipo de motivación en Adeccobusiness SA pero en su gran mayoría con un 81,25% expresa que no se realiza motivación alguna en la empresa.

9. ¿Se ha realizado en la empresa integraciones grupales?

Tabla N 14

OPCIONES	PUNTAJES	PORCENTAJES
SI	15	15,63%
NO	81	84,38%
TOTAL	96	100%

Fuente: Adeccobusiness SA
Elaborado por: Dennis Navarrete

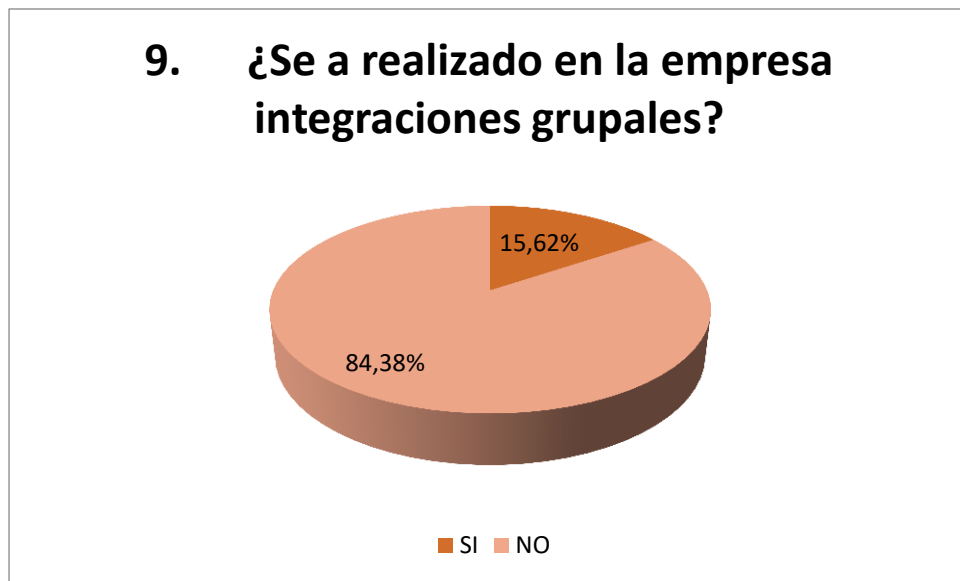


Figura N 13
Elaborado por: Dennis Navarrete

Análisis:

Un 15,62% del personal operativo de Adeccobusiness SA ha expresado que si se han realizado integraciones grupales en la empresa mas el 84,38% concluye que no han asistido a integraciones grupales en su tiempo de labores dentro de la empresa

10. ¿Conoce usted de algún caso de enfermedades ocupacionales dentro de la empresa?

Tabla N 15

OPCIONES	PUNTAJES	PORCENTAJES
SI	10	10,42%
NO	86	89,58%
TOTAL	96	100%

Fuente: Adeccobusiness.SA
Elaborado por: Dennis Navarrete

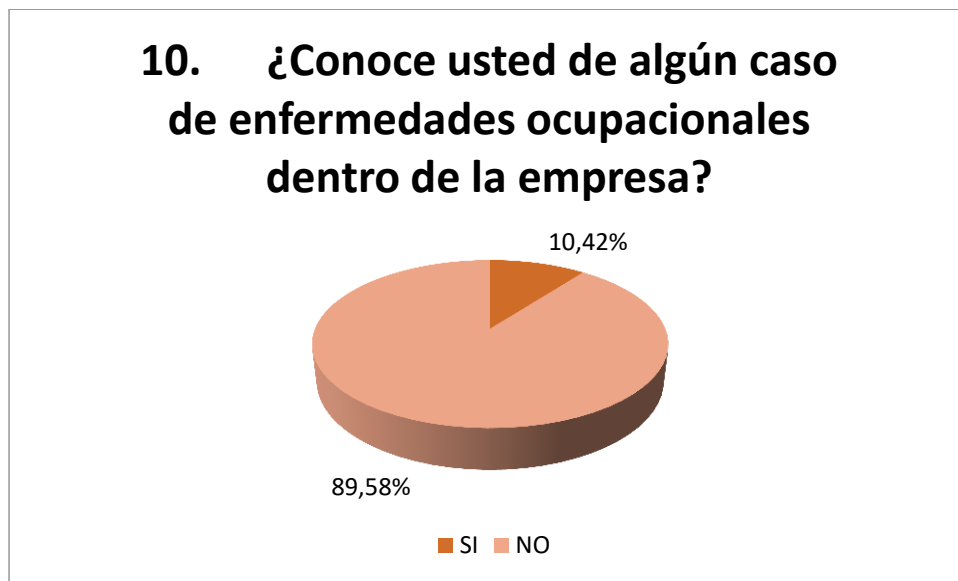
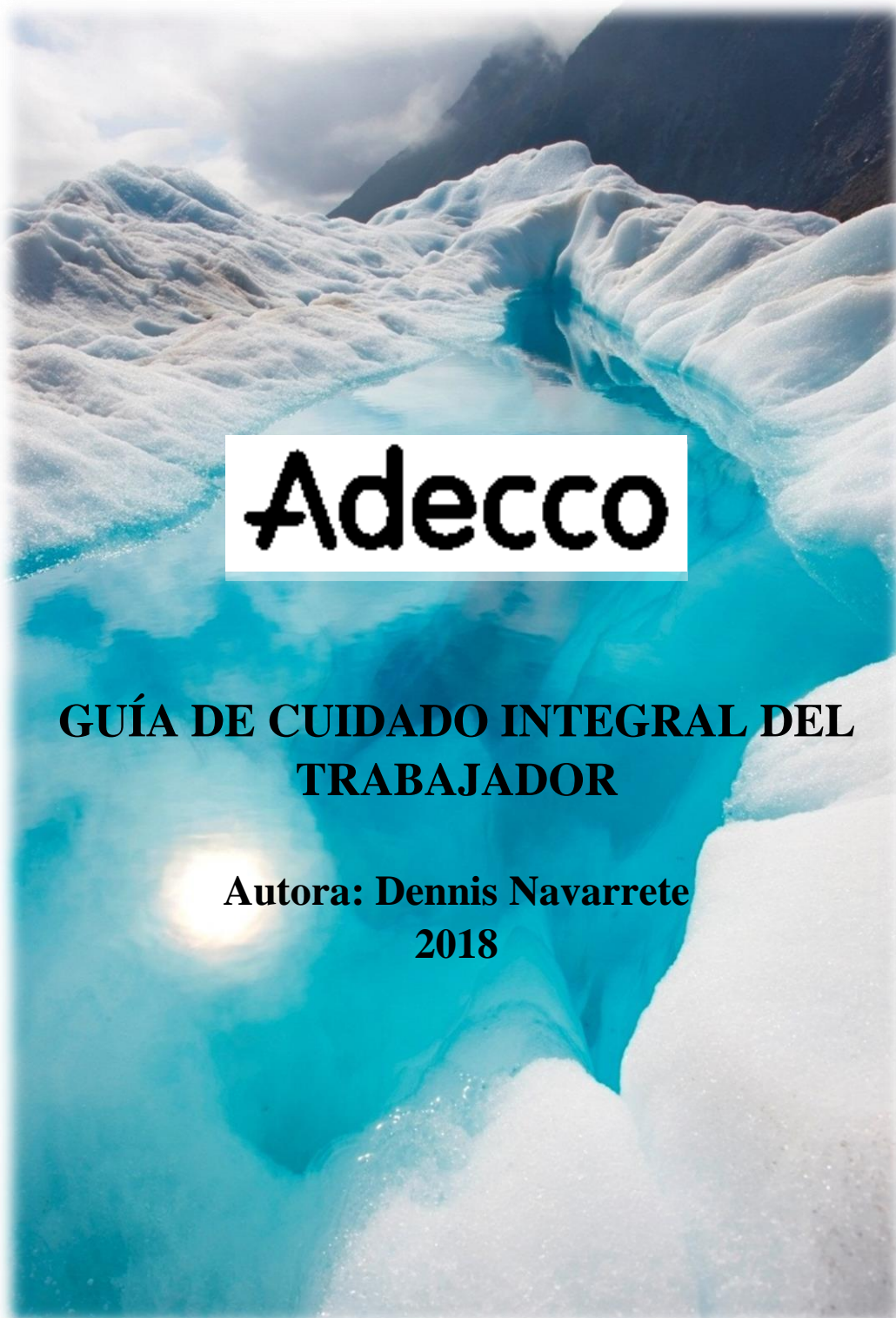


Figura N 14
Elaborado por: Dennis Navarrete

Análisis:

Dentro del personal operativo encuestado de la empresa Adeccobusiness SA se han conocido casos de enfermedades ocupacionales en un 10,42% ya que el resto de la población que constituyen el 89,58% no a conocido casos de enfermedades ocupacionales en la empresa.



ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE DISMINUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA EL AUSENTISMO LABORAL EN ADECCOBUSINESS SA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018

Bienvenida

Es un placer para nosotros contar con su valiosa presencia y que sean partícipes de la presentación de esta Guía de cuidado Integral del trabajador. De esta manera se podrá incrementar la productividad de la empresa y se desarrollará un sentimiento de empoderamiento hacia la misma.

Se anhela con el desarrollo de esta guía convertirla en un instrumento generador de soluciones del departamento de Desarrollo Humano considerando las diferentes perspectivas que se presentan en la relación empleador – trabajador.

Adecco confía en sus trabajadores y sabe que el apoyo brindado a sus colaboradores promoverá cambios y actitudes que conllevaran un beneficio mutuo reforzando el bienestar de los miembros de toda la empresa.

Atentamente,

Dennis Navarrete

Introducción

“El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento”.
(Victor Pauchet)

La creación de la Guía del cuidado integral del trabajador dirigida al personal operativo de la empresa Adeccobusiness SA domiciliada en la ciudad de Quito se genera considerando la necesidad de una cobertura total por parte de la organización para el cuidado de los ámbitos psicológicos, físicos y familiares de los colaboradores ya que de acuerdo a un buen entorno en estos parámetros un trabajador desempeña de mejor manera su gestión laboral, disminuyendo al máximo los agentes que puedan afectar al correcto desempeño de los colaboradores, se toma en cuenta también la gestión humanizada del Departamento de Recursos Humanos priorizando su buen trato y acogida en la institución con el afán de mejorar e incrementar los beneficios que evidentemente la compañía ya mantiene en función del cuidado de su capital más valioso y productivo, el capital humano.

La Guía se mantendrá estable y de riguroso cumplimiento con el pasar del tiempo y estará sujeta a mejoras oportunas y necesarias de acuerdo a los requerimientos y modificaciones según se considere necesario.

Alcance

El impacto de la presente Guía es de forma directa hacia los trabajadores operativos de Adeccobusiness SA, a sus familias y a la organización como tal ya que se evidenciará mejor rendimiento, mayor productividad, eficiencia y ahorro de costos referentes a estos temas que antes se manejaban como un excedente de los presupuestos anuales por circunstancias relacionadas a la baja productividad y mala gestión en sus plazas de trabajo

Generará mucho interés en los niveles jerárquicos de Adeccobusiness SA por el lado humano que los mismos manejan dentro de la organización y por la constante preocupación por el mejoramiento de sus procesos internos para elevar sus estándares de manejo adecuado de todos sus capitales siendo el humano el más relevante y de mayor interés para la compañía

El alcance social también es importante resaltar ya que una persona a gusto con su vida en general es un ente de satisfacción para la sociedad y aporta al cuidado de más componentes sociales considerando la réplica social que da origen a una cadena de buenas experiencias a ser compartidas con familiares, amigos y conocidos.

Adecco

Misión de la Guía

Implementar acciones por parte del empleador y fomentar el autocuidado en el trabajador con el fin de obtener tres resultados visibles: el cuidado integral del trabajador, un buen ambiente laboral y la disminución de recurrencia de permisos médicos.

Visión de la Guía

Posicionar la Guía de cuidado integral del trabajador como un referente de procedimiento habitual en el departamento de Talento Humano y generar un nexo en la relación de confianza entre el empleador y el trabajador.

Objetivo General de la Guía

Poseer un documento procedimental que faculte al departamento de Talento Humano con el fin de disminuir el ausentismo laboral del personal operativo de Adeccobusiness S.A.

Objetivos Específicos

- Conocer las motivaciones del trabajador para controlar su ausentismo.
- Fomentar comunicación asertiva entre el empleador y el trabajador.
- Aumentar la productividad mediante un correcto desempeño laboral.
- Crear un sentido de pertenencia hacia la empresa.

Involucrados directos

Esta guía está dirigida a todo el personal operativo de Adeccobusiness SA con el respaldo y la gestión del Departamento de Recursos Humanos y el Departamento Medico Ocupacional.

Claves para el cuidado integral del trabajador

- Evaluación previa del estado de salud del trabajador
- Determinación de referencias del entorno del trabajador
- Consideración de comportamiento vs entorno laboral
- Dotación de Equipos de Protección personal
- Tratamiento en caso de enfermedad

- Seguimiento en caso de conflictos
- Actividades empoderadoras

En la búsqueda del cuidado integral del trabajador el Departamento de Recursos Humanos es el llamado a generar todos los puntos detallados anteriormente para dar soporte de forma permanente al trabajador y su entorno, con el apoyo del Departamento Médico Ocupacional siendo un trabajo conjunto para mayor eficacia y con resultados mucho más visibles directamente en el rendimiento y desempeño del colaborador.

Con estrategias de motivación se generará un plus al cuidado del trabajador ya que un colaborador empoderado tendrá el sentido de pertenencia y la concepción de participar productivamente en todas las tareas encomendadas con entusiasmo y buena voluntad hacia la organización.

Departamento Médico Ocupacional

Una vez elegido el colaborador idóneo para la vacante a cubrir por parte del área de selección, se genera una orden de exámenes preocupacionales ya determinados con el prestador de salud de Adeccobusiness SA que en la actualidad es Biodimed emitida por la Trabajadora Social de la compañía.

Una vez realizados los exámenes el mismo día el posible nuevo colaborador acude a la Unidad médica para la valoración física y evaluación de los exámenes anteriormente realizados ya que el prestador de salud envía mediante correo electrónico los resultados pasado el mediodía.

En esta visita el/la médico(a) ocupacional llenará una ficha médica y determinará si el posible nuevo colaborador está en condiciones adecuadas para la vacante requerida, si hay alguna enfermedad existente que no se interponga con las actividades a desempeñar se genera una receta con la medicación necesaria sin que esto sea un inconveniente para su contratación.

Se realizará el seguimiento respectivo, o en el caso de no presentar ninguna enfermedad o molestia física se da paso a la contratación del colaborador.

Seguro Privado

Adeccobusiness SA cuenta con un seguro privado gratuito para todos sus colaboradores, en la actualidad el proveedor del seguro es Pan American Life.

El colaborador podrá extender la cobertura a su cónyuge e hijos con los planes:

- ✓ Mas 1 (Un hijo)
- ✓ Mas 2 (Dos hijos)
- ✓ Mas Familia (Cónyuge e hijos)

Estos planes tienen costos adicionales a descontar del rol del colaborador de forma mensual y recurrente mientras esté en vigencia la póliza corporativa.



Trabajadora Social

Enfermedad del colaborador:

En caso de inasistencia el colaborador deberá notificar a su jefe inmediato y el a su vez comunicará el Departamento de Recursos Humanos mediante la Trabajadora Social.

El colaborador se deberá presentar el certificado médico correspondiente al médico ocupacional el primer día de reincorporación para su validación y posterior registro en la ficha médica del trabajador.

Una vez validado el certificado el colaborador deberá acudir al área de trabajo social para ser registrado en la ficha de cuidado personal y familiar del trabajador.

Enfermedad de hijos menores: (Madres)

En este caso de inasistencia la colaboradora deberá notificar a su jefe inmediato y el a su vez comunicará el Departamento de Recursos Humanos mediante la Trabajadora Social.

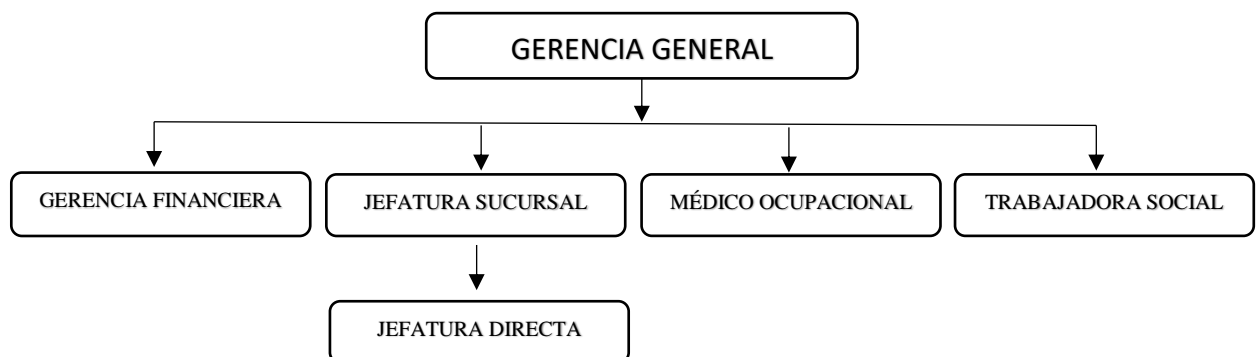
La colaboradora deberá presentar el certificado médico correspondiente del menor al médico ocupacional el primer día de reincorporación para su validación.

Una vez validado el certificado la colaboradora deberá acudir al área de trabajo social para ser registrada en la ficha de cuidado personal y familiar del trabajador

Enfermedades graves, catastróficas o incurables (Trabajador o familiar directo):

Para la determinación de estas enfermedades debe haber un control previo que debe ser notificado tanto al Departamento médico como al área de Trabajo social para poder realizar un seguimiento y poner en conocimiento a las autoridades de la empresa en la reunión de consejo realizada de forma ordinaria una vez al mes.

El consejo está conformado por:



Y en estos casos la empresa generará un beneficio adicional a colaboradores que atraviesen por complicaciones como estas cubriendo el 20% que es la diferencia de la cobertura del 80% del seguro privado de los costos de atención médica, tratamiento y medicación necesaria.

Dotación al colaborador:

Adecoobusiness SA proporciona todos los equipos necesarios para las actividades habituales del colaborador en su área de trabajo según lo requerido como:

- **Call Center**

Computador

Headset

Base telefónica



- **Guardias de Seguridad:**

Uniforme

Intercomunicadores

Escáner de metales

Gas, esposas y macanas



- **Industriales o de construcción**

Casco

Chalecos

Botas

Guantes



La empresa garantiza actividades laborales seguras que no atenten a la integridad física, psicológica y social de los colaboradores considerando que es el capital más importante con el que Adeccobusiness SA cuenta para generar beneficios a nuestros clientes

corporativos y solventar cada una de sus necesidades y así mantenernos como líderes en el mercado de soluciones de talento humano generando plazas de trabajo a la sociedad ecuatoriana.

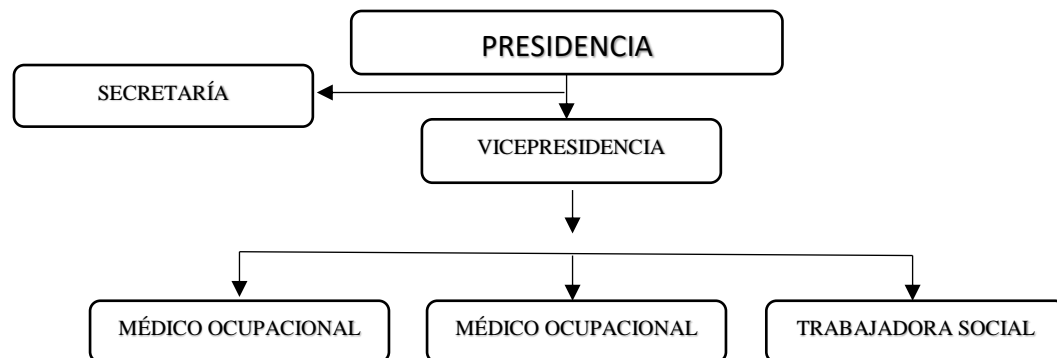
La gestión empresarial es una de las más complicadas de llevar a cabo ya que es una fusión de acciones posteriores al diseño de estrategias de profesionales de diferentes especialidades para mantener un equilibrio entre el cuidado de nuestros colaboradores, la eficiencia y productividad que esto genera para un correcto desempeño dentro de la organización y por ende solventar cada requerimiento y necesidad de nuestros clientes.



Creación del Adecco Club

Será un ente independiente de las gerencias de la organización ya que será un núcleo de los colaboradores de la empresa para los colaboradores de la misma.

La directiva de este ente se elegirá a votación de todos los colaboradores de Adeccobusiness SA con la formación de dos listas que consideren los siguientes cargos:



Para la recaudación de fondos de este organismo se debitará previa autorización de cada colaborador el 3% de su sueldo considerando que todos los fondos serán reinvertidos en los colaboradores en actividades que se detallarán en el desarrollo de esta guía.

Este organismo generará eventos dentro y fuera de la organización con la participación siempre de todos los colaboradores.

Estará en la facultad de otorgar préstamos en casos de enfermedad, calamidad doméstica o gastos varios que se detallarán en la solicitud de crédito del Adecco Club.

Los préstamos serán pagaderos a 3 y 6 meses sin intereses y se debitarán los valores correspondientes a la cuota cada mes hasta cubrir el plazo solicitado.

De los fondos del Adecco Club se organizarán eventos como:

- Día de la madre

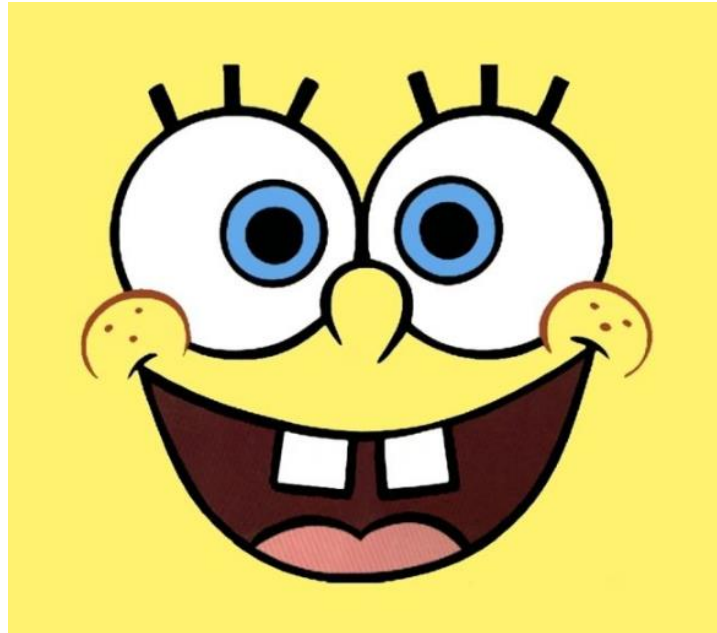
- Día del Padre
- Campeonato Deportivo
- Cena Navideña

Y se entregarán presentes en caso de:

- Día del Niño
- Llegada de un nuevo bebé
- Premios por actividades de concurso
- Premios en eventos deportivos
- Canasta navideña



Cultura de la Sonrisa:



Se ha dispuesto implementar en todos los colaboradores de Adeccobusiness SA la sonrisa como parte de la cultura corporativa para amenizar el ambiente de trabajo consiguiendo así el mejoramiento del clima laboral y bienestar de nuestros colaboradores.

La cultura de la sonrisa consiste en un saludo no verbal con cada persona con la que trate el colaborador en su día habitual de labores y provoque una devolución de la sonrisa creando de esta manera empatía y una proyección de imagen corporativa favorable hacia clientes, colaboradores y visitantes.

Plan Carrera:

Motivación a mediano/largo plazo

Ascensos por méritos



Objetivo:

Promover la estabilidad laboral y aportar al crecimiento profesional de los colaboradores considerando sus capacidades, logros y preparación continua interna (Assessment Center) o externa (Instrucción formal)

Responsable:

RRHH

Jefe directo

Actividades:

- De acuerdo al desempeño de los colaboradores se determinará a partir del año de permanencia en la compañía mediante la evaluación anual los mejores en sus resultados para ser promovidos a cargos de mayor responsabilidad dentro de la organización.
- Curso de capacitación para la nueva posición requerida.
- Evaluación final del curso para obtener el ganador con el mejor puntaje.

Lugar:

Instalaciones de Adeccobusiness SA.

Cumpleaños por mes:

Motivación a corto plazo

Celebración para los cumpleaños de cada mes.



Objetivo:

Incentivar a los trabajadores con momentos que les hagan sentir importantes para la organización y puedan disfrutar de un presente simbólico por parte del departamento de Recursos Humanos.

Responsable:

RRHH-Adecco Club

Actividades:

- Decoración del puesto de trabajo del colaborador en el día de cumpleaños.
- Salida de la empresa a las 13:00 del día de cumpleaños del colaborador.
- Envío de correo personalizado al colaborador en el día de su cumpleaños.
- Entrega de un detalle simbólico corporativo al colaborador el día de su cumpleaños
- Celebración con un pastel cada mes con los cumpleañoseros de todo el mes en curso.

Lugar:

Instalaciones de Adeccobusiness SA

Premio a la puntualidad:

Motivación a corto plazo

Reconocimiento a las personas puntuales cada mes.



Objetivo:

Fomentar la cultura de la puntualidad y premiar públicamente a las personas que cumplan con los horarios establecidos para su jornada laboral

Responsable:

RRHH- Adecco Club

Jefe directo

Actividades:

- El departamento de Recursos Humanos entregará a cada supervisor un número de cartillas según el número de colaboradores a su cargo y el a su vez entregará las cartillas a cada colaborador.
- La cartilla contendrá todos los días laborables del mes y un campo para colocar nombre, área de trabajo, nombre del jefe directo.
- Cada día las personas que lleguen puntuales obtendrán una carita feliz por parte de su supervisor en la fecha correspondiente y el colaborador que acumule más caritas felices obtendrá a fin de mes una orden de consumo en cadenas de comida rápida o entradas al cine para dos personas
- **Lugar:** Instalaciones de Adeccobusiness SA.

Campeonato de futbol:

Motivación a corto plazo

Deporte femenino y masculino por departamentos de la empresa



Objetivo:

Motivar el ejercicio físico, la sana competencia, el juego limpio y crear amor hacia la organización con actividades des estresantes y que favorezcan al empoderamiento institucional.

Responsable:

RRHH- Adecco Club

Actividades:

- Organizar un equipo de 12 personas, sean femeninos o masculinos por cada departamento de la organización (Trofeo y medallas al ganador, 1ero, 2do y 3er lugar).
- Definir un uniforme creativo y original para concurso (Trofeo al equipo mejor uniformado)
- Elegir madrina o padrino para concurso (Banda al o la ganador o ganadora)
- Presentar mascota y pancarta para concurso (Trofeo al equipo ganador)

Lugar:

Instalaciones del Ministerio de Deporte.

Pausas activas:

Motivación a corto/mediano plazo

Movimientos de relajación y estiramiento durante 10 minutos de la jornada laboral.



Objetivo:

Prevenir las enfermedades ocupacionales y disminuir el estrés laboral otorgándoles a los colaboradores herramientas sencillas y de fácil aplicación.

Responsable:

RRHH

Jefe directo

Actividades:

- En las pantallas de comunicación organizacional el departamento de Recursos Humanos proyectará una serie de movimientos de estiramiento y relajación a

diario y se replicará la secuencia vía medios electrónicos para el personal que labore fuera de las oficinas de Adeccobusiness SA.

- Se fomentará la correcta aplicación de las pausas activas.
- Se socializará la obligatoriedad de la realización de pausas activas a diario.
- A los clientes corporativos se notificará esta medida de prevención y cuidado.

Lugar:

Instalaciones de Adeccobusiness SA e instalaciones de clientes corporativos.

Celebraciones fuera de la empresa :

Motivación a corto plazo

Día de la madre, del padre o cena navideña.



Objetivo:

Afianzar el compromiso con el colaborador y aportar un entorno laboral más agradable, con más momentos generadores de sonrisas.

Responsable:

RRHH-Adecco Club

Actividades:

- Determinar un lugar y menú vía concurso para el número de asistentes.
- Contratación del lugar del evento, animación y menú.
- Organización de la logística correspondiente para este tipo de eventos.
- Difusión masiva de la invitación vía correo electrónico y pantallas de comunicación organizacional.

Lugar:

Instalaciones del lugar seleccionado para el evento según corresponda.

Presupuesto Aplicación de la Guía

Actividad	Detalle	Valor Individual	Valor Anual
Plan Carrera	Infraestructura	\$0,00	\$0,00
	Capacitación	\$250,00	\$500,00
	Evaluación	\$0,00	\$0,00
	Luz	\$50,00	\$100,00
	Internet	\$40,00	\$80,00
	TOTAL		\$340,00

Valores cubiertos en su totalidad por la empresa ya que son gastos recurrentes habituales como pago de sueldos y servicios básicos, se realizan ascensos cada 6 meses sujeto a vacantes.

Actividad	Detalle	Valor Individual	Valor Anual
Cumpleaños por mes	Globos	\$2,00	\$24,00
	Serpentinas	\$1,50	\$18,00
	Correo Masivo	\$0,00	\$0,00
	Detalle simbólico	\$4,00	\$48,00
	Pastel y bebidas	\$40,00	\$480,00
	TOTAL		\$47,50

Valores cubiertos el 50% por el Adecco Club y el otro 50% cubre la empresa y son valores a cubrir cada mes, el calculo fue realizado en base a un promedio de 5 cumpleaños por mes

Actividad	Detalle	Valor Individual	Valor Anual
Premio a la puntualidad	Cartillas	\$9,60	\$115,20
	Premios	\$100,00	\$1.200,00
	TOTAL	\$109,60	\$1.315,20

Valores cubiertos el 50% por el Adecco Club y el otro 50% cubre la empresa y son valores a cubrir cada mes, el cálculo fue realizado en base a un promedio de diez ganadores por mes

Actividad	Detalle	Valor Individual	Valor Anual
Campeonato de futbol	Canchas	\$0,00	\$0,00
	Trofeo 1er lugar	\$50,00	\$50,00
	Trofeo 2do lugar	\$40,00	\$40,00
	Trofeo 3er lugar	\$30,00	\$30,00
	Trofeo uniforme	\$30,00	\$30,00
	Trofeo pancarta	\$30,00	\$30,00
	TOTAL	\$180,00	\$180,00

Valores cubiertos el 50% por el Adecco Club y el otro 50% cubre la empresa y son valores a cubrir una vez al año, las canchas no tienen costo ya que son del Ministerio de Deporte

Actividad	Detalle	Valor Individual	Valor Anual
Pausas Activas	Grabación video	\$50,00	\$600,00
	Luz	\$50,00	\$600,00
	TOTAL	\$100,00	\$1.200,00

Valor del video cubierto el 50% por el Adecco Club y el otro 50% cubre la empresa, luz cubierta en su totalidad por la empresa ya que es un servicio básico de pago mensual y recurrente.

Actividad	Detalle	Valor Individual	Valor Anual
Celebraciones	Menú	\$960,00	\$1.920,00
	Animación	\$150,00	\$300,00
	TOTAL	\$1.110,00	\$2.220,00

Valores cubiertos el 50% por el Adecco Club y el otro 50% cubre la empresa, valores calculados en base a asistencia dos veces al año a eventos por 96 colaboradores

Presupuesto Anual

Actividad	Valor Individual	Valor Anual
Plan Carrera	\$ 340,00	\$ 680,00
Cumpleaños por mes	\$ 47,50	\$ 570,00
Premio a la puntualidad	\$ 109,60	\$ 1.315,20
Campeonato de futbol	\$ 180,00	\$ 180,00
Pausas Activas	\$ 100,00	\$ 1.200,00
Celebraciones	\$ 1.110,00	\$ 2.220,00
TOTAL	\$ 1.887,10	\$ 6.165,20

Taller de Socialización

Responsable:

Trabajadora Social

Médico Ocupacional

Lugar de Socialización:

Sala de capacitaciones N1 en las instalaciones de Adeccobusiness SA ubicada en la Av. Isabel La Católica N24-430 y Luis Cordero Torres RFS Centro de Negocios 4to piso.

Participantes:

El taller de socialización será dirigido a todo el personal operativo de Adeccobusiness SA que en la actualidad son 96 colaboradores.

Intervención:

La persona encargada de la socialización será la Trabajadora Social con la autora de la Guía de cuidado integral del trabajador (La primera ocasión) y la Médica Ocupacional dará referencias de temas de salud para el correcto autocuidado y procedimientos a seguir en situaciones de enfermedad del colaborador.

Una copia de la Guía de cuidado integral del trabajador será entregada a cada colaborador en la socialización y a cada nuevo colaborador juntamente con el Reglamento interno y el Kid de bienvenida.

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos Administrativos

- Investigación de Campo.
- Recolección de Datos.

6.01.01 Recursos Humanos

- Población: 96 personas de Adeccobusiness SA
- Responsable del Proyecto: 1 persona.
- Asesores: 2 personas (Coordinadora Departamento de Talento Humano

y Médico Ocupacional)

6.01.02 Recursos Tecnológicos

- Laptop.
- Memory Flash.
- Celular
- Proyector
- Internet

6.01.03 Recursos Materiales.

- Resmas de Papel Bond
- Esferográficos
- Carpetas
- Copias
- Artículos de oficina
- Impresiones

6.02 Presupuesto

Tabla N 16: Presupuesto Total

CANTIDAD	MATERIAL	DESCRIPCIÓN	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
3	Resmas de papel bond	Executive	\$4,50	\$13,50
5	Esferos	Bic	\$0,35	\$1,75
1	Lapicero	Bic.	\$1,35	\$1,35
1	Grapadora	Master	\$3,00	\$3,00
96	Carpetas	Bic	\$0,12	\$11,52
2	Cajas de grapas	Standler	\$0,80	\$1,60
1	Resaltador	Bic	\$0,80	\$0,80
1	Caja de clips	Peli kan	\$1,00	\$1,00
96	Refrigerios	7 meses	\$3,00	\$288,00
1440	Copias	Papelería	\$0,02	\$28,80
1	Internet	Claro	\$40,00	\$40,00
Subtotal				\$391,32
10% Imprevistos				\$39,13
TOTAL				\$430,45

Fuente: Adeccobusiness SA

Elaborado por: Dennis Navarrete

6.03. Tabla N 17: Cronograma.

MES	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad																				
Capítulo 1 Antecedentes																				
1.1 Contexto	■																			
1.2 Justificación		■																		
1.3 Matriz T			■																	
Capítulo 2																				
2.1 Mapeo de involucrados				■																
2.2 Matriz de análisis de involucrados					■															
Capítulo 3 Problemas y objetivos																				
3.1 Árbol de problemas						■														
3.2 Árbol de objetivos							■													
Capítulo 4 Análisis de Alternativas																				
4.1 Matriz de Análisis de Alternativas.								■												
4.2 Matriz de análisis de impacto de los objetivos								■												
4.3 Diagrama de Estrategias.									■											
4.4 Matriz de Marco Lógico									■											
Capítulo 5 Propuesta																				
5.1 Antecedentes de la propuesta										■										
5.2 Descripción de la propuesta										■	■									
5.3 Formulación de la aplicación de la propuesta											■	■								
Capítulo 6 Aspectos Administrativos																				
6.1 Cronograma															■					
6.2 Recursos															■					
6.3 Presupuesto															■					
Capítulo 7 Conclusiones y Recomendaciones																				
7.1 Conclusiones																			■	
7.2 Recomendaciones																			■	
Entrega del acta de aprobación por el tutor al lector.																			■	■
Entrega de las actas firmadas del lector al consejo de escuela																				■

Fuente: Dennis Navarrete

Elaborado por: Dennis Navarrete

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

Es meritoria la creación y socialización de esta Guía del cuidado integral del trabajador para poder disminuir el alto índice de recurrencia de permisos médicos en el personal operativo con el fin de disminuir de forma significativa el ausentismo laboral ya que no se conoce por parte de los trabajadores ciertos parámetros como su propio cuidado y derechos dentro de una empresa formal donde se debe tener el amparo y respaldo del IESS para poder hacer más verídica la gestión de responsabilidad y preocupación de la empresa hacia el capital humano de la compañía Adeccobusiness SA.

7.02 Recomendaciones

Incrementar el trabajo de concientización de parte de la empresa al cuidado de los colaboradores ya que prevenir es mucho más sencillo que tratar o curar, es decir es preferible invertir en la salud ocupacional y bienestar del trabajador antes que se presente algún inconveniente de salud como las enfermedades profesionales que tienen un alto costo al tratarse y son de tratamientos extensos o en algunos casos más graves son temas irreversibles no solo en cuanto a lo físico sino también en cuanto al cuidado psicológico y familiar para precautelar la estabilidad de los colaboradores y de esta manera generar también un empoderamiento e identificación del trabajador hacia la compañía para desarrollar un alto rendimiento en los equipos de trabajo generando empatía y buen trato en todos los niveles de la organización.

Cada tres meses se deberá realiza la socialización con personal nuevo dentro de Adeccobusiness SA de la Guía del cuidado integral del trabajador con el afán de mantener informados a nuestros colaboradores y prevenir cualquier inconveniente tanto de salud como de clima laboral.

Bibliografía

- Valarezo, Antonio Gagliardo. (12 de octubre de 2015). *www.trabajo.gob.ec*. Obtenido de *www.trabajo.gob.ec*: <http://www.trabajo.gob.ec>
- Concepto definicion. (2018). <https://conceptodefinicion.de/muestra/>. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/muestra/>.
- Cuenca, L. &. (2018). <https://www.revista-uno.com/numero-14/cuidar-al-empleado-es-saludable-y-sale-rentable/>. Obtenido de <https://www.revista-uno.com/numero-14/cuidar-al-empleado-es-saludable-y-sale-rentable/>.
- Docplayer. (2018). <https://docplayer.es/1373892-Presentacion-el-mejor-empleador-es-el-que-invierte-en-prevencion-y-el-mejor-trabajador-es-el-que-siempre-se-cuida-en-su-labor.html>. Obtenido de <https://docplayer.es/1373892-Presentacion-el-mejor-empleador-es-el-que-invierte-en-prevencion-y-el-mejor-trabajador-es-el-que-siempre-se-cuida-en-su-labor.htmlx>.
- Endenred. (2018). <https://www.edenred.es/blog/motivacion-laboral-definicion-tipos-y-pautas-para-su-impulso/>. Obtenido de <https://www.edenred.es/blog/motivacion-laboral-definicion-tipos-y-pautas-para-su-impulso/>.
- eumed.net. (2013). <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010b/689/VENTAJAS%20DE%20UTILIZAR%20EL%20MANUAL.htm>. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010b/689/VENTAJAS%20DE%20UTILIZAR%20EL%20MANUAL.htm>.
- Gestiopolis. (2002). <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>.
- Hernández, R., & Fernández, C. y. (2018). <https://es.scribd.com/doc/136719435/Investigacion-Explicativa>. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/136719435/Investigacion-Explicativa>.
- Merino., J. P. (2012). <https://definicion.de/guia/>. Obtenido de <https://definicion.de/guia/>.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (05 de 08 de 2015). <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-para-la-Construcci%C3%B3n-y-Obras-P%C3%ABlicas.pdf>. Recuperado el 08 de 01 de 2018, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-para-la-Construcci%C3%B3n-y-Obras-P%C3%ABlicas.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (15 de 01 de 2017). <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>. Recuperado el 08 de 01 de 2018, de

<http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>:
<http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Navarro. (2010).

Padilla, F. G. (2016). <http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>. Obtenido de <http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>.

prevencionar.com.co. (30 de noviembre de 2016). prevencionar.com.co. Obtenido de <https://prevencionar.com.co>

Semerena, Y. (2018). <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-exploratoria/>. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-exploratoria/>.

Significados. (2018). <https://www.significados.com/poblacion/>. Obtenido de <https://www.significados.com/poblacion/>.

significados.com. (2017). <https://www.significados.com/metodologia/>. Obtenido de <https://www.significados.com/metodologia/>.

Sinnaps. (2018). <https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/metodologia-cualitativa>. Obtenido de <https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/metodologia-cualitativa>.

tipos.co. (2014). <https://www.tipos.co/tipos-de-procedimientos/>.

Torres, M. G. (2018). <http://www.grupoalbe.com/los-siete-beneficios-de-contar-con-manuales-de-politicas-y-procedimientos-en-tu-empresa/>. Obtenido de <http://www.grupoalbe.com/los-siete-beneficios-de-contar-con-manuales-de-politicas-y-procedimientos-en-tu-empresa/>.

ANEXOS

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE DISMINUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA EL AUSENTISMO LABORAL EN ADECCOBUSINESS SA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018

Presentación para el Taller de Socialización

BIENVENIDA

Es un placer para nosotros contar con su valiosa presencia y que sea partícipe de la presentación de esta Guía de cuidado integral del trabajador. De esta manera se podrá incrementar la productividad de la empresa y se desarrollará un sentimiento de empoderamiento hacia la misma.

INTRODUCCIÓN

"El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento".
(Victor Pauchet)

La creación de la Guía del cuidado integral del trabajador dirigida al personal operativo de la empresa Adeccobusiness SA domiciliada en la ciudad de Quito, genera considerando la necesidad de una cobertura total por parte de la organización para el cuidado de los ámbitos psicológicos, físicos y familiares de los colaboradores.

► Misión de la Guía

Implementar acciones por parte del empleador y fomentar el autocuidado en el trabajador con el fin de obtener tres resultados visibles: el cuidado integral del trabajador, un buen ambiente laboral y la disminución de recurrencia de permisos médicos.

► Visión de la Guía

Posicionar la Guía de cuidado integral del trabajador como un referente de procedimiento habitual en el departamento de Talento Humano y generar un nexo en la relación de confianza entre el empleador y el trabajador.

Claves para el cuidado integral del trabajador

- Evaluación previa del estado de salud del trabajador
- Determinación de referencias del entorno del trabajador
- Consideración de comportamiento vs entorno laboral
- Dotación de Equipos de Protección personal
- Tratamiento en caso de enfermedad
- Seguimiento en caso de conflictos
- Actividades empoderadoras

- Departamento Médico Ocupacional
- Seguro Privado
- Trabajadora Social

DOTACIÓN AL COLABORADOR:

CREACIÓN DEL ADECCO CLUB

De los fondos del Adecco Club se organizarán eventos como:

- Día de la madre
- Día del Padre
- Campeonato Deportivo
- Cena Navideña

Y se entregarán presentes en caso de:

- Día del Niño
- Llegada de un nuevo bebé
- Premios por actividades de concurso
- Premios en eventos deportivos
- Cena navideña

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE DISMINUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA EL AUSENTISMO LABORAL EN ADECCOBUSINESS SA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018



CULTURA DE LA SONRISA

Adecco



PLAN CARRERA

Adecco



CUMPLEAÑEROS POR MES

Adecco



PREMIO A LA PUNTUALIDAD

Adecco



CAMPEONATO DE FUTBOL

Adecco



PAUSAS ACTIVAS

Adecco



CELEBRACIONES FUERA DE LA
EMPRESA

Adecco

EN BENEFICIO DE NUESTROS
COLABORADORES, SIEMPRE!

GRACIAS

Adecco

Adecco

Quito, 06 de noviembre del 2018

Señores:

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente. –

De mi consideración:

Certifico con este documento que la Srta. **Dennis Verónica Navarrete Verdesoto** con cédula de ciudadanía número **172350113-4** elaboró y socializó una Guía de cuidado integral del trabajador bajo nuestra supervisión y aprobación ya que ha cumplido con los requisitos requeridos por nuestra compañía para fines académicos, el proyecto se denomina **“ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE DISMINUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA EL AUSENTISMO LABORAL EN ADECCOBUSINESS SA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018”**.

Es todo en cuanto puedo decir en honor a la verdad.

Atentamente,



María Belén Polanco

Adeccobusiness S.A.

RRHH

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE DISMINUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA EL AUSENTISMO LABORAL EN ADECCOBUSINESS SA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: ADECCOBUSINESS SA PROYECTO.docx (D43239500)
Submitted: 10/29/2018 9:33:00 PM
Submitted By: dennissenavarrete1104@gmail.com
Significance: 3 %

Sources included in the report:

PROYECTO FINAL JESSICA CORONADO V.docx (D23248659)
RONALD IBARRA TESIS.docx (D23774785)
<https://conceptodefinicion.de/muestra/>
<https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>
<https://www.significados.com/poblacion/>
<http://www.grupoalbe.com/los-siete-beneficios-de-contar-con-manuales-de-politicas-y-procedimientos-en-tu-empresa/>

Instances where selected sources appear:

6


TUTOR



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **NAVARRETE VERDESOTO DENNIS VERÓNICA**, portador de la cédula de identidad N° 172350113-4, previa validación por parte de los departamentos facultados.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA
Quito, 03 de diciembre del 2018

03 DIC 2018
Marcela B.
VISTO FINANCIERO

Sra. Mariela Balseca
CAJA

Psic. Fabián Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

BIBLIOTECA
INSTITUTO TECNOLÓGICO
CORDILLERA

Ing. William Parra
BIBLIOTECA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA
04 NOV 2018
9,84 JBS
COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

"CORDILLERA"
RECIBIDO
04 DIC 2018

Administradora Frikizia Mendoza
DIRECTOR DE CARRERA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA
04 DIC 2018
Magui Ordoñez
Magui Ordoñez

Sra. Magui Ordoñez
SECRETARIA ACADÉMICA

*Nuestro reto formar seres humanos con iguales
derechos, deberes y obligaciones*

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE CUIDADO INTEGRAL DEL TRABAJADOR DADO EL ALTO ÍNDICE DE RECURRENCIA DE PERMISOS MÉDICOS EN EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE DISMINUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA EL AUSENTISMO LABORAL EN ADECCOBUSINESS SA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018