



Estrategia , Gestión y Liderazgo: Proyectos Empresariales



Estrategia, Gestión y Liderazgo: Proyectos Empresariales

Autores

Estudiantes Autores

Mg. Natalia Francisca Silva Olavarría

Mg. Ivonne Lorena Mariño Lúa

Mg Esther Alison Vera Engracia

Mgs Yakuboski Grigorenko De La Ese Cornejo

Docentes Coautores

- PhD. Margarita Ayala

<https://orcid.org/0000-0001-9491-541X>

- PhD. Antonio Poveda Guevara

<https://orcid.org/0000-0002-3908-3099>

- Msc. Ingrid Soto

<https://orcid.org/0000-0003-1111-2836>

Copyright © 2022

Todos los derechos reservados.

ISBN: 978-9942-8970-2-2

PRÓLOGO

La elaboración de proyectos empresariales permite tener una visión clara del éxito de un negocio. Esta obra presenta proyectos sustentados en investigación, trabajo de campo y experiencias administrativas tanto en empresas públicas como privadas.

Este libro es fruto de 5 años de trabajo y de la recopilación de información concerniente a proyectos empresariales de estudiantes de la Maestría en Administración de Empresas mención Dirección y Gerencia de la Universidad Del Pacifico.

Su contenido muestra una herramienta práctica para estudiantes de administración de empresas y sirve de apoyo para analizar proyectos de forma sencilla. También sugiere herramientas y consejos sobre temas como: administración, marketing, finanzas, operaciones, innovación, emprendimiento, planificación estratégica entre otros.

Finalmente se agradece a la participación de los estudiantes y docentes que contribuyeron a la elaboración de este libro.

La presente obra fue revisada por pares académicos externos ciegos conforme al proceso editorial de Editorial CILADI.



Tabla de contenido

1. Evaluación del Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera y su Impacto en la Mora Patronal en la Dirección Provincial IESS los Ríos.....	- 8 -
2. Factores que Inciden en la Rotación de Empleados con menos de 90 días en los Restaurantes de Mcdonald's en la Ciudad de Guayaquil.....	- 54 -
3. Mejora del Proceso de Inventario de Producción en una Empacadora de Camarón de la Ciudad de Guayaquil	- 84 -
4. Proyecto Comunitario Económico, para el Manejo de Desechos Sólidos del Cantón Santa Lucía	118



1. Evaluación del Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera y su Impacto en la Mora Patronal en la Dirección Provincial IESS los Ríos

Mg. Natalia Francisca Silva Olavarría
Universidad Del Pacífico

PhD. Margarita Ayala
Universidad Del Pacífico

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo investigativo, hace referencia a la evaluación del reglamento de aseguramiento, recaudación y gestión de cartera y su impacto en la mora patronal en la Dirección Provincial IESS Los Ríos, permitiendo conocer el procedimiento coactivo que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social "IESS" de la Provincia de los Ríos que a través de la ley aplica, para conseguir el cobro en relación al derecho de legítima defensa en el juicio coactivo iniciando por mora patronal por parte de los deudores hacia esta institución pública, teniendo que llegar a notificar y posteriormente al proceso coactivo para que sus bienes sean embargados, donde no es lo mejor parte para ambos, peor aún para los afiliados del IESS de Los Ríos, utilizado diferentes medios, como información bibliográfica, tesis de otros autores que tienen relación con el tema de la Mora Patronal en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Palabras claves: Gestión de Cartera, Coactiva, Mora patronal, Títulos de crédito.

Abstract.

This investigative work refers to the evaluation of the regulation of insurance, collection and portfolio management and its impact on employer default in the Provincial Directorate IESS Los Ríos, allowing to know the coercive procedure that the Ecuadorian Institute of Social Security "IESS" of the Province of Los Ríos that through the law applies, to obtain the collection in relation to

the right of legitimate defense in the coercive trial starting by employer default by the debtors to this public institution, having to notify and subsequently to the coercive process so that their assets are seized, where it is not the best part for both, worse still for the affiliates of the IESS of Los Ríos, using different means, such as bibliographic information, thesis of other authors that are related to the subject of the Mora Patronal at the Ecuadorian Social Security Institute.

Keywords: Portfolio Management, Coercive, Employer Default, Credit Securities.

Introducción

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) (2011), es una institución que pertenece al sistema de seguridad social, cuya responsabilidad según la Carta Magna del Ecuador, es aplicar el seguro universal obligatorio, (Asamblea Nacional Constituyente., 2008). Dentro del país la seguridad social se concibe como un derecho a la que la ciudadanía no puede renunciar. Los principios alineados a la filosofía institucional son la obligatoriedad, solidaridad, equidad, universalidad, eficiencia, suficiencia, subsidiaridad, participación y transparencia.

Cuando se hace referencia a la autonomía se considera la independencia presupuestaria, técnica y administrativa, conforme a la aprobación de las normas que regulan y que establecen su cumplimiento obligatorio en todas las dependencias del IESS. Es necesario destacar que dentro de su Plan Operativo uno de los objetivos es modernizar todos los servicios con personal capacitado, teniendo en cuenta que deberá contar con la contribución de los aportantes para cumplir con tales propósitos (Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016).

El doctor Posso (2015), consideró que para el IESS y el cumplimiento de su presupuesto es necesario las aportaciones de los patronos, el estado y los trabajadores; convirtiéndose en una partida obligatoria, pero que en muchas dependencias del instituto no se cumple con cabalidad, debido al incumplimiento de las obligaciones por parte de los empresarios que suelen caer en Mora Patronal. Es decir que los incumplimientos en las aportaciones causan un perjuicio económico para los afiliados o trabajadores que no pueden hacer uso de los servicios y prestaciones a los que tienen derecho.

Las aportaciones que permiten el cumplimiento presupuestario para mantener los servicios del IESS se dividen en prestaciones del gobierno y la aportación del 12,15% que asume el empleador y el 9,45% del trabajador, en base a los sueldos y remuneraciones contemplados en cada contrato de trabajo. En razón a lo antes expuesto la suficiencia y eficiencia en la cobranza son aspectos fundamentales para mantener el sistema de seguridad social en base a lo que establece la Constitución del Ecuador.

En base a lo expuesto en párrafos anteriores el presente proyecto de investigación busca estudiar el Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del IESS expedido y aprobado el 16 de abril del año 2017, para conocer el impacto en la mora patronal que se experimenta en la provincia de Los Ríos. Debe considerarse que la ley le da la facultad de cobro de la mora patronal y de los títulos de crédito obtenidos por los deudores hacia esta institución pública.

El presente trabajo está estructurado en base a la normativa jurídica vigente en el país, proporcionando una identificación de los problemas existentes dentro de la administración del IESS con relación a los atrasos de las prestaciones que deben cumplir los empleadores.

Antecedentes

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social "IESS", tiene mecanismos estratégicos para hacer cumplir a los empleadores pagar a tiempo o en mora las obligaciones con el IESS de sus empleadores tomando en cuenta su facultad jurídica denominada "AUTOTUTELA", es decir, determinar una responsabilidad patronal, interés por mora e iniciar actos de coactivas mediante juicios legales inmediatos (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2018).

La Ley de Seguridad Social dispone de esta jurisdicción coactiva, atípicamente a algo más que cobrar

créditos propios o administrados y permite que dicha institución por medio de la vía coactiva, pueda cobrar por cuenta del afiliado, los daños y perjuicios que éste haya sufrido por la falta de prestación a que tenía derecho y que no pudo hacerse efectiva por incumplimientos de su empleador. A diferencia de lo que normalmente ocurre, en este caso, los daños y perjuicios van a ser determinados y cuantificados previamente por el empleado, se iniciaría su ejecución a través del Juez de Coactiva del IESS y luego, sólo si el empleador se defiende y consigna el valor reclamado, se entraría a discutir qué daños deben o no indemnizarse y a qué valores (Consejo Directivo del IESS, 2010)

Planteamiento del problema

La mora patronal en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es generada por el incumplimiento en el pago de las obligaciones por parte de los empleadores, la fecha de pago la estipula la entidad mismo, estableciendo un plazo para que efectúen las cancelaciones, esto es dentro de los quince primeros días del mes siguiente de la concesión de la prestación. Dentro de los problemas que genera la mora patronal en el IESS es el cumplimiento presupuestario de la institución y por ende la liquidez, en especial a las prestaciones de los trabajadores como préstamos quirografarios e hipotecarios, entre otros.

En la herramienta informática del Cognos Business Insight - BI, muestra la mora patronal de los últimos 10 años, los valores e intervalo que ha tenido durante el transcurso del tiempo.

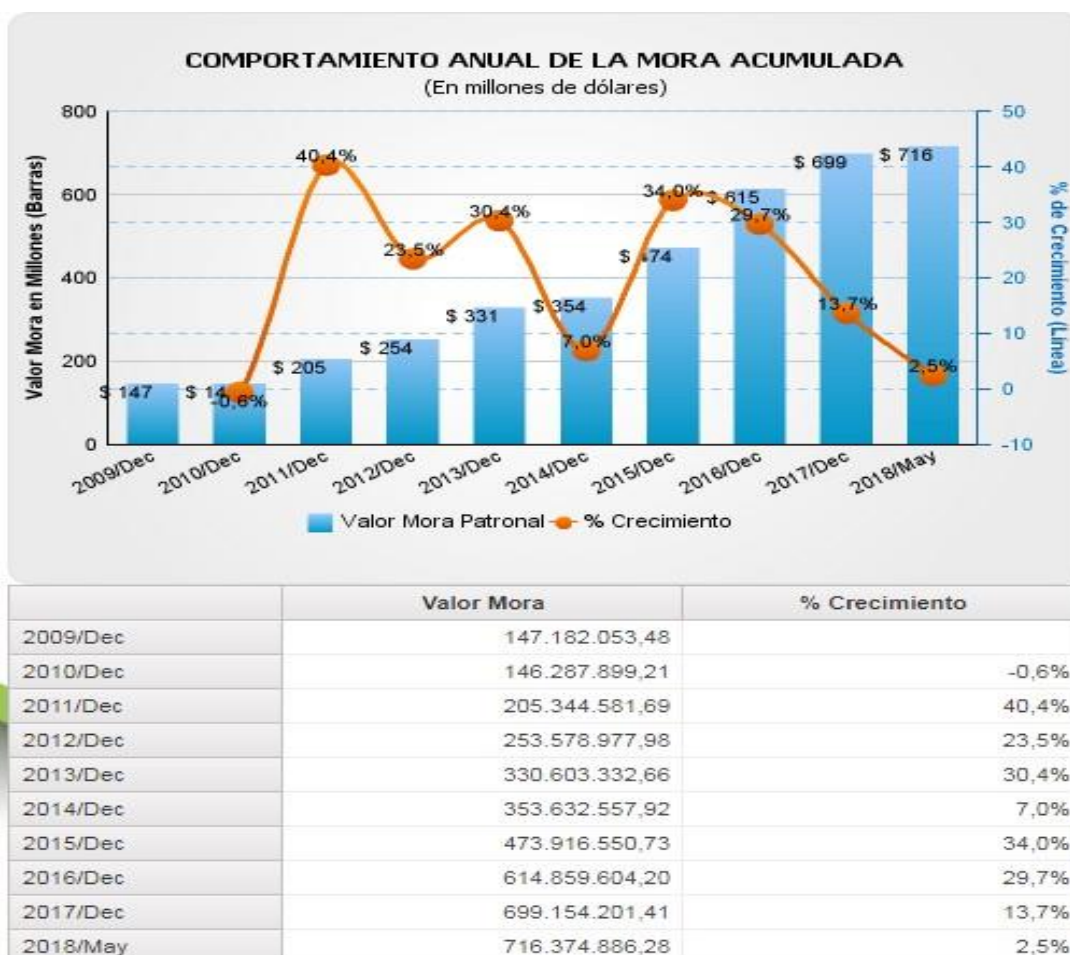


Figura 1
Historia de la Mora Patronal en los últimos 10 años.
Nota. Fuente: IESS (2020).

En el siguiente gráfico, muestra el tipo de concesiones por las diferentes prestaciones que otorga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la presente fecha, se observa que la mayor mora equivale al aporte de los trabajadores a afiliados a las empresas.



Tipo Obligación	Valor Mora	Porcentaje
APO. JUV. EMP.	630,26	0%
APORTES	590.344.949,07	82%
APORTES	98,53	0%
EMP. SEGURO	1.227.848,68	0%
FONDOS	30.623.512,50	4%
MED. PREPAGADA	12.992,41	0%
POR RESPONSABILIDAD PATRONAL	77.908.474,00	11%
PRESTAMOS	16.256.380,83	2%
Total	716.374.886,28	100%

Figura 2
Descripción de Mora por las Diferentes Tipos de Concesiones
Nota . Fuente: IESS (2020)

En la figura 2 en la tabla de datos, muestra que la mora por aporte es afectada por las distintas concesiones que otorga el IESS y que los empleadores no cancelan a tiempo los valores de sus trabajadores.

Tabla 1
Mora Patronal Histórica por Provincias

Monto por dirección provincial	En conocimiento del empleador	En proceso de notificación	Transferida a título de crédito	Total	Composición porcentual
Azuay	\$425.732.918,00	\$554.435.114,00	\$1.224.064.651,00	\$2.204.232.683,00	3,08%
Bolívar	\$55.414.963,00	\$3.158.118,00	\$164.383.751,00	\$222.956.832,00	0,31%
Cañar	\$18.221.120,00	\$7.230.934,00	\$103.976.623,00	\$129.428.677,00	0,18%
Carchi	\$101.884.287,00	\$40.050.253,00	\$166.517.904,00	\$308.452.444,00	0,43%
Chimborazo	\$97.951.847,00	\$30.765.626,00	\$359.795.476,00	\$488.512.949,00	0,68%
Cotopaxi	\$55.364.632,00	\$228.551.072,00	\$743.327.077,00	\$1.027.242.781,00	1,44%
El oro	\$400.920.471,00	\$339.675.787,00	\$1.270.845.664,00	\$2.011.441.922,00	2,82%
Esmeraldas	\$230.042.232,00	\$52.534.988,00	\$1.118.857.587,00	\$1.401.434.807,00	1,96%
Galápagos	\$21.454.825,00	\$3.041.158,00	\$148.786.608,00	\$173.282.591,00	0,24%
Guayas	\$3.956.697.084,00	\$6.215.757.126,00	\$16.806.761.915,00	\$26.979.216.125,00	37,68%
Imbabura	\$163.355.345,00	\$74.867.771,00	\$317.139.275,00	\$555.362.391,00	0,78%
Loja	\$32.284.159,00	\$31.528.776,00	\$476.440.928,00	\$540.253.863,00	0,75%
Los ríos	\$855.652.641,00	\$581.905.822,00	\$682.450.315,00	\$2.120.008.778,00	2,96%
Manabí	\$1.224.980.175,00	\$701.946.592,00	\$3.077.022.287,00	\$5.003.949.054,00	7,00%
Morona Santiago	\$53.920.231,00	\$80.181.384,00	\$110.057.312,00	\$244.158.927,00	0,34%
Napo	\$20.639.437,00	\$64.736.709,00	\$209.785.343,00	\$295.161.489,00	0,41%
No aplica	\$262.046,00	\$791.552,00	\$0,00	\$1.053.598,00	0,00%
Orellana	\$308.932.738,00	\$15.583.464,00	\$387.578.136,00	\$712.094.338,00	0,99%
Pastaza	\$8.146.531,00	\$3.339.496,00	\$114.453.998,00	\$125.940.025,00	0,18%
Pichincha	\$2.244.034.991,00	\$6.892.315.771,00	\$14.497.184.444,00	\$23.633.535.206,00	33,00%
Santa Elena	\$399.007.254,00	\$86.069.135,00	\$447.744.461,00	\$932.820.850,00	1,30%
Santo Domingo de los Tsáchilas	\$69.796.104,00	\$14.104.093,00	\$454.362.099,00	\$538.262.296,00	0,75%
Sucumbíos	\$61.825.797,00	\$11.980.168,00	\$292.689.589,00	\$366.495.554,00	0,51%
Tungurahua	\$168.720.734,00	\$78.196.225,00	\$1.188.512.936,00	\$1.435.429.895,00	2,01%
Zamora Chinchipe	\$3.699.315,00	\$3.940.594,00	\$115.733.983,00	\$123.373.892,00	0,17%
TOTAL	\$10.978.941.877,00	\$16.116.687.728,00	\$44.478.472.362,00	\$71.574.101.967,00	100,00%

Nota. Fuente: IESS (2020)

La presente tabla describe la Mora Patronal en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en los diferentes estados como: notificadas a los empleadores, en espera de notificación, transferidos a títulos de crédito, mostrando el valor total de la mora con sus porcentajes equivalentes de cada provincia.



Figura 3
Historia de la Mora Patronal de la Provincia de Los Ríos.

Nota . Fuente: IESS (2020)

En la figura 3 se describe el historial de la Mora Patronal en la provincia de Los Ríos en los últimos diez años, en sus diferentes estados como: notificados a empleadores, en espera de notificación y además transferidos a títulos de crédito, pudiendo evidenciar el valor total de la mora en la presente, con su equivalencia de los porcentajes, demostrando que la mora más alta siempre se ha transferido a títulos de créditos lo cual ha ido creciendo, en este estado.

Tabla 2

Monto porcentual de la mora patronal en sus diferentes estados

Monto por dirección provincial	En número de trámites			Total	Composición porcentual
	En conocimiento del empleador	En proceso de notificación	Transferida a título de crédito		
Los Ríos	23.312	27.635	18.406	69.353	3,35%
Total	23.312	27.635	18.406	69.353	3,35%
Composición porcentual	33,60%	39,83%	26,53%	99,95%	

Nota . Fuente: IESS (2020)

En la tabla 2 observamos montos porcentuales de la mora en los diferentes estados se muestra que el 33.60% de los empleadores no tienen conocimiento de la deuda que mantienen en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la provincia de Los Ríos.

Lo antes expuesto se ve reflejado en la realidad que se presencia en la provincia de Los Ríos, el cual es un sector cuya actividad principal es la agrícola. Actualmente se presencian montos de mora patronal, lo cual afecta a miles de trabajadores y al cumplimiento presupuestario del Reglamento de aseguramiento, recaudación y gestión de cartera del IESS (Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016).

Formulación del Problema

¿De qué forma el Reglamento de aseguramiento, recaudación y gestión de cartera del IESS ha influido en la mora patronal en la provincia de Los Ríos?

Sistematización del Problema

¿Cuáles son los artículos del reglamento de la Resolución 516 que rige en la mora patronal en la

Dirección Provincial IESS Los Ríos y como se deberían aplicar?
¿Cómo afecta la mora patronal en la prestación de servicios del IESS en la Dirección Provincial IESS Los Ríos a todos los afiliados?
¿Cuáles son las causas más relevantes de las empresas que hacen que se incremente la mora patronal en la Dirección Provincial IESS Los Ríos?
¿Cómo un plan de gestión de cobranzas puede mejorar la prestación de servicios de la Dirección Provincial IESS Los Ríos?

Delimitación del Problema

Campo: Seguridad Social, Departamento de Gestión de Cartera de la Dirección Provincial IESS Los Ríos.

Área: Coactiva

Aspecto: Mora patronal, Cartera vencida.

Lugar: Dirección Provincial IESS Los Ríos.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Evaluar cómo el Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del IESS impacta en los niveles de mora patronal en la Dirección Provincial IESS Los Ríos.

Objetivos Específicos

OE.1. Identificar los aspectos más destacables reglamento de la Resolución # 516 que rige en la mora patronal en la Dirección Provincial IESS Los Ríos.

OE.2. Analizar el impacto de la mora patronal en la prestación de servicios del IESS de la Dirección Provincial Los Ríos.

OE.3. Identificar que motiva la mora patronal en la Dirección Provincial IESS Los Ríos.

Justificación

Es necesario destacar que las prestaciones que otorga la seguridad social, por su naturaleza, son prestaciones en dinero y servicios.

En base a lo expuesto en el párrafo anterior incluyen la atención médica, quirúrgica, hospitalaria, de servicios farmacéuticos, de laboratorio y las prestaciones en dinero que comprenden los subsidios en caso de incapacidad temporal, ayudas para lactancia, pensiones, indemnizaciones, subsidios familiares, gastos funerales, etc. Estas prestaciones son financiadas con recursos económicos, cuyas cuantías, se establecen de acuerdo a los cálculos actuariales, efectuados en el Seguro Social por la Dirección de Asesoría Matemático Actuarial, adoptando sistemas de capitalización y reparto o globales de todos los ingresos provenientes de las aportaciones tripartitas (Estado-Patronos-Asegurados) y de otros rubros (Superintendencia de Bancos, 2020). Se debe tener presente que la mora patronal ocasiona fallos en el Sistema de Seguridad Social, pues en ocasiones no se alcanza a cubrir todos los riesgos o contingencias existentes, dejando en riesgo a los trabajadores.

Variables

Variable Independiente

Recaudación y gestión de cartera del IESS

Variable Dependiente

Mora patronal en la Dirección Provincial IESS Los Ríos

Marco Teórico

Fundamentación Teórica - Epistemológica

Estado del Arte

Acorde a lo expuesto por Paredes (2019), la mora patronal significa un atraso en las aportaciones mensuales que deben hacer los patronos o afiliados voluntarios al IESS, en base a las obligaciones que establece la ley ecuatoriana. Es así que a partir del no pago se ejecutan dos acciones por parte de la aseguradora que son los intereses por mora y sanciones monetarias en caso de utilización de los servicios o prestaciones médicas por parte de los afiliados. Dichas sanciones a veces superan el 1000% del valor de la prestación médica acorde a lo establecido en el artículo 6 de la Resolución CD 517 de Responsabilidad Patronal; donde se establece que la persona natural o jurídica que caiga en mora tendrá que pagar el aporte mensual con intereses por mora y luego un alcance por los servicios médicos utilizados por los afiliados que hicieron uso de servicio médicos en este estatus, dichos valores sancionatorios son calculados a valor de mercado, en base al tarifario del Sistema Nacional de Salud que en ocasiones está muy por encima de los precios razonables.

El autor antes mencionado considera a este acto como inadmisibles y arbitrarios; por lo que indica que se debe exigir al Consejo Directivo del IESS reformar el artículo # 6 de la Resolución CD 517, en fiel cumplimiento con las facultades que el Estado le ha dado al rol de Seguridad Social. Según su estudio los patronos y afiliados caen en mora de sus aportes por causas fortuitas, accidentes familiares o desgracias personales y; en consecuencia, la responsabilidad patronal tiene sanciones agresivas que no están conforme a la realidad de muchas micro, pequeñas y medianas empresas.

Tiempo de retraso en el pago de aporte, respecto al fecha máxima de pago y prestación otorgadas en mora	Valor de la responsabilidad patronal
Paga con retraso de 1 a 10 días, respecto a la fecha máxima de pago	25% de la prestación + 25% SBU
Paga con retraso de 11 a 20 días, respecto a la fecha máxima de pago	50% de la prestación + 25% SBU
Paga con retraso de 21 a 30 días, respecto a la fecha máxima de pago	75% de la prestación + 25% SBU
Paga con retraso mayor a 30 días, respecto a la fecha máxima de pago	100% de la prestación + 25% SBU

Figura 4

Cuantía de la Responsabilidad Patronal

Nota . Fuente: (IESS, 2020)

Acorde a lo expuesto por el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2016), con la expedición del Reglamento General de Responsabilidad Patronal se pretende el cumplimiento al derecho que tienen los ecuatorianos para acceder a la seguridad social y es deber del Estado efectivizar su pleno ejercicio.

Dentro de los beneficiarios a la seguridad social se incluye a trabajadores del sector formal, trabajadores independientes, personas en situación de desempleo, personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares y personas que laboran en auto sustento en el campo.

Los efectos de la mora patronal ponen en evidencia la vulnerabilidad a la que se enfrenta miles de trabajadores, quienes se ven amenazados por la estabilidad laboral y los problemas de coyuntura que históricamente se han presenciado en Ecuador. Existen varias denuncias de trabajadores que no solo se ven afectados por el no pago del 12,15% del aporte patronal, sino también por el no pago del aporte personal que representa el 9,45%, dinero que es descontado oportunamente del sueldo de

trabajador y que no representa una salida real de dinero para la empresa (Fernández, 2018). En base a los datos obtenidos en la Rendición de Cuentas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se puede identificar que los niveles de mora patronal han ido en aumento en los últimos años a nivel nacional.

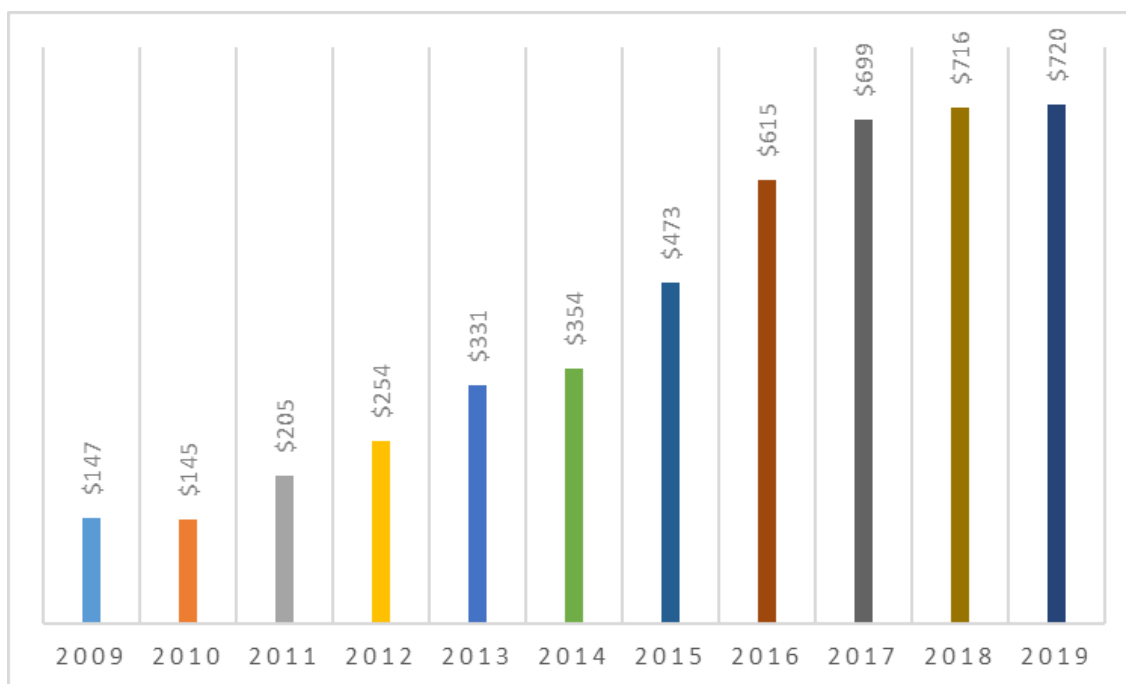


Figura 5
Mora Patronal a Nivel Nacional Periodo 2009 – 2019. Expresado en Millones de Dólares.
Nota . Fuente: Cognos Business Insight – BI (2020)

Como se puede evidenciar en la figura 1, la mora patronal desde el año 2009 muestra una tendencia incremental hasta el año 2019. Esto responde al incremento de empresas y afiliados. Sin embargo, este incremento supone un problema en el sistema de seguridad social, pues dada la orientación y fundamento constitucional es un derecho irrenunciable para el trabajador. De allí la necesidad de concientizar al patrono en el cumplimiento del pago a tiempo de las aportaciones de sus empleados (Cevallos, 2016).

Según Landázuri (2010), en su estudio determino como recomendación que era necesaria la creación de una unidad técnica en el IESS Provincial de Tungurahua, que se dedique exclusivamente al cobro de la mora patronal, pues la capacidad de esa dependencia no contaba con los recursos necesarios para una eficiente atención a esta delegación. Entre los problemas destacados es que la gestión de cobro no era efectiva y más bien las deficiencias administrativas motivaban a que los empleadores o afiliados voluntarios no cumplan a tiempo con sus obligaciones. El principal problema era la informalidad de los afiliados para hacer sus pagos a tiempo.

Por su parte Cartagena (2018), confirmó que el incumplimiento de los pagos por parte del empleador correspondiente a los aportes mensuales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de sus trabajadores en relación de dependencia, vulnera el derecho social a acceder a los beneficios de la seguridad social en la provincia de Pichincha. Además que cuando se presencia retraso en los pagos de aporte por parte de los patronos, es necesario generar estrategias que permitan los cobros de manera más oportuna y; además recomienda que se establezca un acuerdo que no les permita a los empresarios cambiar de razón social ni de Registro Único de Contribuyente (RUC), pues según sus hallazgos esto facilitaría el proceso coactivo que ejecuta el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Con relación a la situación que se presencia en la provincia de Los Ríos, es necesario destacar que dentro de los problemas existentes están los montos de mora patronal, la no afiliación de trabajadores lo cual se constituye como un delito en el ámbito laboral. Esto quiere decir que existen empresas que contratan personal sin proporcionarles seguridad social, lo cual violenta las garantías constitucionales. Otro de las situaciones existentes es que no se evidencia una cultura empresarial adecuada, basada en respeto y cumplimiento de la ley, lo cual dificulta todo tipo de control que se pueda ejercer por parte del IESS (Chactong, 2010).

Según un estudio de Rodríguez y Vallejo, (2015), la mora patronal es un rubro que crece aceleradamente, conlleva a la emisión de glosas y títulos de crédito contra las empresas que se involucran en este incumplimiento. Conforme a lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, el IESS como institución de servicio público y según la Ley de Seguridad Social vigente, tiene la facultad de ejercer la jurisdicción coactiva.

Sin embargo, antes de llegar a la acción de coactiva y aún dentro de los procesos coactivos ejecutados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con la finalidad de facilitar la recuperación de la mora patronal, la institución concede a las empresas la posibilidad de suscribir Convenios de Purga de Mora Patronal, para lo cual, la empresa debe presentar garantías, que pueden ser a) bancaria, b) póliza y c) hipotecaria. Aun así, varias de las empresas incumplen y dan en dación bienes que no cubren la deuda, siendo perjudicial para el IESS.

Finalmente se puede indicar que la mora patronal responde a factores de desconocimiento de los empleadores y afiliados, a la falta de gestión efectiva por el sujeto activo, a la negligencia, a la falta de liquidez empresarial y al olvido de registro de entradas y salidas de trabajadores.

La gestión de cobranza es el conjunto de acciones coordinadas y aplicadas adecuada y oportunamente a los clientes para lograr la recuperación de los créditos, de manera que los activos exigibles de la institución se conviertan en activos líquidos de la manera más rápida y eficiente posible, manteniendo en el proceso la buena disposición de los clientes para futuras negociaciones (Caldas, Gregorio, & Hidalgo, 2013).

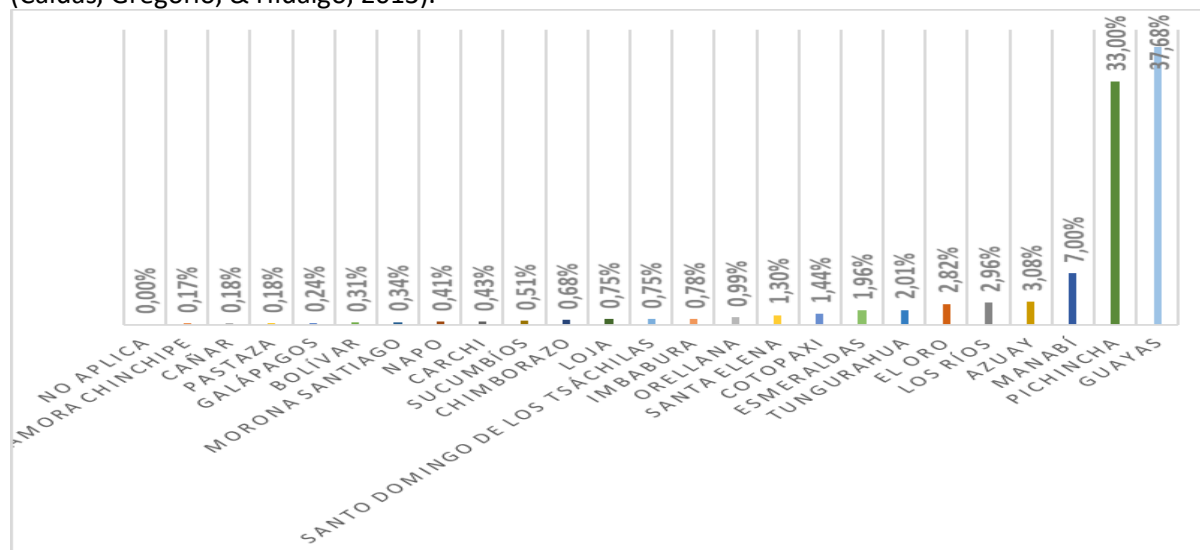


Figura 6
Participación porcentual de la Mora Patronal por provincia año 2019.

Nota . Fuente: Cognos Business Insight – BI (2020)

En la figura 2 se puede identificar que las provincias donde se presencia mayor participación de mora patronal son Guayas (37,68%), Pichincha (33%), Manabí (7%), Azuay (3,08%), Los Ríos (2,96%) y El Oro (2,82%). Este comportamiento se debe a que existe una mayor base de afiliados pues se conciben como zonas económicas que concentran gran parte de actividades productivas y

comerciales. También se presencia mayor participación de subempleo, desempleo y trabajo doméstico, lo cual agrava el problema, pues se considera que existen trabajadores a quienes se les violenta el derecho constitucional a la seguridad social.

Cabe señalar que la Mora Patronal en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social puede tener los siguientes estados:

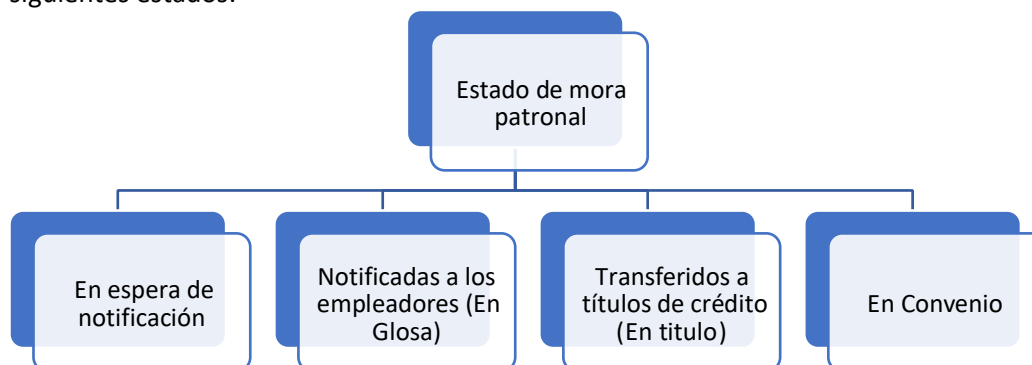


Figura 7

Estado de la Mora patronal

Nota . Fuente: Cognos Business Insight – BI (2020)

El estado de la mora patronal puede ser notificados a empleadores, en espera de notificación, transferidos a títulos de crédito y en convenio.

Marco Teórico

Mora

Según Cabanellas (2016), considera toda demora en la obligación exigible por el sujeto activo.

Según Stoner la mora es un pago tardío a las obligaciones que tiene como patrono llegando a pagar intereses y multas afectando su empresa (Stoner, 2017).

El efecto natural de toda obligación es el cumplimiento de la misma por parte del deudor. Lo usual es que el deudor cumpla con el objeto de la obligación, una vez que esta sea exigible. Se dice entonces que el deudor paga y la obligación queda extinguida por este hecho. En algunos casos la inejecución de obligación o el retraso de su ejecución traen como consecuencias el pago de daños e intereses (Robbins & DeCenzo, 2009).

Mora patronal

La mora patronal es considerada como el incumplimiento en el pago de aportes del Seguro General Obligatorio, intereses, multas y otras obligaciones, dentro de las fechas de pago exigible. Cabe señalar que todo empleador tiene que afiliar a sus trabajadores de forma obligatoria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS); por ende, la no afiliación puede tener consecuencias penales. Cuando los empleadores tengan obligaciones pendientes en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que se categoricen como mora patronal podrán acceder a las siguientes facilidades de pago con “tarjetas de crédito, abono o cancelación de obligaciones con valores a favor del deudor, acuerdos de pagos parciales y convenios de purga de mora patronal” (Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016).

En la resolución No. C.D.298 expedida por Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sobre el “El Reglamento General De Responsabilidad Patronal”. Establece el concepto de mora patronal indicando que “Mora Patronal es el incumplimiento en el pago de aportes del seguro general obligatorio o de seguros adicionales contratados, descuentos, intereses, multas y otras obligaciones, dentro de los quince días siguientes al mes que correspondan los aportes” Aguilar, (2017). Es decir, pasados los quince primeros días de cada mes, y si el pago correspondiente por aportes o

prestamos, aún no ha sido cancelado el empleador será glosado por la administración correspondiente y obligado a cancelar dichos valores con las multas respectivas que se generan al ser transferido dicho valor a un juicio coactivo.

Con el fin de evitar estos inconvenientes se sugiere a los afiliados del seguro social no retrasarse en los pagos mensuales de aportaciones o prestamos, de ser el caso se puede generar glosas por responsabilidad patronal y posterior los juicios coactivos y dentro de este proceso se genera valores adicionales que muchos de los afiliados están en desacuerdo al momento de cancelar dichos valores. Si bien es cierto la Ley es clara al momento de indicar que las planillas de aportes deben ser canceladas sin recargo hasta la fecha quince de cada mes, posterior a la fecha se generan otros valores.

En conclusión, la mora es considerada como una obligación en dinero que no ha sido cancelado en el momento exacto y que, en vista de ello, se verá en la obligación de cancelar dichos valores con algunos rubros más, que se generarán por la tardanza del pago. Las responsabilidades adquiridas con entidades públicas de nuestro país, son acciones que buscan una manera de beneficio mutuo que por ello se obliga a la sociedad al pago de ciertos valores por cualquier concepto, pero con el fin de obtener un servicio recíproco de calidad, de ello se establecen plazos y medidas que contemplan los servicios de una sociedad, si somos responsables con lo adquirido de la misma forma se ve reflejado en las facilidades para las prestaciones. Mora patronal

Acción de Coactiva

Para Cabanellas (2016), la coactivo significa “Con fuerza para apremiar u obligar. Eficaz para forzar o intimidar.” (p. 12). Dentro del ámbito del Derecho Administrativo o en las relaciones que se generan entre la administración y la justicia, surge el denominado principio de autotutela o la potestad de la Administración Pública (lato sensu) de exigir por sí misma la ejecución forzosa de los actos administrativos, sin recurrir a los órganos de la Función Judicial (Alzamora, M, 1982).

Si ese cumplimiento es desatendido por quienes resulten obligados al mismo necesita la Administración recabar respaldo judicial para imponer coactivamente dicho cumplimiento (juicio ejecutivo), sino que ella misma puede imponer con sus propios medios coactivos la ejecución forzosa...” (García de Enterría Eduardo & Ramón Fernández Tomás).

De lo descrito por los autores se determina que el Estado hace uso de la fuerza para apremiar, sin necesidad de acudir a la justicia ordinaria, empleando su condición de autoridad ejecutora.

Nos encontramos frente a una consecuencia del principio de ejecutoriedad de los actos administrativos, “...consustancial al ejercicio de la función administrativa..., que consiste en la facultad de los órganos estatales que ejercen dicha función administrativa para disponer la realización o cumplimiento del acto sin intervención judicial, dentro de los límites impuestos por el ordenamiento jurídico” Cassagne (2018). La conceptualización efectuada nos permite ubicar con claridad la acción coactiva dentro del Derecho Administrativo.

Obligaciones Patronales al IESS

Las obligaciones patronales del IESS, que tiene n patrono son entrada y salida en el sistema con un tiempo máximo de 15 días una vez que ingrese el trabajador registros de entrada y salida de sus trabajadores o empleados el pago de las aportaciones del seguro general obligatorio, dentro del plazo de 15 días posteriores al mes que correspondan los aportes (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2011). En concordancia con el artículo 73 inciso 4, establece que la falta de pago o el incumplimiento o retraso en el pago de éstos, genera la responsabilidad patronal, por lo que el patrono será obligado al pago, mediante la emisión de glosas y en caso de falta de pago de éstas, se emiten los Títulos de crédito, que se cobrarán mediante acción coactiva o por la vía penal.

Prestaciones del IESS

Las prestaciones del IESS son los subsidios e indemnizaciones, pagaderas en forma de pensión o de

capital, esto en las de carácter económico que se otorgan a los afiliados, bajo la condición del cumplimiento del pago de sus aportes, asimismo, el Instituto protege a sus afiliados mediante la prestación de servicios de prevención que se refieren al estudio, análisis, evaluación y control de los riesgos del trabajo, así como la asesoría y divulgación de los métodos y normas técnico científicas de seguridad e higiene industrial y medicina del trabajo, que las otorga la Dirección de Riesgos y Prestaciones, además de las compensaciones en dinero no reembolsables, a las que tiene acceso la o el afiliado que ha cumplido con el pago de sus aportes como lo estipula la ley de Seguridad Social (Cassagne, J., 2018).

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una institución pública responsable de otorgar las prestaciones determinadas basadas dentro de la Constitución de la República del Ecuador y en Ley de Seguridad Social dentro de su artículo 17 de la ley, cuya misión es proteger a la ciudadanía en su lugar de trabajo o voluntario o campesino, a través de medidas de contingencia en el área de salud en cuanto a la atención médica, discapacidad, mortalidad, préstamos quirografarios e hipotecarios, seguros de desempleo, maternidad, riesgo laboral (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2011). El Seguro Social Campesino ofrece a sus afiliados, prestaciones de salud, maternidad y protege al jefe de familia contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad. Para los efectos del Seguro General Obligatorio, la protección contra la contingencia de discapacidad se cumple a través del seguro de invalidez.

Desarrollo Contextual

Resolución C.D. 516 DEL IESS

El Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2016), resolvió expedir el Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la finalidad de normar y orientar los procesos de afiliación e inspección en seguridad social, recaudación y gestión de cartera, que permita una eficaz y eficiente ejecución de los procesos administrativos institucionales.

Dentro de la resolución No. C.D. 516, se establece la competencia de ejercer la jurisdicción coactiva, el título de crédito y los juicios coactivos. El título de crédito, es el documento que contiene la obligación, líquida, pura y de plazo vencido, con el cual se da inicio a la acción coactiva, y asimismo se sustrae los pasos a seguir.

Con relación a las medidas preventivas que se pueden accionar se establece en la resolución que a fin de salvaguardar los intereses de la institución, el Juez de Coactiva ordenará en el Auto Inicial las medidas preventivas y cautelares aplicables en conformidad con lo previsto en el artículo 290 de la Ley de Seguridad Social en concordancia con la legislación interna que regula la materia y más normas aplicables (Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016), concordancia (Art. 155 del presente Reglamento Se estipula lo siguiente: “De las Medidas Preventivas).

De acuerdo a lo dispuesto en el Título II de la Resolución C.D 516 del IESS, si el obligado por Ley en cumplir con la obligación de pago, no lo hace en los términos y tiempos señalados en dicho reglamento, sus bienes tanto muebles como inmuebles son susceptibles de embargo y posterior remate. Esto muchas veces es uno de los principales problemas, debido a que existen bienes que son rematados y no cumplen con los montos necesarios para cubrir todas las obligaciones pendientes de pago al IESS y sus trabajadores.

Sin embargo, de acuerdo a las normativas contenidas en la Resolución C.D.516 del IESS, las opciones que tiene el deudor para evitar el remate de sus bienes o detener el juicio coactivo, es pagar la obligación o celebrar un convenio de purga de mora, debiendo para ello solicitarlo por escrito, presentar garantías que deben ser: hipotecarias, bancarias, de aval financiero o pólizas de seguro. Cuando se ha iniciado el juicio coactivo, un requisito indispensable para detener el proceso y suscribir el convenio, es que el deudor debe pagar el 50% de los honorarios profesionales del

abogado secretario, cuya liquidación debe calcularse como si el juicio hubiera concluido, lo dicho se encuentra fundamentado en los artículos 138, 139, 140, 141, 142 y 143 de la mentada Resolución.

Marco legal

Constitución de la República del Ecuador de 2008 y Mediación

La constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho a la seguridad social en artículo 34; además que establece que los principios de la seguridad social son “solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas” (Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016)

Además, que se reconoce al Instituto de Seguridad Social Ecuatoriano la autonomía y responsable de la prestación de las contingencias del Seguro Universal Obligatorio a sus afiliados en el artículo 370. También se otorga a todas las organizaciones la potestad de desarrollar formas alternativas de mediación para solucionar los conflictos con las instituciones públicas. Estas garantías se encuentran consagradas en los artículos 97 y 190.

Código Orgánico Integral Penal

Se establece en el título de Infracciones en Particular, los delitos contra los Derechos del Buen Vivir, donde se tipifica los delitos de retención ilegal de aportación a la seguridad social, falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de una persona jurídica; y, la contravención de falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Ley de Seguridad Social

En el artículo 18 de la Ley de Seguridad Social se establece que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ejecuta sus gestiones en los principios de “autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria” (pág. 8). Para ello es necesario crear las reglamentaciones necesarias que serán de aplicación obligatoria en las dependencias del IESS.

A más de la obligatoriedad de fomentar la Seguridad Social, en el artículo 89, se expone que el IESS tiene la obligación de considerar la mora en el envío de aportes, los fondos de reserva y los descuentos por préstamos hipotecarios, quirografarios y otros dispuestos por el IESS y los que provengan de convenios entre los empleadores y el Instituto, causará un interés.

Adicionalmente, se establece la facultad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para celebrar convenios de purga de mora patronal con los empleadores en el artículo 91.

Un punto destacable que la Ley de Seguridad Social en el artículo 100 prohíbe la exoneración de recargos, multas e intereses, más recargos causados por la mora en la remisión de aportes y descuentos que ordenare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Además, que en el artículo 287, se le da al IESS la facultad coactiva para el cobro de aportes, fondos de reserva, descuentos, intereses y multas.

Frente a ello es necesario orientar los procesos de afiliación e inspección en seguridad social, recaudación y gestión de cartera, conforme a las responsabilidades y funciones de cada dependencia, con un solo cuerpo normativo, que permita efectividad en ejecución de sus atribuciones en concordancia con lo establecido en el artículo 27 de la Ley de Seguridad Social y artículo 4 del Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016).

Ley Orgánica para el Fomento Productivo, Atracción de Inversiones,

Generación de Empleo, y Estabilidad y Equilibrio Fiscal

Dentro de esta ley se establece una modificación al artículo 94 de la Ley de Seguridad Social, donde

se establece que si el empleador no cumpliera con sus obligaciones patronales en el IESS dentro de los 30 días de plazo que se da desde que entre en mora patronal, será responsable de los perjuicios causados al afiliado (empleado). Esto aplica para prestaciones en dinero. El IESS hará efectiva mediante la coactiva. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 96, primer inciso.

Cabe señalar que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no podrá cobrar las prestaciones por “fondo mortuario, maternidad, enfermedad y auxilio de funerales cuando el empleador se encuentre en mora y éste hubiere cancelado todas sus obligaciones con el instituto hasta treinta días plazo después de encontrarse en mora” (Asamblea Nacional, 2018).

Código Orgánico General de Procesos de 2016 y Mediación

En el actual Código Orgánico General de Procesos, en el procedimiento del Juicio Ordinario, se faculta al Juez que conozca la causa, para que de oficio o a petición de parte derive la controversia a uno de los Centros de mediación legalmente constituido para que se busque un acuerdo entre las partes, dejando establecido que en caso de que lleguen a un acuerdo total, el juez agrega el acta de mediación al proceso y lo da por concluido. Esta normativa aparece en el Art. 294, numeral 6 del citado código, que desarrolla las reglas de la Audiencia Preliminar del Juicio Ordinario. (Código General de Procesos del Ecuador, 2016) Vargas, (2016).

Ley de Arbitraje y Mediación

La Ley Arbitraje y Mediación, en sus Arts. 43,44, 45,46, 47, 48,49 y 50 determinan una regulación para todo el procedimiento de Mediación, como una instancia de solución de conflictos, de la cual se puede claramente distinguir los siguientes pasos:

Se debe elevar una solicitud a los Centros de Mediación o a Mediadores independientes debidamente autorizados

Pueden someterse al procedimiento sin restricción alguna, todas las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, legalmente capaces para transigir

El Estado o sus instituciones puede participar, pero a través del funcionario facultado para contratar a nombre de la institución y en caso de no poder asistir personalmente a las sesiones de mediación, puede delegar mediante poder.

La solicitud debe hacerse por escrito y reunir ciertos requisitos indispensables como: De ser posible una breve determinación de la naturaleza del conflicto; la indicación de las partes involucradas; sus direcciones domiciliarias

El procedimiento concluye con el acta del acuerdo

El acta de mediación en la cual conste el acuerdo, tiene efecto de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada. (Ley de Arbitraje y Mediación del Ecuador, 2006)

Vargas, (2016).

Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado y Mediación

La Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado, que tiene carácter de orgánica dicho sea de paso, faculta ampliamente a los organismos y entidades del sector público, incluyendo a los que tienen personería jurídica propia y a los que no la tienen, para que se puedan someterse a los procedimientos alternativos de conflictos, entre ellos el de la mediación, aclarando que debe tratarse sobre materia transigible y que en el caso de que la cuantía supere los veinte mil dólares, debe contarse con la autorización del Procurador General del Estado en base a las disposiciones legales contenidas en los artículos 11 y 12 de la citada ley (Asamblea Nacional del Ecuador, 2013).

Metodología

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado diferentes medios, como información bibliográfica, tesis de otros autores que tienen relación con el tema de la mora patronal en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se realizaron llamadas telefónicas utilizando las técnicas

de encuesta, las cuales permitieron obtener aportes fundamentales para la elaboración de esta investigación.

Tipo de estudio

Investigación Descriptiva

Hernández, (2015) explica que la investigación descriptiva como su palabra lo dice, describe la situación actual del problema a través de sus variables y objeto de estudio que está en la investigación.

Investigación Bibliográfica – Documental

Este tipo de investigación según el autor Hernández, (2015), la finalidad es de argumentar el problema con información teórica mediante fuentes primarias como textos y libros del problema encontrado en la investigación.

Investigación de Campo

Este tipo de investigación se lo realizó en a las resoluciones del IESS de la provincia de Los Ríos, junto con los trabajadores actuales y hijos y con los directivos ara obtener información valiosa para la investigación.

Método de estudio

Método Deductivo

Permitió acceder a conocimientos reales sobre el efecto de la legítima defensa en la acción coactiva y mora patronal y; no sólo en este caso sino más bien en general, a comprender sobre este problema que jurídicamente está siendo violentado en estos casos.

Método Científico

Bajo la aplicación de este método de investigación ha sido posible llegar a un análisis y síntesis del problema planteado, de esta manera se pudo describir en términos sencillos y poder dar una solución a este problema.

3.3. Técnicas y herramientas para el levantamiento de la información.

Las técnicas y recolección de información se aplicó la encuesta a trabajadores y empleados de la Dirección Provincial del IESS en Los Ríos; mediante dos cuestionarios.

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario.

Es impersonal porque el cuestionario no lleva el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos.

Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas.

Población y muestra

Población

El universo o población a considerar en la investigación es de 50 personas en calidad de afiliadas en la Dirección Provincial IESS Los Ríos.

Tabla 3
Población

EMPRESAS	POBLACIÓN
Personas en calidad de afiliadas en la Dirección Provincial IESS Los Ríos.	50
TOTAL	50

Nota . Fuente: IESS 2020

Muestra

Como la población es inferior a 100 por lo tanto no se empleará la muestra.

Análisis de Resultados

Para sustentar el análisis de resultados de la presente investigación, se realizó una encuesta a 50 empleadores registrados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en la provincia de Los Ríos, con el propósito de medir diferentes parámetros y de recolectar información relacionada con el conocimiento de la Ley de Seguridad Social en la ciudad de Babahoyo, para la cual se ha tomado en consideración el banco de preguntas de las entrevistas del estudio científico del trabajo de titulación, cuyo tema es “Factores que generan la evasión y elusión de obligaciones patronales del IESS en la zona comercial de la ciudad de Atuntaqui; y Diseño de un sistema de atención a los usuarios del IESS, cuya autoría es de Héctor René Romero Patiño.

Resultados

Encuesta Empleadores

Tabla 4

La Ubicación de Oficinas Centralizadas

#	Alternativa	Encuestados	Porcentaje
a	Muy Importante	30	60%
b	Medianamente Importante	10	20%
c	Poco Importante	5	10%
d	Sin Importancia	5	10%
	TOTAL	50	100%

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

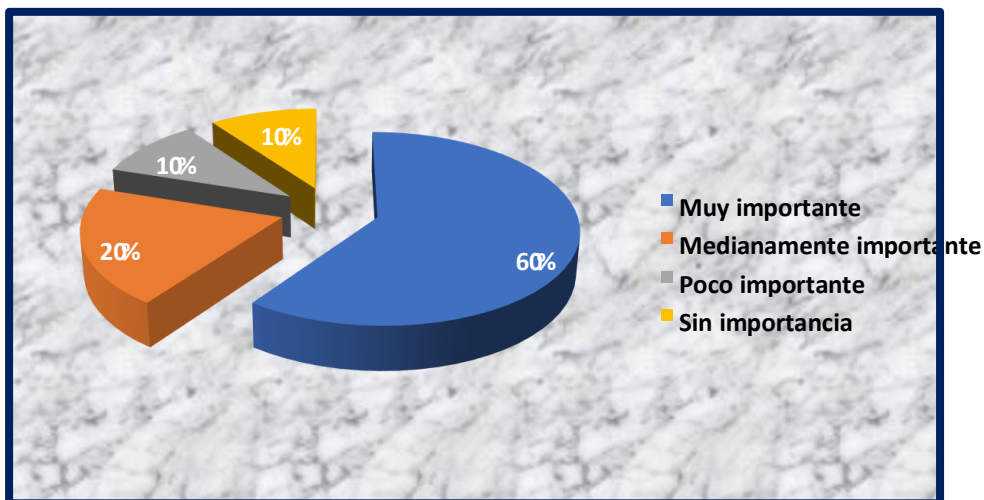


Figura 8

La Concentración de las Oficinas del IESS en la Ciudad de Babahoyo

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

En la figura 8 vemos que el 60% de los empleadores creen que la oficina en Babahoyo es muy importante, mientras que el 20 % no piensa que es menos importante; no obstante, un 10 % de los empleadores cree que es poco importante y el otro 10% estima que no tiene importancia. **2.-**

Tabla 5

La Constitución de las Empresas

#	Alternativa	Encuestados	Porcentaje
a	Compañía	15	30%
b	Familiar	28	56%
c	Industrial	4	8%
d	Corporación	3	6%
	TOTAL	50	100%

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

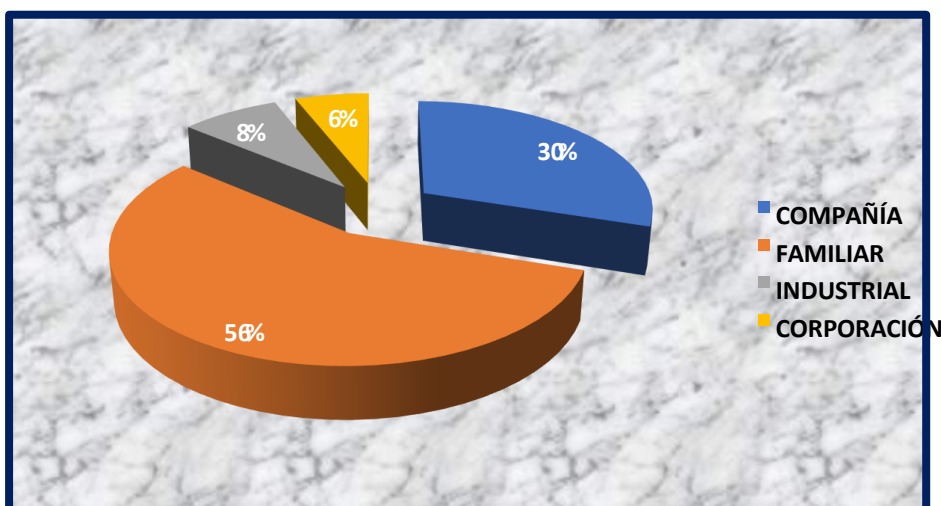


Figura 9

Tipo de Empresa en la Ciudad de Babahoyo

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

En la figura 9 se les consulta a los empleadores cómo formaron sus empresas, el 56% tiene una empresa formal e independiente, el 30 % se categoriza como empresa familiar, el 8% de los empleadores dicen tener una industria y 6% son corporaciones.

Tabla 6

Número de Trabajadores

#	Alternativa	Encuestados	Porcentaje
a	1 a 3 trabajadores	10	20%
b	4 a 6 trabajadores	10	20%
c	7 a 10 trabajadores	10	20%
d	10 o más trabajadores	20	40%
TOTAL		50	100%

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

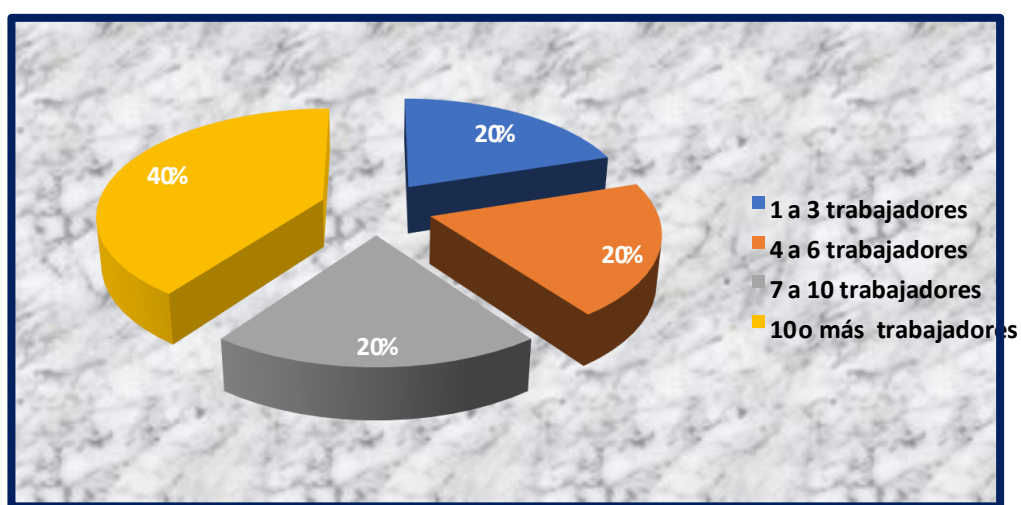


Figura 10

Número de Trabajadores

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

En la figura 10 se muestra la cantidad de trabajadores que tienen en las empresas, el 40% de empleadores tiene más de 10 trabajadores, mientras que el 20% de los empleadores dicen tener entre 7 y 10 trabajadores. Cabe destacar que el 20% de los empleadores dicen tener de 4 a 6 trabajadores; y, el otro 20% dicen tener trabajadores entre 1 y 3.

Tabla 7

Tipo de Estructura Organizacional

#	Alternativa	Encuestados	Porcentaje
a	Organización Plana	25	50%
b	Organización Piramidal	15	30%
c	Organización empírica	10	20%
d	Organización mixta	0	0%
TOTAL		50	100%

Nota . Fuente: Tomado de Cognos Business Insight – BI (2020)

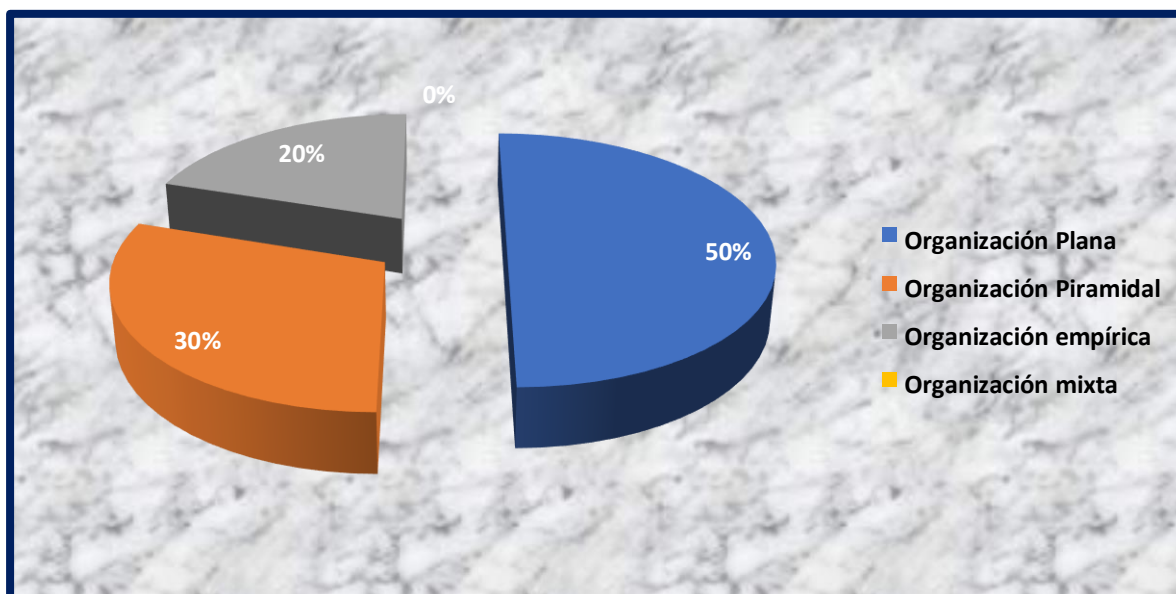


Figura 11

Tipo de Estructura Organizacional

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

En la figura 11 se demuestra que el 50% de las empresas se categorizan bajo una administración estructural plana, mientras el 30% de los encuestados mencionó que tienen una organización piramidal y un 20% mencionó que su organización es empírica.

Tabla 8

Clasificación por Tamaño de la Empresa

#	Alternativa	Encuestados	Porcentaje
a	Mediana Empresa	15	30%
b	Pequeña Empresa	15	30%
c	Micro Empresa	15	30%
d	Artisanal	5	10%
TOTAL		50	100%

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

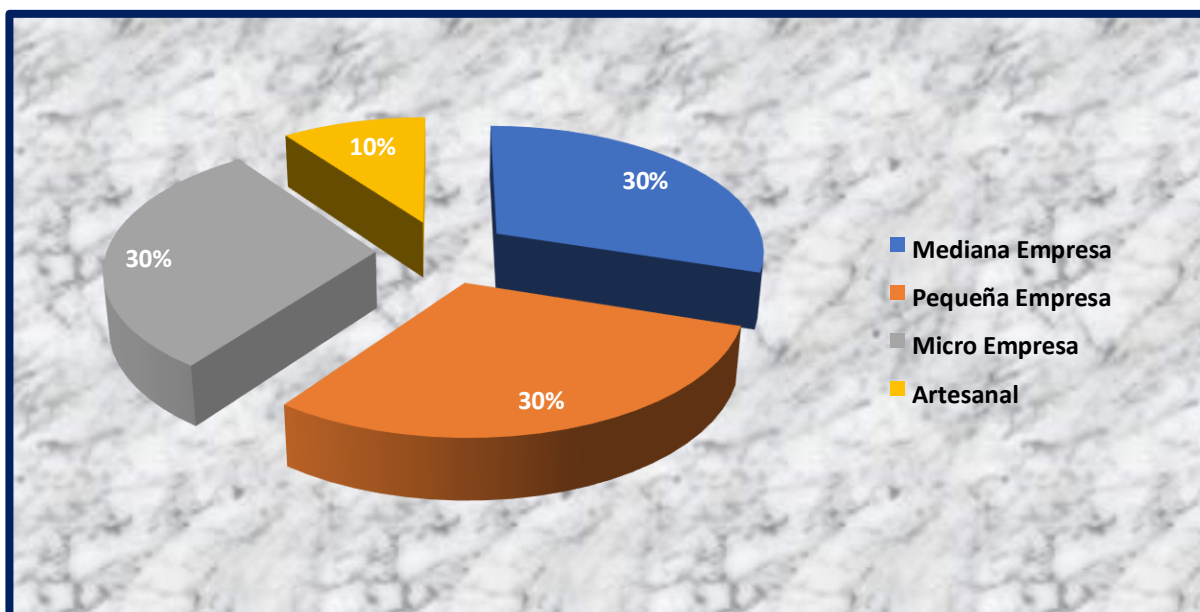


Figura 12

Clasificación por tamaño de la empresa

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

En esta figura 12 observamos que el 30% menciona que sus empresas son medianas, pequeñas y micro empresas, y un 10% corresponde a empresas artesanales.

Tabla 9

Nivel de Educación del Administrador

#	Alternativa	Encuestados	Porcentaje
a	Superior	16	32%
b	Bachiller	26	52%
c	Básica	5	10%
d	Ninguna	3	6%
TOTAL		50	100%

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

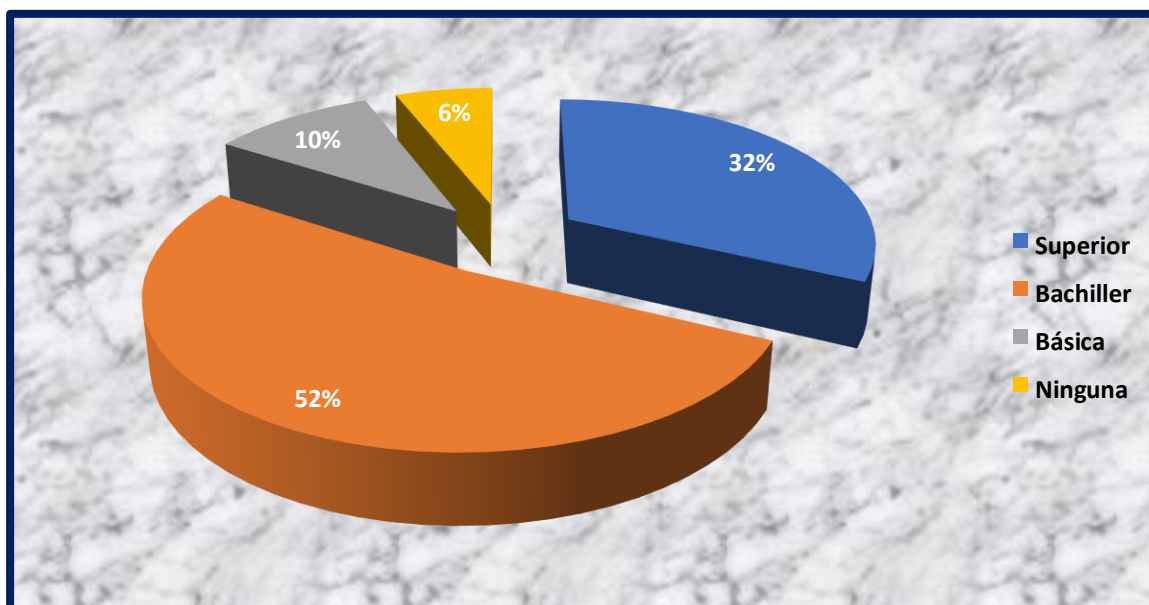


Figura 13

Nivel de educación del Administrador

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

De los empleadores encuestados, el 52%, siendo la mayor parte son bachilleres y no han continuado en sus estudios, mientras que el 32 % son profesionales, el 10% han terminado los estudios de la primaria y un 6 % no ha realizados sus estudios (figura 13).

Tabla 10

En qué Área de su Empresa Presta Mayor Atención.

#	Alternativa	Encuestados	Porcentaje
a	Administración	15	30%
b	Producción	7	14%
c	Ventas	7	14%
d	Gerencia General	21	42%
	TOTAL	50	100%

Nota . Fuente: Elaboración propia. Encuesta aplicada (2020)

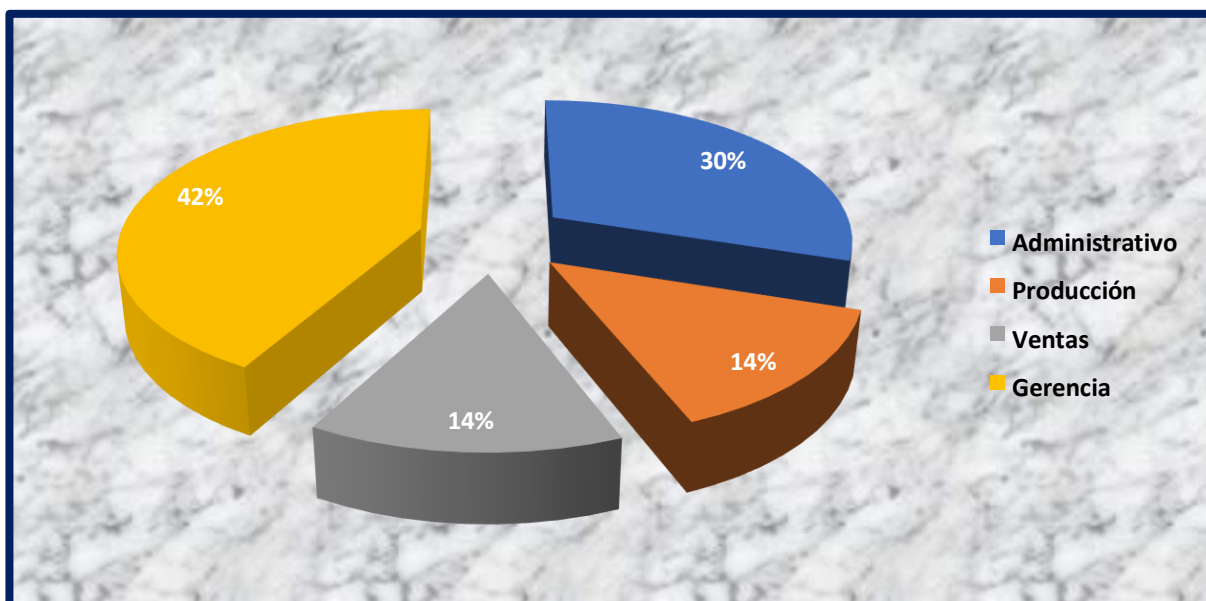


Figura 14

Áreas de Mayor Atención

Nota . Fuente: Elaboración propia. Encuesta aplicada (2020)

En esta figura 14 se muestra que la mayor parte de los empresarios se enfoca en la parte de gerencia y delegan por medio de otros profesionales las demás áreas necesarias para la gestión empresarial, el 30% se encarga de administrar todas las operaciones dejando de lado la parte gerencial, un 14% se enfoca en las ventas y el otro 14% se focaliza en la producción.

Tabla 11

Opinión sobre la Ley de Seguridad Social.

#	Alternativa	Encuestados	Porcentaje
a	Relevante	24	48%
b	Medianamente relevante	14	28%
c	Poco relevante	10	20%
d	Nada relevante	2	4%
TOTAL		50	100%

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

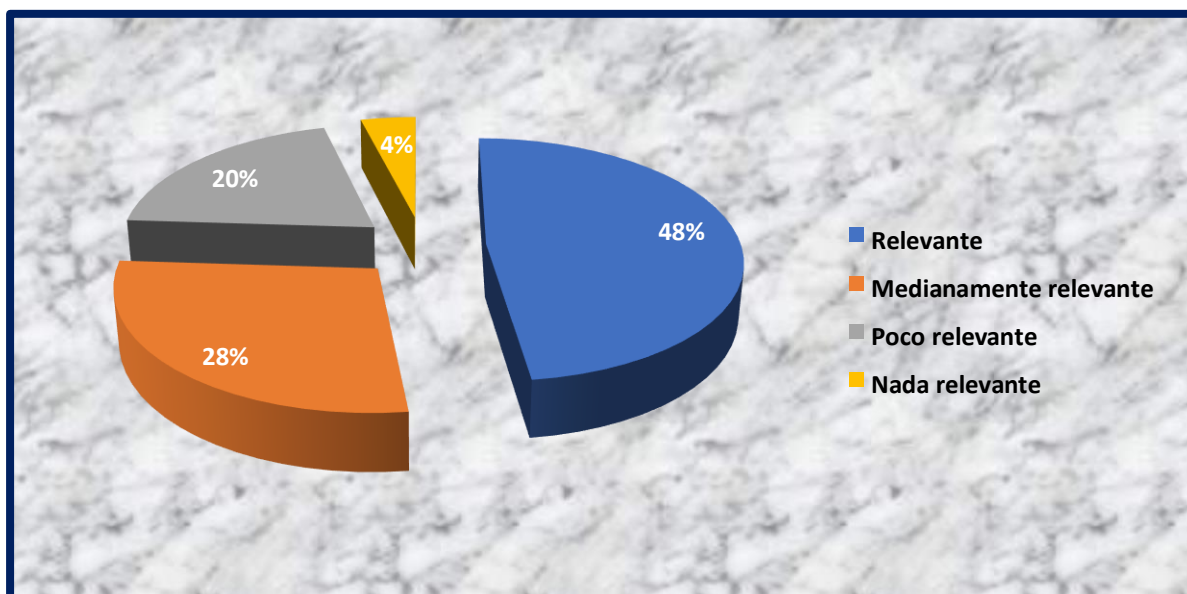


Figura 15
Opinión sobre la Ley de Seguridad Social.

Nota . Fuente:. Encuesta aplicada (2020)

En la figura 15 se muestra que el 48% de empleadores es relevante conocer la ley de Seguridad Social, mientras que el 28% menciona que es medianamente relevante, un 20% considera que es poco relevante y un 10 % que es nada relevante.

Tabla 12

Considera Importante de Contar con una Dirección Provincial del IESS la Ciudad de Babahoyo

#	Alternativa	Encuestados	Porcentaje
a	Muy importante	40	87%
b	Medianamente importante	5	11%
c	Poco importante	1	2%
d	Sin importancia	0	0%
TOTAL		46	100%

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

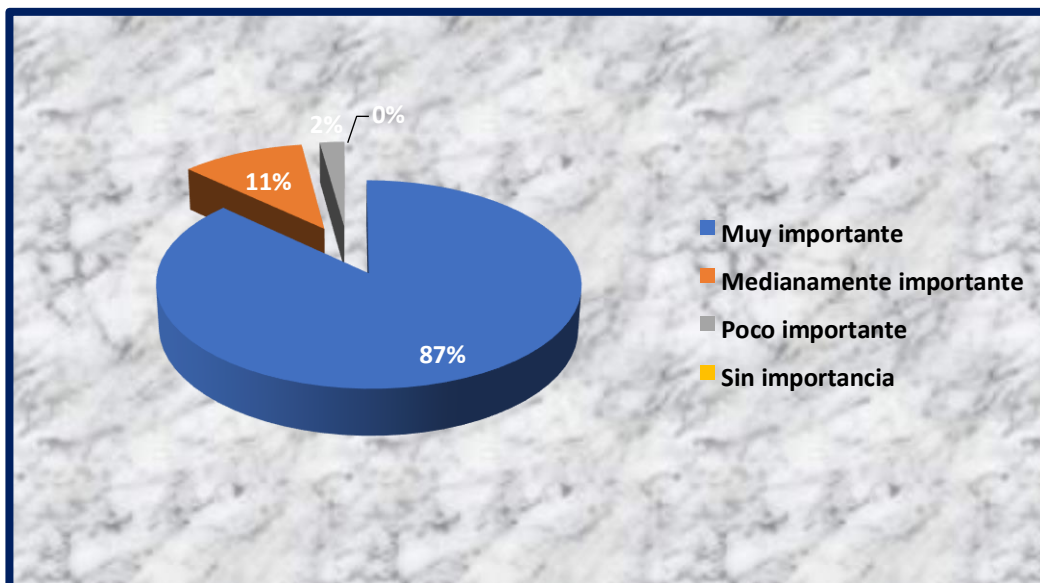


Figura 16

Considera importante de contar con una Dirección Provincial del IESS en esta ciudad

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

En la figura 16 se muestra que es muy importante tener una Dirección Provincial IESS Los Ríos para el 87% de los encuestados, mientras que el 11% lo considera medianamente importante, un 2% poco importante y el 0% sin importancia. Estas respuestas demuestran que los empleadores necesitan una persona en el IESS que comprenda los problemas que tienen para cumplir con las obligaciones legales.

Tabla 13

Cuando Usted ha Solicitado el Registro de su Empresa ha sido Capacitado para el Uso de la Herramienta

#	Alternativa	Encuestados	Porcentaje
a	Si	12	24%
b	No	38	76%
TOTAL		50	100%

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

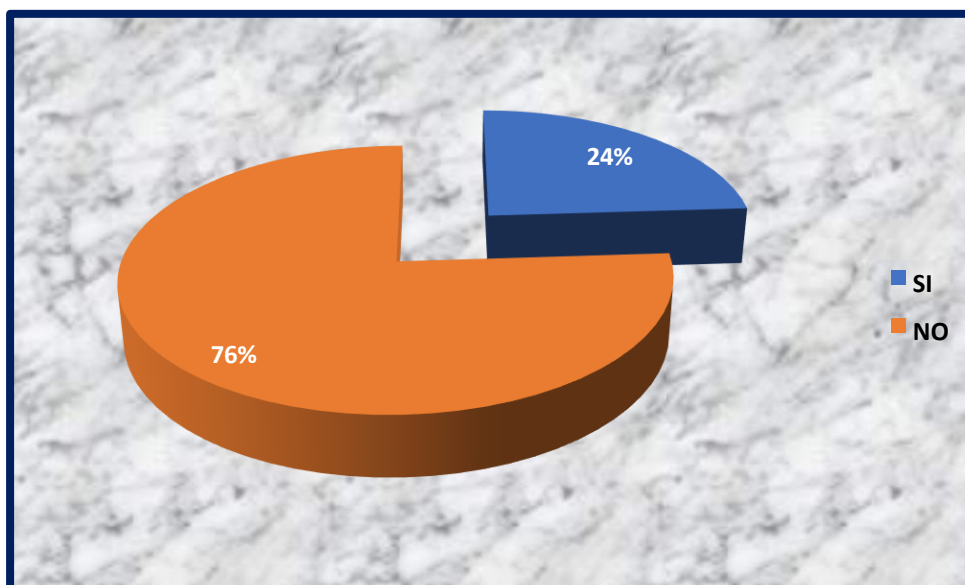


Figura 17

Cuando Usted ha Solicitado el Registro de su Empresa ha sido Capacitado para el Uso de la Herramienta

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

En la figura 17 vemos que el 76% de los empleadores que han solicitado el registro de su empresa en el IESS no recibieron capacitación para la utilización, mientras que el 24% si ha sido capacitado. Esto confirma la necesidad de un acercamiento del IESS al sector empresarial. Debe existir un calendario oportuno de capacitaciones y una debida notificación, bajo un enfoque reparativo y no sancionatorio.

Tabla 14

Recibir Asesoría Legal por Deuda

#	Alternativa	Encuestados	Porcentaje
a	Sí	45	90%
b	No	5	10%
TOTAL		50	100%

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

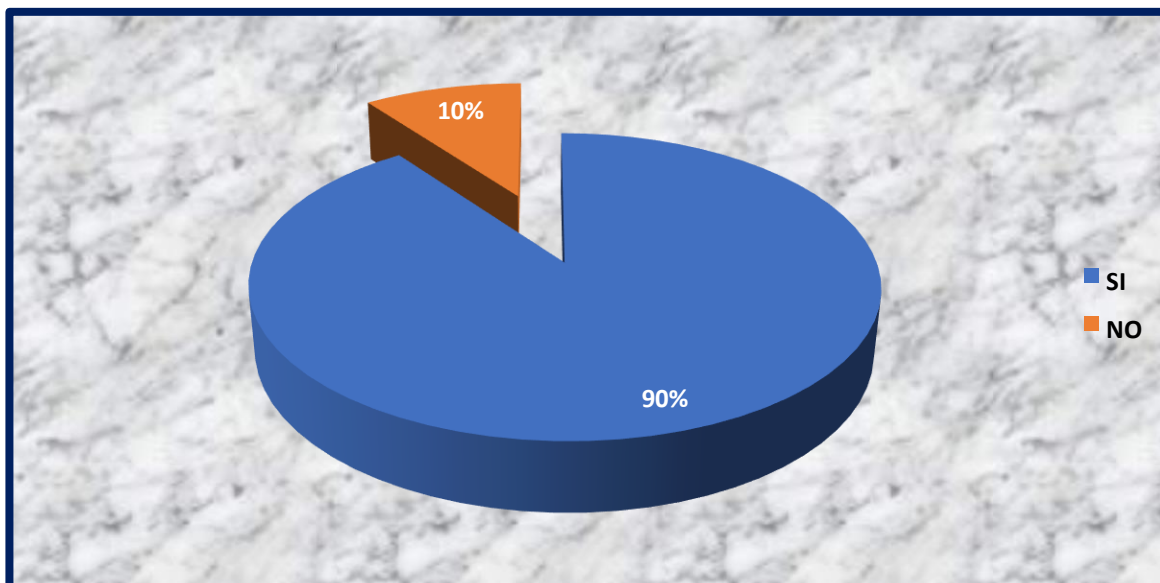


Figura 18

Recibir Asesoría Legal por Deuda

Nota . Fuente Encuesta aplicada (2020)

En la figura 18 vemos que el 90% de los empleadores consideran que sí es importante que los ayuden cuando tengan deudas, mientras que el 10% restante no lo considera irrelevante. Se puede destacar que existe una necesidad del sector empresarial de recibir mayor información y que se fomente mayor cultura en relación a las obligaciones, sanciones y procesos legales que pueden aplicarse frente a una obligación pendiente.

Tabla 15

Forma de Asesoría Legal

#	Alternativa	Encuestados	Porcentaje
a	Cita con un Abogado de forma directa	10	20%
b	A través de un Centro de Mediación	8	16%
c	En línea	30	60%
d	Coactiva	2	4%
TOTAL		50	100%

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

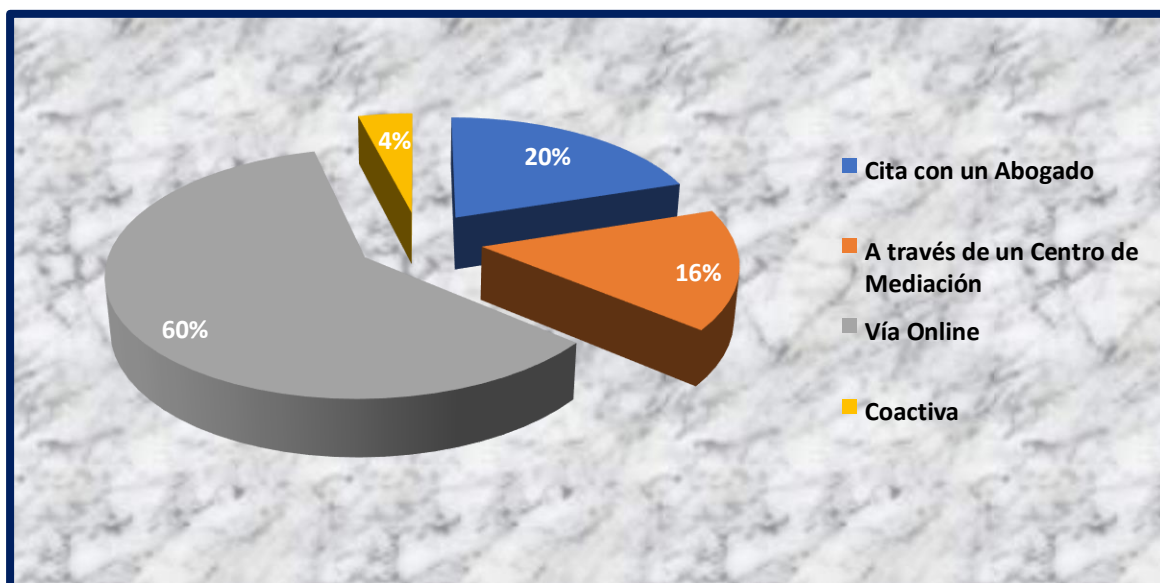


Figura 19

Forma de Asesoría Legal.

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

En la figura 19 vemos que el 60% de los empleadores gustaría de recibir ayuda en línea en la Dirección Provincial IESS Los Ríos, el 20% mediante un abogado, 16% de los empleadores gustaría recibir ayuda a través de un centro de mediación, y el 10% restante gustaría recibir ayuda mediante coactiva.

Tabla 16

Mayor dificultad para pagar la deuda

#	Alternativa	Encuestados	Porcentaje
a	Pagar el capital	27	54%
B	Multas	10	20%
c	Intereses	8	16%
d	Convenios	5	10%
TOTAL		50	100%

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

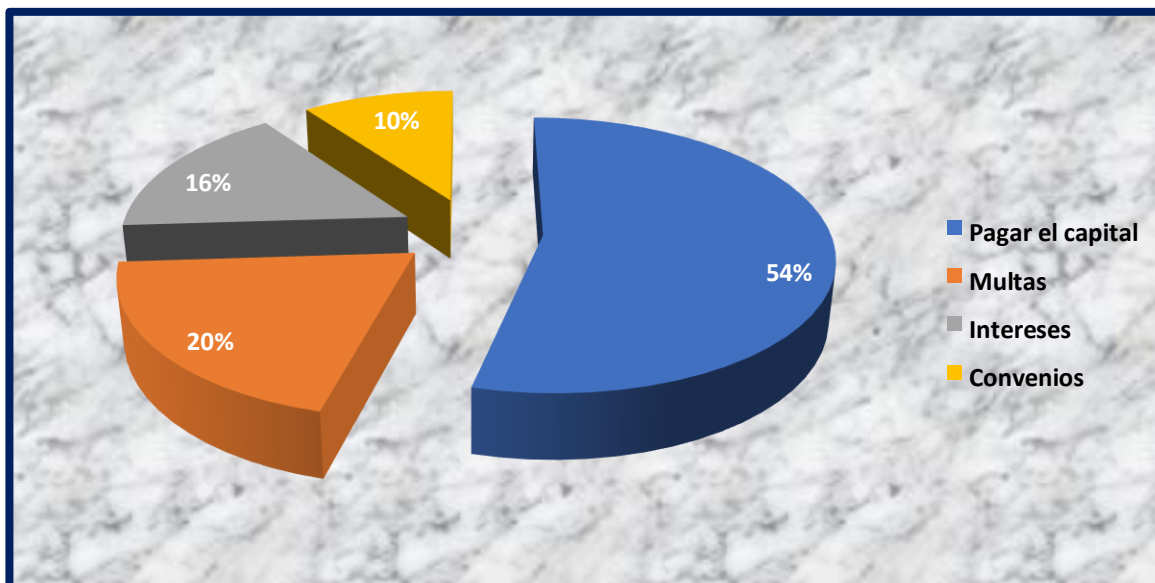


Figura 20
Mayor dificultad para pagar la deuda

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

En la figura 20 observamos que el 54% de los empleadores se le dificulta pagar el capital de las deudas al IESS, al 20% se le dificulta pagar las multas que se generan por las concesiones de la prestación, al 16% se les dificulta cancelar el interés que genera la mora y a un 10% se le dificulta cumplir los requisitos para acceder a convenios.

Tabla 17
Exoneración de las Multas e Intereses que mantiene con la Dirección Provincial IESS Los Ríos, al pagar el capital se le facilitaría mucho.

#	Alternativa	Encuestados	Porcentaje
a	Sí	40	80%
b	No	10	20%
TOTAL		50	100%

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

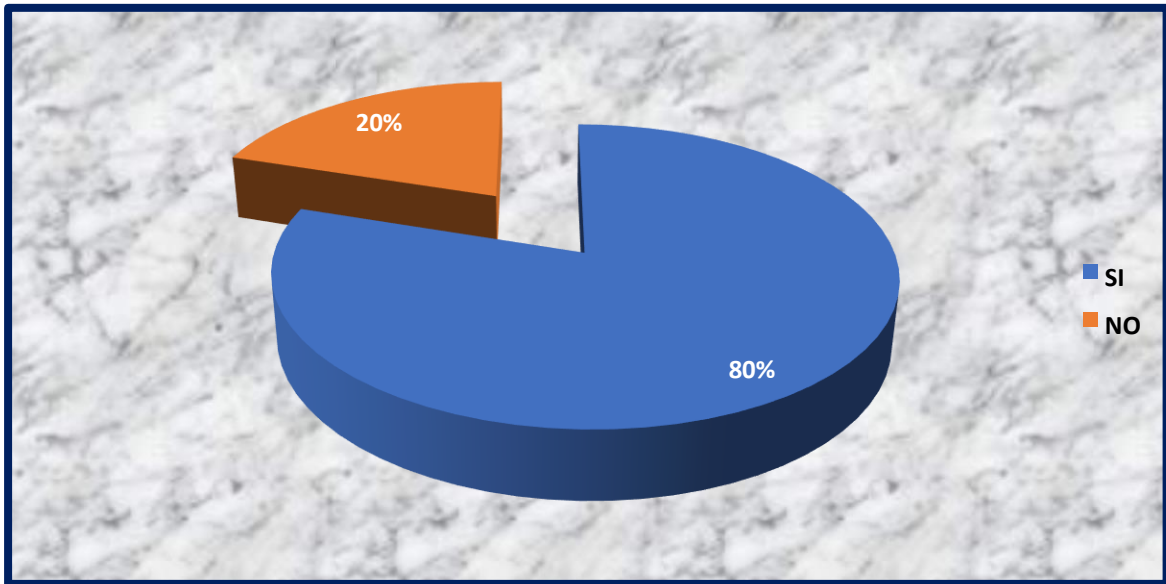


Figura 21

Exoneración de las Multas e Intereses que mantiene con la Dirección Provincial IESS Los Ríos, al pagar el capital se le facilitaría mucho.

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

En la figura 21 se muestra que el 80% de los empleadores se les exoneraría el interés y multas se les facilitaría cancelar el capital, mientras que el 20% no piensa igual. Sin embargo, hay que tener presente que el Gobierno Nacional ya aplicó una reforma para la remisión de intereses. Sin embargo, dada la dura situación que vive el país desde el año 2012, es necesario aplicar otros mecanismos que permitan acceder a la seguridad social a miles de personas a quienes se les están vulnerando sus derechos.

Encuesta Trabajadores

Pregunta 1.- ¿ En lo relacionado a que si la empresa cumple con las obligaciones de Seguridad Social para con sus trabajadores?

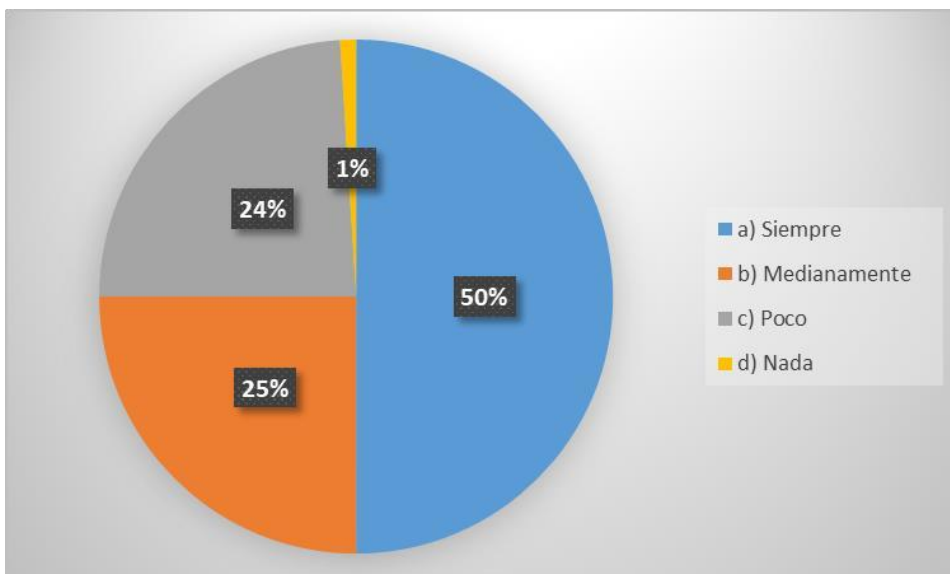


Figura 22

Cumplimiento Derecho de Seguridad Social

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

En la figura 22 vemos que la mayor parte de los trabajadores indicaron que la empresa donde laboran siempre cumple con las obligaciones al IESS con un equivalente al 50%, mientras que un 25% dice que sus empleadores cumplen medianamente con sus aportes. Y un 24% manifiesta que el cumplimiento es irregular en el pago de las obligaciones y el 1 % dice que no se cumple, lo que significa que en dichas unidades de negocio se ejerce trabajo informal.

Estos resultados son coherentes con los datos obtenidos en la encuesta a patronos donde se identificó que los empresarios tienen dificultad para cumplir con las obligaciones de seguridad social. Esto es penado por la ley y afecta a miles de ecuatorianos a nivel nacional.

Pregunta 2.- Respecto al conocimiento de los servicios que otorga la Seguridad Social

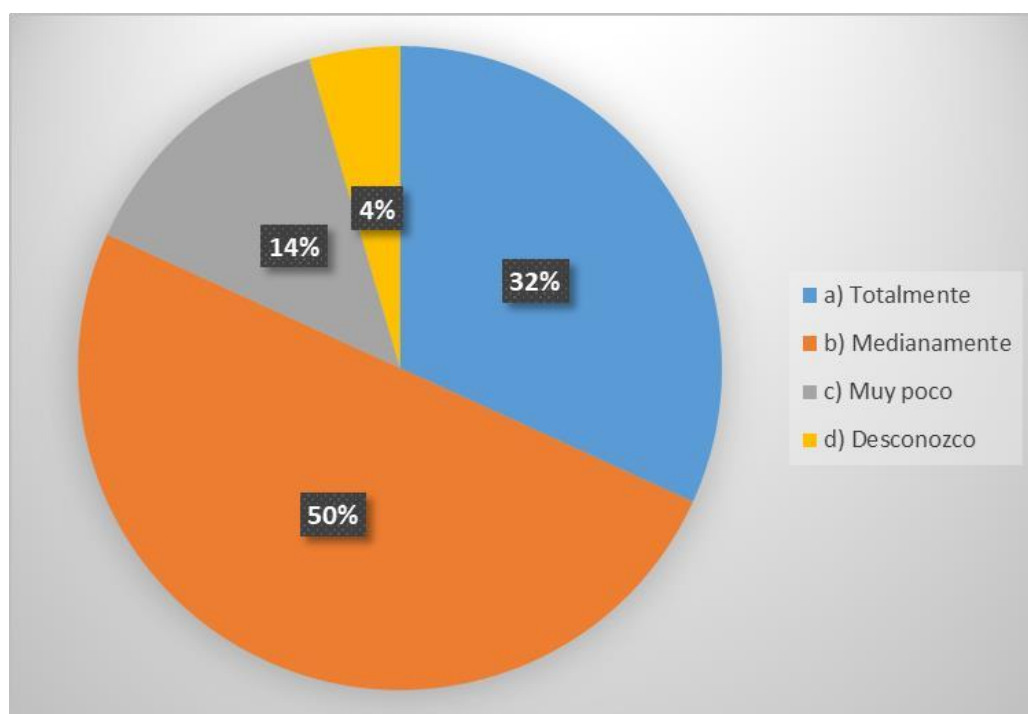


Figura 23
Conocimiento de los Servicios que Otorga la Seguridad Social

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

En la figura 23 se puede evidenciar que el 68% de los encuestados no tienen un conocimiento total sobre todos los beneficios que otorga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a sus afiliados en prestaciones y servicios. Es necesario impulsar campañas enfocadas a los trabajadores para que conozcan y exijan su derecho a la seguridad social.

Esta pregunta se relaciona con la consulta realizada acerca de si han recibido charlas por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, donde se notó que un 65% de los trabajadores no han tenido acceso a información directa, por lo cual es necesario aplicar estrategias que permitan cumplir con las atribuciones que el Estado le ha otorgado al IESS.

Pregunta 3.- Respecto a la resistencia por parte del empleador para cumplir con la afiliación al

I.E.S.S:

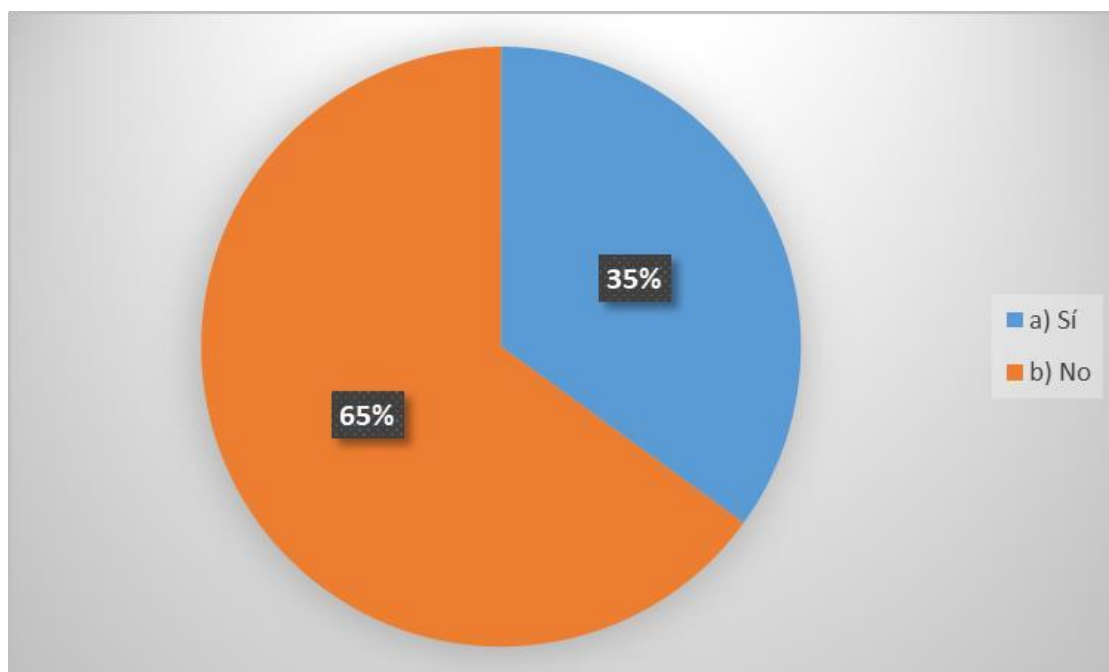


Figura 24
Conocimiento de los Servicios que Otorga la Seguridad Social

Nota . Fuente: Encuesta aplicada (2020)

En la figura 24 se pudo conocer que un 35% de los trabajadores encuestados consideran que existe resistencia por parte de los empleadores para afiliarse al IESS. Estas prácticas han sido aplicadas por varios empresarios en el Ecuador, motivo que requiere que el Consejo Directivo del IESS proponga mecanismos que permitan el cumplimiento efectivo del derecho a la seguridad social.

Es atribución del IESS asegurar que no se permita la violación a los derechos establecidos en la constitución en fundamento a las atribuciones y principios que rigen su accionar.

Discusión de Resultados

Se presencia un incremento en los montos de mora patronal, lo cual pone en evidencia la necesidad de fortalecer las gestiones en pro del cumplimiento al derecho a la seguridad social, prestaciones y servicios para los trabajadores.

Los títulos de crédito han sido un instrumento importante en la solución del incumplimiento de los empleadores, estas contienen obligaciones claras y de plazo vencido para que el Instituto persiga su cancelación por la vía coactiva cuando el deudor incumpliera el pago de dos o más dividendos. Se prohíbe la inclusión en los convenios de purga de mora patronal, de los descuentos realizados por el empleador, en calidad de agente de retención, por préstamos del IESS al afiliado. Existen denuncias no atendidas en la provincia de Los Ríos, lo cual supone la necesidad de fortalecer las gestiones internas y de trabajo en equipo entre la Dirección Provincial y el Consejo Directivo del IESS.

Este artículo estipula que para que se pueda celebrar un convenio entre empleador e IESS, la Dirección Provincial tiene un monto límite, mayor a este, obligatoriamente se tiene que celebrarse en la Dirección General. Ósea se limita la gestión de cobro en los Ríos. Dada la importancia se debería dar las atribuciones para la gestión oportuna y rápida, pues las condiciones económicas de las empresas pueden variar en cuanto al ratio de liquidez.

“Con excepción de las garantías rendidas por las entidades financieras o las compañías aseguradoras, que podrán ser de un valor igual al valor neto de la obligación con sus intereses y

recargos, las otras garantías deberán constituirse sobre bienes inmuebles cuya relación de valor será establecido por el Consejo Directivo. Esto supone un problema pues se han presentado casos en que la garantía termina siendo valorada por una cantidad menor...”

El IESS concederá tales prestaciones, en la parte debida a la omisión o culpa del empleador, solamente cuando se haga efectiva la responsabilidad de éste, a menos que el patrono rinda garantía satisfactoria para el pago de lo que debiere por aquel concepto. Este es un grave problema y supone una de las principales violaciones a los derechos del trabajador. Los procesos a favor de los trabajadores pueden tardar algunos años hasta que se administre justicia. Son las acciones para realizar las responsabilidades patronales, los mismo que se producen a partir de los 30 días de la concesión de la prestación, la cual permite realizar el juicio de coactiva, bajo la señalado en el artículo 93 de la ley, bajo la responsabilidad de las pecuniaria de las autoridades a nivel desconcentrado. El juicio concluirá o podrá suspenderse por pago en efectivo o por suscripción de un convenio de purga de mora con alguna de las garantías señaladas en el artículo 93.

Aunque se garantiza asistencia médica para el trabajador, existen beneficios que son bloqueados como el acceso a cesantías, préstamos quirografarios, hipotecarios y otras prestaciones. Estos factores deben ser aislados por el Consejo Directivo, pues aunque muchos trabajadores denuncian estos casos, la gestión de control es extemporánea y pone en vulnerabilidad a los trabajadores. Este artículo hace referencia a la responsabilidad solidaria de los sucesores del patrono en mora, donde los empleadores serán responsable del pago de sus aporte hasta que hayan tenido la relación labores y serán los sucesores de cancelar dichos valores, sea por venta de la empresa, fallecimiento de empleadores, se concluyen que el trabajador no queda desprotegido, pero existen evidencias de que este proceso puede solucionarse a mediano y largo plazos. Esto es una elemento que debe ser fortalecido en el sector empresarial, pues muchas veces los directivos ejecutivos de las cámaras son los principales defensores de que se debe aliviar las obligaciones de los empleadores en el IESS, pues indican que estos comportamientos de incumplimiento responden a la realidad de las micro y pequeñas empresas, que experimentan problemas de liquidez y eso ocasiona que no paguen sus aportaciones a tiempo.

Este análisis muchas veces no es consistente debido a la cantidad de casos de incumplimiento que existen. La falta de recursos presupuestarios y la crisis que vive el IESS son factores que dificultan el fiel cumplimiento de este artículo. En los casos que la considere totalmente incobrable por la insolvencia declarada judicialmente de deudor y garante, procederá al castigo de la deuda. Sobre la prohibición de exoneración de interés y multas, se aplicará este artículo siempre que no exista ningún tipo de decreto presidencial y los establezca en la Ley. Esto sucedió en año 2018 con la Ley de Fomento Productivo donde se condenaron intereses por mora en las instituciones del Estado. Al realizar una evaluación comparativa entre los datos obtenidos en el presente estudio, se pudo notar que existen concordancias con estudios realizados en otras provincias y; con la opinión de empleadores y trabajadores. Existe un problema estructural de fondo que supone una reparación integral en todo el sistema de seguridad social. Se debe tener presente que el 60% de los empleadores consideran que es muy importante contar con una oficina en la ciudad de Babahoyo, pues se ha facilitado realizar consultas referentes a las opciones que existen para saldar las cuentas pendientes.

Existe un 80% de los encuestados que consideran que es necesario extender la oportunidad de exoneración en el pago de las multas e intereses, dado que se facilitaría pagar el capital y ponerse al día. Sin embargo, como lo establece el artículo 100 del Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera, esto solo es posible por decreto ejecutivo. Varios estudios que se consultaron coinciden en que existe una evidencia importante en dos escenarios que se han presentado y que influyen en los niveles de mora patronal; la primera es la crisis económica que ha golpeado considerablemente al sector empresarial y público en los últimos años y; la segunda, es una disminución considerable a partir de que se aplicó la remisión de multas e intereses, lo cual contribuyó a mejorar la gestión de cobro.

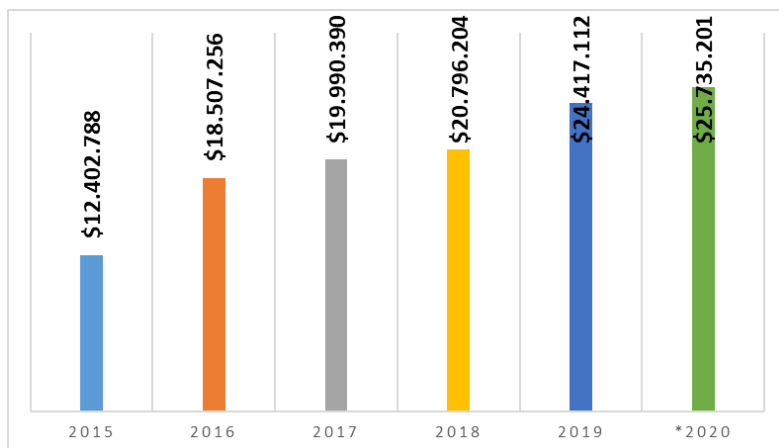


Figura 25

Mora Patronal Provincia de Los Ríos

Nota . Fuente: (Superintendencia de Bancos, 2020)

En la figura 25 se puede observar el total de obligaciones pendientes que mantienen los empleadores con el IESS en la provincia de Los Ríos, se puede notar que dichos montos van en aumento. Esto supone un grave problema para los trabajadores, pues, aunque el IESS no les puede negar atención médica, maternidad, fondo mortuario y auxilio funerario, dichos gastos son sumados a la deuda que mantienen los patronos o empleadores, es decir que la entidad no los asume dentro de sus prestaciones y servicios. Sin embargo, existen servicio a los cuales el empleado no puede acceder, lo cual supone una violación a sus derechos laborales.

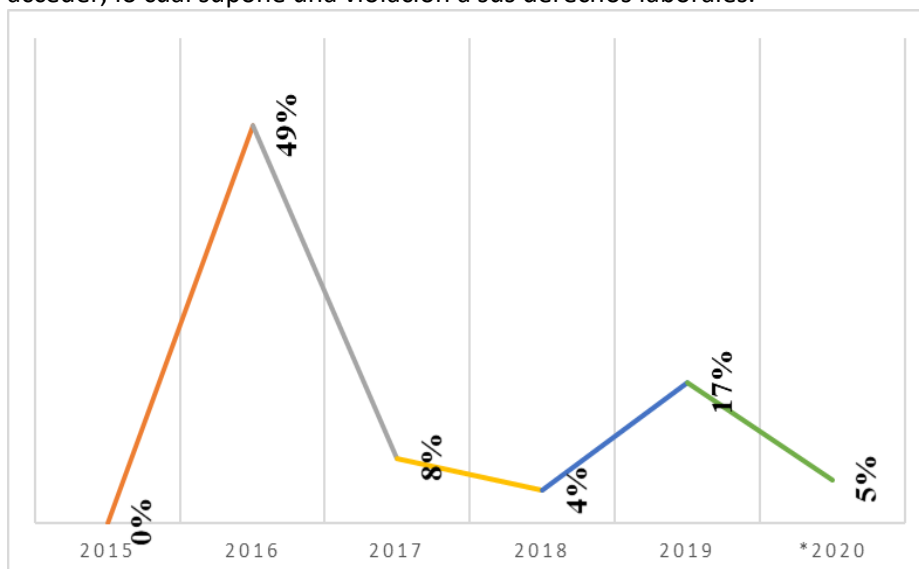


Figura 26

Comportamiento Porcentual de la Mora Patronal Provincia de Los Ríos

Nota . Fuente: (Superintendencia de Bancos, 2020).

Del año 2015 al primer trimestre del año 2020, se presenció un incremento del 107% en este rubro, lo cual supone un grave problema, pues esos fondos que deja de recibir el IESS afectan al cumplimiento de los gastos programados y provisiones que debe tener esta entidad para cumplir con sus objetivos estratégicos y mejoramiento de los servicios sanitarios.

En base a los datos expuestos en la figura 26, se puede presenciar que el año 2016 fue un periodo en que se incrementó considerablemente la tasa de crecimiento de la mora patronal. Esto se puede

haber generado debido a la difícil situación económica que vivió el país en ese año. Posteriormente en el año 2017 también existió un incremento, pero de menor proporción y lo mismo para el año 2018.

No se incluyen las obligaciones en mora correspondientes a aportes por trabajo no remunerado en el hogar, extensión de salud, cobro de valores, préstamos quirografarios, prendados e hipotecarios, y fondos de reserva. Además, se excluyen las afiliaciones extemporáneas registradas después del 2 de abril de 2018. Este estímulo estaba vigente hasta el mes de diciembre del año 2018. En el año 2019 se presencia un incremento del 17% y; posteriormente, hasta el primer trimestre del año 2020 ya se registra un incremento del 5%.

El cobro de la mora patronal se ejecuta mediante coactiva o procesos administrativos.

Cabe señalar que el Código Orgánico Integral Penal vigente, expone que los patronos que retengan los valores de sus trabajadores referente al 9,45% de aporte personal, pueden ser sentenciados entre 1 y 3 años de pena privativa de libertad. En caso de que retengan estos valores, el empleador debe depositarlos en un máximo de 90 días dichos valores en el IESS. La Fiscalía General del Estado (FGE) informó que en el año 2019 se registraron 220 denuncias de retención ilegal de aportes y suman 80 más que los registrados en el año 2018. Cabe señalar que no todos los trabajadores denuncian a los empleadores debido al temor que les genera el ser despedidos (García, 2019).

Propuesta

Análisis de la Situación Actual

Visión

“Ser una institución referente en Latinoamérica dinámica, innovadora, efectiva y sostenible, que asegurar y entrega prestaciones de Seguridad Social con altos estándares de calidad y calidez, bajo sus principios y valores rectores” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2011)

Esto confirma la obligación social de esta entidad para asegurar la prestación de Seguridad Social, lo cual se alcanza a medida que más ecuatorianos pueden acceder a este derecho; sin embargo, en la provincia de los Ríos se han encontrado evidencia clara de que se violenta esta garantía constitucional, afectando a miles de trabajadores que se encuentran en la informalidad y que no pueden acceder a las prestaciones y servicios que oferta esta institución.

Se ha identificado también que existe una base de personas que deberían encontrarse afiliados y que por diversos motivos no lo pueden hacer. Existe un camino amplió para alcanzar la misión pues los problemas de coyuntura y; posiblemente, la realidad empresarial del Ecuador ocasiona que se vulneren los derechos de los trabajadores.

Misión

“Proteger a la población asegurada por el IESS, entre las contingencias que determina la normativa vigente, garantizando el derecho al buen vivir” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2011).

El Buen Vivir se alcanza a medida que se respetan los derechos y garantías constitucionales, quienes violenten este derecho son sujetos a sanciones, pues se considera un delito. En las encuestas se conoció que existe resistencia de los patronos para afiliar a sus empleados, existe incumplimiento de los patronos en las obligaciones que tienen con el IESS y; además, que muchas personas en la provincia, ni siquiera pueden acceder a un trabajo digno, lo cual se concibe como una evidencia real de los problemas estructurales que aún quedan por corregir en el Ecuador.

Mora Patronal Provincia de Los Ríos

Para determinar la Situación Actual, se utilizó el análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), herramienta que permite obtener un diagnóstico preciso,

plantear propuestas y solucionar los problemas y/o las necesidades actuales, mismo que se construyó de forma participativa en las sesiones ejecutivas con las máximas autoridades y técnicos de cada una de las dependencias; y del cual se realizó el análisis cualitativo correspondiente, obteniendo como producto lo siguiente:



Figura 29. Matriz FODA

Nota . Fuente: Análisis de la situación actual de la Institución

La Dirección Provincial IESS Los Ríos tiene una población de 111.637 afiliados y dentro de esta dependencia existe la unidad de gestión de cartera y coactiva, la misma que debe estar encargada de la gestión de cobros en sus diferentes estados, en la cual laboran 5 servidores.



Figura 30

Estructura Organizacional de la Unidad Provincial de Gestión de Cartera y Coactiva

Nota . Fuente: Elaborado a los procesos actuales

En total son cuatro colaboradores que dividen sus funciones de la siguiente manera:
 Servidor N° 1, el responsable del área, lleva el control de la mora patronal y dirección de la unidad. Aprueba todas las estrategias que se apliquen. Nada puede ejecutarse sin su autorización.
 Servidor N° 2, realiza los convenios a los empleadores en mora y controla que los realicen los pagos mensuales.
 Servidor N° 3, realiza la generación de las glosas para remitir al correo del deudor, es decir que realiza las notificaciones a los empleadores mediante esa vía, debe asegurar que sea notificada la deuda que mantiene con el IESS.
 Servidor N° 4, es la persona encargada de llevar el proceso de la coactiva y con 7 abogados externos ejecuta el proceso.
 Cabe destacar que la Unidad Provincial de Gestión de Cartera y Coactiva tiene como misión; “coordinar, controlar y gestionar los procesos de recaudación de las obligaciones patronales en mora, a través de la acción preventiva y ejecución de las acciones legales, con la finalidad de precautelar y salvaguardar los derechos de los afiliados y beneficiarios y que los mismos puedan hacer uso continuo de las prestaciones del Seguro Social Obligatorio”, según Resolución No. C.D. 525, página 106 IESS (2017).
 En esta jurisdicción la gestión de cobros para recuperar la mora patronal se ha utilizado diferentes estrategias, tales como:
 La contratación de empresa externa de cobranza (RECSA), los abogados externos, llamadas telefónicas y convenios administrativos.
 La aplicación de la Ley para el fomento productivo de remisión y reducción de intereses, multas y recargos.
 Participamos en 3 ferias de Reducción de intereses, multas y recargos en tres cantones como son: Babahoyo, Ventanas y Quevedo.
 No se ha podido superar la meta establecida por la Dirección Nacional de Gestión de Cartera y Coactiva, debido a la crisis económica por la cual está atravesando el país en general; sin embargo se gestionó la recuperación de la mora vencida a través de ferias, notificaciones institucionales, charlas a los empleadores sobre los beneficios de acogerse a la Ley de Fomento Productivo de Remisión y Reducción de Intereses, Multas y Recargos, dando como resultado una recuperación total de \$ 1.349.178,45 hasta el año 2019. Con ello se pudo cancelar 4.160 obligaciones pendientes de pago, donde el valor más alto fue \$425.243,49 y el valor más bajo fue \$0,04. Se beneficiaron 942 empleadores y 2.800 afiliados.
 Al analizar los perjuicios que se ocasiona la mora patronal en la gestión institucional se puede destacar lo siguiente:

Tabla 18
Presupuesto Institucional, IESS provincia de Los Ríos

Periodo	Total Presupuesto Institucional
2017	\$ 966.516,00
2018	\$ 992.245,00
2019	\$ 1.098.055,00
2020	\$ 1.150.477,67

Nota . Fuente: Cognos Business Insight – BI (2020)

La Dirección Provincial IESS de Los Ríos tiene un presupuesto asignado, los mismos que necesitan de las aportaciones de los patronos o afiliados para poder solventar las necesidades corrientes y de capital. Sin embargo, en base a la Rendición de Cuentas solo se alcanzó en el año 2019 un cumplimiento del 90%. El 10% restante supone una falta de ingresos para cumplir con la planificación de mejoramiento de servicios y prestaciones, ocasionando que no se cumplan con el objetivo de incrementar la eficiencia en la administración y gestión de recursos asignados a la

dirección provincial.

La importancia de la unidad de Gestión de Cartera y Coactiva es la recuperación de la mora patronal, para lo cual en el año 2019 aplicó las estrategias recomendadas en el “PLAN NACIONAL DE RECAUDACION 2019” el cual fue implementado por la Dirección Nacional y consiste en realizar acciones persuasivas focalizadas. Estas acciones requieren que la Responsable de la Unidad realice notificaciones in situ a los 10 mayores deudores. Otra de las acciones a realizarse eran las persuasivas extensivas, y son las que se realizaban por medio de llamadas y correos electrónicos masivos, otra de las formas de recaudación eran los convenios administrativos y convenios de purga de mora, así como también se gestionó el cobro por medio de la vía coactiva por medio de los diferentes abogados externos.

En base a los resultados expuestos anteriormente, no se ha podido superar la meta establecida por la Dirección Nacional de Gestión de Cartera y Coactiva, el principal sustento de este comportamiento se debe a la crisis económica por la cual está atravesando el país. No obstante, se gestionó la recuperación de la mora vencida a través de ferias, notificaciones instituto charlas a los empleadores sobre las vías de recaudación y las facilidades de pago que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dando como resultado una recuperación total de \$17.6 millones de dólares norteamericanos.

Con relación a los procesos de afiliación se cumple con las directrices desde el nivel central con la relación a los “PROCESOS DE PROMOCION Y ASESORIA”, dicha estrategia permite capacitar a los gremios de los taxistas, transportistas pacto nacional seguridad vial, artesanos, cámaras de comercio, comerciantes del mercado de marisco 27 de mayo y mercado 4 de mayo, en total se dieron 36 capacitaciones en el año 2019.

Por otra parte, los procesos rezagados por verificación de aporte que teníamos en nuestra jurisdicción fueron despachados cumpliendo con el plan de contingencia que se había planificado internamente con la Dirección Provincial y a Unidad de Gestión de Cartera y Coactiva.

En cuanto al control técnico se atendieron los procesos que se tenía rezagado, los cuales totalizaron 85 en total, es decir que se cumple con el 100% de los procesos y a si mismo se ha realizado inspecciones por atención a denuncias por reclamos. Cabe destacar que la Dirección Provincial de la Provincia de Los Ríos es una dependencia categorizada como Nivel 1, lo que no le da las atribuciones para realizar inspecciones en las empresas y atender las denuncias de los afiliados en contra de los empleadores. En el año 2019 se recibieron un total de 68 denuncias, pero solo se han atendido 45 reclamos de los afiliados hasta el primer trimestre del año 2020, lo cual es un factor a mejorar para implantar una cultura de cumplimiento de la Seguridad Social.

Justificación de la Propuesta

En virtud a la situación actual que presenta un índice alto en la mora patronal dentro de las zonas de control de la Dirección Provincial IESS Los Ríos, se ve necesario el desarrollo del presente trabajo, para diseñar un plan de gestión de cobranzas evaluando el reglamento de aseguramiento, recaudación y gestión de cartera y con ello disminuir los índices de obligaciones pendientes por parte de los empleadores.

Descripción de la Propuesta

La mora patronal significa para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), una alerta de la violación de derechos a los trabajadores, pues, aunque no se les niega atención sanitaria si se limita el acceso a prestaciones y servicios que garantizan el Buen Vivir para los ecuatorianos. Es por ello que un portafolio alto de patronos con obligaciones pendientes se visualiza como una cadena de delitos que se ejercen sin temor alguno.

Aunque el problema es más riesgoso para la economía cuando sobrepasa los límites esperados, el no solucionarlo y dejar que crezca significa un alto riesgo en momentos de crisis. Más aún cuando los sistemas de salud público no logran atender todas las necesidades sanitarias debido al déficit de

camas.

La gestión de cobranza juega un rol integral en este proceso, por lo que es necesario poner mayor atención en el desarrollo de estrategias y búsqueda de nuevos mecanismos de cobranza para evitar el incremento en los niveles de morosidad institucionales y para solventar las necesidades presupuestarias para mantener en óptima calidad los servicios y prestaciones.

Para el instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), la gestión de cobranza se ha convertido en un pilar fundamental para la continuidad de la institución, la cual es la encargada de que se cumpla a cabalidad el derecho a la seguridad social que se establece como garantía dentro de la Constitución de la República del Ecuador vigente.

Es por ello que se recomienda el siguiente ciclo de cobro:



Figura 31
Ciclo de Cobranza Recomendada para el IESS.

Nota . Fuente: Elaborado en base al proceso de gestión de cobranza .

La promoción: Se deben ejercer acciones de promoción de información y educación a la población en general, se debe establecer los derechos y obligaciones; además que promocionar los medios de defensa para los trabajadores. Además, que deben existir vías de comunicación directa preventiva entre las empresas y el IESS, que garanticen ejercer planes de acción preventivos antes de caer en mora.

La evaluación: Cada caso que se evalúa en la Unidad Provincial de Gestión de Cartera y Coactiva del IESS de la Provincia de Los Ríos, demuestra distintos factores que motivan que un empleador caiga en mora patronal, por lo cual es necesario que se haga una evaluación permanente de los factores internos y externos que pueden vulnerar el funcionamiento adecuado del sistema de Seguridad Social. Esta evaluación en primera instancia no debe tener un enfoque sancionatorio, más bien debe prevenir problemas futuros por el crecimiento acelerado de cuentas impagas. Ecuador es un país de alto riesgo, donde anualmente se evidencia el cierre de empresas por problemas financieros, lo cual deja en vulnerabilidad a miles de trabajadores que pueden acceder, en teoría al empleo adecuado.

Recordatorio: Los recordatorios de cumplimiento de obligaciones no deben ser reactivos, es decir que no deben esperar a que el patrono caiga en mora. Más bien se propone un enfoque preventivo y reparativo, que permita hacer frente a la falta de cultura empresarial que se vive en la provincia de Los Ríos, donde la mayor parte de las unidades de negocio son micro y pequeñas empresas, cuyas

direcciones estratégicas no se enfocan en la gerencia y son manejadas por profesionales con enfoques ajenos a la administración de empresas moderna. Este recordatorio debe ser permanente. Debe contener contenido educativo y de responsabilidad social, bajo un enfoque social y solidario. Tiene que ejecutarse de forma general, tanto a patronos que cumplan e incumplan con sus obligaciones. Es decir, antes de que caiga en mora.

Gestión de Cobro Reparativa: Dentro de los primeros 5 días de mora, la gestión de cobro debe ser reparativa, es decir bajo un enfoque consejero por parte del IESS, dando una oportunidad para que el patrono no incumpla con sus obligaciones. Debe existir un acercamiento que permita una vía de dialogo en pro de solucionar el no pago. Un enfoque sancionatorio en esta etapa podría frustrar a los gerentes y llevarlos a tomar decisiones equivocadas de incumplimiento

Convenios: A partir del día 6 de mora, deben enviarse recordatorios o notificaciones a los empleadores sobre los convenios o posibilidades existentes para que no incrementen los intereses y multas por mora patronal.

Sanciones Legales: A partir del día 15 de mora, la gestión de cobro debe tener un enfoque sancionatorio, debe preparar todos los documentos que sustenten el delito. A partir del día 31 de mora patronal, deben ejercerse los instrumentos legales vigentes en la ley para garantizar que las deudas no crezcan y se garanticen los principios constitucionales.

Las sanciones legales no deben ser consideradas como el paso final, ya que es durante este proceso cuando la institución recibe valiosa retroalimentación sobre las políticas generales y actividades específicas de cada caso de vulneración al derecho de la seguridad social. Estos casos deben ser documentados y enviados a la dirección general, mediante reportes de seguimiento y no permitiendo que queden en la impunidad. Se debe tener presente los principios y atribuciones que la Constitución del Ecuador le ha dado al IESS y este último a sus direcciones provinciales.

Por lo tanto, la gestión de cobranza que aplique la Unidad Provincial de Gestión de Cartera y Coactiva del IESS de la Provincia de Los Ríos, debe fomentar un proceso interactivo con los empleadores, debe partir del análisis de la situación de cada caso, pues es lo que permitirá efectivizar soluciones oportunas para cada caso y realizar un seguimiento continuo y el control del cumplimiento de los acuerdos negociados.

El informe que se emita para cada caso debe establecer claramente ¿Quién es el cliente? ¿Cuál es su situación? ¿Por qué cayó en mora? Aquí podemos considerar fuentes internas y externas de información financiera y administrativa, que permita tener una perspectiva general del problema.

Durante el contacto con el cliente, la persona que ejecute la gestión de cobro debe conocer ¿qué información registra el cliente? ¿dónde queda el negocio? ¿Cuál es la situación actual?

Cuando se ejecute el diagnóstico de cada caso de cobranza debe establecerse con claridad ¿cuál es el problema a raíz de la morosidad?

La Unidad Provincial de Gestión de Cartera y Coactiva del IESS de la Provincia de Los Ríos, debe realizar una cobranza reparativa, por lo cual debe entender ¿Cuáles son las posibles soluciones? Se debe crear una cultura de pago en los empleadores.

La responsabilidad de la Unidad Provincial de Gestión de Cartera y Coactiva del IESS de la Provincia de Los Ríos se extiende hasta que el pago de la deuda se haga efectivo o en su defecto hasta que exista un convenio o sanción. Este proceso es lo único que garantiza una recaudación efectiva.

A continuación, se detalla las iniciativas y acciones que deben ejecutarse para una gestión de cobro reparativa y efectiva.

Tabla 19

Análisis de los Principales Artículos de la Resolución del IESS 516

<i>Objetivos</i>	<i>Estrategias</i>	<i>Acciones</i>	<i>Responsables</i>	<i>Tiempo</i>
<i>Implementar un plan de cobranza reparativo</i>	Estrategia para Mejorar la gestión de Cobranzas	Crear políticas y reglamentos departamentales, protocolos, formularios y mensajes para difundirse en los empleadores	Responsable del área	Trimestral
<i>Promocionar información para los empleadores y trabajadores en relación al Derecho de la Seguridad Social Registrar la situación de cada empleador en el sistema</i>	Se deben desarrollar acciones de promoción de información y educación a la población en general, se debe establecer los derechos y obligaciones; además que promocionar los medios de defensa para los trabajadores. Crear textos informativos para difundir.	Mensajes por mail, telefonía y llamadas. Ampliar horarios de Cobranzas canales bancarios Mejorar las actividades de Call Center	Responsable del área	Trimestral
	Cada caso que se evalúa en la Unidad Provincial de Gestión de Cartera y Coactiva del IESS de la Provincia de Los Ríos, demuestra distintos factores que motivan que un empleador caiga en mora patronal	Planes de acción preventivos. Evaluación permanente de los factores internos y externos que pueden vulnerar el funcionamiento adecuado del sistema de Seguridad Social. Crear comunicados para prevenir problemas futuros por el crecimiento acelerado de cuentas impagas. Crear convenios con otras entidades del sector público para generar proyectos transversales en materia de seguridad social y empleo adecuado.	Responsable del área y todos los servidores que laboren dentro del departamento.	Mensual
<i>Mejorar la gestión de Cobranzas</i>	Capacitar al Recurso Humano	Incrementar el personal en la unidad de Gestión de Cobranzas Reuniones de trabajo para cumplir metas Capacitación al personal con técnicas de negociación	Responsable del área y todos los servidores que laboren dentro del departamento.	Mensual

<i>Crear herramientas que permitan el recordatorio de cumplimiento de obligaciones a los empleadores</i>	Se propone un enfoque preventivo y reparativo	Correos, Mensajes de textos, llamadas y notificaciones en sitio.	Responsable del área y Servidor N° 4
<i>Gestión los Cobros con enfoque reparativo</i>	Debe existir un acercamiento que permita una vía de dialogo en pro de solucionar el no pago	Reuniones y entrevistas con empleadores o representantes asignados por las empresas en mora.	Responsable del área y Servidor N° 2
<i>Generar convenios de pago</i> <i>Solicitar Sanciones Legales para empleadores que incumplan con el pago de sus obligaciones</i>	Deben enviarse recordatorios o notificaciones a los empleadores sobre los convenios o posibilidades existentes para que no incrementen los intereses y multas por mora patronal.	Convenios de pago, cartas de compromiso y documentación de información del empleador que sirva como sustento para acceder a cada opción de pago	Responsable del área y Servidor N° 2
	Debe preparar todos los documentos que sustenten el delito.	Realiza la generación de las glosas. Proceso de la coactiva	Responsable del área, Servidor N°3 y Servidor N°4

Nota . Procesos del departamento de cobranzas.

Descripción de la Propuesta

El presupuesto de implementación de las estrategias propuestas para mejorar los niveles de recaudación de cartera vencida, es el siguiente:

Tabla 20

Presupuesto de Personal Administrativo

	Oficinista 1	Oficinista 2
Total ingreso de aportación	\$ 800,00	\$ 800,00
Aporte Patronal	\$ 97,20	\$ 97,20
13° Sueldo	\$ 66,67	\$ 66,67
14° Sueldo	\$ 29,50	\$ 29,50
Ayuda Lunch	\$ 80,00	\$ 80,00
Guardería	\$ 120,00	\$ 120,00
Total Beneficios	\$ 393,37	\$ 393,37
Costo mensual	\$ 1.193,37	\$ 1.193,37
F. Reserva	\$ 66,64	\$ 66,64
Costo mensual x trabajador	\$ 1.260,01	\$ 1.260,01
Costo mensual total	\$ 1.260,01	\$ 1.260,01
Costo total anual	\$ 15.120,08	\$ 15.120,08
-Costo mensual	\$ 2.520,01	
Costo anual	\$ 30.240,16	

Nota. Procesos del departamento de cobranzas

Para complementar el equipo de trabajo dentro de la Unidad Provincial de Gestión de Cartera y Coactiva del IESS de la Provincia de Los Ríos, en pro de mejorar en un 20% las recaudaciones de mora patronal, es necesario la contratación de dos oficinistas que contribuyan en la asistencia de las estrategias y actividades planificadas.

Tabla 21

Presupuesto de Inversión Requerida para Implementación de Propuesta

Rubro de inversión	Total
En personal	\$30.240,16
Equipos, herramientas e insumos de trabajo	\$4.800,00
En software	\$10.000,00
Total inversión	\$45.040,16

Nota . Procesos del departamento de cobranzas.

El costo mensual en el que debe incurrir la Unidad Provincial de Gestión de Cartera y Coactiva del IESS de la Provincia de Los Ríos, es de USD \$ 2.520,01 mensuales, lo que representa al año un valor total de USD \$ 30.240,16. Adicional se prevé una necesidad de presupuesto para equipos, herramientas e insumos de USD \$ 200,00 mensuales por oficinista, lo que representa USD \$ 4.800,00 al año para los dos colaboradores. Finalmente es necesario una actualización de los sistemas informáticos para automatizar procesos de cobranza como gestión de bases de datos, correos y mensajes automatizados, y llamadas de cobranza con un presupuesto de USD \$ 10.000,00. La inversión total requerida es de USD \$ 45.040,16. Con ello se espera que la recaudación esperada aumente a USD \$ 5.147.040, es decir que para finales del año 2021 la meta establecida sería el recaude de USD \$ 30.882.241,68 de la cartera en mota. Eso significa un incremento del 20% en base a la recaudación estimada para el año 2020.

Conclusión y Recomendación

La mora patronal atenta considerablemente a los derechos de los trabajadores, el acceso a la seguridad social y sus prestaciones. Las principales afectaciones tienen un enfoque social y económico para los trabajadores. La mora patronal en la prestación de servicios del IESS en la Dirección Provincial IESS Los Ríos afecta a todos los afiliados, por el incumplimiento de los pagos de los empleadores no cumpliendo con lo establecido por la ley.

Las causas más relevantes de las empresas que hacen que se incremente la mora patronal en la Dirección Provincial IESS Los Ríos, son el desconocimiento y las altas tasas de intereses. Además, destacan los empleadores que desconocen de la legislación y dada la situación real de la economía de las empresas que manejan, muchas veces estos pagos no se ejecutan debido a problemas de liquidez.

Es necesario ejecutar una gestión de cobranzas de reparación, de tal forma que el empleador se capacite en temas de seguridad social . Muchas de estas empresas carecen de personal con capacidad financiera y de control presupuestario, por lo cual no provisionan los valores y en momento de falta de liquidez toman la mala decisión de caer en mora patronal.

Se recomienda que el departamento de cobranza del IESS Los Ríos, ejerza una estrategia de cobro constante, pero bajo un enfoque reparador, brindando asesoría legal y haciendo contacto directo con cada empleador. Es necesario crear una cultura orientada al respeto de los derechos laborales, de las garantías constitucionales y de la responsabilidad social .

La Institución debe difundir a través de medios de comunicación la importancia de cumplir con las obligaciones patronales, esto no es solo un acto de cumplir con la ley, sino que es un aspecto que va más allá hacia lo social y económico . La mora patronal hace que los servicios en general se retrasen,

además ocasiona desfinanciamiento en todas las áreas en especial la de la salud. La mora patronal al afectar la liquidez de la institución provoca retrasos en la compra de insumos médicos para los hospitales afectando a la salud de los ecuatorianos. El cumplimiento de las obligaciones patronales, también lleva al cumplimiento de los servicios del IESS, en beneficios de los ecuatorianos de menor ingreso y jubilados.

Bibliografía

- Accion Internacional. (2016). *Mejores Prácticas en Estrategias de Cobranza*, Número 26. México: InSight .
- Aguilar, E. (2017). *La seguridad social y la reforma de salud - En la equidad en la mira.* . Quito: OPS/OMS.
- Alzamora, M. (1982). *Introducción a la Ciencia del Derecho*. Lima: Ed. Tipografía Sesator.
- Asamblea Nacional . (2014). *Código Organico Integral Penal*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (2015). *Código Organico de la Funcion Judicial*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (2018). *Ley Orgánica para el Fomento Productivo, Atracción de Inversiones, Generación de Empleo, y Estabilidad y Equilibrio Fiscal* (Suplemento del Registro oficial número 309 ed., Vol. Modificación: 21 de Agosto de 2018). Quito, Ecuador: LEXUS.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador.* . Quito, Ecuador.: registro oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2013). *Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado* (Primera ed.). Quito, Ecuador: Dirección Nacional de Asesoría Jurídica.
- Banco Solidario. (2010). *Mejores Prácticas en Estrategias de Cobranza* (Primera ed., Vol. 26). Quito, Ecuador: InSight.
- Bosch, A. (s.f.). FUNDAMENTOS DE MATEMÁTICAS FINANCIERAS. http://www.antonibosch.com/system/downloads/278/original/EC-NAVE_Capitulo1.pdf?1297773984.
- Cabanellas de Torres. (2016). *Diccionario Jurídico Elemental*. Quito.
- Cabanellas, G. (2015). *Diccionario Jurídico Elemental* (Undécima edición ed.). Quito, Ecuador: EDITORIAL HELIASTA S.R.L. .
- Caldas, M., Gregorio, A., & Hidalgo, L. (2013). *Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial 4º ESO (LOMCE) 2016* (4º ESO (LOMCE) ed.). Barcelona, España: Editex.
- Cartagena, J. (2018). *El incumplimiento de los pagos por parte del empleador correspondiente a los aportes mensuales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de sus trabajadores en relación de dependencia, vulnera el derecho a acceder a los beneficios de la seguridad social* (Primera ed.). Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Cassagne, J. (2018). *El Acto Administrativo*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, Segunda Edición.
- Cevallos, S. (2016). *Incumplimientos con el IESS: ¿Qué es la mora patronal?* (Primera ed.). Quito, Ecuador: PBP ed.
- Chactong, X. (2010). *Hace falta que más trabajadores sean afiliados en la provincia* (Primera ed.). Babahoyo, Ecuador: La Hora.
- Consejo Directivo del IESS. (2010). *Reglamento General de Responsabilidad Social* (Registro Oficial # 106 ed.). (P. Arias, Ed.) Quito, Ecuador: Consejo Directivo IESS.
- Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera, IESS* (Registro Oficial Edición Especial 687 de 15-ago.-2016 ed., Vol. Resolución del IESS 516). Quito, Ecuador: IESS.

- Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Reglamento General de Responsabilidad Patronal* (Registro Oficial 801 de 20-jul.-2016 ed.). Quito, Ecuador: Registro Oficial 801 de 20-jul.-2016.
- Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Reglamento Orgánico Funcional* (Registro Oficial Edición Especial 45 de 30-ago.-2013 ed.). Quito, Ecuador: IESS.
- Couture, E. (2016). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*, 3^{ea}. edición. Buenos Aires.
- Fernández, J. (2018). *Mora patronal por Negligencia, falta de liquidez empresarial y olvido de registro de entradas y salidas* (Primera ed.). Azuay, Ecuador: El Mercurio.
- García, F. (2019). *La mora patronal con el IESS asciende a \$ 1.196,4 millones en Ecuador* (Primera ed.). Guayaquil, Ecuador: El Universo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptistas, P. (2015). *Metodología de la investigación. 6ta edición.* . México: :: Publicaciones de McGraw-Hill.
- IESS. (2014). *PLAN ESTRATÉGICO 2014 - 2017*. <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/2220531/Plan+Estrategico+Institucional>. Quito.
- IESS. (10 de febrero de 2020). Obtenido de : http://bi.iess.gob.ec/cognos8/cgibin/cognos.cgi?b_action=xts.run&m=portal/main.xts&startwel=yes
- IESS. (10 de febrero de 2020). *Sistema informatico del IESS - BI*. Obtenido de : http://bi.iess.gob.ec/cognos8/cgibin/cognos.cgi?b_action=xts.run&m=portal/main.xts&startwel=yes
- IESS.- Consejo Directivo. (2017). *Resolución No C.D 535*. Quito.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2011). *Ley de Seguridad Social* (Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov-2001 ed.). Quito, Ecuador: Gobierno Central del Ecuador. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_segu.pdf
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2018). *Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera* (Registro Oficial Edición Especial 687 de 15-ago.2016 ed., Vol. Resolución del IESS 516). Quito, Ecuador: IESS - LEXUS.
- Landázuri, V. (2010). *La falta de una instancia coactiva, para la mora patronal y su incidencia en incumplimiento de los servicios de los afiliados del IESS-Tungurahua en el año 2009*. (Primera ed.). Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Lorente, L. (2019). *SciELO*. Obtenido de Crecimiento, crédito e inflación: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-59962019000100009&lang=es
- Malaret, J. (2012). *Negociación en acción - Segunda Edición*. Madrid - Buenos Aires - México: Diaz de Santos.
- Paredes, A. (2019). *Mora en el IESS y sanción* (Primera ed.). Quito, Ecuador: El Comercio.
- Pazos, R. n. (1999). *De las obligaciones* (Seleccioanos S. A. ed.). Santiago de Chile: Editorial Jurídico de Chile. doi:ISBN 956-10-1263-4
- Penco, A. A. (2010). *Teoría General de las Obligaciones*. Madrid: Dykinson.
- Posso, M. (2015). *Sistema de Financiamiento en el Seguro Social Ecuatoriano* (Primera ed.). Quito, Ecuador: Derecho Ecuador.
- Robbins, S., & DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones* (Segundo ed.). México DF, México: Pearson Educación.
- Rodríguez, M., & Vallejo, F. (2015). *La aplicación de la dación en pago en los procesos coactivos del iess constituye una práctica indebida además de un riesgo económico para la institución* (Primera ed.). Loja, Ecuador: UTPL.
- Sampieri, H. R., Fernández, C. C., & Lucio, B. (2010). *Metodología de la Investigación*. México, México: Mc.GrawHill.
- Schiffrin, A. (s.f.). *LA MEDIACIÓN: ASPECTOS GENERALES*. Obtenido de biblioteca.org.ar:

<https://www.biblioteca.org.ar/libros/schiffrin.pdf>
Stoner, J. (2017). *Libro de administracion*. Buenos Aires: McGraw-Hil. Obtenido de
<https://drive.google.com/file/d/1mF5frgcagZulLaXWzGr4gQoDvyDV6Bzv/view>
Superintendencia de Bancos. (2020). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)*
(Primera ed.). Quito, Ecuador: SBS.
Vargas Pilaló Alejandro Javier. (2016). "Mediación en los procesos coactivos de la dirección provincial
del IESS-GUAYAS". Guayaquil: Facultad de Jurisprudencia - UG.



2. Factores que Inciden en la Rotación de Empleados con menos de 90 días en los Restaurantes de Mcdonald's en la Ciudad de Guayaquil

Mg. Ivonne Lorena Mariño Lúa
Universidad Del Pacífico

PhD. Antonio Poveda Guevara
Universidad Del Pacífico

Resumen

La dinámica de selección, entrenamiento, rotación, mismas que conviven en el día a día del negocio de comidas rápidas, la experiencia al cliente, rapidez de atención, contrastan e impacta en tiempos y recursos, eficiencias y retornos. El giro de negocios de las empresas está marcado por la correcta planificación, ejecución y administración de los recursos financieros, los bienes materiales, materia prima, edificios, mobiliarios y lo más importante, el talento humano con cuyo recurso se presente el fenómeno social de la rotación con antigüedad menor a 90 días, lo cual impacta en términos de productividad, costos de selección y contratación, costos y tiempo de entrenamiento. Las personas están en una búsqueda constante de mejorar su situación profesional y personal y toman decisiones respecto a su situación laboral tomando en consideración diversas condiciones. El presente trabajo busca descubrir las causas que llevan a las personas a renunciar durante su periodo de prueba.

Palabras claves: Rotación, Trabajadores, Restaurante, Periodo de prueba.

Abstract

The dynamics of selection, training, rotation, which coexist in the daily life of the fast food business, the customer experience, speed of attention, contrast and impact on time and resources, efficiencies and returns. The business line of companies is marked by the correct planning, execution and administration of financial resources, material goods, raw materials, buildings, furniture and most importantly, human talent with the use of which the social phenomenon of rotation with a length of less than 90 days, which impacts in terms of productivity, selection and hiring costs, costs and training time. People are in a constant search to improve their professional and personal situation and make decisions regarding their work situation taking into account various conditions. This work seeks to discover the causes that lead people to resign during their trial period.

Keywords: Rotation, Workers, Restaurant, Trial period.

Introducción

La rotación laboral es uno de los principales problemas que enfrentan las empresas y que genera consecuencias negativas para cualquier organización porque una vez que una persona renuncia puede resultar difícil cubrir el puesto de trabajo vacante Jiménez, (2018). En muchos de esos casos suele hacerse una mala selección del personal que ocupará las vacantes, pues no existen muchas opciones dada la urgencia de algunos casos.

Adicionalmente tiene como propósito el análisis del nivel de satisfacción que caracteriza el proceso de rotación del personal operativo para mejorar la inestabilidad laboral. En la actualidad las empresas tienen un interés muy alto en cuanto a contratación de personal de forma permanente y segura que se mantenga firme en su puesto de trabajo y en las tareas que se les recomiende.

La rotación de personal en la actualidad cada empresa lo hace para conocer las habilidades y destrezas que tiene los aspirantes en el caso de empresas de comida rápida o empresas de bodegas de alimentos como supermercados. En la mayoría de los aspirantes se acoplan a los puestos de trabajo que se les asignen, otros desertan por diferentes motivos o porque no les gusta.

Planteamiento del problema

En las organizaciones es muy importante el rol que ejecuta el subsistema de selección dentro del departamento de Recursos Humanos, pues su objetivo es atraer y contratar los mejores talentos. El departamento de selección hace todo lo posible por asegurarse que el empleado cumpla con el perfil y competencias requeridas; pero hay factores y situaciones, internos y externos que pueden afectar la permanencia del empleado.

La empresa de servicio de comidas rápidas Arcgold del Ecuador S.A., cuyo nombre corporativo de McDonald's, es la cadena internacional de servicio de comidas rápidas McDonald's, la mayor cadena de comida rápida del mundo está presente en 119 países distintos en los que cuenta con un total de 33.990 restaurantes abiertos. Se calcula que cada día pasan por los restaurantes McDonald's alrededor de 69 millones de clientes. Arcgold del Ecuador S.A. inicia operaciones en la ciudad de Guayaquil en el año de 1997, en las ciudades de Quito y Guayaquil, su misión es servir comida de calidad, proporcionando siempre una experiencia extraordinaria.

Al momento de seleccionar personal la empresa McDonald's, lo realiza por varios procesos y en lo primordial es la edad que los aspirantes deben tener entre 18 a 22 años adicional y de preferencia que sea su primera experiencia laboral.

La rotación del personal durante el periodo de prueba en los restaurantes McDonald's en Guayaquil se caracteriza por ser mayor que la rotación general, es decir 88 colaboradores se desvincularon durante el periodo de prueba en el año 2017, para el 2018 la cifra descendió a 60 colaboradores que se desvincularon antes de cumplir los 90 días y en el periodo 2019 aumentó a 99 ex colaboradores, siendo el principal motivo el cambio de equipo gerencial en uno de los restaurantes, lo que impactó en la rotación, pues el nuevo gerente observó perfiles inadecuados, viéndose en la obligación de separarlos y así no afectar la productividad, la venta y la satisfacción al cliente.

Uno de los mayores problemas del personal que selecciona los restaurantes McDonald's en Guayaquil es que los aspirantes se retiran dentro del periodo de prueba por razones como estudios, accesibilidad al lugar de trabajo, cambios de domicilio, cambio de estado civil, familiares enfermos, problemas de salud, falta de tiempo para otras actividades, extracurriculares, artísticas, deportivas, por falta de empatía con su superior u otra expectativa salarial.

Ante esta situación, muchos casos presentan su renuncia voluntaria y otros a quienes se les aplica la terminación de contrato (contrato a prueba de 90 días). Esto desencadena un constante proceso de selección que siempre está contratando, pero nos encontramos con otros problemas más críticos como son, el volver a invertir tiempo y recursos en entrenar a un nuevo colaborador y los riesgos de afectar nuestra misión “Entregar una experiencia inolvidable a nuestros clientes”

La rotación del personal es un efecto o consecuencia y no una causa, por lo tanto, es importante encontrar los factores que inciden en la rotación del personal nuevo de la empresa de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil. Como se lo dijo en un principio hay factores externos y factores internos. Entre los factores externos tenemos los más recurrentes:

- Otras oportunidades de empleo
- Disponibilidad de horarios de estudios
- Accesibilidad al lugar de trabajo
- Cambios de domicilio
- Cambio de estado civil
- Familiares enfermos
- Problemas de salud
- Falta de tiempo para otras actividades extracurriculares, artísticas, deportivas
- Otra: expectativa salarial.

En cuanto se refiere a los factores internos hay algunas aristas como, por ejemplo:

- Política Salarial.
- Beneficios que reciba de la organización.
- Oportunidades de crecimiento profesional.
- Clima laboral.
- Perfil no acorde al puesto.

Relaciones interpersonales dentro de la organización, etc. Chiavenato (2015)

Meses	Rotación General 2017	Rotación 90 días 2017	Rotación General 2018	Rotación 90 días 2018	Rotación General 2019	Rotación 90 días 2019
Enero	3.52%	7.69%	6.87%	12.14%	5.30%	10.13%
Febrero	3.21%	4.55%	4.09%	6.04%	3.56%	4.02%
Marzo	2.19%	2.47%	4.37%	10.14%	3.69%	11.05%
Abril	2.71%	7.41%	4.68%	7.23%	5.25%	13.89%
Mayo	3.97%	7.36%	4.79%	6.30%	4.46%	10.05%
Junio	5.58%	8.06%	4.87%	6.57%	3.40%	7.69%
Julio	5.53%	9.57%	5.40%	12.96%	3.71%	9.22%
Agosto	3.37%	7.05%	4.07%	8.09%	5.38%	13.67%
Septiembre	5.49%	7.50%	3.65%	6.32%	3.34%	2.26%
Octubre	4.77%	13.45%	5.23%	16.28%	3.38%	9.20%
Noviembre	3.98%	12.71%	4.59%	10.37%	2.52%	4.67%
Diciembre	6.01%	34.39%	4.53%	5.20%	3.07%	7.24%

Figura 1
Rotación del Personal General y 90 días 2017-2018-2019

Nota. Fuente: Arcgold del Ecuador S.A.

La figura 1 refleja la rotación del personal general y la rotación del personal 90 días en los periodos 2017, 2018 y 2019, en la misma se puede observar que hay una constante y es que la rotación de personal de 90 días siempre es mayor a la rotación general,

La figura 2, 3 y 4 muestra como es la rotación del personal con menos de 90 días de la empresa de servicios de comida rápida en la ciudad de Guayaquil, en el periodo Enero a diciembre 2017, 2018 y 2019 respectivamente. El gráfico muestra la evolución porcentual de la rotación del personal con menos de 90 días.

Como se puede observar en los tres periodos, la rotación con menos de 90 días es superior a la rotación general; además el mes donde hubo más rotación del personal es diciembre 2017, donde se generó el 34.39% de rotación de empleados con menos de 90 días.

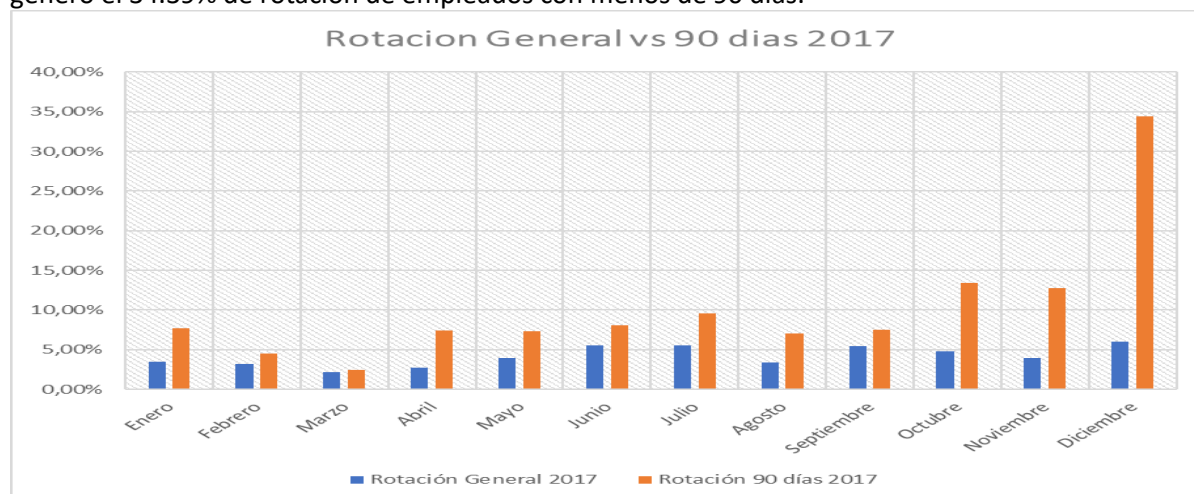


Figura 2
Rotación del Personal General y 90 días 2017
Nota. Fuente: Arcgold del Ecuador S.A.

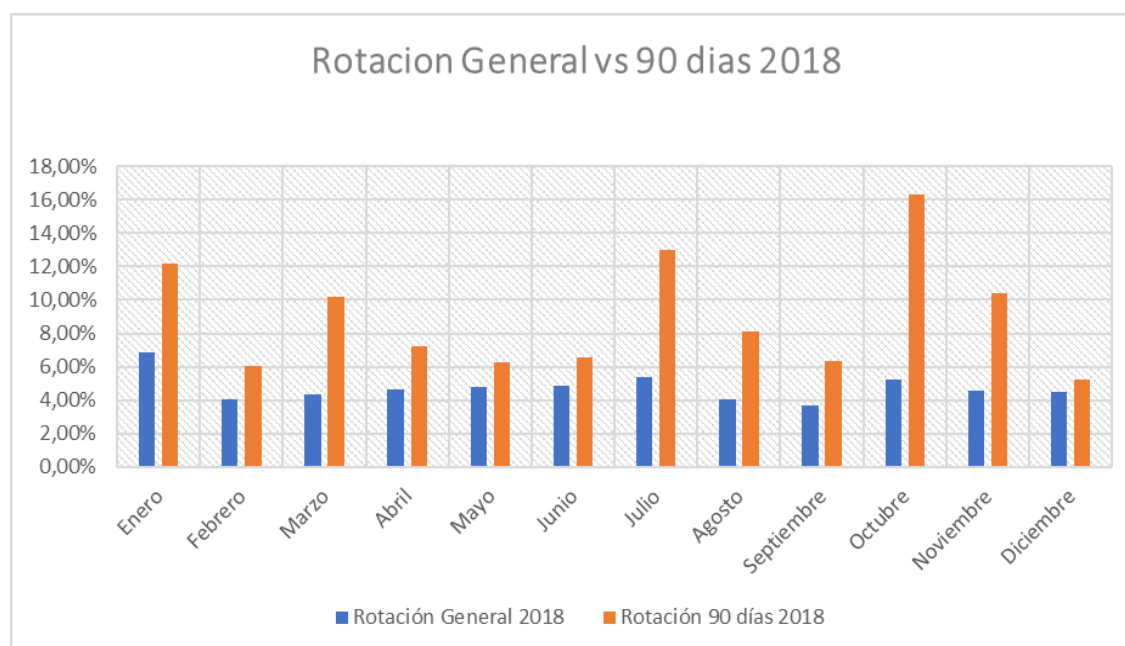


Figura 3
Rotación del Personal General y 90 días 2018
Nota. Fuente: Arcgold del Ecuador S.A.

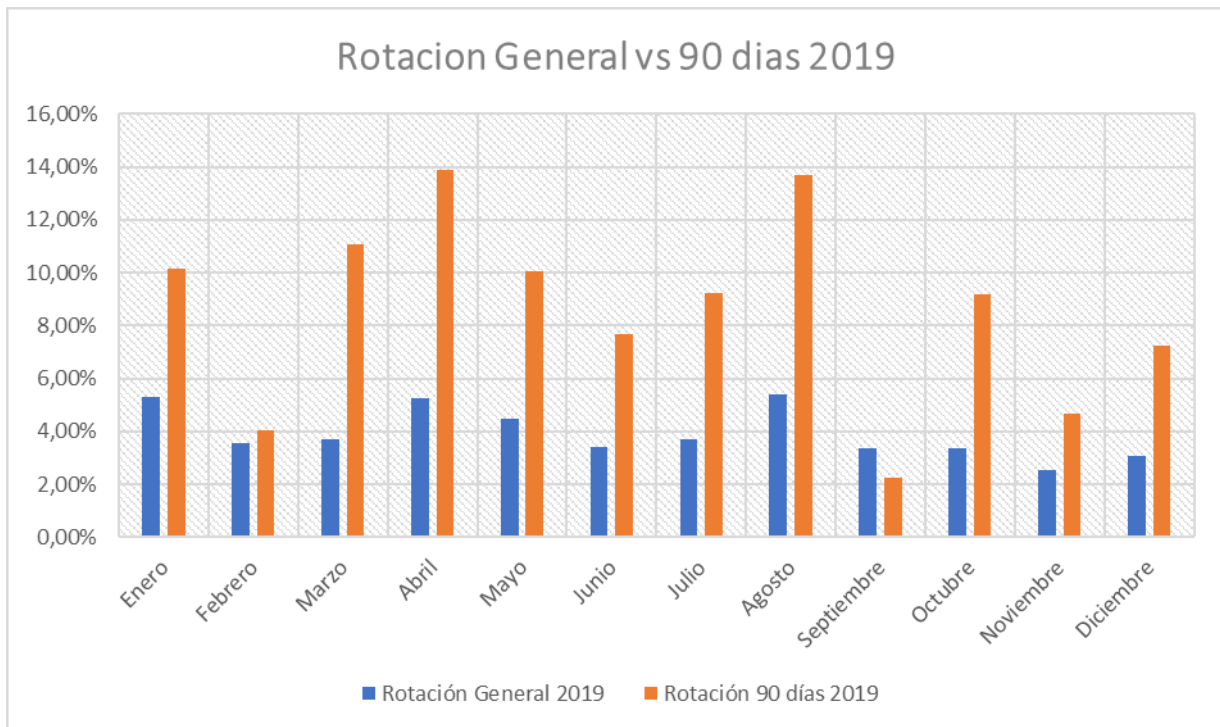


Figura 4
Rotación del Personal General y 90 días 2019
Nota. Fuente: Arcgold del Ecuador S.A.

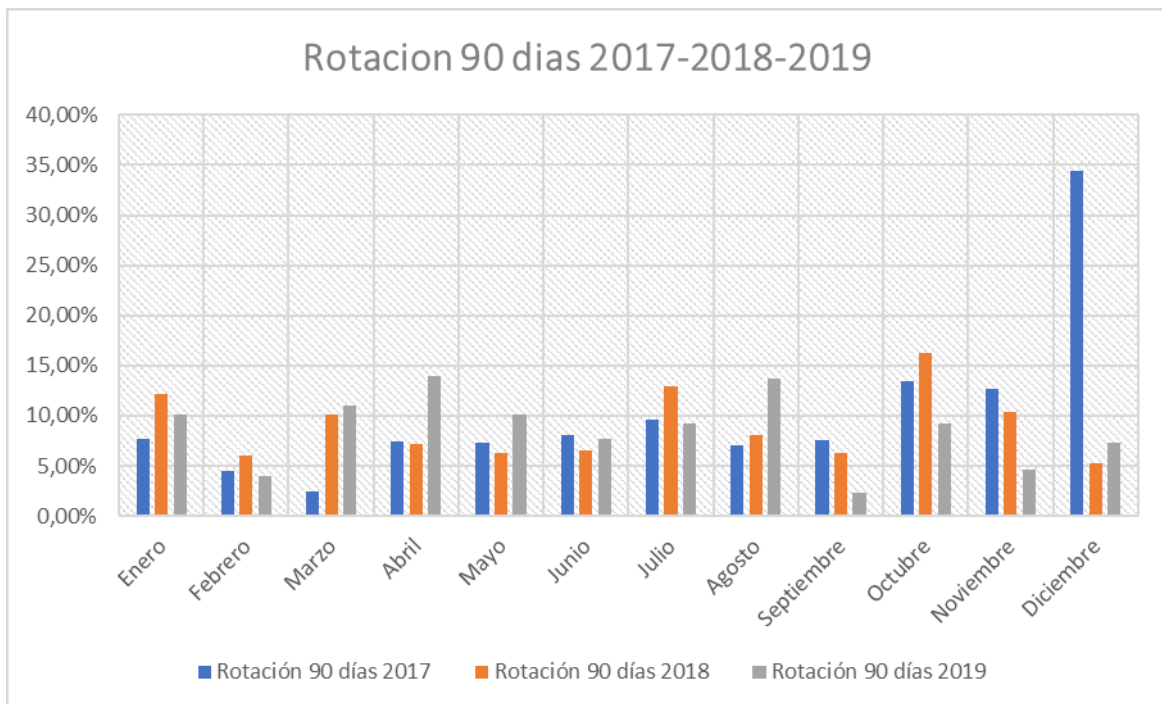


Figura 5
Rotación del Personal General y 90 días 2017-2018-2019
Nota .Fuente: Arcgold del Ecuador S.A.

Formulación del Problema

¿Que factores inciden en la alta rotacion de empleados con 90 o menos días de antigüedad en la empresa McDonald's en la ciudad de Guayaquil?

Sistematización del Problema

¿Cómo es la rotación de los empleados con menos de 90 días en la empresa de servicio de comidas rápidas en la ciudad de Guayaquil?

¿Cuáles son las causas de la rotación de empleados con 90 días en la empresa de comidas rápidas en la ciudad de Guayaquil?

¿Cómo afecta financieramente a la empresa la rotación de empleados con 90 días o menos días de antigüedad en la empresa McDonald's en la ciudad de Guayaquil?

¿Cómo disminuir la alta rotación del empleado de menos de 90 días en la empresa la empresa McDonald's en la ciudad de Guayaquil?

Delimitación del Problema

Campo: Administración

Área: Talento Humano

Aspecto: Rotación de personal con menos de 90 días.

Tema: Factores que inciden en la rotación de empleados con menos de 90 días en los restaurantes de McDonald's en la ciudad de Guayaquil.

Problema: Rotación de personal durante el periodo de prueba.

Delimitación espacial: McDonald's en la ciudad de Guayaquil.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar los principales factores que causan la rotación de empleados en 90 o menos días en la empresa de servicio de comidas rápidas McDonald's en la ciudad de Guayaquil.

Objetivos Específicos

OE.1. Determinar el grado de rotación de los empleados con 90 días en la empresa de servicio de comidas rápidas en McDonald's en la ciudad de Guayaquil.

OE.2.

Evaluar impacto económico de la rotación de empleados con 90 días en la empresa de comidas rápidas en McDonald's en la ciudad de Guayaquil.

OE.3. Proponer estrategias, mejoras, para reducir los factores que inciden en la rotación de personal de 90 o menos días en la empresa de servicio de comidas rápidas en McDonald's en la ciudad de Guayaquil.

Justificación

Si bien un nivel de cero rotaciones de personal en una organización es imposible de alcanzar, e incluso perjudicial en tanto a que sería indicador de un alto grado de estancamiento, tampoco un nivel alto de este índice es idóneo ya que este genera altos costos para la organización misma. Los principales impactos se pueden ver desde el proceso de selección, pasando por los procesos de entrenamiento y capacitación hasta un pobre desempeño e incumplimiento de las metas de la organización debido a la disminución de la productividad.

Es importante aportar evaluaciones en el diseño de políticas o procesos que ayuden a disminuir la rotación del personal de la empresa de servicio de comidas rápidas en la ciudad de Guayaquil. Esta investigación se centrará en la rotación de personal con menos de 90 días (i.e, personal nuevo), en empresas de comidas rápidas, por lo tanto, servirá como una herramienta para poder ser aplicada en otras empresas de servicios de comidas rápidas y en otros estudios futuros.

Esta investigación se la realiza con el fin de contribuir al equilibrio de la relación entre los empleados y la organización, determinar las causas que causan la rotación del personal de menos o igual de 90 días para reducir esta condición.

Variables

Variable Independiente

Los Factores que inciden en la rotación de empleados con menos de 90 días.

Variable Dependiente

La rotación de empleados en McDonald's

Marco Teórico

Fundamentación Teórica - Epistemológica

Estado del Arte

Según Reyes (2017), el reclutamiento es un proceso continuo, es decir las organizaciones tienen que estar dispuestas a realizar siempre labores de reclutamiento, aunque no estén buscando personal en esos momentos. Si no se actúa de este modo y el reclutamiento se convierte en un proceso aislado, cuando se necesite incorporar a alguien, el esfuerzo, la inversión y el tiempo empleado será mucho mayor (p.72).

En efecto la empresa de servicio de comidas de comidas rápidas, McDonald's rigurosamente los hace periódicamente, para estar preparados ante alguna eventual salida de personal, tiene en su base de datos los potenciales talentos humanos que pueden cubrir esas bajas, sin embargo, se debe capacitar y entrenar al nuevo elemento, pero ya se obvia la primera parte del proceso de selección.

Según Chiavenato (2015), la tasa de rotación es "la pérdida de empleados que sufre la organización expresada en términos porcentuales respecto al total de los recursos humanos". La reflexión según lo mencionado por el autor la rotación de personal es la división de los empleados que abandonan o renuncian a su puesto, frente a los empleados que permanecen en la organización, por ejemplo. $\text{Número de bajas/Nomina total de empleados} = 10/100 = 10\%$, esto se traduce en que la rotación o fluctuación de empleados es del 10% Chiavenato (2015),

Lo mismo considera Chiavenato (2015), el mismo calculo. Es una formula simple y esto es un indicador mensual que ayudara a la organización a observar cómo está rotando su personal y así tomar correctivos.

Para Chiavenato (2015), las organizaciones y las personas tienen objetivos por alcanzar. Los objetivos organizacionales están referidos a las "utilidades, productividad, calidad, reducción de costos, participación en el mercado, satisfacción del cliente, etc." y los personales "al salario, beneficios

sociales, seguridad y estabilidad en el empleo, condiciones adecuadas al trabajo y Desarrollo Profesional.

La relación que tiene la organización y el talento humano no se puede separar, pues uno depende del otro. Así la organización tiene que procurar tener presente que su talento humano necesita capacitación y motivación para que este sintonizado con la misión y visión de la organización. Si el talento humano ve que puede crecer en la organización, aumenta su expectativa y proactividad.

La satisfacción laboral es “el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo. Esta satisfacción radica en las diferencias individuales, respecto a las expectativas y al grado de cumplimiento de estas en el trabajo Reyes (2017).

Un tema que hay que citar es la satisfacción laboral, pues es claro que esto depende de cada individuo y la manera que la organización sepa manejar y controlar este tema es fundamental.

Ya se ha hablado mucho del tema y de cómo se puede satisfacer las necesidades talento humano, sabemos que no solo se premia al empleado mediante reconocimientos económicos sino con otras formas; que es generar un buen clima laboral, el crecimiento personal y profesional, que sienta que es parte del éxito de la organización.

Las investigaciones que se han efectuado en cuanto al tema de la rotación laboral han comprobado que una de las causas más comunes que generan la rotación del personal es la insatisfacción laboral, por ende, el talento humano insatisfecho es altamente demandado, dándose así una oferta y una demanda laboral, que hará que el individuo elija lo que, a su parecer, le convenga más a sus intereses

Rotación del Personal

Según Chiavenato (2015), la rotación personal se refiere a los trabajadores y aspirantes entre un puesto de trabajo y su capacidad, demostrando su desenvolvimiento en el área que se le asigne. Según Robbins (2017), define a la rotación de personal como el número de trabajadores que se retiran e ingresan, en relación al total de trabajadores de una empresa. Es decir, es una regeneración constante de personas en una organización debido a los ingresos y salidas en un período de tiempo determinado.

En un artículo publicado por Ulrich (2016), define a la rotación de personal como “la salida de trabajadores que son sustituidos por otros en la organización”. (p. 21). Robbins (2017), Considera que “La rotación de personal es un porcentaje de empleados que por diversas causas y efectos abandonan su trabajo permanentemente aun cuando su contrato está vigente y la organización requiere de sus servicios, esto promueve la contratación de nuevos empleados para que desempeñen las actividades de los puestos vacantes” (p. 25) .

Tomando en consideración estos conceptos se puede detallar que la rotación de personal es el retiro de empleados de la organización, ya sea por decisión propia o de la empresa, y la admisión de colaboradores nuevos para cubrir las vacantes existentes. Con frecuencia la rotación de personal se la puede medir en un periodo determinado de tiempo y reflejado en términos porcentuales con el propósito de realizar comparaciones para luego generar diagnósticos, correcciones, programas y estrategias que ayuden a disminuir la problemática.

Tipos de Rotación de Personal

Existen varios tipos de rotación de personal, pero, según un trabajo investigativo de Robbins (2017), los clasifica en dos grupos: rotación interna y externa.

Rotación interna: Se determina como la cantidad de empleados que se trasladan de puesto, sin salir de la empresa, se ha comprobado que este tipo de rotación es un importante instrumento no tan solo de desarrollo para el personal, sino que también es una herramienta motivadora para contrarrestar la rutina,

Rotación externa: Este tipo de rotación hace referencia al ingreso y salida del personal de la empresa y se puede manifestar por diferentes causas, por ejemplo: muerte del empleado, incapacidad permanente, jubilación, renuncia voluntaria, despido intempestivo, procesos de selección inadecuada e inestabilidad emocional.

Factores que Influyen en la Rotación de Personal:

Según la teoría de Chiavenato (2015), la rotación de personal no es una causa sino un efecto, es decir es el resultado de algunos fenómenos internos o externos a la empresa que influyen en la actitud y comportamiento del personal. (p. 45). Es por este motivo que el autor indica que la rotación de personal es una variable dependiente de esos fenómenos.

Entre los fenómenos externos se encuentran:

- Situación de oferta y demanda de recursos humanos.
- Acoplamiento económico favorable o desfavorable a la organización.
- Oportunidades de empleo en el mercado de trabajo.

Dentro de los fenómenos internos, pueden mencionar los siguientes:

- Política salarial.
- Beneficios sociales.
- Tipo de supervisión ejercido sobre el personal.
- Oportunidades de progreso profesional ofrecidas por la organización.
- Tipo de relaciones humanas determinantes en la organización.
- Condiciones físicas del ambiente de trabajo.
- Cultura organizacional de la empresa.
- Política de reclutamiento y selección de recursos humanos.
- Criterios y programas de capacitación y entrenamiento.
- Criterios de evaluación del desempeño.
- Grado de flexibilidad de las políticas de la organización.

Para que estos fenómenos puedan estar sujetos a medición, ser controlados y en medida de lo posible ser eliminados, es necesario que se emplee una herramienta llamada entrevista y/o encuesta de separación o de salida. Esta herramienta en algunas organizaciones suele ser empleada solo a los trabajadores que se retiran voluntariamente. Otras, toman en consideración a todo el personal que ha sido desvinculado, ya sea por renuncia voluntaria o por decisión de la empresa. Es necesario que las organizaciones pongan en práctica este proceso para que pueda llevar un control específico de los motivos que están generando los retiros en la misma.

De forma general, la entrevista de salida permite constatar los siguientes aspectos:

Motivo de la Salida

Opinión del empleado sobre diversos aspectos de la empresa. respecto a la empresa tales como ambiente laboral, beneficios sociales, relaciones humanas, oportunidades de progreso, entre otros.

Los aspectos mencionados anteriormente se resumen en un formulario de entrevista de salida en donde se anota la información y respuesta que da el ex trabajador. Las respuestas del ex empleado reflejan su apreciación de la situación actual y permite determinar los problemas existentes y las posibles causas que originan la rotación de personal. Esta entrevista de retiro recopila información referente a los aspectos que están bajo control de los empleados, y estos datos obtenidos pueden ser tabulados por sección, departamento, división o cargo para detectar las causas del problema.

Desarrollo Histórico

Administración Recursos Humanos

Para Dessler & Varela (2017), la administración de recursos humanos se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización. (p. 16).

Tales prácticas y políticas incluyen, lo siguiente: realizar los análisis de puestos, planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto, seleccionar a los candidatos, aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores, evaluar el desempeño, administrar los sueldos y los salarios, proporcionar incentivos y prestaciones, comunicar (asesorar, entrevistar, disciplinar), capacitar y desarrollar a los empleados actuales y fomentar el compromiso de los colaboradores.

Desempeño Laboral

El desempeño laboral según Chiavenato (2015) "es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos". Para Palaci (2018), plantea que: "El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo" (p. 4). Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

El área de administración de recursos humanos tiene una ardua tarea en dirigir, coordinar y administrar todo el personal de la organización, además, de cubrir con todas las necesidades requeridas por los empleados para que cumplan con las responsabilidades y tareas encomendadas para un adecuado desempeño de labores.

Clima Organizacional

Según Palaci (2018), el clima organizacional es el ambiente psicológico y social que envuelve el área de trabajo, es el grupo de pensamientos o ideas que tienen los trabajadores acerca de las condiciones del clima organizacional y la consecuencia de las emociones, sentimientos y actitudes que emergen en las relaciones que existe entre los miembros de una organización. (p.31).

Reyes (2017), denomina al clima organizacional como la declaración personal de la imagen que los

trabajadores y directivos tienen de la empresa donde laboran y que afecta directamente en el desempeño de las actividades que realizan dentro de la organización. El clima organizacional es un estado transitorio que se origina en las actitudes de los empleados y éstas actitudes son provocadas por los sucesos que ocurren en el interior de la empresa como por ejemplo: días de pago de sueldos y prestaciones, días de cierre del balance mensual y anual, proceso de reestructuración y ajuste de personal, aumento general de sueldos, evaluaciones de desempeño, auditorías internas o externas, las relaciones personales del empleado con los directivos y compañeros de trabajo, entre otros. (p. 13)

Estos factores pueden desarrollar o perjudicar las actitudes y las motivaciones personales; cuando aumenta la motivación, mejora el clima organizacional, ya que provoca más deseos de trabajar y cuando baja la motivación el clima también se deteriora, causa desilusión, desánimo y poco anhelo para laborar.

Marco Legal

Para el efecto de esta investigación se tomará como marco legal los artículos y disposiciones que se encuentren dispuestas en el código laboral que se encuentra vigente en la República del Ecuador.

En este código se encuentran prescritas las disposiciones y obligaciones que tienen que desempeñar tanto el patrono como el colaborador, para efecto de esta investigación puntualmente existen varios artículos, los cuales hacen referencias a las variables a investigar en este estudio como lo son la rotación de personal y la productividad.

Según el Código de Trabajo de la Constitución del Ecuador, 2008 en el capítulo 2 y 3 desde el artículo 11 hasta el 37 se hace referencia a los diferentes tipos de contratos y obligaciones que se deben de aceptar al contraer uno de estos contratos mencionados por el código de trabajo. En esta sección menciona cada uno de los contratos que existen en el Ecuador, que de una u otra manera tienen relación a la rotación de personal que existe en el país y a su vez también tiene relación con la productividad del país.

Por otro lado, en este código también se menciona mucho las obligaciones que debe cumplir el empleador, como por ejemplo llevar un registro de personal que se contrata y se liquida dentro de la compañía, también hace referencia a las distintas formas de remunerar al trabajador y el nivel salarial al que se debe ajustar según su código sectorial el cual lo establece el Instituto de Seguridad Social (IESS).

Marco Contextual

La empresa de servicio de comidas rápidas en estudio desarrolla sus actividades en la ciudad de Guayaquil desde el año 1997, siendo uno de sus principales competidores Wendy's, KFC y Cars Jr. (Díaz & Arreguín, 2018).

Diferenciándose de estos por la calidad de servicio y los productos en sus distintas sucursales. El ambiente es para toda la familia, el menú se ajusta a todas las preferencias. Es importante mencionar que Mc Donald 's se ha preocupado de mantener un alto estándar de calidad, el cliente degusta la misma hamburguesa en la ciudad de Guayaquil que la que se degusta en EEUU, este es el éxito de la marca, y es lo que le exige a sus franquiciados y sucursales a nivel mundial. (Chiavenato, 2015)

Al ser una empresa de servicio de comidas rápidas, se trabaja con turnos rotativos, lo que genera una constante rotación del personal, a pesar de que el proceso de selección se lo realiza de forma

minuciosa, sin embargo, se ha notado que la incidencia es mayor en el personal nuevo de menos de 90 días por consiguiente este tema preocupa al departamento de Recursos humano, pues ha puesto su esfuerzo en buscar mecanismos para contrarrestar los efectos que causa la rotación del personal.

Los gastos en los que incurre la empresa cuando hace su proceso de reclutamiento, selección, contratación, inducción, y capacitación, además de la entrega indumentaria para el nuevo personal, son recursos que ya no se recuperan, es mas también hay un gasto adicional que el pago de horas extras para cubrir las bajas, mientras se contrata un nuevo elemento. (Dessler , G., & Varela , R., 2017).

Por tal razón la importancia de poder encontrar los factores que inciden en la rotación del personal de menos de 90 días en la empresa de servicio de comidas rápidas en Guayaquil, además de motivar al nuevo personal y hacerles sentir que también son importantes, que ellos pueden crecer en la empresa, para ello la empresa se ha caracterizado por ofrecer horarios flexibles para que sus talentos humanos se organicen y desarrollen en sus estudios. (Carrasquillo, 2018).

Metodología

Para la realización del presente trabajo se basará en la metodología de la investigación enfocándose primero en la formulación del problema a resolver, delineando los objetivos de la investigación propiamente dicha, también direcciona sobre el marco teórico que se debe utilizar en como base fundamental para este proyecto. En cuanto al método de investigación se basará en el descriptivo, que busca especificar las propiedades importantes de cualquier persona, objeto o grupo, comunidades o cualquier otro fenómeno, en el caso la presente investigación ayudará a describir la situación actual en los factores que inciden en la rotación de empleados con menos de 90 días en los restaurantes de McDonald's en la ciudad de Guayaquil.

Técnicas y Herramientas para el Levantamiento de la Información.

Se realizó una entrevista telefónica a personal desvinculado de la empresa de servicio de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil (99), con el objetivo de establecer los reales motivos de su salida durante el periodo de prueba, mediante un cuestionario. La información usada está en los reportes de altas y bajas del 2019, por motivos de confidencialidad no se adjunta los números telefónicos. Las entrevistas se llevaron a cabo desde el 6 de enero hasta el 15 de febrero del 2020, cada llamada telefónica tuvo un promedio de 10 a 15 minutos. Además se realiza regresión lineal con los datos obtenidos.

Paralelo a las entrevistas a los ex colaboradores se procedió a realizar entrevista telefónica a expertos en el tema, entre ellos gerentes de los restaurantes de Guayaquil, trabajadora Social del departamento de recursos humanos y personal de recursos humanos de Arcgold del Ecuador, se utilizó un cuestionario estructurado con preguntas abiertas.

Las entrevistas antes mencionadas se realizaron con la finalidad de encontrar las causas reales por las cuales se produce la rotación del personal durante el periodo de prueba.

GÉNERO	NÚMERO	ANTIGÜEDAD 1-30 DÍAS			ANTIGÜEDAD 31-60 DÍAS			ANTIGÜEDAD 61-89 DÍAS		
		RV	TC	TOTAL	RV	TC	TOTAL	RV	TC	TOTAL
Femenino	52	13	4	17	13	6	19	11	5	16
Masculino	47	16	1	17	10	2	12	5	13	16
TOTAL:	99		34			31			34	

RV: Renuncia voluntaria
TC: Terminación de contrato

Figura 6

Resumen de Reporte de Bajas del 2019

Nota . Fuente: Arcgold del Ecuador S.A.

Tratamiento de la Información

Para realizar el tratamiento de la información, es necesario recopilar, analizar, tabular y graficar la información recogida con el fin de determinar las reales causas de la rotación del personal durante el periodo de prueba. Trabajadores desvinculados durante el 2019, con antigüedad menor o igual a 90 días son 99 ex colaboradores, Reporte Arcgold del Ecuador, (2019). Se tomará la totalidad de la población que son 99 ex colaboradores de los restaurantes de McDonald's en la ciudad de Guayaquil.

Población y Muestra.

Se aplica un enfoque cualitativo y cuantitativo a través de encuestas y entrevistas más relevantes del sector, por lo tanto, no se toma muestra probabilística ya que es inferior a 100 de la población y se tomará toda la población.

Análisis de Resultados

Encuesta

Tabla 1

Ambiente de Trabajo que Percibió

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	53	54%
Bueno	41	41%
Regular	4	4%
Malo	1	1%
Total	99	100%

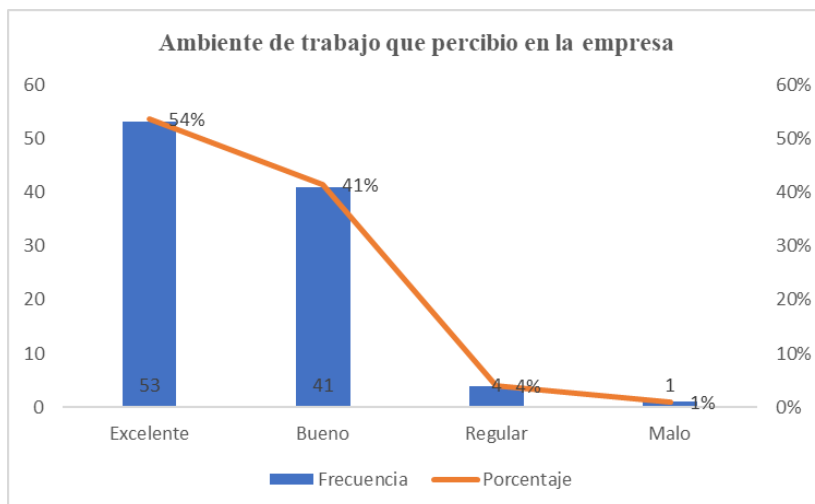


Figura 7
Ambiente de Trabajo que Percibió
Nota. Fuente: La encuesta

Muchos coincidían que el ambiente de trabajo era excelente en un 54%, la experiencia del compañerismo y trabajo en equipo es algo positivo que ellos recuerdan. Se llevaban bien y que no surgieron problemas con las personas que trabajaron (tabla 1 , figura 7).

Tabla 2
Directivos de la Empresa se Preocupaban por su Bienestar Laboral

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Si	55	56%
No	16	16%
Tal vez	28	28%
Total	99	100%

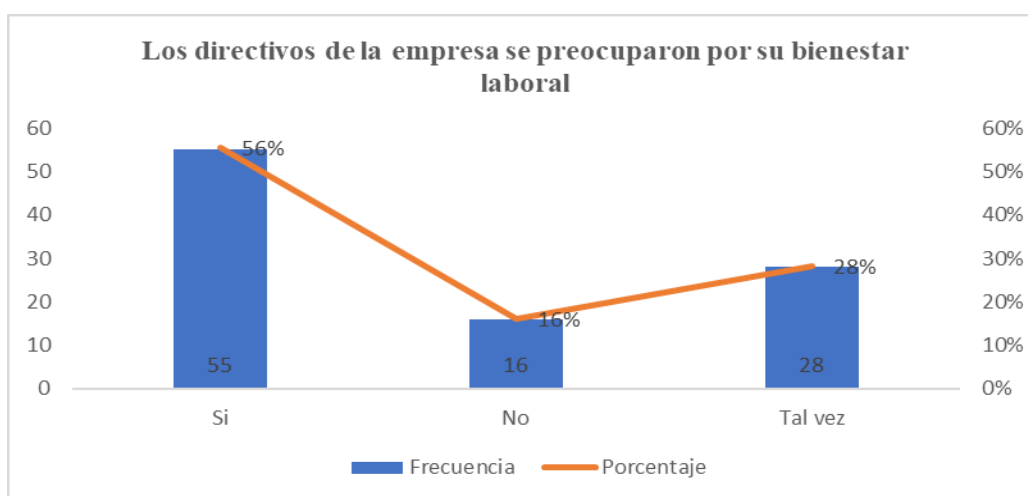


Figura 8
Directivos de la Empresa se Preocupaban por su Bienestar Laboral
Nota. Fuente: La encuesta

La reacción de los entrevistados a esta pregunta es importante porque aquí ellos mencionan lo importante que es sentirse valorado por la organización, el 55% dijo haberlo sentido intereses en su bienestar laboral, mientras que un 17% no se sintió ese interés de parte de la organización y hay un 28% que se pronunció por tal vez (tabla 2 , figura 7).

Tabla 3

La Empresa le Dio lo Necesario para Sentirse parte de la Organización

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	52%
No	10	10%
Tal vez	38	38%
Total	99	100%

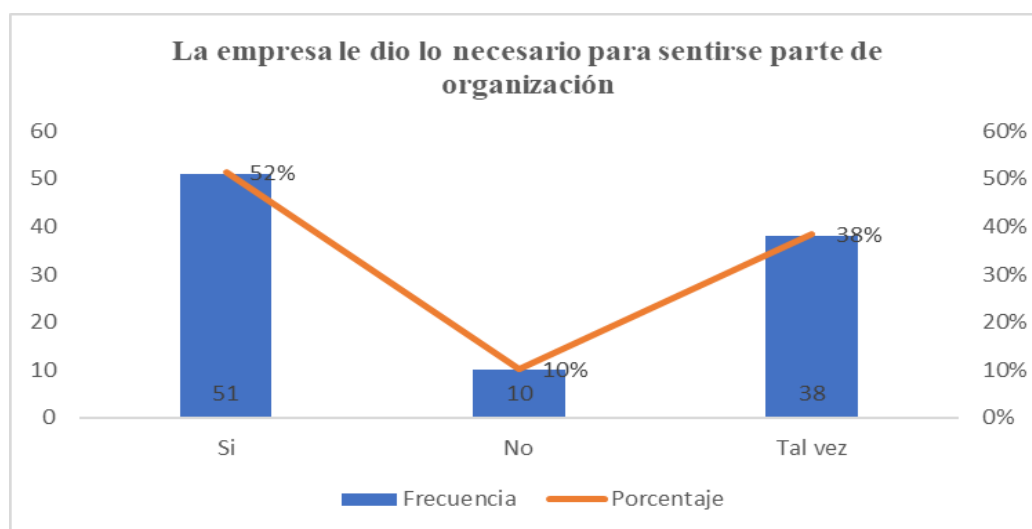


Figura 9

La Empresa le Dio lo Necesario para Sentirse parte de la Organización

Nota. Fuente: La encuesta

El 51% manifestó que, si recibieron el necesario para sentirse parte de la empresa, el 39% considera que tal vez por q piensan que faltó un poco más de incentivo y liderazgo de sus superiores, en tanto que el 10% considero que no recibió lo necesario (tabla 3 figura 9).

Tabla 4

Las Funciones de su Puesto de Trabajo Estaban Claramente Definidas

DETALLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	12	12%
No	87	88%
TOTAL	99	100%

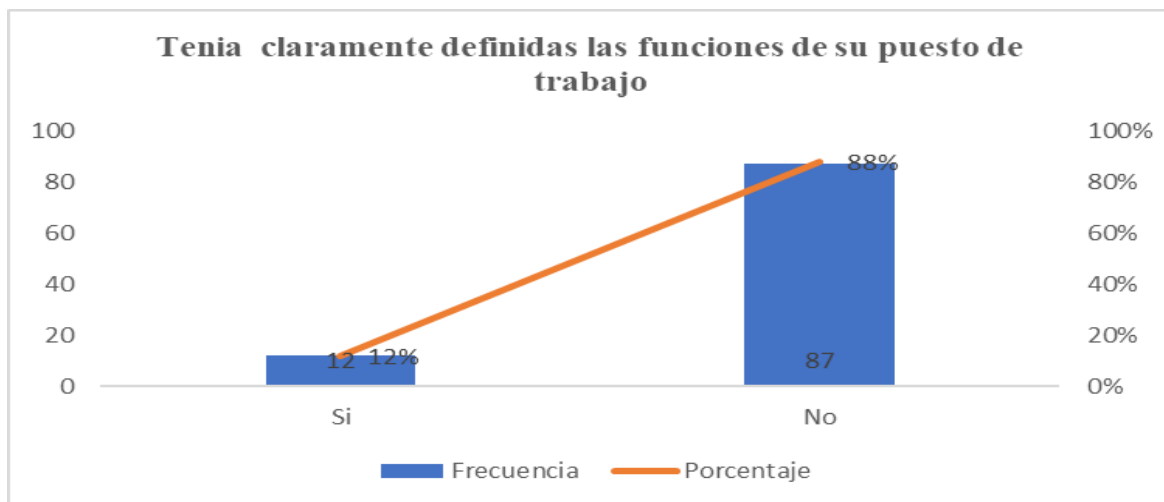


Figura 10
Las Funciones de su Puesto de Trabajo Estaban Claramente Definidas
Nota. Fuente: La encuesta

Este tema es de importancia porque de eso depende el desarrollo con entusiasmo por parte del colaborador, la mayoría (88%), reacciona diciendo que no recibieron una información clara de las funciones a realizar (tabla 4, figura 10).

Tabla 5
Relación y Comunicación Efectiva con su Jefe Inmediato

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	21	21%
Buena	54	55%
Regular	19	19%
Mala	5	5%
Total	99	100%

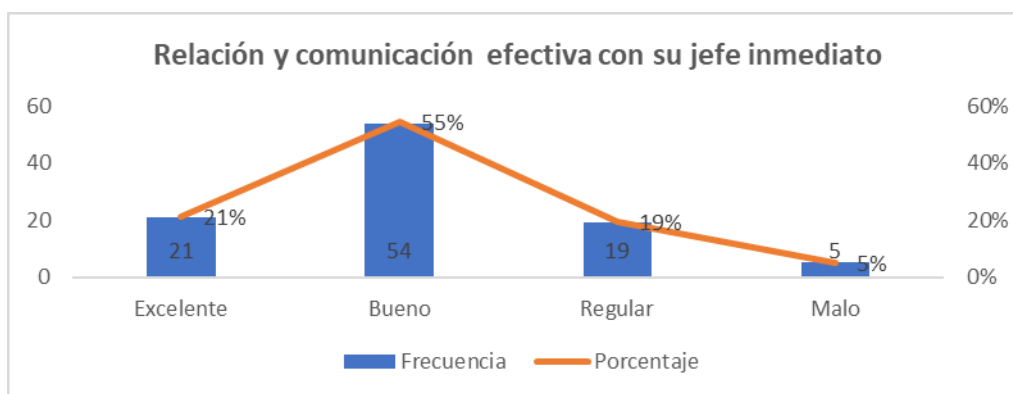


Figura 11
Relación y Comunicación Efectiva con su Jefe Inmediato
Nota. Fuente: La encuesta

Esta pregunta refleja que la mayoría tuvieron una comunicación adecuada con sus superiores, un 19% menciona una relación regular lo que no afectaba sus actividades, mientras que un 5% sintieron te tuvieron una mala relación con sus superiores que puso influir en su desarrollo dentro de la organización (tabla 5 , figura 11).

Tabla 6
Motivo de Salida de la Empresa Durante el Periodo de Prueba

DETALLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Horario	19	19%
Localización	10	10%
Motivos personales	29	29%
Remuneración	2	2%
Otra propuesta laboral	6	6%
Clima laboral	2	2%
Incumplimiento de políticas	31	31%
TOTAL	99	100%

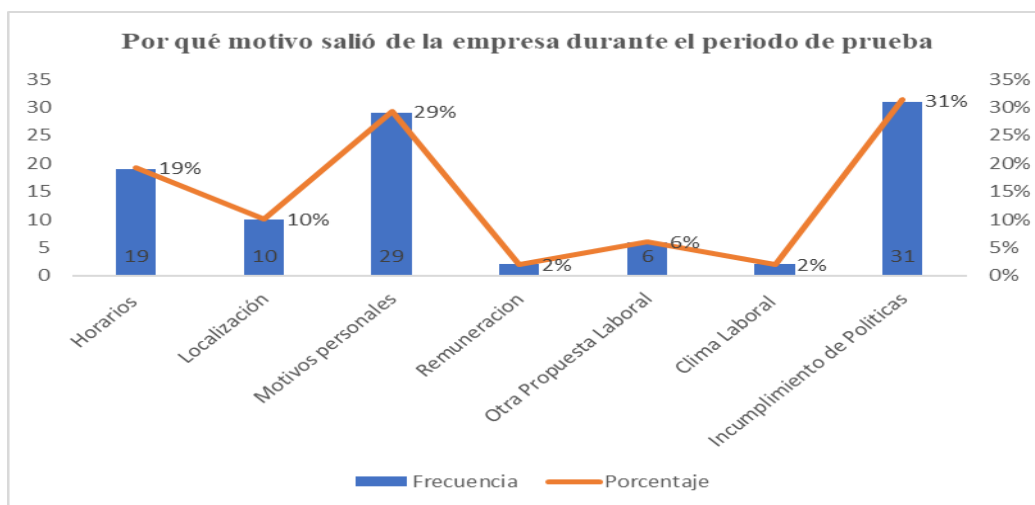


Figura 12
Motivo de Salida de la Empresa Durante el Periodo de Prueba
Nota. Fuente: La encuesta

Entre las principales causas escogidas por los entrevistados están el incumplimiento de políticas con un 31%, le siguen los motivos personales con 29% que incluye temas de estudios, familia y temas de salud, los horarios un 19% y la localización del sitio de trabajo con un 10% (tabla 6, figura 12).

Tabla 7
La empresa Motiva a los Trabajadores por el Esfuerzo Realizado

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	81%
No	19	19%
Total	99	100%

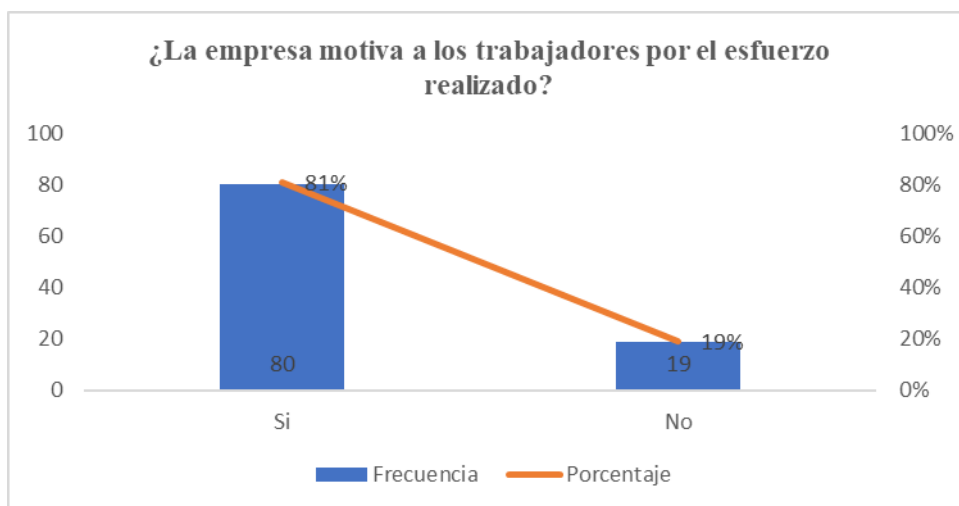


Figura 13

La empresa Motiva a los Trabajadores por el Esfuerzo Realizado

Nota. Fuente: La encuesta

La empresa motiva a los trabajadores opinan un 81% que sí y un 19% que no(tabla 7 figura 13).

Tabla 8

La Capacitación y Adiestramiento que le Ofrecieron en la Compañía era Satisfecha

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Si	76	77%
No	23	23%
Total	99	100%

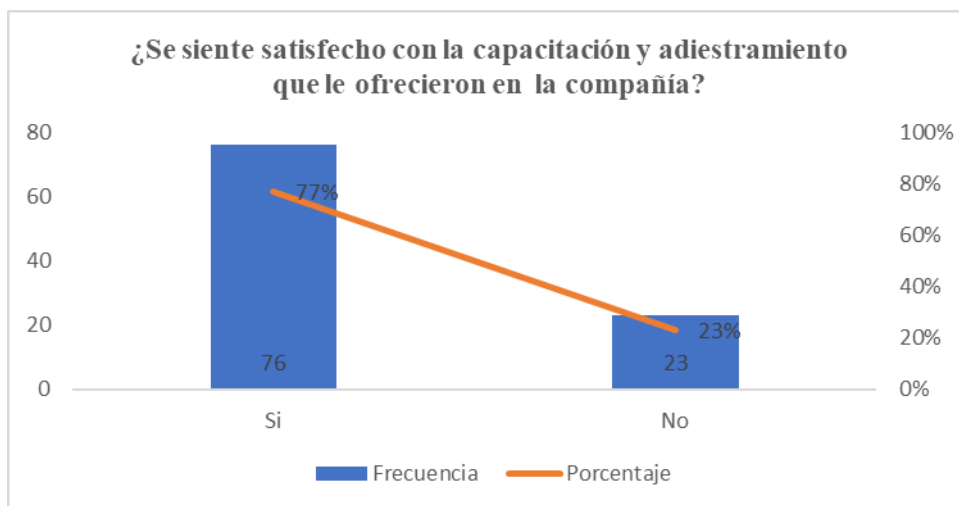


Figura 14

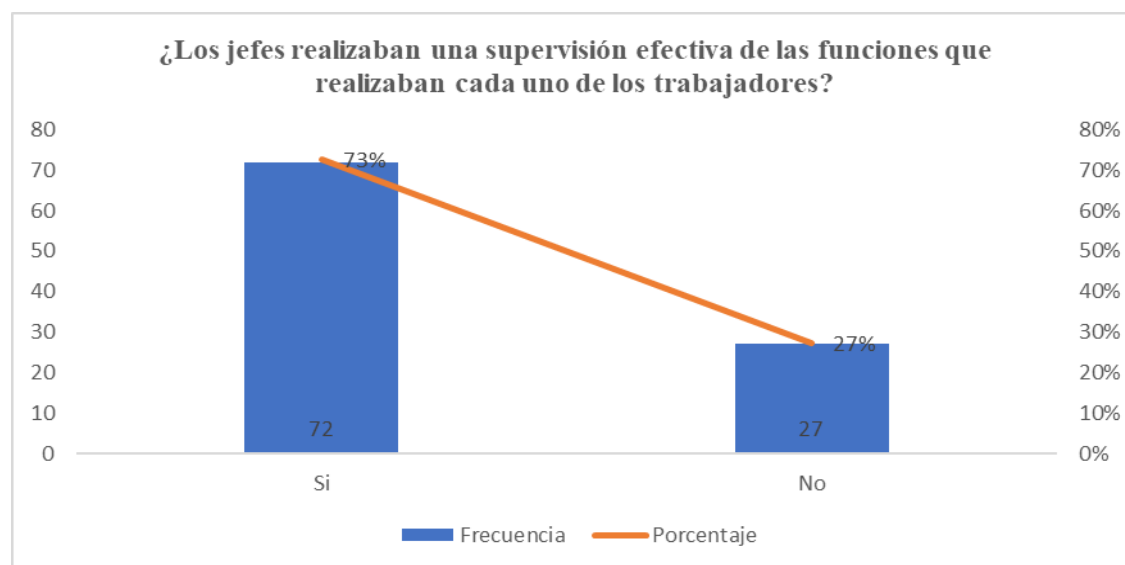
La Capacitación y Adiestramiento que le Ofrecieron en la Compañía era Satisfecha

Nota. Fuente: La encuesta

El 77% reconocieron que si recibían capacitación y conocimiento de funciones de todas las áreas. Un 23% que no (tabla 8 , figura 14)

Tabla 9**Los Jefes Realizaban una Supervisión Efectiva de las Funciones que Realizaban Cada uno de los Trabajadores**

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Si	72	73%
No	27	27%
Total	99	100%

**Figura 15****Los Jefes Realizaban una Supervisión Efectiva de las Funciones que Realizaban Cada uno de los Trabajadores****Nota.** Fuente: La encuesta

En su mayoría (73%) contestaron que su entrenador encargado estaba atento a que cumplan de forma adecuada todas sus funciones y si era necesario también poner al tanto al su superior (tabla 9, figura 15)

Tabla 10**Género**

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	45	45%
Femenino	51	52%
GLBTI	3	3%
Total	99	100%

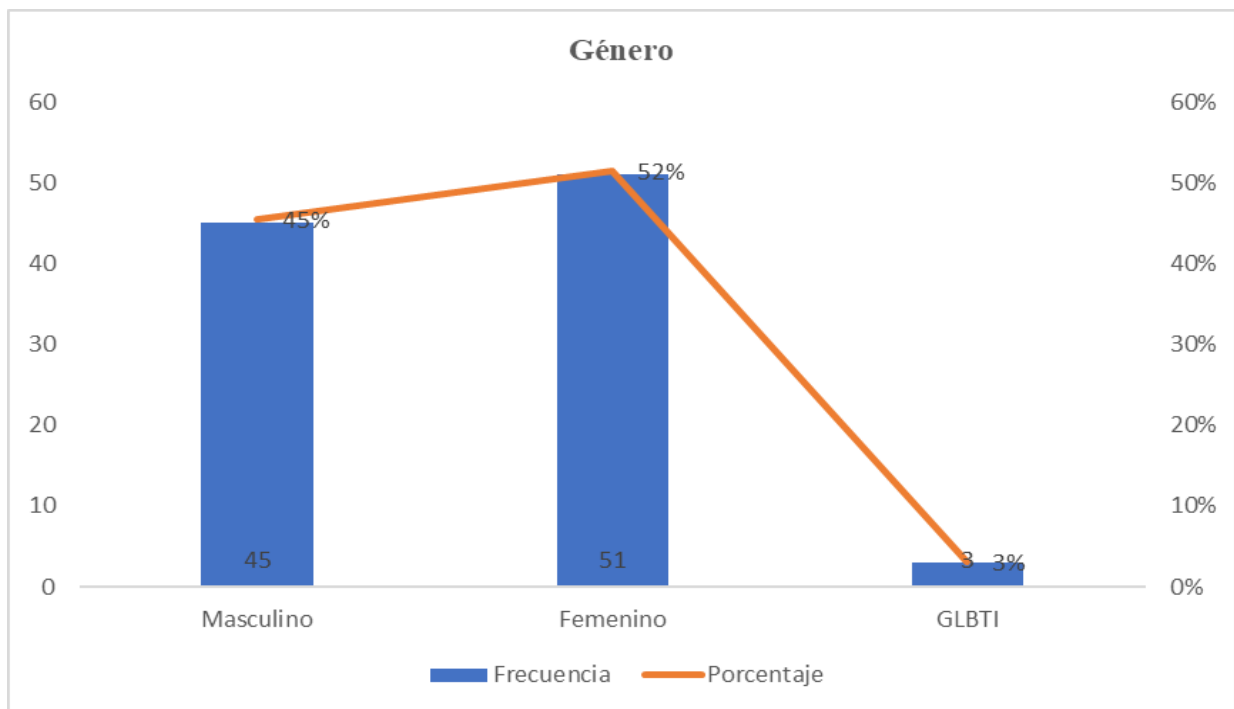


Figura 16

Género

Nota. Fuente: La encuesta

Tanto hombres como mujeres aplican para entrar a la organización, también la organización es inclusiva y no discrimina las competencias en relación con un tipo de género (tabla 10, figura 16).

Regresión Lineal

Tabla 11

1ra Corrida del Modelo .Variables Entradas/Eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Motivación, trabajadores, Comunicación, jefe, Preocupación, Directivo, Ambiente percibido, Funciones Definidas	.	Intro

Nota. Variable dependiente: Días Laborados
Todas las variables solicitadas introducidas.

Tabla 12
Coefficientes 1ra Corrida del Modelo

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	48.613	11.431		4.253	.000
Ambiente percibido					
Preocupación Directivos	-3.748	4.366	-.096	-.858	.393
Funciones Definidas	-2.677	2.790	-.096	-.959	.340
Comunicación jefe					
Motivación trabajadores	11.616	11.271	.155	1.031	.305
	10.425	3.134	.330	3.327	.001
	-11.187	10.219	-.180	-1.095	.276

Nota. a. Variable Dependiente: Días Laborados

Al analizar los coeficientes se encuentra que únicamente la variable Comunicación_Jefe tiene un valor significativo (<0,05). Adicionalmente, el R2 ajustado es muy bajo por lo que el modelo no explica la rotación del personal. Por este motivo se vuelve a correr el modelo de regresión eliminando las demás variables (tabla 11 y tabla 12).

Tabla 13
Variables Introducidas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Comunicación_Jefe ^b	.	Intro

Nota. Variable Dependiente: Días laborados

Todas las variables solicitadas introducidas.

Tabla 14
Coefficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	40.033	6.793		5.893	.000
Comunicación Jefe	9.431	3.060	.299	3.082	.003

Nota. a. Variable dependiente: Días Laborados

Se encuentra por tanto que la rotación del personal se explica de la siguiente manera bajo el modelo de regresión lineal.

$$Y = 40,033 + 9,431X$$

Donde,

Y: Días laborados

X: Nivel de comunicación con el jefe

Por lo tanto, se encuentra que el nivel de comunicación con el jefe influye en la rotación del personal. Se obtuvo R2 ajustado de 65,3% (tabla 13, tabla 14).

Discusión de resultados

En base a los resultados obtenidos posteriores al análisis de las encuestas aplicadas, podemos mencionar que se confirma la hipótesis planteada de que existe diferencia entre los factores que han hecho que una persona renuncie o sea separada durante el periodo de prueba.

Este estudio refleja que la rotación de personal durante el periodo de prueba siempre supera a la rotación general todos los años, como se puede observar en la tabla comparativa de los años 2017, 2018 y 2019 en la tabla (rotación general rotación 90 días). En el 2019 la empresa contrato a una firma externa para que realice las entrevistas de salida a las personas que se desvincularon de la organización, sin embargo, al indagar y obtener dichas encuestas se observa una deficiente recolección de los datos sin ningún análisis de parte del área encargada, lo que deja sin efecto dicha encuesta, al no constar la antigüedad del ex colaborador no sirve para sacar una conclusión acerca de la desvinculación en periodo de prueba que es el tema de estudio.

Entrevista Telefónica a 99 ex Empleados

Se realiza entrevista telefónica a 99 ex empleados que no culminaron el periodo de prueba durante el año 2019 para poder encontrar las reales causas por las cuales se desvincularon de su trabajo; entre las principales causas están:

Incumplimiento de políticas. El incumplimiento de políticas es la primera causa por la cual se dan las desvinculaciones durante el periodo de prueba, los jóvenes incumplen las políticas lo que genera la terminación del contrato por parte la empresa, en algunos casos los jóvenes debido a su nula experiencia laboral se sienten descontentos con los llamados de atención y el direccionamiento de cumplir políticas que deben seguir sin negociar, por ejemplo su presentación personal, la puntualidad, la cultura de servicio y desempeño de actividades en el restaurant.

Motivos personales. Los motivos personales son otra variable que influye en la rotación de los colaboradores durante el periodo de prueba, Generalmente es la primera experiencia laboral que experimentan y en muchas ocasiones el tema de mayor peso suelen los estudios, la problemática radica en que hay situaciones en las cuales no pueden compaginar el estudiar y trabajar y optan por renunciar por influencia de los padres, también está el tema familiar los padres no están acostumbrados a que sus hijos lleguen tarde los días de cierre y también les preocupa que sus hijos no se estén alimentado con comida de "casa" y temen que se enfermen, además de otras situaciones personales como por ejemplo la incomodidad de rotar por todas las áreas del restaurant y tener que realizar tareas que según lo expuesto en las encuestas ellos consideran que ni en su casa lo hacen.

Horarios. Lo que es un común denominador entre los empleados en periodo de prueba y los empleados de contrato indefinido, pues si el horario interfiere con los estudios o alguna actividad

importante, ellos prefieren renunciar al trabajo. También el desacuerdo de los padres en cuanto a que sus hijos tengan horarios rotativos (Tema que con anticipación se participa al aspirante), los horarios son rotativos e incluyen por lo menos un cierre en fin de semana, también en algún momento menciona cierta inequidad del gerente que arma los horarios favoreciendo a alguien.

Localización. La distancia para llegar restaurant también es una variable que está afectando a la rotación en periodo de prueba porque los jóvenes aducen que los restaurants donde los ubicaron están lejos de sus hogares, aunque la empresa cuente con servicio de expreso a domicilio de cada chico en los días que tienen cierre, sin embargo, hay chicos que salen en el pre cierre y se les complica tomar transporte público.

Otra Propuesta laboral. Una mejor propuesta laboral con su respectiva mejora salarial es otras causas por la que los chicos se desvinculan.

Clima laboral .Es otra variable que afecta la rotación porque generalmente el nuevo colaborador se enfrenta a un entorno donde todos forman parte de un equipo al cual se le exige y presiona, generalmente siendo su primera experiencia no se sienten en capacidad de adaptarse a la presión y no se encuentran a gusto con la relación comunicativa con sus superiores, razón por la que optan por salir y no terminar el periodo de prueba.

La comunicación jefe-empleado es una variable que está afectando la rotación de personal de manera significativa, conclusión que se obtuvo realizando regresión lineal.

Entrevista a Gerentes, Personal de Recursos Humanos y Empleados Activos.

Paralelo a las entrevistas a exempleados en periodo de prueba se realizaron entrevistas a empleados activos, empleados del área de Recursos Humanos y gerentes de distintos locales de la ciudad de Guayaquil para recopilar otra visión sobre las causas de la rotación del personal durante el periodo de prueba.

Incumplimiento de Políticas.

El incumplimiento de políticas, esto se relaciona con los lineamientos que deben seguir; entre ellos la presentación personal, puntualidad, seguridad de la comida (aseo), cultura de servicio y disciplina.

La Adaptabilidad.

La causa más recurrente es la falta de adaptabilidad del colaborador al entorno general de trabajo, lo que implica a la gran presión que queda expuesto debido a la naturaleza del negocio, se encuentra con actividades que no está acostumbrado a realizar y situaciones que tiene que estar dispuesto a lidiar.

Disponibilidad de Horarios.

La segunda causa es la disponibilidad de horarios; los jóvenes tienen otras actividades estudiantiles, culturales, sociales y deportivas que en ocasiones se cruzan con sus horarios de trabajo, situación que causa un descontento y optan por desvincularse del trabajo.

Falta de Seguimiento Durante el Entrenamiento.

Otra causa de la rotación durante el periodo de prueba es la falta de seguimiento durante el entrenamiento; esto se refiere al liderazgo y empatía para llevar de la mano al nuevo colaborador y desarrolle su sentido de pertenencia.

Incorrecta Selección de Personal

Una incorrecta selección de personal por necesidades operativas que involucran las ventas y la rotación misma, hacen que el proceso de selección sea constante sin que se enfoquen en escoger de forma minuciosa los mejores perfiles, situación se afecta a la operación del negocio.

Afectación Financiera de la Rotación de Empleados.

El costo de cada ingreso como lo podemos observar en la tabla No 13, incluye los siguientes elementos o costos:

Orientación (Inducción) que consiste en presentación del video institucional, la firma del contrato, carta bancaria, lectura y firma de políticas.

Los materiales: Son todos los medios físicos utilizados durante la inducción, como material impreso, elementos para las dinámicas, etc.

Break: Ese mismo día de la orientación hay un break y los aspirantes reciben un refrigerio.

Asignación de capacitación: Consiste en el entrenamiento de 28 horas, distribuidas en dos horas por día en donde recibe entrenamiento sobre las funciones a realizar, el valor por hora es de \$.3.76 y por lo general se asigna 3 colaboradores en periodo de prueba a cada entrenador. La explicación del cálculo a continuación podemos observar el cálculo y justificación del valor en la tabla antes mencionada.

El costo total de todos los ítems mencionados suma \$.130.25 por cada nuevo ingreso, valor que es asumido.

El uniforme: Todos los colaboradores que ingresan a trabajar en la organización reciben toda la indumentaria necesaria para poder realizar todas las funciones del restaurant.

El costo del ingreso es asumido totalmente por la empresa, no se lo descuenta del rol de pago a ningún colaborador. La afectación económica por dichos costos de la rotación durante del periodo de prueba en el año 2019 en la ciudad de Guayaquil es de \$.12,895.08 porque son 99 personas que se desvincularon de la organización y cada persona representa un costo de \$.130.25, valores que son irre recuperables para la empresa que es importante disminuir.

Propuesta

Análisis de la Situación Actual

En la actualidad la rotación del personal de la empresa es muy alta durante el periodo de prueba debido a muchos factores, entre los principales: Filtros inadecuados de selección, incumplimiento de políticas por desconocimiento o inadaptabilidad al entorno de trabajo y a las funciones a realizar, horarios y motivos personales. Razones por las que la organización se inmersa en un constante proceso de reclutar, seleccionar, contratar entrenar y para ello incurre en el gasto de recursos humanos y financieros, lo que impacta directamente en los resultados de la organización.

Cuando se contrata personas sin el perfil adecuado se incurre en más tiempo para el entrenamiento, pues hay resistencia a acoplarse y aprender, el colaborador no se siente comprometido y con el entusiasmo necesario para seguir y cumplir las instrucciones, esto provoca que la orden de despacho demore en salir situación que también afecta la experiencia del cliente.

La coordinadora de Recursos humanos entre sus funciones está dejando de lado el seguimiento de

las contrataciones, lo que genera a la larga que ella aumente su carga de trabajo y el departamento de recursos humanos no está recibiendo una retroalimentación para mejorar los procesos.

Justificación de la Propuesta

Esta investigación se la realizada con el fin de contribuir al equilibrio de la relación entre los empleados y la organización, determinar las causas que causan la rotación del personal de menos o igual de 90 días para reducir esta condición, Con la información obtenida y el correspondiente análisis de las variables que influyen en la rotación del personal sin que este culmine su periodo de prueba en muchos casos, Se propone un circuito para que sirva de ayuda como un instrumento para disminuir la rotación del personal durante el periodo de prueba.

Descripción de la Propuesta.

Reforzar los filtros de selección de perfiles, utilizando las bondades tecnológicas y no sólo con el tradicional CV vía email sino también solicitar al aspirante un CV video de su presentación para poder tener una impresión más clara acerca del aspirante, su personalidad y desenvolvimiento, distinto a leer un curriculum y observar una foto, lo que suele impedir muchas veces la oportunidad de que el aspirante se exprese y presente incluso manifieste la expectativa que tiene acerca del trabajo en la organización, de esta manera se podrá filtrar los mejores talentos con cultura y actitud de servicio.

Mediante redes sociales anunciar a los aspirantes para que se animen a enviar un CV video, donde ellos se presenten y digan porque quieren pertenecer a la organización. Esta sería una fase muy importante para escoger los potenciales aspirantes y analizar su desenvolvimiento en cuanto a actitud, competencias y apreciar ciertos rasgos de su personalidad.

Una vez ingresen los videos de presentación se elegirán los perfiles adecuados enviándoles por interno una encuesta de cultura de servicio, los que pasan también este filtro serán llamados a hacer la prueba el Assesment Center.(Prueba de competencias como trabajo de equipo, liderazgo, soluciones de conflictos), en esta fase ya participaran los chicos que pasaron por la previa selección on line, haciendo mucho más efectivo este ciclo de selección de personal, pues se evitó llamar a perfiles inadecuados. Asimismo, en esta fase se filtrará los mejores prospectos y se les notificara por medio de un correo y llamada telefónica para pautar una próxima visita al restaurant que le toca hacer la prueba por la localización de su domicilio y el requerimiento de los restaurantes de la ciudad, mientras tanto los datos de los aspirantes alimentaran una base de datos para próximas contrataciones.

Este proceso implica una entrevista personal con el gerente del restaurant que se le asigne al aspirante acorde a la localización domiciliaria, a su vez el gerente será quien cierre el circuito de selección aprobando o desaprobando el perfil enviado por la coordinadora de Recursos Humanos porque el Gerente del restaurante es quien va a trabajar directamente con el colaborador y de ello depende el rendimiento en conjunto del restaurant y equipo de trabajo.

Cabe recalcar que el constante proceso selección de empleados ayuda a tener una base de datos de aspirantes que son derivados a los distintos restaurantes de la ciudad acorde a su ubicación y requerimientos, de modo que un aspirante del sur de Guayaquil no será enviado al norte de Guayaquil.

Hacer seguimiento durante el entrenamiento a los nuevos colaboradores y aclarar sus dudas y canalizar sus requerimientos de cambios de horario o localización de su lugar de trabajo, es claro que en la actualidad la coordinación de recursos humanos está siendo pasiva en cuanto al

seguimiento del recurso humano que ingresa a trabajar en el periodo de prueba y está descuidando hacer una retroalimentación de parte de equipo gerencial y los nuevos colaboradores y por tal razón es importante incluir estas actividades entre sus competencias y objetivos a cumplir.

La coordinadora de recursos humanos realizará un calendario de visitas a restaurantes para evaluar el cumplimiento de entrenamiento, conversando con el gerente y el entrenador para recibir el feedback del colaborador, esta visita se realizará cada 15 días,

En misma visita realizara entrevista con los nuevos ingresos para relevar algún tema puntual sobre cumplimiento de horario de trabajo, horarios de almuerzo, días libres y como percibe el trabajo en equipo.

Socializar el calendario de visitas a los colaboradores, la coordinadora de recursos humanos enviara la información a los distintos grupos de chats de los restaurantes que tiene a cargo en la ciudad para socializar las visitas y asimismo algún requerimiento en especial.

Socializar de forma muy clara las funciones va a realizar el aspirante, el día de prueba en restaurante también poner a prueba al aspirante en la cocina por lo menos 2 horas para que palpe la presión que hay el manejo de los tiempos de la comida, así como también los beneficios y oportunidades de escalar posiciones y ascender de acuerdo con su desempeño y logros. Para lograr estos cometidos planteamos las siguientes acciones:

El tiempo de la prueba en el Restaurante deben ser 2 horas y no 45 minutos solo en el lobby como es actualmente; el aspirante debe pasar por limpieza de baños y cocina principalmente, de manera que sientan la presión y clima del negocio de comida rápida. Pues las políticas de trabajo en el restaurant son que el colaborador rote por todas las áreas, debe desenvolverse tanto en la caja como en cocina y saber también de las medidas sanitarias del local y que incluyan las mismas.

Calendario mensual de funciones con sus respectivas tareas y tiempos, de manera que están al tanto de las actividades que tienen que realizar. Conversatorio al mes de los chicos nuevos con el todo el equipo gerencial para que compartan sus experiencias de cómo fue su crecimiento, sus aprendizajes, experiencias, entrenamientos, premios ganados, viajes al exterior, bonos ganados por cumplimiento de objetivos, nuevos salarios, etc.

Mejorar el proceso de socialización de las políticas que deben cumplir los nuevos colaboradores, pues en la actualidad se observa que es muy poco el tiempo utilizado para la presentación y socialización de las políticas de la organización, razón por la que hay una considerable incidencia en el incumplimiento de políticas por parte los nuevos colaboradores.

Los mecanismos para mejorar el proceso de socialización de políticas son las siguientes:

El día de la inducción, los nuevos colaboradores completaran un tour virtual de todas las políticas con ejemplos reales, prácticos y sencillos y en cada una de ellas, completaran una evaluación final para contrastar lo aprendido.

Los colaboradores que incurran en amonestaciones dependiendo de cada política, deberá realizar el tour virtual de políticas y aprobar la evaluación. En caso de no conseguir la nota mínima, se reforzarán las falencias en los incumplimientos y deberá volver a realizar la evaluación.

Solicitar al proveedor externo un reporte mensual con información segregada con nombres, antigüedad, género, restaurante y motivo de salida. La encuesta de salida debe ser requisito para

finiquitar circuito de salida porque se observó que solo es una recolección de datos que no refleja una idea clara de la situación porque no toma datos de periodos de antigüedad de los empleados desvinculados, además que el departamento de recursos humanos no está recibiendo un informe de dichas encuestas de salida; por ende no se ha hecho un seguimiento a los recurrentes descontentos de los empleados, no pudiendo hacer uso de estos datos para esta investigación, pues no se pudo saber quiénes eran los empleados desvinculados durante el periodo de prueba y quienes eran los empleados de contrato fijo que desvincularon también. Es importante que la encuesta de salida refleje la situación real de la salida de los empleados y que sirva para evaluar según la antigüedad las razones de su desvinculación.

Se propone las siguientes acciones:

- Que el proveedor externo mejore su gestión emitiendo un informe al Gerente y Coordinadora de Recursos Humanos en tiempo y forma sobre casos graves de acosos, irrespeto a religión, discriminación, etc.
- Reporte consolidado de salidas con antigüedad menor a 90 días con su motivo de salida y se pueda filtrar por Restaurante, Ciudad, sexo.
- Reporte consolidado de salidas con antigüedad mayor a 90 días con su motivo de salida y se pueda filtrar por Restaurante, Ciudad, sexo.

El departamento de Recursos de Recursos humanos tiene que alinear entre los objetivos de Coordinación de Recursos humanos y el equipo gerencial, el seguimiento del entrenamiento de las nuevas contrataciones durante el periodo de prueba porque en la actualidad se lo adjudican solo a la coordinación de recursos humanos, cuando el día a día de la relación más cercana la tienen los gerentes, sin embargo entre sus objetivos no les evalúan la rotación del personal sino solo por:

- 1.-La rentabilidad (Mano de obra, productividad, controlables y el Arcopco cash margine),
- 2.-Volumen (ventas y visitas de clientes) y
- 3.- La cultura de servicio (Encuesta de satisfacción al cliente).

Todos los años los empleados administrativos y a los equipos gerenciales son medidos con relación a objetivos, de manera que cada área tiene hace una planificación para evaluar el cumplimiento de dichos objetivos.

Incluir en la revisión anual de los objetivos del equipo gerencial y de la coordinadora de recursos humanos el seguimiento de los nuevos ingresos, la rotación del personal, así como un informe de novedades mensual. Pues en la actualidad solo se hace cargo de ello la coordinadora de recursos humanos quien no comparte el día a día con los nuevos colaboradores, y por lo regular es el gerente quien decide separar el colaborador por no llenar sus expectativas y le es fácil pedir reponga esa baja a la coordinadora de Recursos humanos. Situación recurrente porque al equipo gerencial no tiene entre sus objetivos controlar la rotación de personal.

A continuación, un resumen de la propuesta.

Propuestas	Descripción de propuesta
1. Reforzar los filtros de selección de perfiles, no sólo con el tradicional CV vía email sino también solicitar al aspirante un CV video.	➤ Mediante redes sociales anunciar a los aspirantes que envíen un CV video, con una selección previa por interno se enviara una encuesta de cultura de servicio, luego se presentaran con el gerente del restaurant.
2. Hacer seguimiento durante el entrenamiento a los nuevos colaboradores y aclarar sus dudas y canalizar sus requerimientos.	➤ La coordinadora de recursos humanos socializará un calendario de visitas a restaurantes para evaluar el cumplimiento del entrenamiento y requerimiento de las partes.
3. Socializar de forma muy clara las funciones va a realizar el aspirante.	<p>➤ El tiempo de la prueba en el Restaurante deben ser 2 horas y no 45 minutos solo en el lobby, el aspirante debe rotar por todas las áreas.</p> <p>➤ Calendario mensual de funciones con sus respectivas tareas y tiempos</p> <p>➤ Conversatorio al mes de los chicos nuevos con el todo el equipo gerencial para que compartan sus experiencias y metas alcanzadas.</p>
4. Mejorar el proceso de socialización de las políticas que deben cumplir los nuevos colaboradores.	➤ El día de la inducción, los nuevos colaboradores completaran un tour virtual de todas las políticas con ejemplos reales, prácticos y sencillos y en cada una de ellas, completaran una evaluación final para contrastar lo aprendido.
5. Solicitar al proveedor externo mejore los reportes de las encuestas de salida.	<p>➤ El proveedor externo mejore su gestión emitiendo un informe al Gerente y Coordinadora de Recursos Humanos en tiempo y forma sobre casos graves de acosos, irrespeto a religión, discriminación, etc.</p> <p>➤ Reporte consolidado de salidas con antigüedad menor a 90 días con su motivo de salida y se pueda filtrar por Restaurante, Ciudad, sexo.</p>
6. El departamento de Recursos de Recursos humanos debe incluir en los objetivos anuales controlar la rotación del personal.	➤ Medir los objetivos de la coordinadora de recursos humanos y del equipo gerencial también en base a la rotación del personal.

Figura 17
Propuesta

Conclusión Y Recomendaciones

Existe falta de seguimiento integral al entrenamiento de los nuevos colaboradores por parte del equipo gerencial y coordinadora de recursos humanos. Se observa que un número considerable de colaboradores incumplen las políticas de la organización, en algunos casos por inadaptabilidad al entorno y funciones a realizar lo que conlleva a una terminación de contrato por parte de la empresa. En actualidad hay un proveedor externo que realiza las encuestas de salida, cuyos resultados no existen pues solo muestran un conjunto de datos sin profundidad.

Hacer un seguimiento integral de los nuevos colaboradores para poder dar atención a su requerimientos y dudas, así como también darles una pauta para que ellos puedan combinar sus actividades sean estas los estudios, deportes o alguna actividad extra y no sean estas las causas por la que tengan que desvincularse del trabajo.

Mejorar los filtros de selección para así contratar los perfiles adecuados para giro del negocio. Socializar y enfatizar en la importancia de las políticas a los nuevos colaboradores, especificando el contenido de cada una de ellas siendo claros que la recurrencia de incumplimiento de ellas ocasionara la terminación del contrato.

Instruir al proveedor externo encargado de las encuestas de salida sobre los datos que necesita para mejorar los reportes que incluyan: Antigüedad, motivo de salida, ciudad, lugar de trabajo, género, etc. Para que sea un instrumento para tomar decisiones. De ser necesario contratar otro proveedor.

Bibliografía

- Carrasquillo, L. (2018). *Qué es una microempresa*. Puerto Rico: Consultores Comunitarios.
- Cesde. (2017). *Las mipymes son el futuro de la economía ecuatoriana*. Ecuador: Corporacion Ecuatoriana de Servicio de Gestion Empresarial.
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos (Sexta Edición ed.)*. Mexico: : Pearson.
- Díaz, & Arreguín. (2018). *La microempresa en el desarrollo regional en México*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- E., C. (2019). *Gestión administrativa contable*. Universidad para la Cooperacion Internacional.
- García, T. (2016). *La Universidad y Su compromiso con las PYMES*. Perú: Industrial v.4 No 2.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptistas, P. (2015). *Metodología de la investigación. 6ta edición*. México: :: Publicaciones de McGraw-Hill.
- Herrera, E. (2018). *Investigación sobre redes sociales y emprendimiento: revisión de la literatura y agenda futura*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- INEC. (2019). *Población Económicamente Activa (PEA)*. Republica del Ecuador: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Jimenez, F. G. (2018). *Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral*.
- Ministerio de Industria, M. (2019). *Emprendedorismo*. Argentina: Ministerio de Industria.
- Palaci, F. (2018). *Psicología de la Organización*. Madrid, España:: Pearson Prentice Hall.
- Razeto, L. (2018). *LA MICROEMPRESA FAMILIAR*. España: Teoria Economica Comprensiva. Economia Solidaria y Desarrollo Sostenible.
- Reyes, A. (2017). *Administración de personal*. México: Editorial Limusa. . Recuperado el 10 de 07 de 2018

- Robbins, S. & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. . México: Pearson, Edición 16.
- Ulrich, D., Losey, M., & Lake, G. (2016). *El futuro de la Dirección de Recursos Humanos, Gestión*. . Barcelona.
- Vinueza, L. (2017). *Análisis de nuevos mercados para la creación de microempresas en el país*. Ecuador: Universidad Politecnica Salesiana.
- Vinueza, L. (2018). *Análisis de nuevos mercados para la creación de microempresas en el país*. . Ecuador: : Universidad Politecnica Salesiana.



3. Mejora del Proceso de Inventario de Producción en una Empacadora de Camarón de la Ciudad de Guayaquil

Mg Esther Alison Vera Engracia

Universidad Del Pacífico

Msc. Ingrid Soto

Universidad Del Pacífico

Resumen Ejecutivo

La derivación del control interno es la falta de medidas y reglas que permitan a la empresa evaluar el potencial de sus operaciones y actividades diarias, estas medidas y reglas pueden ser descubiertas de manera oportuna, y esto no obstaculiza la realización de las metas y la realización de los objetivos. Puede prevenir y proteger sus recursos materiales y financieros aplicando métodos para prevenir fraudes y errores en el menor tiempo posible. La mayoría de los problemas de las empresas modernas corresponden al inventario que dan los indicadores de liquidez y rentabilidad, por lo que se analizará la empacadora SHRIMP FOODS CA porque en 2016, por falta de control y políticas contables, la empacadora no presentó indicadores favorables. El método utilizado en la investigación es descriptivo y cuantitativo. Se utiliza tecnología de entrevista. La observación del proceso muestra que no hay productos disponibles para satisfacer a los clientes, no hay inventario de productos disponibles, lo que reduce en gran medida los pedidos, comenzando a pesar de la falta de transparencia y liquidez. Pero los clientes y empleados aún están insatisfechos; la falta de control de inventario afecta la producción de SHRIMP FOODS CA.

Palabras Claves: Control, Empacadora, Inventario, Producción

Abstract

The derivation of internal control is the lack of measures and rules that allow the company to evaluate the potential of its daily operations and activities, these measures and rules can be discovered in a timely manner, and this does not hinder the achievement of goals and realization. of the objectives. You can prevent and protect your material and financial resources by applying methods to prevent fraud and errors in the shortest possible time. Most of the problems of modern companies correspond to the inventory given by the liquidity and profitability indicators, so the SHRIMP FOODS CA packer will be analyzed because in 2016, due to lack of control and accounting policies, the packer did not present favorable indicators. The method used in the research is descriptive and quantitative. Interview technology is used. Observation of the process shows that there are no products available to satisfy customers, there is no inventory of products available, greatly reducing orders, starting despite the lack of transparency and liquidity. But customers and employees are still dissatisfied; the lack of inventory control affects the production of SHRIMP FOODS CA.

Keywords: Control, Packaging, Inventory, Production

Introducción

Mantener un control interno sistemático actualmente en las empresas es muy primordial, motivo por el que se han implementado crecimiento para el abastecimiento en el mercado, es muy importante la incorporación de un sistema donde se controle los procedimientos para guardar, verificar, salvaguardar, organizar y proteger las actividades de cada operación.

Nuestro país el Ecuador se encuentra en la búsqueda de establecer un camarón de calidad y mientras más orgánico mejor es decir sin ningún tratamiento posible. La baja densidad del sistema ecuatoriano camaronero contrasta con el resto mundo, la cantidad sembrada de camarones es mínima en la piscina por esto es diferente a la siembra de países asiáticos donde se menciona hasta 150 larvas por piscina. El crecimiento anual camaronero en nuestro país el Ecuador se encuentra entre 12% y el 15%. (Cámara Nacional de Acuacultura, 2020).

A mediados del año 2019 se estima unos ingresos de 741,9 millones de dólar equivalente al 9%, cuando estaba en 680,5 millones de dólar según la revista. (EKOS, 2019). Comparativamente a mediados del 2020 se situó en 121 toneladas siendo 15% más al 2019, dado por el bajo costo unitario de la tonelada derivada a nivel internacional. (Cámara Nacional de Acuacultura, 2020).

La presente desea plantear la importancia de mantener un control interno y su utilidad para verificar y comprobar información real para desarrollar eficientemente las actividades. Cumplir los objetivos empresariales es la finalidad del control interno en un tiempo estipulado para disminuir riesgos.

Contar con control interno sistemático va más allá de las certificaciones es contar con un control organizacional para ser diferentes y obtener resultados visibles. Examinar cada proceso con la finalidad de análisis de resultados e implementarlos y realizarlos en todas las áreas

Las micro y pequeñas empresas son absorbidas para incrementar mercados, eliminando la competencia y apostar por no haber fronteras donde se comercialice. Resultados medibles entregan los administradores a los dueños de las empresas, el personal debe estar capacitado para llegar al éxito empresarial, deben tener conocimiento de todas las reformas y actualizaciones dadas por entes gubernamentales para evitar errores entregando toda la información relativa y necesaria a las entidades de control pues toda actividad debe estar controlada.

Por haber déficit de producción en el continente asiático causado por la mortandad temprana del camarón el sector camaronero ecuatoriano ha tenido un incremento de lo que va el 2019. La revista Ekos menciona que la exportación del camarón subió el 2019 a USD 3.234 millones, representando un 15% de las exportaciones nacionales de nuestro país, las ventas petroleras fueron un 36,3%, el banano fue 14,8% totales exportadas en el Ecuador, siendo el camarón representante del 1,1% del PIB de crecimiento promedio del 13,6% en los últimos 10 años, ha sido de los pocos sectores que evolucionaron pese a la recesión de 2017 (con una tasa de 8,2%). (EKOS, 2019).

Antecedentes

SHRIMP FOODS C.A., es reconocida en el mercado mundial como un proveedor de camarón procesado de alta calidad digno de confianza, situándonos entre las principales camaroneras abastecedoras de camarón a nivel mundial. En el año 1982 se inició actividades en las afueras de la ciudad de Guayaquil al procesamiento y exportación de langostino. Actualmente se controla 8.000 hectáreas de piscinas de engorde y pre-cría de camarón que aseguran el 70% de la materia prima que procesa. Cuenta con una planta procesadora con capacidad para 100 toneladas diarias y exporta un total de 16,000 toneladas anuales (SHRIMP FOODS C.A, 2020).

En 1932, SHRIMP FOODS C.A inicia sus actividades en las islas Galápagos, para dedicarse a la captura y exportación de atún y langosta. En 1982, la operación se traslada a su actual ubicación en las orillas

del río Guayas en las afueras de Guayaquil/Ecuador para dedicarse exclusivamente al proceso y exportación de camarón de acuicultura. En la actualidad, SHRIMP FOODS C.A controla 9.000 hectáreas de piscinas de engorde y pre-cría que le aseguran el 75% de la materia prima que procesa.

SHRIMP FOODS C.A cuenta con un área total de 150.000 m² y una planta procesadora, con una extensión de 36.300 m² y capacidad para procesar 125 toneladas diarias. En el 2016 SHRIMP FOODS C.A. procesó y exportó un total de 27.000 toneladas, con una calidad que le ha permitido convertirse en uno de los principales exportadores del Ecuador y en un productor confiable y constante de los mercados de otros países como son el europeo, el asiático y el norteamericano.

Cuenta con certificaciones internacionales tales como BAP, ASC, HACCP, BPM que son parte integral de todo el proceso de producción y permite garantizar alta calidad e inocuidad a los clientes. El éxito es contar con un equipo humano de sobre 1400 personas capacitadas y debidamente entrenadas para que sus funciones sean realizadas de acuerdo con las técnicas y procedimientos delineados.

Planteamiento del Problema

Cada producción lo monitorean desde su inicio en el proceso de cosecha o pesca hasta finalizar el empaque de este, para este control crean una plantilla de control de proceso que van verificando y revisando cada cierto tiempo exigiendo a todos los sectores del proceso la calidad estipulada por el cliente al que va a dirigido el empaque. Revisando este proceso trata de determinar por qué la falla de control de inventario del sistema de producción que afecta el proceso de empaque en una línea de producto, en cuanto se perjudica al proveedor y como se puede mejorar por medio del control aprovechando la sistematización de inventario de la producción de la empacadora.

La falta de control en cada línea de proceso de empaque genera costos que en pequeñas proporciones según la calidad y cantidad procesada mantiene una alta rotación de inventario y su valor generando en exceso denota una sobreproducción en donde pierde la empresa porque no se está empacando según los parámetros establecidos y requeridos por la camaronera que al inventariar la producción presenta un exceso de inventario en el empaque o línea del producto empacado y disponibilidad inmediata de cada lote o producto llevando a directamente a un empaque del producto.

La empacadora en mención presenta un déficit de control en el proceso durante el empaque no verificando el antes, durante y el termino del proceso de cada proveedor la cantidad empacada y lo que se deriva a pesar, la falta de control de inventario diario con su respectiva trazabilidad de proceso por empaque del producto y sus pesos establecidos.

Determinar ventajas y desventajas de llevar un control durante el empaque de un proveedor hasta finalizar el mismo y como la producción del lote se puede mejorar desde el inicio del proceso incluyendo los pesos requeridos y esperados para ventas y su respectivo inventario diario por producto empacado hasta llegar al stock solicitado por el cliente.

Formulación del Problema

¿Cómo mejorar el proceso de inventario de producción en una empacadora de camarón?

Sistematización del Problema

¿Determinar cuáles son las principales debilidades que muestra el proceso de producción de SHRIMP FOODS C.A. al momento de implementar el control interno?

¿Cuáles son los controles utilizados por la administración para supervisar y analizar el proceso productivo?

¿Qué tan razonables son los métodos que ha aplicado la empacadora de camarón SHRIMP FOODS C.A. para determinar los costos de producción?

¿Cuáles son los requerimientos que deben verificarse en los documentos para que sean deducibles de gastos y costos?

¿Cómo debe ser aplicada la NIC 2 inventarios en una empresa camaronera?

¿Qué políticas deben ser implementadas en una empresa que se dedica a la producción de camaronera?

Delimitación

ÁREA: Ambiental, Producción, finanzas.

CAMPO: Productivo.

UBICACIÓN: Vía Duran tambo fueras de la ciudad de Guayaquil.

Objetivos

Objetivo General

Analizar y reducir el desperdicio ocasionado en el proceso del material de empaque en la empacadora optimizando sus recursos.

Objetivos Específicos

OE.1. Determinar la sistematización de la línea de producción.

OE.2. Crear formatos sistematizados para cada línea en el área productiva.

OE.3. Dar inducción de la plataforma tecnológica para su uso óptimo, así reducir desperdicios

Variables de la Investigación

Variable Independiente:

El análisis de control de producción de material de empaque

Variable Dependiente:

Porcentaje de los desperdicios del material de empaque.

Justificación

Al obtener resultados por la aplicación del sistema de control respecto a la producción de la empacadora de camarones SHRIMP FOODS C.A; se percataron de los impedimentos que no permitían incrementar el rendimiento de los procesos que con estos análisis programaron acciones de mejora.

Por medio de las entrevistas a los jefes de planta de la empacadora SHRIMP FOODS C.A. se conoció el procesamiento de aproximadamente 400.000 libras de camarón al día que se planifican para la exportación, cumpliendo la entrega del producto con calidad en el tiempo estipulado.

Expresan el aprovechamiento del 75% de materia prima y la diferencia correspondía al 25% de desperdicio en el proceso productivo. Se propone como mejora la implementación de un manual para el control interno para aplicarse en el proceso y mejorar de manera eficaz al área productiva.

Con esta implementación disminuirá debilidades y abra buena gestión, buena producción y optimización de recursos, mayores beneficios, controles internos con mejores rendimientos, incremento de inventario reducción de gastos e incrementará la rentabilidad.

Se evaluará los rendimientos, el control y la disminución de costos.

Marco Teórico

Fundamentación Teórica - Epistemológica

Estado del Arte

Para la aplicación de estudio se estima que el modelo de costo y la incidencia a valorarse debe traer un estudio del análisis empresarial, en el 2018 del segundo semestre de la empresa Lady Rose nos menciona, Martínez.

Se observó en el estudio mencionado por Martínez que la empresa analizada tuvo ausencia de sistemas de costo en los productos elaborados y que con la falta o ausencia de información no había descripción de procesos donde determinaban las funciones o procedimientos de control y que su valoración se realizaba empíricamente los costos no sabiendo el valor final o neto determinando el costo unitario de venta por medio de los inventarios.

El escaso control interno que poseen las empresas genera inconvenientes esto puede darse por el tamaño de la empresa generando en el proceso inconformidades con el incremento del inventario por este motivo es indispensable un control interno digital que corrobore lo físico manteniendo claridad en lo inventariado y mejora en el tiempo.

El incremento de producción de camarón en los últimos años es 90.6% según lo descrito en el banco Central Europeo producto en ascenso de ventas y exportación siendo el lugar 26 de la lista de ventas extranjeras no vinculadas a recursos petroleros. (EKOS, 2019).

El empaque es muy importante ya que existen clientes muy exigentes en calidad, variedad, y frescura más aun al mercado final ya que se cumple todos los requerimientos del país destino llevando la especificación requerida del país y del cliente.

Control Interno

El control interno permite regular las actividades en toda organización visualizando y analizando es una herramienta que permite identificar debilidades o mejoras en tiempo real evitando malversaciones.

El sistema estructural y teórico del control interno debe ir ligado a las actividades de la producción y todas sus actividades operativas. (ISOTools excellence, 2019) El sistema de control interno se encarga de:

Inspeccionar y analizar estado de la empresa.

Análisis de gestión empresarial normadas y su cumplimiento.

Información de procesos deben ser facilitados para mejora.

Entono laboral mejorado.

El control interno debe equilibrar las funciones de la organización para gestionar funciones de manera precisa, clara y con orden.

En otras palabras, debe ser fundamental la planificación, administración e implementación del control interno para avanzar a las siguientes etapas del proceso:

Planificación: Es analizar y revisar la situación como se encuentra la empresa, para identificar oportunidades que hay en las diferentes áreas y comprobar resultados. Paso muy importante en la planificación.

Ejecución: accionar la planificación elaborada en el reporte.

Evaluación: analizar los resultados generados posterior a la ejecución de la propuesta.

(ISOTools excellence, 2019)

Cada acción realizada dentro de la empacadora debe contar con un sistema de control interno que permita visualizar y controlar cada área de proceso y de la organización.

Objetivo del Control Interno

En este proceso de control se debe identificar y monitorear en que sector se encuentran las debilidades, para esto se debe recopilar información necesaria para analizar e investigar los malos manejos encontrados en el proceso y prevenir de esta manera errores, fraudes y controlar y mejorar el desempeño del proceso manteniendo el cumplimiento de los beneficios empresariales.

Limitaciones del Control Interno

Los límites se presentan cuando no hay un criterio profesional que ejecute el cumplimiento de los objetivos manteniendo un control efectivo, aunque pueda haber inconvenientes durante la ejecución de los procesos

Entre las limitaciones encontramos que la directiva puede guiar y controlar al personal según las capacidades adquiridas.

También observamos que una de las limitaciones es la rotación del personal por abandono de trabajo al no adaptarse a los horarios y reglamentos internos, o no recibir los beneficios laborales o la relación entre colaboradores, etc.

El exceso de poder o autoridad debe controlarse para que se cumplan los objetivos en cada departamento.

☒ Errores puede ocurrir por la falta de conocimiento o información por no haber personal capacitado para la actividad a realizar de manera eficientemente.

COSO

Estudio de información para identificar acciones que puedan afectar el normal funcionamiento de un proceso y mitigar los riesgos.

Componentes de Control Interno

El Control Interno está conformado por cinco componentes de los cuales son esenciales para lograr el control de manera más eficiente de la organización.

Observemos los componentes 5 que hay en el Control Interno de COSO I:

Ambiente Interno (de Control)

En este punto se trata de conocer que riesgos se pueden encontrar en el desarrollo de las actividades de cada colaborador para generar disciplina estructural (Toscana Borja, M., & Salas Jijon, S., 2018)

En el ambiente interno se encuentra la gestión de riesgos es decir supervisión de la dirección y la responsabilidad hacia los trabajadores.

Evaluación de Riesgos

Corresponde al análisis macro del impacto que se tendrá por la realización de los objetivos y las perspectivas que se desean alcanzar siendo positivos o negativos, estos deberán analizarse para saber cuan inherente o residual pueden ser para la organización.

Actividades de Control

Actividades que deben ser ejecutadas por administradores siendo monitoreadas verificadas, revisadas aprobadas y autorizadas según los procedimientos todas con la finalidad de ser monitoreadas según la actividad a desarrollar.

Información y Comunicación

Toda información debe identificarse en el momento preciso, la información interna o externa se debe de gestionar para la toma de decisiones enfocada y direccionada hacia los objetivos de la empresa.

La comunicación debe distribuirse hacia todas las direcciones debiendo ser de manera clara y precisa desde la alta dirección recibiendo toda la información requerida, así como a terceros sean clientes, proveedores, u otros.

Monitoreo (Supervisión)

Es el control de los componentes a largo tiempo cada actividad de supervisa y se evalúa constantemente pues la deficiencia de la gestión de riesgo va escalando llevando la información a la alta dirección y al consejo administrativo. El sistema de control interno nos permite identificar que no es lineal porque se influyen uno hacia otro cada uno de sus componentes.

Riesgos del Control Interno

Según (Mantilla Blanco, S., 2017) “Los riesgos prevén la eventualidad de ocurrencia de imprevistos, es decir la incertidumbre de ocurrir algún daño . Nos muestra la realizada o futuro que puede ser aleatoria de parte del personal no siendo identificados en el momento oportuno no logrando los objetivos

Riesgo Inherente Según (Mantilla Blanco, S., 2017) “Indecisión propia del trabajo realizado, con la posibilidad de cometimiento de errores que pueden afectar al saldo de una cuenta o transacción” . Es decir error material que no puede ser evitado por la ausencia de control.

Riesgo de Control

Según (Toscana Borja, M., & Salas Jijon, S., 2018) “Riesgo que no puede ser identificado a tiempo . Riesgo ocasionado por error material no puede ser evitado y no puede ser detectado eficazmente

Riesgo de Detección

Riesgo ocasionado en la evaluación de la producción y sus departamentos, detecta fallas u errores para emitir informes de lo presentado de la realización de los procesos en cada fase de la producción y las funciones de los departamentos medidos porcentualmente siendo disminuidos lo más posible para evitar pérdidas a la empresa. (RODRIGO RICARDO, 2019)

Control de Inventarios

Control de productos existentes en el inventario de la empresa para mantener la ubicación correcta al realizarse alguna distribución por venta o por demanda en el mercado.

Costo de Adquisición

Aquel que incluye lo siguiente:

Precio de Compra

Aranceles de importación y otros impuestos

Transportes

Otros costos directos

Precio de Compra

Es el precio pagado por la adquisición de un determinado producto. (NIC 2, 2019)

Aranceles de Importación y otros Impuestos

Son impuestos o porcentajes normados por las jurisdicciones según el tipo de mercadería; son aranceles agregados al valor del seguro y flete, estos son impuestos por las leyes orgánicas, ordinarias y tasas por servicios aduaneros. (Aduana del Ecuador, 2017)

Transporte

Gasto generado para transportación del producto o almacenaje de inventario; y el traslado de la mercadería costado por la empresa.

Otros Costos Directos

Gastos ocasionados para el control de inventario sea almacenamiento, pedido, reprogramación, retraso producido, etc.

Clasificación de los Inventarios

La clasificación de los inventarios consta de la siguiente manera:

Materia Prima

Son los materiales e insumos utilizados para producir o transformar un producto final.

Productos en Proceso

Son los productos que se implementan mediante el proceso de producción para llegar a un nuevo producto.

Productos Terminados

Son los productos que se encuentran listo para la entrega final y a ser usado.

Marco Legal

Constitución Política del Ecuador

En el **Art. 211** trata de un organismo que tiene como finalidad encargarse de los recursos y velar por el cumplimiento estatal de todas las estructuras gubernamentales.
(Constitución de la Republica del Ecuador, 2020)

Las principales funciones son:

- Llevar un control administrativo auditable de todas las entidades públicas y privadas.
- Delegar responsabilidades civiles y administrativas donde estas gestiones puedan ser controladas por la Fiscalía General del Estado.
- Destinar normas de cumplimiento de actividades funcionales.
- Explicar a las entidades y organismos cuando se le requiera. (Constitución De La Republica del Ecuador, 2020)

Normas Técnicas de Control interno de la Contraloría General del Estado

Norma planteada en el control interno **100-01** con la finalidad de que cada establecimiento del estado se les mantenga en para ello debe tener todas las actividades programadas para el desenvolvimiento de las diferentes áreas.

Como objetivo tiene analizar y controlar y realizar eficientemente todas las actividades en donde puedan generar cambios óptimos para el mejor desenvolvimiento en general.

(Contraloría General del Estado "CGE", 2020)

Ley Orgánica de Contraloría General del Estado

Principalmente el **Art. 1.-** Esta ley tiene la finalidad de que se cumplan todos los objetivos, así como la misión de la institución y la visión, también como finalidad el uso de recurso públicos y bienes.

Presenta un conjunto procedimientos para examinar, evaluar y controlar los procedimientos administrativos. (Contraloría General del Estado "CGE", 2020)

Ley de Régimen Tributario Interno (LORTI)

Lo que indica el Art. 19.- Obligación de llevar contabilidad. – Toda sociedad u organización está obligada a declarar impuestos y a llevar contabilidad de sus movimientos. Si las personas naturales

cuyas actividades superen ingresos de 12 fracciones básicas anualmente están obligadas a llevar contabilidad. (Ley de régimen tributario interno (LORTI), 2020)

También indica el Art. 56.- Impuesto al valor agregado sobre los servicios. – Todo servicio prestado genera IVA públicos y privados excepto aquellos con tarifa cero. (Ley de régimen tributario interno (LORTI), 2020)

Superintendencia De Camaronera

Según (Superintendencia de camaroneras, 2020). Art. 20.- Aquellas camaroneras constituidas en el Ecuador, se encuentran sujetas al control de la Superintendencia de Camaroneras, donde deben presentar cada primer cuatrimestre de cada año: toda la documentación establecida en el presente artículo 20 como son a) balance general anual, del estado de la cuenta de pérdidas y ganancias copias, informes de los administradores y de los organismos de fiscalización establecidos por la Ley; b) La nómina de administradores, representante legal y socio o accionistas; y, c) Los demás datos que se contemplaren en el reglamento expedido por la Superintendencia de Camaroneras presentándose en la forma como señale la Superintendencia de camaroneras. (Superintendencia de camaroneras, 2020)

Servicio De Rentas Internas (SRI)

Organismo gubernamental de regula y gestiona los impuestos públicos, privados y tributarios, de recaudación destinada a la cohesión social con total transparencia de los procesos tributarios. (SRI, 2020)

Metodología

Estudio de investigación con enfoque cuantitativo, dado por la recolección de datos con entrevistas y encuestas mediante preguntas, detalladas de forma numérica, que serán calculadas y graficadas para análisis de resultados, los tipos de estudio aplicados son:

Tipo de estudio

Investigación Descriptiva:

Detalle de la problemática situacional investigada y determinada mediante análisis objetivos.

Investigación de Campo:

Investigación real de la empresa, observando el entorno a analizar, presenciar la situación actual motivo por el que en la empacadora SHRIMP FOODS C.A., se utiliza las encuestas y entrevistas.

Investigación Exploratoria:

La investigación exploratoria de la temática permite evaluar, explorar y obtener perspectiva general del problema.

Investigación cuantitativa

Reúne toda la información deductiva mediante el análisis estadístico para evaluar la hipótesis de aceptación o descarte. Métodos de estudio

Método Deductivo:

Información de la producción y sus inventarios levantado para jurídicamente comprender lo analizado.

Método Analítico

Análisis independientemente de cada función para poder evaluar detenidamente cada etapa del proceso productivo.

Método Inductivo

Análisis de investigación del proceso mediante datos inciertos deduciendo que variables se podrían aplicar para determinar las funciones de cada sector.

Método Estadístico

A través de datos estadísticos cuantitativos y cualitativos generados que sirvan para verificar y aplicar hipótesis del estudio y los objetivos deseados.

Técnicas e instrumentos de investigación:

El enfoque aplicado es cualitativo y cuantitativo mediante encuesta a un grupo de trabajadores aprox. 50 y jefatura 2 aprox. del área productiva, los datos levantados servirán para análisis determinantes al proceso.

Población y muestra

Análisis de la población basada en los departamentos que tienen más conocimiento de cada función en la producción proporcionándonos información veraz al proyecto planteado. Dicha muestra es en base al grupo total.

Tabla 1
Población

DETALLE	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Mujeres	35	70%
Hombres	15	30%
TOTAL	50	100%

Nota. Fuente: Departamento de producción SHRIMP FOODS C.A

Como la población es inferior a 100 no se aplicará el cálculo de la muestra.

Alcance de estudio

El alcance de una investigación indica el resultado lo que se obtendrá a partir de ella y condiciona el método que se seguirá para obtener dichos resultados, por lo que es muy importante identificar acertadamente dicho alcance antes de empezar a desarrollar la investigación. (Hernández, R., Fernández, C., & Baptistas, P., 2015).

El alcance del trabajo de titulación en un estudio exploratorio que otorga a las investigaciones que se orientan a conocer problemas de investigación desconocidos o poco estudiados, para conocer más la naturaleza de un fenómeno en un contexto determinado, con un nivel de profundidad de un estudio cuantitativo, que nunca responde a una suerte de capricho o azar, sino a un proceso consciente de planificación y toma de decisiones por parte de quien investiga.

Análisis de Resultados

Formulario o cuestionario

1.- ¿Con que métodos realizan el control de la materia prima? ¿Seleccione una o varias opciones?

Tabla 2

Métodos de Control de la Materia Prima

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Método ABC	7	14%
b	Método PEPS	25	50%
c	Método EOQ	13	26%
d	Otros (Especifique)	5	10%
TOTAL		50	100%

Nota. Fuente: La encuesta

Método PEPS corresponde al más utilizado como parte de control de materia prima muestreado por el área de calidad según parámetros arrojados. Del 100% de los encuestados, sobre el control de la materia prima el 14% dijo utilizar método ABC, el 50% Método PEPS, el 26% Método EOQ.

2. ¿Cuál es el método más utilizado por la empaedora para la valoración del inventario con un producto terminado? ¿Seleccione una o varias opciones?

Tabla 3

Valoración del inventario de producto terminado utiliza

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Valoración por identificación específica	35	70%
B	Valoración a costo estándar	5	10%
C	Valoración precio de costo	10	20%
TOTAL		50	100%

Nota. Fuente: La encuesta

Del 100% de los encuestados sobre la valoración del inventario de producto terminado utiliza, el 70% tiene una Valoración por identificación específica, el 10% tienen una Valoración a costo estándar y el 20% tiene una Valoración precio de costo.

3- ¿Cuál es el proceso de producción que genera mayor número de desperdicios? enumere cada uno en escala de 1 al 3 donde 1 significa que genera poco desperdicio y 3 significa que genera mucho desperdicio.



Figura 1

Proceso de Producción que Genera Mayor Número de Desperdicios

Nota. Fuente: La encuesta

El área de producción genera un 28% por la manipulación del material ocasionando que se dañe en el empaquetado, luego el 38% área de procesamiento pues al ya estar congelado el camarón genera un mayor control de manipulación para no dañar las cajas ni el producto, finalmente el 34% acopio en donde se almacena el material donde debe de estar libre de humedad y no mayor almacenaje para que tenga la especificación adecuada.

4.- La forma como se atiende a los pedidos de los clientes es:

Tabla 4

Forma como se Atiende a los Pedidos de los Clientes

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Muy Agradable	29	58%
b	Poco agradable	16	32%
c	Desagradable	3	6%
d	Muy desagradable	2	4%
TOTAL		50	100%

Nota. Fuente: La encuesta

Hay 60% de inconformidad por la atención, algunos indican que es por la falta de rapidez en la solicitud del pedido en el armado del empaque.

5.- ¿Considera necesaria la optimización de los procesos de producción en la Camaronera SHRIMP FOODS C.A.?

Tabla 5

Optimización de los Procesos de Producción en la Camaronera SHRIMP FOODS C.A.

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	No es necesario optimizarlos	6	12%
b	Menos de 30%	2	4%
c	30% al 50%	8	16%
d	51% al 80%	14	28%
e	Más del 80%	20	40%
TOTAL		50	100%

Nota. Fuente: La encuesta

Existe un 40% de aceptación para mejorar los procesos pues a mayor rapidez mayor producción mejores ingresos. Sus ingresos aumentan si mejoran la producción y si lo optimizan son beneficiados productiva y económicamente.

6.- ¿Considera usted que es realmente necesaria la implementación de políticas de control interno para supervisar las actividades por horas?

Tabla 6**Implementación de Políticas de Control para Supervisar las Actividades por Horas**

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Totalmente necesario	20	40%
b	Necesario	7	14%
c	Innecesario	21	42%
d	Totalmente innecesario	2	4%
TOTAL		50	100%

Nota. Fuente: La encuesta

El 42% de las personas no están contentas cuando hay mayor control con las políticas de las actividades que realizan. De estos hay un 54% de aceptación para implementar políticas de control de actividades.

7.- ¿Piensa usted que es necesario la implementación de un sistema de control interno sobre el derroche de materiales e insumos?

Tabla 7**Implementación de un Sistema de Control Interno sobre el Derroche de Materiales e Insumos.**

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Totalmente de acuerdo	30	60%
b	De acuerdo	12	24%
c	Desacuerdo	8	16%
d	Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL		50	100%

Nota. Fuente: La encuesta

El 84% está de acuerdo ante una implementación el control es más eficiente y si es sistemático mejora el tiempo de proceso y el 16% no están de acuerdo con la sistematización porque se acostumbraban manualmente y no manejan tanto la tecnología o no quieren aprender con la capacitación previa

8.- ¿Cree usted que la paga por horas, es razonable con la cantidad de productos terminados en la producción diaria?

Tabla 8**Pago por Horas es Razonable en relación a la Producción**

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Totalmente de acuerdo	0	0%
b	De acuerdo	19	38%
c	Desacuerdo	25	50%
d	Totalmente en desacuerdo	6	12%
TOTAL		50	100%

Nota. Fuente: La encuesta

Los ingresos económicos de cada colaborador giran en torno a su proceso a mayor proceso mayor paga a menor proceso menor paga, hay el 50% de inconformidad en el caso de ingresos por baja producción.

9.- ¿Cuál de estas áreas improductivas dentro de la planta genera mayor número de horas enuméralas de mayor a menor?

Tabla 9
Áreas Improductivas Dentro de la Planta

# ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a Valor Agregado	28	56%
b IQF	14	28%
c Máquina	6	12%
d Cámara	2	4%
TOTAL	50	100%

Nota. Fuente: La encuesta

El área de valor agregado genera el 56% de horas improductivas y sus ingresos no son lo mismo que en máquina por horas improductivas. Seguida del 28% IQF, el 12% máquinas y 4% cámara.

10.- ¿Cómo se realizan la conformación de los consumos de materia prima y servicios necesarios en el proceso de la producción? ¿Seleccione una o varias opciones?

Tabla 10
Conformación de los Consumos de Materia Prima y los Servicios Necesarios para la Producción.

# ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a Mediante una receta de producción	25	50%
b Mediante conocimiento empírico	25	50%
c No tiene idea	0	0%
TOTAL	50	100%

Nota. Fuente: La encuesta

El 50% de la materia prima consumida en el proceso es calculada según programación diaria de ingresos mientras que cuando no se planifica 50% lo hacen de manera empírica según consumo anterior.

Entrevista

1. ¿Explique con sus propias palabras si conoce de la existencia de algún instructivo o guía de procesos de la empresa?

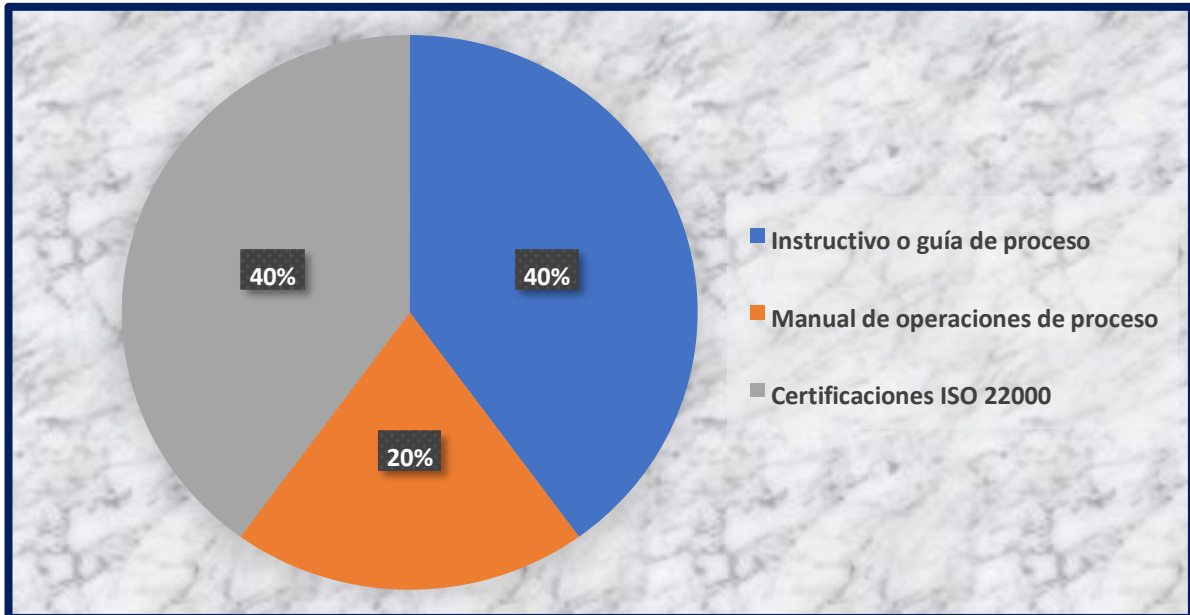


Figura 2
Existencia de Algún Instructivo o Guía de Procesos de la Empresa.
Nota. Fuente: La entrevista

Todos los encargados del departamento de producción afirmaron que, si existe algún instructivo o guía de procesos en la empresa, el 40% lo conocen como instructivo o guía de proceso, 40% más lo conocen como manual de operaciones de proceso y el 20% lo identifican como certificaciones del ISO 22000.

2. ¿Enumere las indicaciones que recibió desde el instante que ingresó al área en la cual desempeñará sus actividades dentro de la Camaronera?

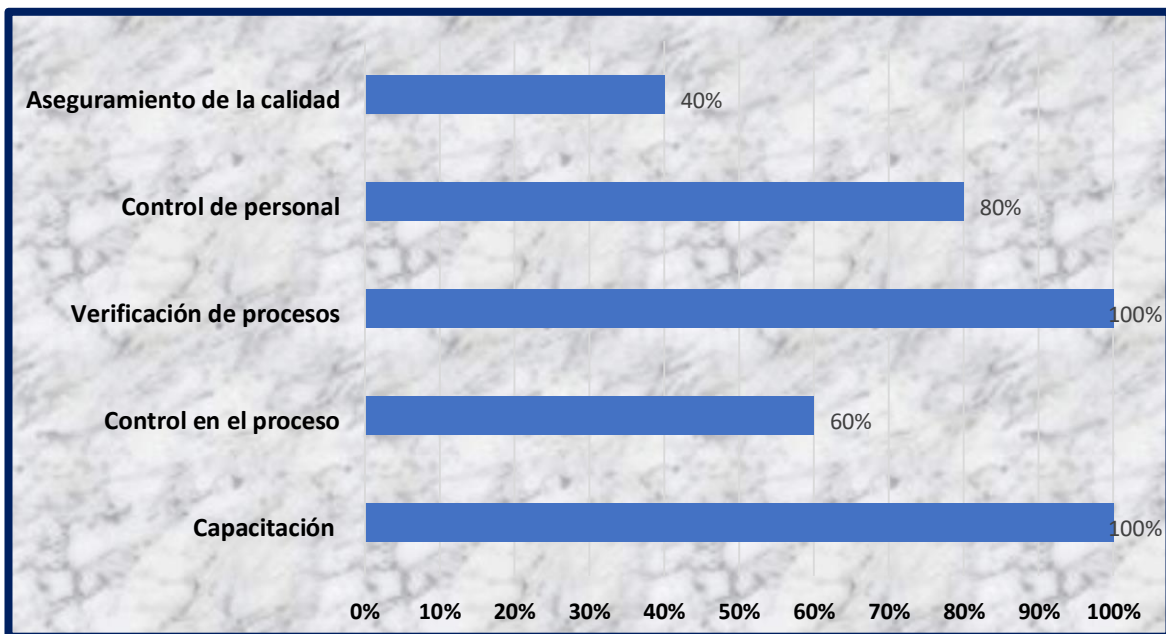


Figura 3
Indicaciones Recibidas en el Proceso de Ingreso.
Nota. Fuente: La entrevista

Generalmente todos los encargados del sector de producción recibieron capacitación y verificación del proceso, el 80% indican que recibieron control de personal, el 60% control en el proceso y el 20% de los entrevistados indican que recibieron aseguramiento de la calidad.

3. ¿Existe un manual o instructivo de control interno? Respuesta corta si o no.

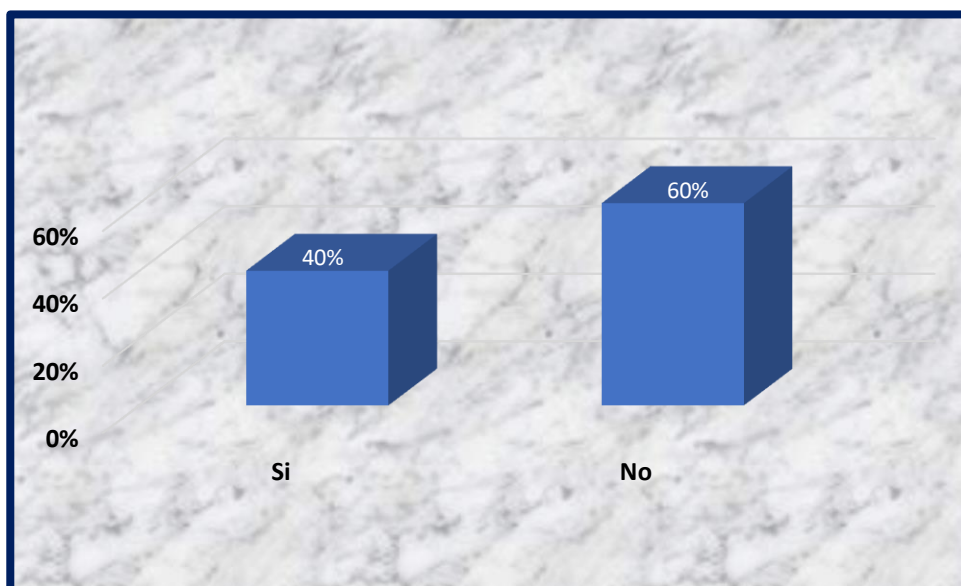


Figura 4
Existencia de Manual o Instructivo de Control Interno.

Nota. Fuente: La entrevista

El 40% de los encargados del departamento de producción indicaron que, si existe un manual de control interno dentro de la camaronera, mientras que el 60% desconocen la existencia de un instructivo de control interno.

4. ¿Comente si Ud. observa que estén segregadas de cada una de las áreas en funciones con sus respectivas responsabilidades?

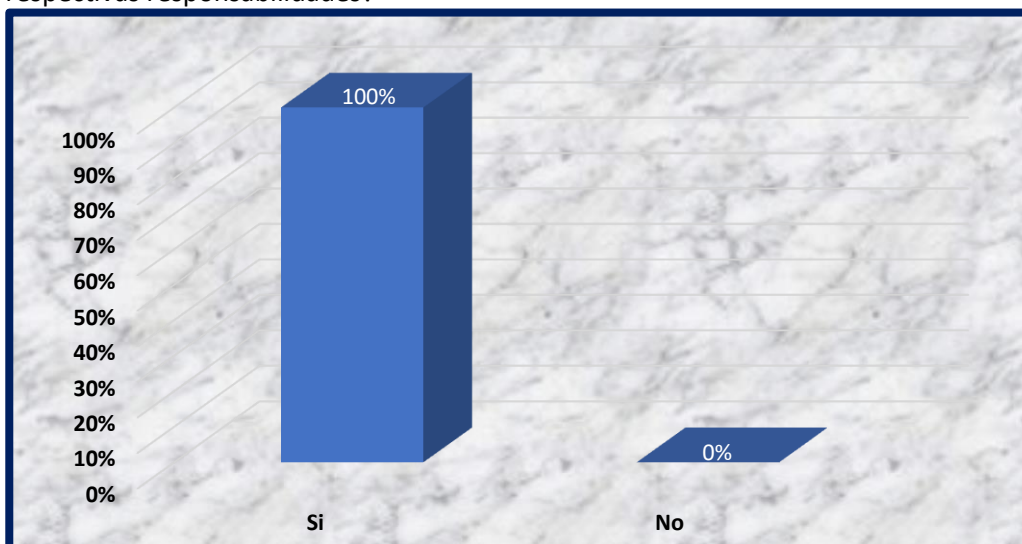


Figura 5
Segregación de cada Área en Función a sus Actividades.

Nota. Fuente: La entrevista

El 100% de los encuestados afirmaron que se encuentran segregadas las actividades de cada miembro de la estructura para el buen funcionamiento.

5. ¿Expresa en sus propias palabras si cree que el personal con que labora demuestra tener capacidad necesaria para asumir las responsabilidades otorgadas?

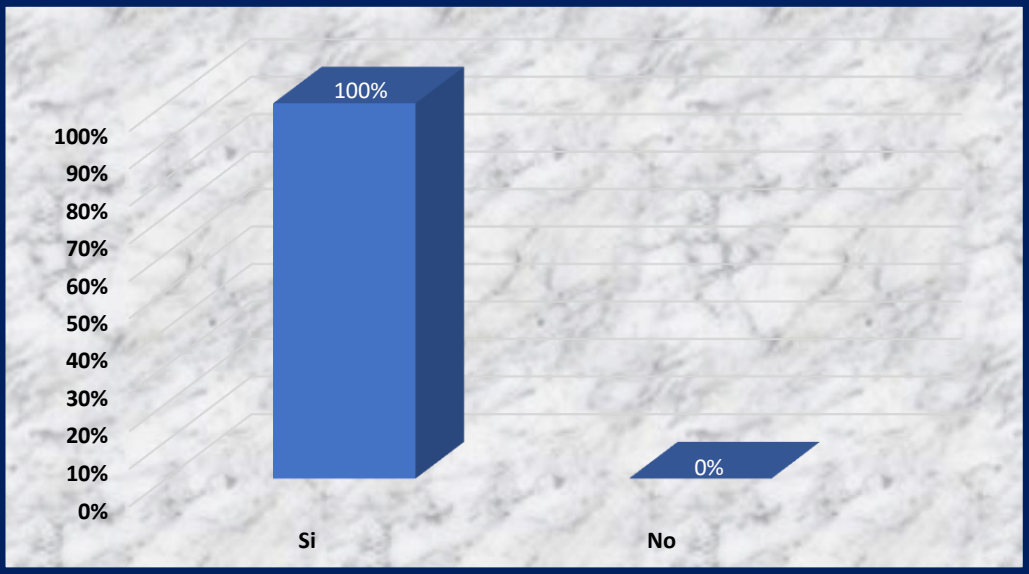


Figura 6
Capacidad Demostrada por el Personal en la Realización en cada una de sus Respectivas Actividades.

Nota. Fuente: La entrevista

Existe un proceso de adaptación óptima para el cargo designado, el personal operario, supervisor, jefatura, gerencia es personal 100% previamente clasificado e instruido para llevar a cabo la realización de las funciones asignadas.

6. ¿La camaronera posee mantenimiento necesario para lograr el correcto funcionamiento de las maquinarias?

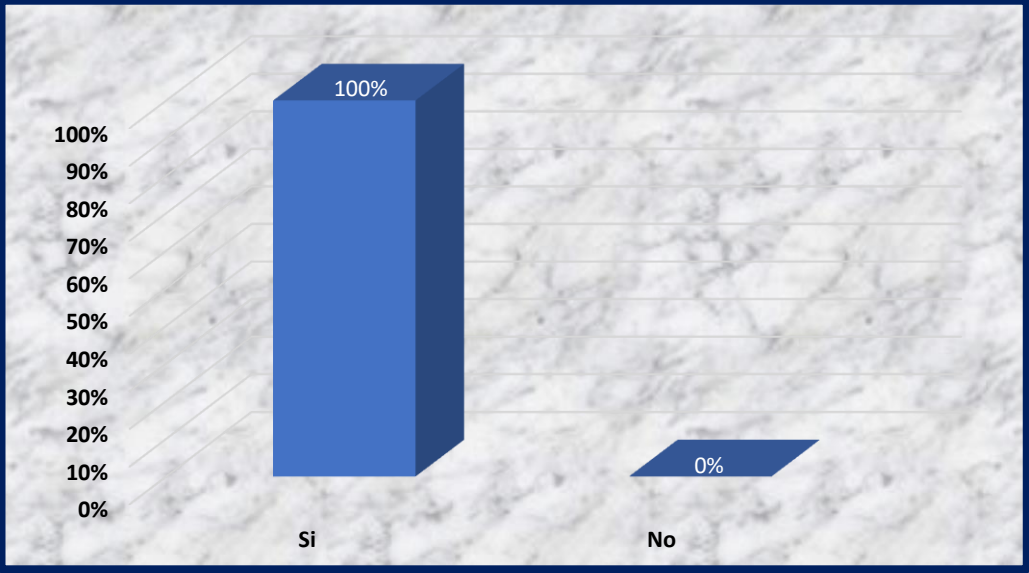


Figura 7
Mantenimiento de Maquinaria Controlado.

Nota. Fuente: La entrevista

Todas las respuestas fueron afirmativas dado que existe un plan de mantenimiento preventivo y correctivo, este se lleva a cabo en las pararas de planta o cuando el área lo amerita.

7. ¿De las funciones que realiza en el puesto enumere las metas o puntos mínimos de producción y ventas?

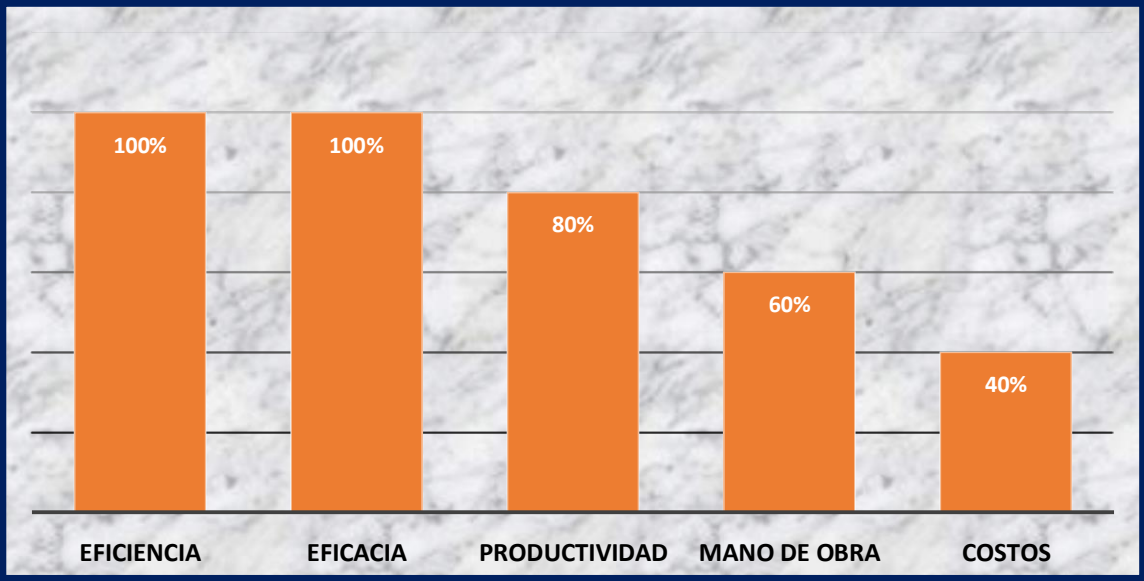


Figura 8
Metas Establecidas en cada Función.
Nota. Fuente: La entrevista

El 100% de los trabajadores tienen como meta la eficiencia y eficacia de sus funciones asignadas, el 80% asignan a la productividad como fin para cumplir la meta en conjunto con la mano de obra que representa un 60% en sus respuestas con respecto a la producción y venta.

8. ¿Ud. cree que de acuerdo con el tamaño de la camaronera y de la conformación del personal laboral; la estructura organizacional es la adecuada?

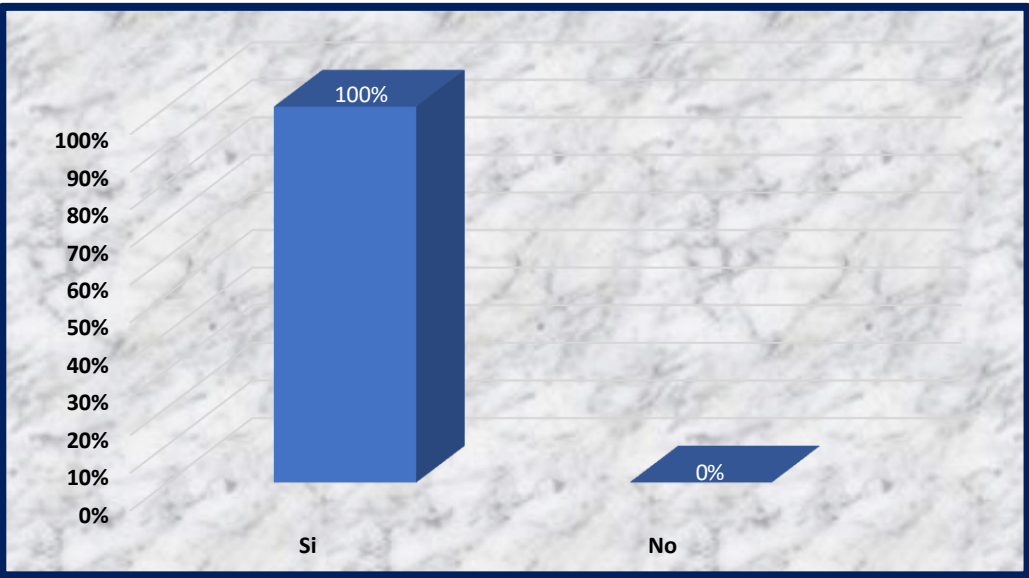


Figura 9
Estructura Organizacional Acorde al Tamaño y Número de Personal.
Nota. Fuente: La entrevista

El 100% de los encargados del departamento de producción afirmaron que el tamaño de la empresa si es acorde con el número de personal para llevar a cabo el funcionamiento de cada proceso productivo.

9. ¿Enumere los objetivos que son constantemente monitoreado por los responsables del puesto?

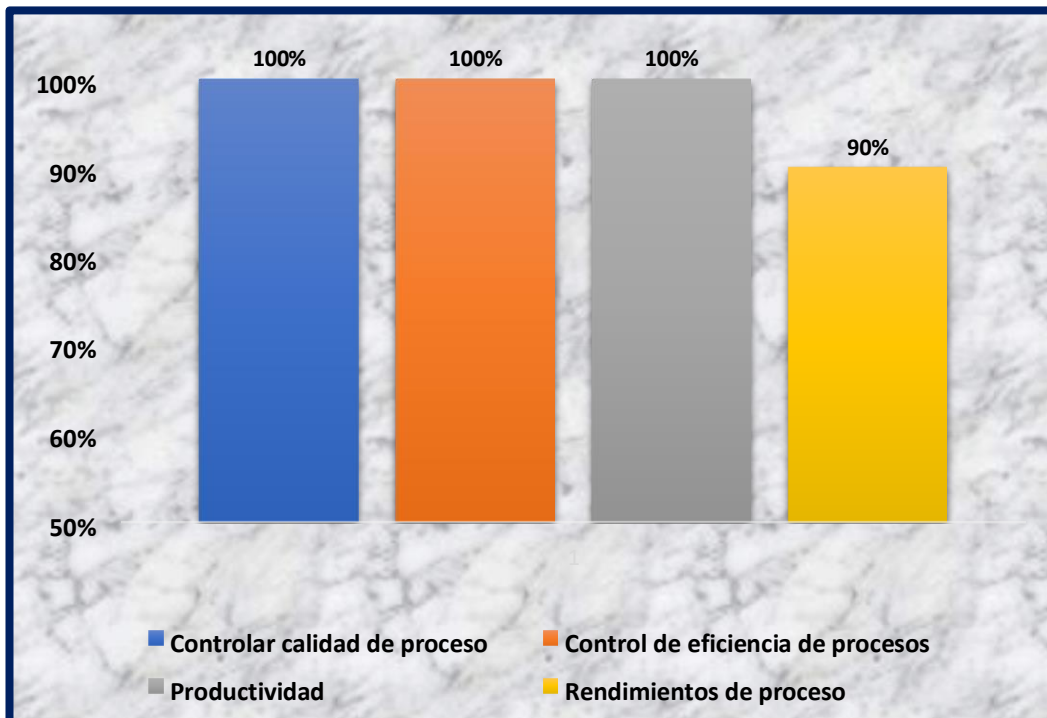


Figura 10
Monitoreo constante.
Nota. Fuente: La entrevista

El monitoreo constante afirmado por todos los encargados del departamento de producción es controlar la calidad de proceso, la eficiencia, el rendimiento y la productividad de todo el proceso.

10. ¿Cómo encargado del área enumere que fase del proceso de producción Ud. observa que genera mayor número de desperdicios?



Figura 11

Área que Genera Mayor Número de Desperdicios.

Nota. Fuente: La entrevista

El 100% de los encargados concluyeron que la fase del proceso de producción donde se genera mayor número de desperdicio es la del empaque de producto entero.

Discusión de Resultados

Analizando de manera sistemática la primera parte del contenido y los resultados arrojados en la encuesta se evidencia un alto conocimiento de los funcionarios por los beneficios que presta el área, la cual para ellos tiene gran relevancia dentro de sus actividades. Se puede destacar que la información que ofrece el área de servicio no es bien percibida por la mitad de los funcionarios, lo cual genera una tendencia segmentada, es decir que un segmento determinado de los funcionarios está de acuerdo con el contenido mientras que el otro es indiferente, aquí hay un reflejo claro de los diferentes tipos de cliente interno que se tiene dentro de la organización, al igual que en el mercado externo.

La segunda parte del cuestionario está enfocado a medir la percepción de la atención y cultura de la atención del área, centrándose inicialmente en recoger información de manera ampliada de la calidad en general para lo que se evidencia buena percepción en cuanto a la generalización de esta variable, esta se confronta con sus componentes discriminatorios como lo son: tiempos de respuesta, atención, actitud y capacitación.

Se muestra que variables como el tiempo de respuesta y la atención son los más deficientes, es aquí donde están enfocadas las estrategias, sin pretender dejar de lado el reforzamiento de la actitud y la capacitación. Por último, se cierra el ciclo del proyecto soportando éste en la importancia de esta área y de los beneficios que estos le prestan a cada funcionario arrojando de manera clara que para la gran mayoría son valiosos.

Podríamos mencionar que hay apoyo en la verificación del servicio por parte del director de talento humano y de sus colaboradores ya que se evalúan y observan y dan su criterio respecto a la satisfacción del cliente por medio de trato al personal, tiempo requerido en respuesta a lo solicitado, precisión, satisfacción al cliente, etc.

Los criterios a elaborarse deben ser elaborados de manera correcta porque serán valorados con el cliente para obtener resultados idóneos que conlleven al mejoramiento y cambios en la empacadora satisfaciendo al cliente tanto interno como externo.

En la entrevista realizada a los encargados del departamento de producción se determinó que existe un instructivo guía de proceso de la empresa, y que cada empleado es capacitado con respecto a las actividades designadas.

El 60% de los entrevistados definieron que no existe un instructivo de control interno de la empresa; el mantenimiento de las maquinarias es controlado por cada jefe de área, al igual que el monitoreo constante para la verificación de cada etapa del proceso de producción.

Todas las áreas tienen como meta la eficacia, eficiencia y productividad que deben desempeñar en sus actividades diarias. Con respecto a la estructura organizacional la empresa posee una gran distribución de cada una de sus áreas para la realización de cada fase en el proceso de producción, cuentan con un equipo humano de 1.400 personas capacitadas y debidamente formadas (SHRIMP FOODS C.A., 2020). Y finalmente se concluyó que la fase del proceso de producción donde se genera mayor número de desperdicio es la del empaque de producto entero y es donde se debería de implementar un mecanismo de control.

Análisis Descriptivo de las Variables de Estudio

Generalidades

Los valores de las variables de estudio fueron recopilados durante el mes de septiembre luego de que la gerencia tomara la decisión de aplicar y llevar a cabo las recomendaciones e indicaciones mencionadas en el análisis de control de producción de material de empaque realizado en la auditoria, para ver qué efecto se logra obtener en relación con el porcentaje de desperdicios diarios.

Para poder calcular los porcentajes de desperdicios diarias aproximadamente de las 400.000 libras de camarón utilizadas en el proceso para la exportación inmediata y así efectuando completar en un gran porcentaje los pedidos realizados con la entrega de un producto de calidad a tiempo.

De los 400.000 libras de camarón solamente se aprovecha el 75% (ósea 300.000 libras de camarones) es decir que el 25% faltante era desperdiciado en el proceso de producción, sobre todo el área que registra la mayor cantidad es la del empaque de producto entero y es donde se implementó un mecanismo de control.

Ese 25% representa 100.000 libras de camarón desperdiciadas diariamente. La información recopilada durante el mes de septiembre (véase Tabla 12) representa el 4,96% de desperdicios; es decir que actualmente el desperdicio oscila en unos 4958,27 libras de camarones diarias.

La industria SHRIMP FOODS C.A. actualmente ya no estaría aprovechando solo un 75% sino un 98,76% que equivale a 395.041 libras de camarones diarias; no solamente redujo la cantidad de desperdicios en el proceso de producción, sino que también se maximizaron las ganancias.

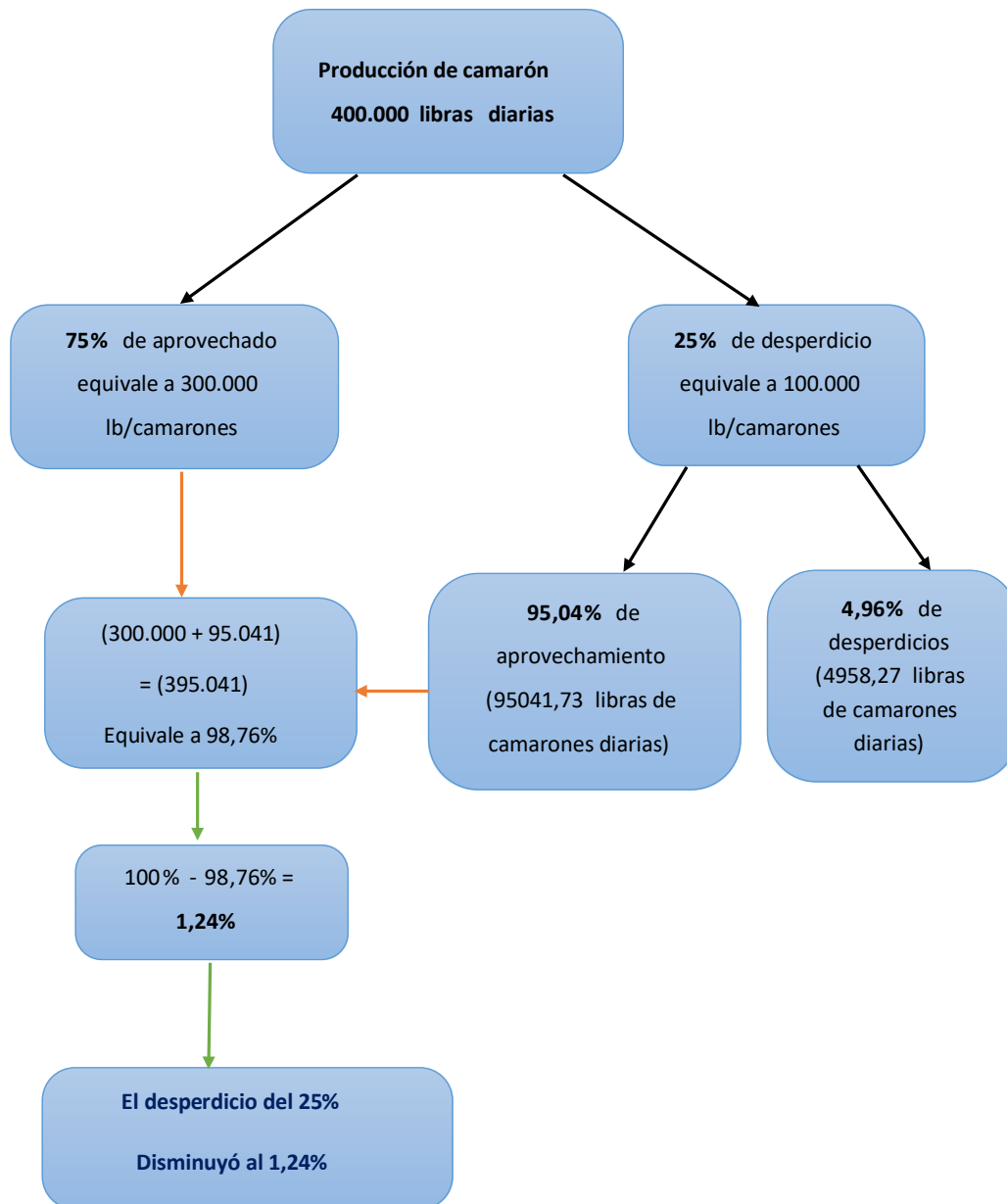


Figura 12
Producción de Camarones

Tabla 11
Número de Desperdicios de Camarones en Libras – Septiembre

DÍA	NÚMERO DE DESPERDICIOS/LIBRAS (X)
	3568
	4256
	5002
	5239
	4536
	2990
	4869
	7012
	2569
	5869
	5472
	6325
	5478
	4526
	5369
	6398
	7006
	5483
	8986
	2796
	4175
	6324
	3574
	4125
	5229
	4123
	4751
	3254
	3697
	5747
PROMEDIO	4958,27

Se tomó una muestra diaria del número de desperdicios obtenidos durante los 30 días del mes de septiembre (véase Tabla 12) información recolectada por el jefe de planta del área de producción. Se calculó la media de la muestra dado que está utilizando datos muestrales.

MEDIA DE LA MUESTRA $\bar{x} = \frac{\sum x}{n} = 4958,27$

También se procedió a calcular la varianza muestral.

VARIANZA MUESTRAL $S^2 = \frac{\sum(X - \bar{X})^2}{n - 1} = 2018639,168$

Para el cálculo de la desviación estándar se necesitaba primero calcular la varianza muestral.

DESVIACIÓN ESTÁNDAR DE LA MUESTRA $S = \sqrt{\frac{\sum(X - \bar{X})^2}{n - 1}} = 1421$

Se realizaron cálculos estadísticos para determinar la validez de la hipótesis; a través de la prueba de t- student se determinó que con un nivel de significancia de 0.05 no se rechaza la H_0 ; es decir que el promedio de desperdicios es de 5000 libras de camarón por día.

Tabla 12
Estadística Descriptiva de las Variables.

Media	4958,27
Observaciones	30
Varianza Muestral	2018639,17
Desviación estándar muestral	1420,78822
Grados de libertad	29
Estadístico t	-0,16
Valor crítico de t (una cola)	-1,69912703
nivel de significancia (α)	0,05

$H_0: \mu = 5000$

$H_1: \mu \neq 5000$

Estadístico de prueba $t = \frac{X - \mu}{S / \sqrt{n}}$

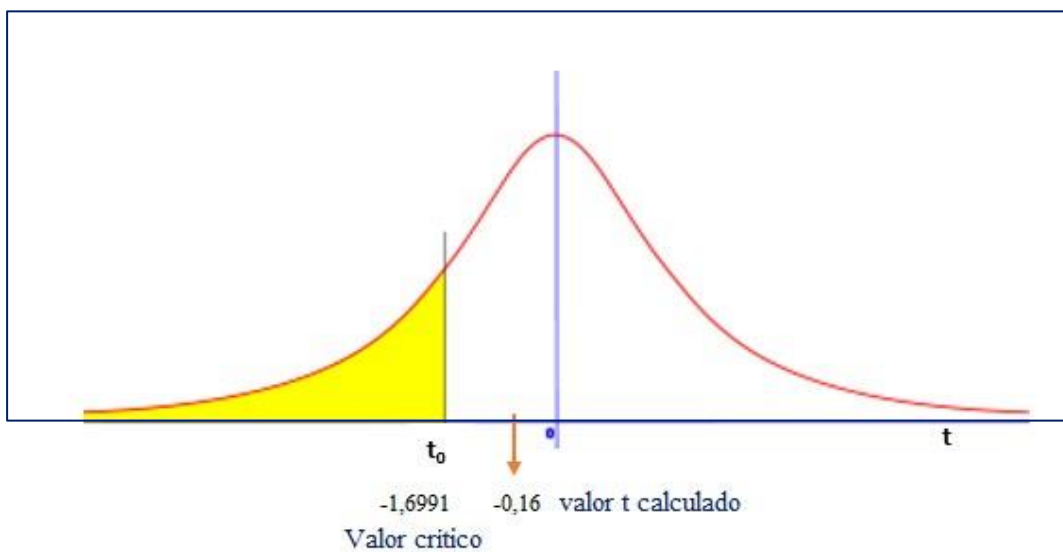


Figura 21
Distribución t-student

El valor t calculado no cae en el área de rechazo, es decir que no se rechaza la H_0 ósea que si hay una reducción del 95% de los desperdicios del material de empaque.

Actualmente se aprovecha el 98,75% de la producción diaria, es decir hubo una reducción muy significativa de un 25% a un 1,25% luego del implemento de los resultados de la auditoría realizada.

Propuesta

Análisis de la Situación Actual

Actualmente SHRIMP FOODS C.A. realiza actividades de producción constantes representando un volumen de venta en el 2019 de 108 toneladas incrementado entre enero y julio del 2020 muy significativamente 121 toneladas lo que representa un 12% de incremento en el volumen de ventas. (Cámara Nacional de Acuicultura, 2020).

Se identificaron debilidades muy influyentes en los procesos de producción de la empresa SHRIMP FOODS C.A.; lo cual es muy notorio la falta de conocimiento de la composición de la estructura organizativa por parte de los operarios (46% indico que no es necesario la implementación de políticas por desconocimiento de la estructura organizativa). Asimismo, el 16% no está de acuerdo en un control sistemático porque permanece la ausencia existencial de los manuales de procedimientos y controles internos, otorgando situaciones con limitaciones para reducir desperdicios y procedimientos erróneos evitando así una reducción de gastos innecesarios.

El control interno es sistema que detecta las falencias y fallas en la administración basado en un conjunto de normativas las cuales permite emitir un informe y guía para poder implementar nuevos procesos que permitan la disminución de los errores encontrados.

Con el desarrollo y aplicación de este estudio se detectó la ausencia de un sistema de control interno en la camaronera SHRIMP FOODS C.A. además el departamento de recursos humanos se ha visto presionado en el implemento de muchas medidas restrictivas a causa de la pandemia producida por la llegada del virus COVID-19.

Las camaroneras han sido una de las industrias que continuaron con el trabajo a pesar de estado de excepción establecido sin embargo se ha mantenido como uno de los principales exportadores de camarones, provocando un incremento de un 23,42% en el primer trimestre del año 2020. (EMIS, 2020)

Justificación de la Propuesta

Con respecto al sistema de control interno implementado para la realización del estudio integrado en el control de los procesos de producción de la empresa camaronera SHRIMP FOODS C.A.S.A, se determinó un informe de operaciones correctivas las cuales se encargan de controlar el manejo de los insumos y mejorar las capacidades de los trabajadores para poder realizar sus funciones correctamente, evitando y reduciendo fallas en el proceso de producción; y al mismo tiempo corregir y mejorar las fases en donde hay mayor numero de desperdicios.

Es decir, que con el implemento de este plan de acción también se logrará un incremento en la productividad dado a que el numero de desperdicios se verá reducido significativamente.

Descripción de la Propuesta

El estudio realizado en esta tesis propone a SHRIMP FOODS C.A. el poder ejecutar un control interno que trate de disminuir desperdicios durante la producción. Comprobando la hipótesis sugerida; basados en análisis medibles no se rechaza la H_0 al haber un descenso del 95% de desperdicios del material de empaque.

Se propone un sistema que pueda comprobarse para vigilar el cumplimiento de cada actividad, así incrementar la productividad de manera que suban las expectativas en la producción cumpliéndose cada actividad constatando la aplicación de los conocimientos impartidos.
Auditoría de control interno a SHRIMP FOODS C.A.

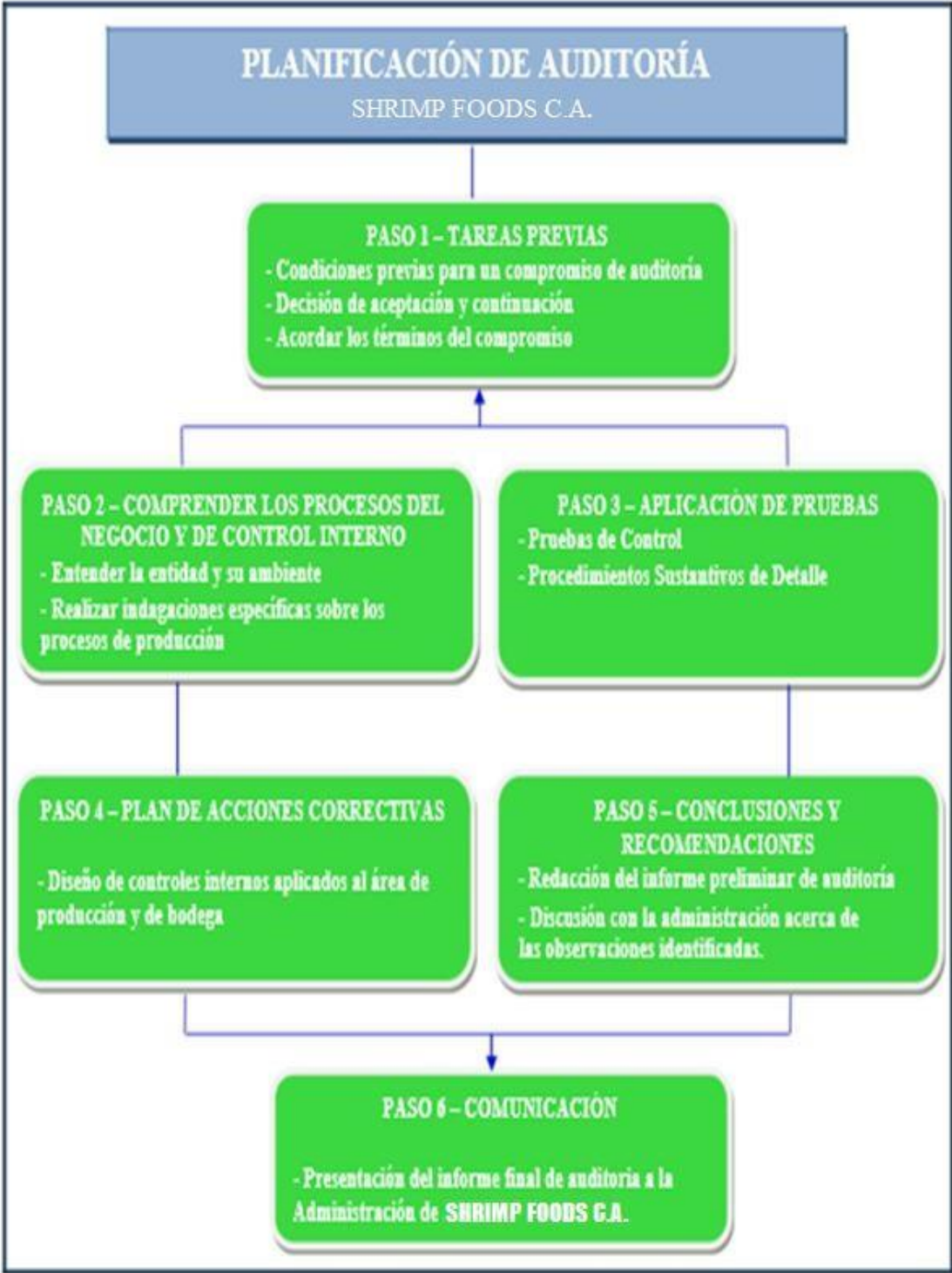


Figura 22
Planificación de Auditoría a SHRIMP FOODS C.A.

Paso 1: Tareas Previas

Condiciones Previas para un Compromiso

Con la asistencia a las instalaciones de la planta se pudo evidenciar y percibir todas las actividades que realizan para poder lograr la obtención del producto final. El enfoque del estudio se basó sobre las fases de producción mediante este proceso se ha documentado y registrado los aspectos más relevantes para comenzar el análisis.

Evaluar a profundidad la eficiencia y eficacia de los procesos de producción, resaltando los puntos críticos que presenten falencias en el desarrollo de las actividades.

No se han registrado o presentado situaciones que amerite mayores riesgos que afecten con los requerimientos de bioseguridad ni los principios éticos de la empresa.

Evaluación General del Riesgo del Compromiso

Con respecto a la información proporcionada, el riesgo del compromiso se evaluó de modo que: Superior a lo normal

[1101.2] Otras consideraciones

SHRIMP FOODS C.A. no presenta un sistema de control interno que se encargue de evaluar las actividades ejecutadas en el proceso para la elaboración y ejecución de productos, para ponerlo de preferente a corriente es decir permite el uso de la auditoria, como perspectivas observadas en la visita realizada en las instalaciones de la empresa.

Paso 2: Conocimiento del negocio y procesos de producción

Analizar la Entidad y su Ambiente .

Como parte de los procedimientos de comprensión acerca de la empresa y su entorno, se participó en los relevamientos de información con personal del departamento de producción de la empresa, con el objetivo de detectar fallas o errores dentro de la realización de las actividades de cada proceso; para lo cual aplicamos un cuestionario en el que se puede recopilar datos relevantes que sirva para un mejor análisis. [1101.5]

Realizar Indagaciones Específicas sobre los Procesos de Producción

Discusión de los controles internos en los procesos de producción con el equipo del compromiso

Se realizaron indagaciones sobre la existencia de condiciones o eventos que conlleven a situaciones de riesgos el cual induzca procesos de fallas durante los procesos de producción de la empaedora de camarones. Por tal motivo las falencias existenciales se ven reflejadas en la matriz de riesgos y de control interno detallando los posibles eventos de error, con sus respectivas consecuencias y el impacto de riesgo que generan, adicionalmente diseñamos respuestas generales para cubrir los riesgos evaluados. [1101.6]

Paso 3: Aplicación de Pruebas

Comprensión de los Procesos de Producción

Respecto con la auditoria de control interno diseñada para la verificación de los procesos de producción de SHRIMP FOODS C.A., y como parte para la realización de los procedimientos que comprenden todo lo relacionado al entorno de la camaronera, se procedió a realizar una visita a las instalaciones de la planta ubicada en Av. Las Esclusas. Km.: 3.5, vía Hacienda. La Josefina la cual se llevó a cabo una reunión con el personal del departamento de producción, con el propósito de obtener información sobre las etapas del proceso de producción de la planta.

[1201] [1202] [1203]

Paso 4: Conclusiones

Con la culminación de la aplicación de la auditoria de control interno a los procesos de producción de la camaronera SHRIMP FOODS C.A., se ha realizado la elaboración del informe.

Encuentros de auditoría.

[1501.01]

Informe de auditoría.

[1501.02]

Paso 5: Comunicación

Luego de la realización del control interno ejecutado y haber realizado el informe preliminar de auditoría se mantuvo la reunión con el representante legal de la empacadora de camarones S.O.N.G.A. S.A., y se procedió con el intercambio de información elaborado en el informe, se procedió con la respectiva corrección e implementación por parte de los responsables de la auditoría y del representante legal se procede a la entrega del informe Final.

AUDITORÍA EXTERNA				
Realizado por: Esther Vera				
Realizado a:			Fecha: 16 de noviembre del 2020	
DETALLE	RESPUESTA			
	SI	NO	N/A	OBSERVACION
1. ¿Existe un manual o instructivo de control interno?		X		
2. ¿Están segregadas por área cada una de las funciones con su respectivas responsables?		X		
3. ¿El personal demuestra tener la capacidad necesaria para asumir las responsabilidades otorgadas?	X			
4. ¿El grupo de activos fijos maquinaria, tienen el mantenimiento necesario para su debido funcionamiento?	X			Solo existe mantenimiento interno, a menos que el daño sea mayor
5. ¿La administración establece metas o puntos mínimos de producción y ventas?		X		
6. ¿La estructura organizacional es la acorde al tamaño y número de personal que tiene la empresa?	X			

7. ¿La administración muestra interés de tratar temas relacionados al control interno con los auditores?	X			
8. ¿El alcance de los objetivos es constantemente monitoreado por los responsables de este?		X		

Fuente: SHRIMP FOODS C.A.

Conclusión: Basado en el análisis realizado se concluye que el riesgo de la empaquera de camarones es calificado como “Mayor a lo Normal” debido a que la industria en la que opera la entidad es compleja.

Matriz de Riesgos y Control Interno Papel de Trabajo [1101.6]

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(12)	Ver p2. (13)	(a) (14)	
PRODUCTOS	SUBPROCESOS	AREAS FUNCIONALES QUE INTERVIENE	FACTOR DE RIESGO	EVENTO DE RIESGO	EVIDENCIA DEL CONTROL	EFFECTIVIDAD	RIESGO NETO O RESIDUAL	PROCEDIMIENTOS SUSTANTIVOS PLANEADOS
PRODUCCIÓN DE CAMARON EN SUS DIFERENTES PRESENTACIONES	Mail y Junta de Personal para Pedido de Producción	Cliente	Talento Humano	Existe el riesgo de que el cliente cambie las especificaciones y cantidades del producto solicitado.	N/A	1	1	Procederemos a verificar los mails remitidos por el cliente en los cuales se evidencie el cambio de los pedidos solicitados
		Producción	Talento Humano	Podría existir el riesgo de que los pedidos de los clientes no se entreguen en los plazos de tiempos establecidos por ellos.	Documentación sustentatoria de producción tales como Mail de Pedido, Reporte Final de Proceso y Factura Comercial.	4	1	Procederemos a seleccionar muestras basados en nuestro juicio y criterio profesional con la finalidad de corroborar que cada factura se encuentre ligada al mail de pedido y reporte de proceso respectivo.
	Requerimiento de Materia Prima	Producción	Talento Humano	Existe el riesgo de que el área de cámara entregue recursos sin recibir ningún requerimiento de materia prima.	Documentación sustentatoria correspondiente a los requerimientos de materia prima. (Egreso de Cámara)	2	3	Procederemos a corroborar la documentación física de los requerimientos de materia prima (Egresos de cámara) y cotejarlos con las salidas del kardex de inventario, adicionalmente verificaremos que cada requerimiento de materia prima se encuentre sujeto a un Mail de Pedido con la finalidad de corroborar que no exista una sobrevaluación o subvaluación del inventario.
	Proceso Clasificación, P&D de Materia Prima	Producción	Talento Humano	El proceso de clasificación corresponde a la separación de la materia prima (Camarón) en sus diferentes tallas de menor a mayor lo cual influye en la determinación de su costo de venta. El proceso de P&D corresponde al pelado y desvenado de la materia prima. - Existe el riesgo de que la materia prima no se clasifique de acuerdo a las especificaciones de los clientes por la falta de conocimiento del personal que realiza dicha labor debido a la rotación constante del personal de dicha área.	N/A	1	5	Participaremos de forma presencial en el proceso de clasificación de la materia prima con la finalidad de corroborar que no existan equivocaciones relacionadas con la segregación de las tallas del camarón.

Figura 23
Matriz de Riesgos y Control Interno.

Conclusión y Recomendaciones

En correspondencia con la sistematización del problema se puede determinar las debilidades que presenta el proceso de producción y se enfoca el área de Procesamiento o también conocida como la etapa de acondicionamiento; la cual se procedió a sugerir una alternativa con la finalidad de que las operaciones mejoren.

Además, sería bueno de que el departamento de recursos humanos se involucre más con respecto al control sobre la realización de las actividades en las diferentes operaciones en cada proceso de producción.

En la entrevista realizada al jefe de planta de los procesos de producción indicó que si se había presentado una mejoría muy significativa luego de la corrección de ciertos errores e irregularidades detectadas en el análisis realizado en la auditoría.

La empresa procedió a corregir que las personas encargadas del área de bodega solamente realicen actividades relacionadas con el departamento que le corresponde, implementando también el control de entrega recepción de la secuencia de cada departamento según su pedido de compra y egreso de bodega.

También comenzaron a controlar de que los supervisores verifiquen el uso correcto del equipo o vestimenta al momento de ingresar a la planta; esta acción ha llevado a que el personal implemente el autocuidado y sea más responsable con su salud.

La administración de la camaronera implementó un curso de capacitación para los trabajadores del área de empaquetado, bodega y para los nuevos integrantes que ingresen a laborar en la planta sobre el manejo, selección, cuidado del material, almacenaje de la materia prima, y el correcto desarrollo de cada fase de producción.

Se identificaron en donde se encuentran las debilidades del área de producción, las cuales generan una incorrecta gestión provocando desperdicios y pérdidas. Actualmente cada supervisor está encargado de llevar el implemento del nuevo control en los procesos de producción de las áreas de empaquetado del camarón, el control y guardada del camarón, el cual permita corroborar el uso correcto y eficiente los recursos.

Realizaron la segmentación de actividades de mandos altos del área productiva donde deben verificar que se cumpla cada fase productiva, siendo controlado constantemente. A pesar de que la empresa ya cuenta con una estructura de control interna, sin embargo, se decidió analizar las observaciones y sugerencias mencionadas en la auditoría y así mismo el implemento de los diferentes controles y la ejecución de algunas medidas ha permitido que se apruebe la hipótesis con un 95% de reducción en los desperdicios del material del empaque.

Diariamente la empresa procesa 400.000 libras de camarones, de la cual solamente el 75% de la materia prima era aprovechada y el 25% restante era un desperdicio; luego de la implementación de algunos controles y la ejecución de medidas internas se logró reducir ese 25% en un 1,25% es decir, que la cantidad desperdiciada a diario de camarones actualmente es de 5000 libras de camarones. En la actualidad se procesa exitosamente 395.000 libras de camarones representando un 98,75% de materia prima aprovechada.

El correcto uso y administración de los controles que supervisan los procesos productivos y la adecuada gestión y disposición de los materiales e insumos permitieron disminuir en un 95% los desperdicios del material de empaque lo cual los costos y gastos operacionales disminuyeron, es decir, que de tal manera aportaron al incremento de los ingresos de la empacadora SHRIMP FOODS C.A, afectando directamente a su rentabilidad.

Por otro lado, el modelo propuesto no solo mejoró los procesos productivos sino también el entorno de trabajo. Todos los colaboradores trabajaron en aspectos como la falta de comprensión de las herramientas del LM y resistencia al cambio.

Se sugiere que luego de la comprobación de la hipótesis planteada en este estudio se proceda a implementar un manual de políticas que esté compuesto de los procedimientos propuestos para el control interno de la camaronera.

Es recomendable que el involucramiento del área administrativa sea mucho más enfocado al departamento de empackado de la empresa SHRIMP FOODS C.A. con la finalidad de reducir costos y mejoras cada proceso y cumplir con las necesidades de la empresa y luego de la implementación analizar periódicamente su evolución y realizar mejor

Otra recomendación es la de diseñar actividades de control interno ajustadas para las demás áreas de la camaronera; las mismas que necesitan ser precisas referente al proceso de producción cuya finalidad sea de realizar un trabajo eficiente y controlado que no haya desperdicios los cual implica perdidas.

Las capacitaciones designadas para el personal deben de ser fundamentales para tener a un personal apto y capaz de realizar sus funciones correctamente en cualquier área que haya sido designada para el desempeño de sus capacidades.

Luego de ejecutado el sistema de control interno, es factible hacer un plan de control, para revisar y ejecutar una evaluación cotidiana al sistema, generando la garantía del cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, adicional a esto establecer un cuadro de control a las áreas donde se genera desperdicios en cantidades grandes durante el proceso de producto entero.

Bibliografía

- Cámara Nacional de Acuicultura. (2020). *COMERCIO EXTERIOR*. Obtenido de <http://www.cna-ecuador.com/comercio-externo-informacion>
- Chapman, S. (2017). *Control y Planificación para la Producción*. Mexico:: Pearson Education.
- Contabilidad, F. d. (2018). *Material de Formación sobre la NIIF para las Pymes*. . Obtenido de Consejo internacional de normas Contables.
- EKOS. (2019). *Zoom al sector camaronero*. Obtenido de <https://www.ekosnegocios.com/articulo/zoom-al-sector-camaronero>
- Ekos Negocios. (2019). *Ecuador creció 1,1% en los tres trimestres del 2015, según el BCE - Ekos movil*. [online]. Obtenido de <http://www.ekosnegocios.com/negocios/m/verArticulo.aspx?idart=7018&c=1>
- Fonseca Luna, O. (2019). Procedimiento de control interno organizacional. In *O. Fonseca Luna, Sistemas de control interno organizacional*. Lima, Perú:: Instituto de Investigación en Accountability y Control - IICO.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptistas, P. (2015). *Investigación metodológica. 6ta edición*. . México: :: Publicaciones de McGraw-Hill.
- Mantilla Blanco, S. (2017). *Análisis de control interno auditable*. Bogota, Colombia:: Ecoe Ediciones.
- NIC 2. (2019). *Procedimiento Internacional de Contabilidad 2*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIC%20%20-%20Inventarios.pdf>
- SHRIMP FOODS C.A. (5 de mayo de 2020). *Quienes somos*. Obtenido de <http://www.shrimpfoods.com/quienessomos.php>
- Toscana Borja, M., & Salas Jijon, S. (2018). *Diseño de un Proceso Contable de Control Interno para la Empresa Electrical Sighth Cia. Ltda*. Quito, Ecuador:: Universidad Tecnológica Equinoccial.



4. Proyecto Comunitario Económico, para el Manejo de Desechos Sólidos del Cantón Santa Lucía

Mgs Yakuboski Grigorenko De La Ese Cornejo

Universidad Del Pacífico

PhD Margarita Ayala

Universidad Del Pacífico

PhD Antonio Poveda

Universidad Del Pacífico

Resumen Ejecutivo

En la presente sección del libro se explora la factibilidad de elaborar un proyecto comunitario, para el desarrollo de emprendimientos comunitarios con el manejo de los desechos sólidos en el gobierno autónomo descentralizado del cantón de Santa Lucía. Para ello se pretende educar a los habitantes de los 111 recintos del cantón sobre la educación ambiental a través de capacitaciones por parte de la organización no gubernamental, construir el cerramiento por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santa Lucía y generar el desecho de residuos sólidos mediante ordenanza municipal, que posteriormente transportarlo al centro de acopio para generar ganancias por la venta de basura. El enfoque metodológico empleado para realizar esta investigación es el basado en métodos cualitativos haciendo insistencia en la indagación de nuevas formas que permitan un conocimiento cercano a la realidad ambiental, utilizando los métodos inductivo y deductivo, los mismos que permiten dar un enfoque a las actividades que se desarrollen en el botadero de desechos. Y empezar a crear una cultura de conciencia ambiental en el país.

Palabras claves: Emprendimiento, Residuos, Desechos Sólidos, Proyecto Comunitario.

Abstract

The purpose of this work is to prepare an economic community project for the development of community ventures with solid waste management in the Decentralized Autonomous Government of the canton of Santa Lucia. For this, the intention is to educate the inhabitants of the 111 precincts of the canton on environmental education through training by the NonGovernmental Organization, build the enclosure by the Municipal Decentralized Autonomous Government of the canton of Santa Lucia and generate waste disposal solid by municipal ordinance, which later transport it to the collection center to generate profits from the sale of garbage. The methodological approach used to carry out this research is based on qualitative methods, insisting on the investigation of new forms that allow a close knowledge of the environmental reality, using inductive and deductive methods, the same ones that allow giving an approach to the activities that develop in the waste dump.

Keywords: Entrepreneurship, Waste, Solid Waste, Community Project

Introducción

La implementación de una política pública ambiental, se refiere a acciones concretas para promover la mitigación, control y cuidado de la contaminación del suelo y del medio ambiente, en la que incluyan la implementación de planes, proyectos, programas, leyes, ordenanzas municipales, y acuerdos con la sociedad civil con el propósito de reducir la producción de basura de manera desmesurada, tenemos la imperiosa necesidad de reciclar como una manera de reducir la problemática social en lo relacionado al medio ambiente. Para lograr nuestro objetivo, es necesario incluir a los gobiernos locales, a la sociedad civil organizada y a las organizaciones no gubernamentales, entre otras. Para que cada uno de ellos aporten en la creación y desarrollo de una cultura para reciclar y reducir el volumen de generación de desechos sólidos. El reciclar también nos da la oportunidad económica, ya que, al dedicarnos en grandes escalas, teniendo presente que Santa Lucía es un cantón con 111 recintos, nos da un aporte mayor para crear soluciones de problemas ambientales y a la vez con beneficios económicos significativos.

En Ecuador, Loja es considerada ciudad pionera en cuanto al cuidado del medio ambiente urbano. Esto se debe a los buenos resultados del programa de Gestión Integral de Residuos Sólidos de Loja ha sido una iniciativa impulsada por la Municipalidad de Loja que ya lleva en funcionamiento cuatro años y que se ha convertido en un ejemplo para muchos otros

municipios de dentro y de fuera de Ecuador. Este programa funciona en coordinación con otras actividades municipales para el mantenimiento y desarrollo del paisaje urbano y para la protección del suelo, a través de una campaña de educación e información continua Díaz (2018).

Una gestión apropiada de los recursos implica el logro de los objetivos sin importar lo limitados que sean los medios con los que se cuente. Hemos aprendido a usar adecuadamente los recursos financieros generados por el reciclaje de residuos, ayudando a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. El ciudadano común ha aprendido que su participación activa, pequeña o grande, es relevante para el bienestar actual y futuro de la comunidad.

La investigación de este estudio está orientado a reutilizar los desechos sólidos, obteniendo la materia prima necesaria para su transformación y uso dando como resultado beneficios económicos para la sociedad civil que es el principal beneficiario y el GAD del cantón Santa Lucía de manera indirecta porque estaría solucionando varios problemas no solo el de la basura, sino también el de salud, también reducirán el empleo de recursos (personal, equipo y maquinarias, combustibles, otros), además de crear un sistema ecológico más sano y que proporcione un mejor nivel vida para la sociedad y generando oportunidad de trabajo en el cantón.

Antecedentes

En el Ecuador los Gobiernos Autónomos Descentralizados están facultados a desarrollar nuevas competencias que estaban direccionadas únicamente para el Gobierno Central, el concepto de “Gobierno Autónomo” significa que cada organismo sea esta parroquial, cantonal, distrital o provincial deberá generar sus propios recursos. Es muy importante la generación de ingresos, así como lo dispone el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD).

La implementación de una política pública dirigida al control y preservación del medio ambiente, la cual incluye la elaboración de planes, programas, ordenanzas y firma de acuerdos entre el GAD MUNICIPAL DE SANTA LUCÍA, ONG's, Y/O LA COMUNIDAD. Con el firme propósito de tener una ciudad que cuide su medio ambiente y se den los medios necesarios para el desarrollo de este proyecto, teniendo como producto la generación de recursos económicos para las organizaciones civiles. (urbana-rural).

El cantón Santa Lucía posee una superficie total de 36.240,11 hectáreas cubierto en su mayoría por cultivos de arroz que ocupan aproximadamente la mitad del territorio del cantón con 19.684,11 hectáreas que se ubican al noroeste; el segundo en importancia es la vegetación natural conformado

por: pasto natural con 6.838,31 hectáreas, vegetación arbórea seca 3.937,35 hectáreas y matorral seco 2.887,35; sobresalen también la plantación de cacao con 653,09 Hectáreas y teca 417,91 hectáreas respectivamente, distribuidas indistintamente en el centro y sur del cantón; misceláneo indiferenciado 329,77 hectáreas, mango 323,19 hectáreas, banano 65,56 hectáreas, maíz 4,04 hectáreas y cebolla colorada 2,41 hectáreas y otros comprendidos por: centro poblado, humedales, Río Daule que da una área de 1.097,02; esta información es obtenida del plan de desarrollo y ordenamiento territorial del cantón Santa Lucía.

Planteamiento del Problema

El medio ambiente está relacionado con las plantas, los animales, el suelo, el agua y otros elementos que son indispensables para la vida del ser humano, por lo que resulta un deber ineludible para todos conservar estos recursos esenciales para la vida. La responsabilidad en la protección del medio ambiente y los recursos naturales depende de nosotros protegerlo. En las últimas décadas el tema ecológico ha ganado espacio en los medios de comunicación, estos reflejan el resultado de observaciones propias, de denuncia de las organizaciones ambientalistas y también denotan la preocupación de algunos dirigentes del mundo desarrollado.

Todas las amenazas ambientales no se circunscriben al territorio que ocupan los países, sino a la preservación y protección al medio ambiente del planeta, es tarea de todos, el garantizar un mejor vivir para nuestros descendientes, por tal razón es necesario el buen manejo de los desechos sólidos para que el impacto al medio ambiente sea lo menor posible, evitando los problemas de salud como virus, gérmenes y otros que guardan relación con la recolección de basura, así que el aporte que dan los dirigentes y algunos profesionales o periodistas, no solo está en informar de lo que sucede en cada países, ya que todos conocemos los procesos destructivos, en muchos casos dan como resultado el tener áreas desérticas y sus bosques están siendo destruidos para satisfacer la demanda local e internacional de madera con fines industriales. Tal deforestación tiene dos efectos secundarios: el aumento del dióxido de carbono y las inundaciones causadas por el agua pluvial que corre libremente sobre suelos, en la actualidad los GAD's tanto a nivel cantonal o Provincial han realizado casi muy poco a lo referente de la creación de ideas productivas "EMPRENDIMIENTO ECONÓMICO VERDE". Y se puede establecer que aún no se ha

alcanzado una cifra significativa en la generación de programas y proyectos productivos dentro del cantón, permitiéndole a la Administración del cantón Santa Lucía hacer que ideas del cuidado del medio ambiente sean

desarrolladas como motores económicos, teniendo como resultado a los medios productivos, generadores de recursos para reducir la falta de empleo que a nivel nacional son escasos.

Todos los males que los Lucianos tendrían que soportar si no se da un manejo adecuado de residuos sólidos y por el desconocimiento de la población sobre el problema que se está ocasionando al planeta, con la contaminación ambiental se vería reducida si todos nos involucramos de manera responsable para cumplir los planes del tratamiento y aprovechamiento de los desechos sólidos en la ciudad de Santa Lucía.

Formulación del Problema

¿Puede un proyecto comunitario económico fomentar el emprendimiento en las comunidades del GAD de Santa Lucía?

Sistematización del problema

¿Será que el GAD ha desarrollado las ordenanzas apropiadas para que la comunidad maneje los desechos sólidos?

¿De qué manera los habitantes manejan los desechos sólidos en el cantón Santa Lucía?

¿Será que la comunidad y el GAD del Cantón Santa Lucía puedan realizar acciones de manera conjunta para reducir la cantidad de emisión de basura, y desarrollar emprendimiento verde?

Delimitación o alcance de la investigación

ÁREA: Ambiental, Administración, Emprendimiento, Finanzas.

CAMPO: Reciclaje.

UBICACIÓN: Cantón Santa Lucía.

Objetivo General

Elaborar un proyecto comunitario económico para el desarrollo de emprendimientos comunitarios con el manejo de los desechos sólidos en el GAD de Santa Lucía.

Objetivo específico

- OE.1.** Identificar las políticas, leyes y proyectos que se han creado para incentivar el Cantón Santa Lucía.

OE.2.

Evaluar el impacto ecológico del manejo de los desechos sólidos del GAD

OE.3. Determinar los beneficios de la implementación de la recolección selectiva de desechos sólidos, como materia prima para los nuevos emprendimientos.

Hipótesis

¿ Con la implementación de un proyecto comunitario económico de inversión mejorará el manejo de los desechos sólidos generados en el cantón Santa Lucía ?

Variables de la Investigación

Variable Independiente:

Residuos del cantón Santa Lucía.

Variable Dependiente:

Emprendimiento comunitario.

Justificación

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar con la economía social y solidaria, ecologista, basada en el desarrollo del conocimiento y el talento humano, para salir del extractivismo, lograr pleno empleo, alcanzar mayor productividad, y democratizar los medios de producción y la riqueza. Toda actividad de convivencia humana genera residuos y desechos sólidos, las bases de este estudio busca desarrollar planes, proyectos y programas para el control de la producción y reducción de los mismos, aplicando distintas estrategias para un desarrollo sostenibles, ya que, el generar un medio productivo, le da a la sociedad civil una posibilidad de que pueda recibir ingresos, para aquello debe producir bienes y servicios, y es el manejo de los residuos la oportunidad que genera pero siempre y cuando exista una organización de la comunidad.

En la actualidad el planeta tiene una población de 7.700 millones de personas, lo que provoca escasez de insumos, dando como resultado el aumento del valor de la materia prima, siendo el reciclaje parte de la solución del problema.

Actualmente, las diferentes instituciones públicas y privadas, están desarrollando programas de educación y concientización para la reducción de desechos. Los trabajos enfocados en la mitigación de los problemas ambientales tienen como objeto el buen manejo de los residuos sólidos y la

separación desde donde se originan y que exista en determinadas áreas los depósitos temporales, para que exista la separación entre residuos orgánicos e inorgánicos, además, esta selección y separación de desechos aportan como soluciones no sólo a la problemática ambiental sino a los diferentes factores sociales y económicos que de una u otra forma están siendo relacionados con el problema, para luego, con base a los resultados obtenidos, hacer las diferentes recomendaciones de un buen manejo de los residuos sólidos.

Este trabajo va a proporcionar información del buen manejo de los desechos en la actividad del reciclaje en el Ecuador, la misma ha evolucionado, ya que hace tiempo no tenía mucha relevancia; se busca demostrar el potencial que esta actividad significa tanto para los habitantes en general como para a las empresas. También brindaría información de la actividad del reciclaje del cantón Santa Lucía en la Provincia del Guayas puesto que no existe ningún tipo de registro e informe sobre esta actividad dentro de nuestra ciudad EL reciclaje se ha convertido en un aporte económico que permite a las familias ecuatorianas cubrir gastos básicos en el presupuesto familiar, que puede pasar de la naturaleza informal hacia una actividad más especializada, permitiendo la obtención de ingresos. Las directrices y propuestas establecidos en el Plan Nacional para el Desarrollo “Toda una Vida”, han permitido accionar la práctica del reciclaje con miras a establecerse como una actividad económica adicional a nivel de país, y en particular en el cantón Santa Lucía, con apoyo del GAD para la creación de ordenanzas que permitan armonizar el Plan Nacional de Desarrollo con la creación de emprendimientos productivos para los Lucianos. El desarrollo de este proyecto con la capacitación de las personas dedicadas a esta actividad, dan forma de producción interna y recurso industrial renovable y sostenible. El reciclaje debería ser parte de la estructura económica el propósito es que esta acción se desarrolle por ser fuente generadora de recursos, en especial en las microeconomías o emprendimientos destaca la importancia de esta actividad, donde los desechos sólidos se han convertido en un generador de materia prima con bajo costo de obtención, debemos de fortalecer el proceso de obtención y tener un lugar adecuado para la colocación de la basura orgánica e inorgánica. Los desperdicios son utilizados de diversas formas, ya sea como transformación de materia prima, como fuentes alternativas de energía y como parte de abono orgánico, entre otros usos.

Marco teórico

Fundamentación Teórica - Epistemológica

Estado del Arte

La importancia de mantener un ambiente libre de residuos tóxicos, es un tema que se está manejando con mayor énfasis a nivel no solamente de las industrias sino también como práctica social, de las comunidades y de cada uno de los integrantes de la sociedad, ya que se ha demostrado que la presencia de materiales usados y no tratados debidamente afectan directa e indirectamente a la salud de los seres vivientes.

Es necesario iniciar presentando algunas definiciones relativas al reciclaje, el proceso, tipos, datos estadísticos sobre la generación de residuos en Ecuador, beneficios y afectación directa de esta práctica de manejo de desechos a la economía del país.

Economía y Reciclaje, la Economía del Reciclaje

Para establecer una relación aproximada entre los términos economía, reciclaje y economía del reciclaje es necesario realizar una revisión conceptual de los mismos, como primer paso para adentrarse en el estudio e importancia de la práctica del reciclaje como elemento diferenciador de la economía y el desarrollo sustentable.

La economía es una realidad social donde hay actores y sujetos; estos se encuentran especializado, mientras que los requerimientos de la sociedad son dinámicas, cambiante, diversa, y abierta e ilimitadas. Como ciencia social estudia los fenómenos económicos y sus agregados a través de múltiples instrumentos como los niveles de desempleo, inflación, etc. Por otra parte está el reciclaje, que es un proceso de transformación y/o reutilización de los distintos desechos sólidos mediante el cual se extrae materia prima para que sea nuevamente parte del ciclo de vida o del consumo.

Al analizar de manera simultánea estos dos conceptos se tiene que la economía es un sistema abierto y por tanto el sistema económico no puede operar sin la base de los sistemas ecológicos, mientras que este último no funcionaría sin abarcar el tema del reciclaje. La economía en general también se ocupaba de los procesos de producción y consumo (incluyendo la reutilización de materiales para la producción, etc.), y de las relaciones entre ambos hasta que surgió la Economía Ambiental (Labandeira, León, & Vázquez, 2007). De esta manera cada una de las ramas económicas se enfoca en su totalidad a su especialidad.

En cuanto a la economía del reciclaje, que es parte fundamental y estructura de la economía ambiental, trata de aprovechar al máximo los desechos sólidos como estrategia para generar empleo y crecimiento económico, ya que el reciclaje es una herramienta alternativa que contribuye al desarrollo sostenible y sustentable de un país.

Si se mira el reciclaje desde el punto de vista social no sólo se contribuye con un mejor ambiente para vivir, sino que también se cuida la salud de los seres vivos, porque muchas veces debido al mal manejo de los desechos sólidos se contamina el ambiente, y se está expuesto a distintas enfermedades, y cooperando con la degradación del planeta. El reciclaje es una forma de evitar que haya más perjuicios ambientales, además que se obtienen otros beneficios, como la optimización de los recursos naturales, disminución de la contaminación, genera fuentes de trabajo entre otros.

Economía y Desarrollo Sustentable

La economía sustentable es la que perdura y garantiza la conservación de sí misma, es un modelo que tiene como objetivo un desarrollo donde se integren la economía, la sociedad y el medio ambiente de las sociedades, con la finalidad de proteger y asegurar el bienestar para las nuevas generaciones y las necesidades futuras de los seres humanos (Montoya, 2013). Para lograrlo se necesita un planeamiento que permita el soporte de todos los objetivos, así como también de aprobaciones si es necesario.

El dilema que encierran la economía y las sociedades es sobre las restricciones que existen con respecto al medio ambiente, pues bien, se sabe que la explotación de la naturaleza crea una gran discordia entre las sociedades, pero que económicamente sería una buena alternativa para salir de la pobreza. Lo que busca la economía sustentable es que haya armonía entre la economía, las sociedades y el medio ambiente, y esto a la vez genere riqueza económica y mejorar la equidad social cuidando al medio ambiente.



Figura 1

Integración de la Economía, Sociedad y Medio Ambiente

Nota. La sustentabilidad consiste en utilizar todos los recursos necesarios, sin tener que agotarlos, porque el objetivo es generar condiciones similares, es decir que todo regrese a su estado natural o similar.

El desarrollo sustentable según la Ley de Gestión Ambiental “es el mejoramiento de la calidad de la vida humana dentro de la capacidad de carga de los ecosistemas; implica la satisfacción de las necesidades actuales sin comprometer la satisfacción de las necesidades de las futuras generaciones” (Ministerio del Ambiente, 2012, pág. 12), lo anterior resalta la importancia de que se mantenga un equilibrio armónico entre la economía, la sociedad y el medio ambiente (Figura 1).

Desarrollo Histórico

Residuos y su Reciclaje

Los residuos son cualquier material o elemento sólido o semisólido considerado como desecho, que es originado por el consumo o resultante de

una actividad doméstica, comercial, industrial, entre otras; y que tiene valor cero para quien la produce por el motivo de ser desechado, pero que puede ser aprovechado y transformado para que vuelva a formar parte de un mercado como un nuevo bien con un valor económico agregado (INEN, 2014). Lo que a su vez ayuda a disminuir la degradación del medio ambiente y reducir el consumo de recursos naturales.

Residuos Orgánicos e Inorgánicos

Se torna necesario establecer las características de los residuos, sean éstos orgánicos o inorgánicos. De acuerdo con el Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático (INECC) de

México, los residuos orgánicos son aquellos que se los conoce como biodegradables

(descomposición natural), la mayoría de estos residuos son domésticos: como restos de comida y jardinería, compuestos que al ser de origen natural no causan mayor impacto ecológico, porque se desintegran rápidamente, convirtiéndose nuevamente en parte de la naturaleza, tales como frutas verduras, flores y demás; estos residuos orgánicos se diferencia de los inorgánicos porque éstos últimos se desintegran de forma natural, pero tardan un largo tiempo para descomponerse en su totalidad, algunos de estos materiales son de origen natural, pero no son biodegradables (INECC, 2010).

Cualquiera de estos materiales (orgánicos e inorgánicos) puede reciclarse siempre y cuando estén limpios y secos (libres de cualquier desecho orgánico); algunos de los materiales reciclables son los envases plásticos, vidrios, latas, entre otros; aunque existe la excepción para poder transformarlos como en el caso de las pilas que son dañinas y contaminantes para el medio ambiente.

Pero sin duda una de las dificultades a las que se deben enfrentar los recicladores es a la falta de clasificación de los distintos residuos. En el 2012 en el Ecuador se clasificaron en mayor proporción los desechos plásticos con 25,4%, siguiéndole el papel con el 20,7% y 20,4% fueron desechos orgánicos, así lo indica un informe Ambiental del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2013).

En el país actualmente se puede reciclar el 25,20 % de los residuos generados en un año, lo que significó para el año 2014 un total de 1'043.157,02 toneladas de basura residual tipo inorgánico. (Tabla 1).

Tabla 1
Generación de Residuos a Nivel Nacional, 2014

Tipos de residuo	% de Generación	Total en toneladas
Residuos Orgánicos	61,40%	2.541.660
residuos Inorgánicos	25,20%	1.043.157
Otros	13,40%	554.695
Total	100%	4.139.512

Nota . Fuente: Zoom al Sector del Reciclaje (Ekos, 2014)

Entre estos 25,2% de residuos se encuentran distribuido de la siguiente forma; los reciclables como el papel y cartón que se genera, siendo 26,4%, el plástico 12%, Metales (hojalata, aluminio, etc.) 60,6% y el vidrio 1% (Ekos, 2014). La generación de residuos que produce cada persona en el país es de 0,75 kilos promedio al día, lo que da un total de 4'139.512 toneladas al año, en promedio. (SENPLADES, 2014)

La recolección de estos diferentes residuos se lo realiza de forma directa e indirecta, es indirecta a través de los miles de personas que se dedican a la actividad de la cachinería los cuales en los últimos años se ha tratado de formalizar su actividad; es directa porque luego de que las personas recolectan los materiales reciclables las venden en los centros de acopio los cuales son parte fundamental en la industria del reciclaje, y es aquí en donde llegan directamente los distintos materiales que se reciclan para luego ser vuelto a vender en las industrias especializadas en transformar los residuos reciclados en nuevas materias primas.

Tipos de Reciclaje

Existen tratamientos diferentes para poder aprovechar los residuos recolectados, los diversos tipos de reciclaje dependen de la característica de dichos residuos. A continuación, se expondrán en qué consisten cada uno de los tipos de reciclaje:

El reciclaje de papel no sólo se evita la tala indiscriminada de árboles, sino que también se ahorra un gran porcentaje de materia prima. Para poder recuperar el papel se requiere de un proceso de transformación en el que es tratado y posteriormente reutilizado para crear con estos nuevos productos de papel. Mundialmente se consume cerca de unos 35 kg por habitante y se conoce tres tipos de papel que pueden ser usados como materia prima: molido, desechos de pre y post consumo. El 90% del papel es elaborado con

madera por lo que el reciclaje de este material tiene mucha importancia en el cuidado del medio ambiente.

El reciclaje de plástico es de suma importancia considerando que el plástico tarda por lo general más de 150 años en degradarse, por ello el reciclaje de éste ejerce una gran relevancia en el ámbito ecológico. El proceso para reciclar este material consiste en recolectarlos, limpiarlos, recortarlos y clasificarlos en distintas clases, según su tipo. Cuando ya se haya realizado este proceso, se lo funde para poder usarlo como materia prima. Existen más de 50 tipos de plástico, la dificultad surge cuando en algunas ocasiones un solo envase tiene más de 3 tipos.

El reciclaje de vidrio es realizado ilimitadamente debido a que es uno de los residuos más fáciles al reciclar. Con esta actividad se ahorra un 30% de energía con respecto a la elaboración de vidrio nuevo y una de sus ventajas es que éste no pierde sus propiedades al someterse a un nuevo proceso; es decir, toma la misma forma que se encontraba originalmente.

El reciclaje de baterías y pilas resulta algo complicado, ya que este tipo de material puede llegar a ser bastante peligroso si tiene contacto con el medio ambiente, esto se debe a los compuestos químicos y demás elementos por los que están conformados, que resultan ser perjudiciales para los seres vivos por el alto nivel de contaminación que generan tanto en el agua como en el suelo. Por eso es necesario reciclar estos artículos de una forma más tecnificada, así disminuiría la contaminación en el planeta.

El reciclaje de aluminio resulta bastante rentable para esta industria, ya que se trata de aprovechar prácticamente la totalidad de estos desechos y resulta más económico por lo que se utiliza menos energía que la misma producción de este material. Para la producción nueva de aluminio se requiere de energía como de producción de CO₂, mientras que reciclarlo representa un 5% tanto de ese gasto, siendo está una ventaja (Portal Educativo, 2012).

El reciclaje electrónico está tomando más fuerza en los últimos años porque es una actividad con mucho potencial económico, ya que se puede generar materia prima para el mercado nacional o puede ser exportado a industrias extranjeras. Consiste en reutilizar los desechos electrónicos que son todos aquellos objetos que funcionan con electricidad y que han finalizado su vida útil, ya no tienen arreglo porque han sufrido daños irreparables; estos desechos tienen un alto nivel de contaminación puesto que emiten sustancias químicas como mercurio, arsénico, plomo y otras sustancias tóxicas, por lo tanto estos aparatos deben recibir un tratamiento especial y pueden considerarse dentro de los desechos peligrosos; pueden ser celulares, monitores, laptops, impresoras, discos duros, cargadores y todos los artículos que funcionan con energía eléctrica.

Importancia Ecológica, Económica y Social del Reciclaje

En estos últimos años el tema sobre el reciclaje ha adquirido mayor interés e importancia para la sociedad en su conjunto, no solo porque contribuye en el ámbito laboral y económico, sino que también aporta con un mejor medio ambiente que a su vez repercute y es fundamental para un buen vivir. Pero ¿Cuál es la verdadera importancia del reciclaje? Muchas personas hablan de lo importante que es reciclar, pero desconocen el verdadero motivo por el que se debe realizar esta actividad.

En general, las personas ven el reciclaje como una manera de conservación ambiental y de ello se deriva su importancia ecológica, es decir una forma de reducir al mínimo los gastos de los recursos limitados de la naturaleza. Esta idea es correcta, pues el reciclaje está ligado directamente con la ecología y la sustentabilidad, que a su vez nos indica que los seres humanos debemos aprovechar de los recursos que nos ofrece la naturaleza, pero sin tener que abusar de estos. Sin embargo, existen otros factores que hacen del reciclaje una actividad fundamental y significativa.

Uno de los puntos en los que se enfoca el reciclaje es en minimizar la presencia de desechos en nuestro planeta, debido a que en los últimos tiempos se ha incrementado la contaminación, por tanto, ya es hora de asumir las consecuencias y remediar este mal que nosotros mismo le hemos causado al medio ambiente.

En el Ecuador en la actualidad el reciclaje cumple un papel de gran importancia, teniendo como objetivo evitar la creación de nuevos rellenos sanitario, ya que al reciclar se reducen la cantidad de residuos que podrían ser vertidos en estos.

Marco Legal

Como soporte a la actividad del reciclaje, y con el fin de facilitar su desarrollo dentro de los lineamientos lógicos de conservación del medio ambiente, se establecen algunas regulaciones y resoluciones y algunos proyectos relacionados.

Constitución de la República y Ley de Gestión Ambiental

De acuerdo a los reglamentos según la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional, 2008), los artículos que se deben cumplir en relación con el Medio Ambiente y Reciclaje son las siguientes:

Ambiente Sano Art .14.- Derecho de un Ambiente Sano. Se reconocerá el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad del buen vivir, *sumak kawsay*. Este artículo establece que: Se declara de interés público la preservación del

ambiente, la conservación de los ecosistemas, la biodiversidad y la integridad del patrimonio genético del país, la prevención del daño ambiental y la recuperación de los espacios naturales degradados.

Naturaleza y ambiente Art. 395.- La Constitución reconoce los siguientes principios ambientales:

El Estado garantizará un modelo sustentable de desarrollo, ambientalmente equilibrado y respetuoso de la diversidad cultural, que conserve la biodiversidad y la capacidad de regeneración natural de los ecosistemas, y asegure la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes y futuras;

Las políticas de gestión ambiental se aplicarán de manera transversal y serán de obligatorio cumplimiento por parte del Estado en todos sus niveles y por todas las personas naturales o jurídicas en el territorio nacional;

El Estado garantizará la participación activa y permanente de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades afectadas, en la planificación, ejecución y control de toda actividad que genere impactos ambientales.

En la Ley de Gestión Ambiental se destacan dos artículos importantes (Ministerio del Ambiente, 2012):

Art.2.- La gestión ambiental se sujeta a los principios de solidaridad, corresponsabilidad, cooperación, coordinación, reciclaje y reutilización de desechos, utilización de tecnologías alternativas ambientalmente sustentables y respeto a las culturas y prácticas tradicionales;

Art. 35.- El Estado establecerá incentivos económicos para las actividades productivas que se enmarquen en la protección del medio ambiente y el manejo sustentable de los recursos naturales. Las respectivas leyes determinarán las modalidades de cada incentivo.

2.2.3.2. Indicadores ambientales alineados al Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir

El Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir se plantea como una herramienta que constituye la hoja de ruta técnica y política que el Gobierno desea seguir mediante el establecimiento de políticas para diferentes sectores con la finalidad de beneficiar a la sociedad. En cuanto al tema medio ambiente existen muchos objetivos, políticas y estrategias alineados a este sector:

El Objetivo 7 “Garantizar los Derechos de la Naturaleza” propone los siguientes lineamientos (SENPLADES, 2013):

Política 7.1 “Asegurar la promoción, la vigencia y la plena exigibilidad de los derechos de la naturaleza”, su numeral 1 indica “Diseñar y aplicar un sistema integrado de seguimiento, control y monitoreo del cumplimiento de los derechos de la naturaleza;

Política 7.2 “Conocer, valorar, conservar y manejar sustentablemente el

patrimonio natural y su biodiversidad terrestre, acuática continental, marina y costera, con el acceso justo y equitativo a sus beneficios”, en su numeral 1 propone “Impulsar incentivos y tecnología apropiada para la conservación de la naturaleza, sus bosques, zonas de nacimiento y recarga de agua y otros ecosistemas frágiles, enfocados particular en las comunidades y los individuos más dependientes del patrimonio natural para su sobrevivencia”; Política 7.8 “Prevenir, controlar y mitigar la contaminación ambiental en los procesos de extracción, producción, consumo y posconsumo”, presenta los siguientes numerales (SENPLADES, 2013):

Promover y regular el cumplimiento de prácticas de responsabilidad social y ambiental adecuadas, mediante acuerdos públicos y privados nacionales, con incidencia internacional.

Fortalecer los mecanismos de regulación y control, y establecer incentivos para la prevención de la contaminación ambiental, el fortalecimiento del consumo responsable y la reducción, reutilización y reciclaje de residuos, mejorando la eficiencia en el uso de los recursos con una perspectiva cíclica y regenerativa en todas sus fases.

Desarrollar e implementar normas técnicas y estándares de calidad ambiental en el manejo integral de todo tipo de residuos, especialmente desechos peligrosos, aceites, minerales usados, hidrocarburos, desechos especiales, eléctricos y electrónicos, sustancias químicas y radioactivas, emisiones y vertidos y los contaminantes orgánicos persistentes, así como el uso de las radiaciones ionizantes, para precautelar la salud de las personas y reducir la contaminación ambiental.

Política 7.9 “Promover patrones de consumo conscientes, sostenibles y eficientes con criterio de suficiencia dentro de los límites del planeta” incluye los siguientes numerales (SENPLADES, 2013):

Impulsar procesos integrales y campañas ciudadanas para fomentar la conciencia y la ética ambiental y prácticas de consumo responsable y consciente que generen una cultura de suficiencia, ahorro y mínimo impacto ambiental negativo.

Diseñar y aplicar mecanismos de incentivos para el cambio de patrones de consumo de la población, la reducción de las compras suntuarias, la reutilización de los activos, la clasificación de los residuos y el reciclaje de materiales.

Optimizar el reciclaje y la clasificación en la fuente de los residuos, y disminuir el uso de embalajes innecesarios, fomentando su reutilización.

Metodología

El gran problema a nivel mundial es la generación excesiva de desechos sólidos, los mismos que no son manejados adecuadamente, especialmente

en los países en vías de desarrollo, en tal sentido proponemos implementar un plan de gestión para el manejo de los desechos que se depositan en el botadero del cantón Santa Lucía, mediante la clasificación, almacenamiento, tratamiento y disposición final utilizando técnicas apropiadas y que no ocasionen impactos al ambiente.

Tipo de Estudio

Enfoque Cualitativo

El enfoque metodológico empleado para realizar esta investigación es el basado en métodos cualitativos haciendo insistencia en la indagación de nuevas formas que permitan un conocimiento cercano a la realidad ambiental.

El método cualitativo ofrece una diversidad de caminos en el campo de la investigación y brinda herramientas que permiten comprender a los actores de su realidad integrado de facticidad objetiva y significados objetivos Hernández, (2015). Por tal razón, se cuenta con los puntos de vista de los vendedores y procedimientos, cuánto y cómo se deben manejar los residuos sólidos; para identificar la naturaleza, profundidad de la realidad y se busca la explicación a los fenómenos; estableciendo las regularidades en los mismos, esto es, hallar leyes generales que expliquen el comportamiento social, para aquello se debe observar en varias plazas, en especial donde ocurren los eventos.

Métodos de Estudio

En el presente análisis se utilizarán los métodos inductivo y deductivo, los mismos que permiten dar un enfoque a las actividades que se desarrollen en el botadero de desechos. Para este análisis y de acuerdo a los métodos planteados, es necesario realizar la investigación considerando lo siguiente:

Método Deductivo.

Es una consecuencia de las inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales para arribar a conclusiones particulares a partir de la hipótesis y que después se puedan comprobar experimentalmente. El método deductivo es un tipo de razonamiento, el mismo que es clave en la aplicación de leyes a fenómenos particulares que se estudia en la ciencia; esto implica la formulación de estrategias en referencia al tema de estudio en base a la reglamentación existente en el país.

Método Inductivo.

El método inductivo es aquel que establece proposiciones de carácter general obtenidos de la observación y análisis de conductas particulares.

Técnicas e Instrumentos de Investigación:

Esta etapa se llevó a cabo a través de la aplicación de técnicas de recolección de datos utilizando los siguientes instrumentos de investigación: entrevistas, encuestas y observación directa. Estos instrumentos poseen características que tienen elementos muy específicos para obtener la información requerida; por tal razón, se hizo necesario especificar para qué sirven cada uno de ellos y de qué forma se aplican en este trabajo.

Entrevista; es una técnica de recolección de información verbal, que permite obtener información primaria; que se hace entre un investigador y una persona que responde a preguntas hechas por el primero, destinados a obtener los datos exigidos por los objetivos específicos de un estudio.

Para identificar el manejo que le dan a los residuos sólidos en la plaza de mercado; se empleó entrevista estructurada con una guía que fue aplicada al administrador de la plaza de mercado en donde además del tema de manejo, también se realizaron preguntas concernientes a distribución de locales, tipo de productos, cumplimiento de la normatividad, educación ambiental, reglas internas entre otros; asimismo al personal de aseo por rutas de evacuación, implementación, elementos de protección, barrido y recolección; y al gerente de la empresa de aseo en aspectos como manejo en especial en las etapas de barrido, recolección, almacenamiento, frecuencias y horas de estas etapas, registros de emisiones atmosféricas producto de los residuos sólidos entre otros.

Asimismo, de la **Encuesta** dice que son instrumentos cuyas preguntas y proposiciones están destinadas a recolectar la información que permita cumplir los objetivos de una investigación, mediante las respuestas proporcionadas por las personas que conforman la población o muestra a la cual se refieren.

En el caso de la encuesta se utilizó a través de preguntas de carácter dicotómico, y algunas abiertas; para obtener información sobre la identificación de los residuos sólidos, su generación y separación en la fuente; desde los diferentes negocios hasta su almacenamiento temporal dentro de la plaza de mercado; y los usos que le dan a cada uno de ellos esta fue aplicada a los vendedores.

La **Observación Directa** al proceso de manejo de los residuos sólidos se dio por medio de visitas permanentes de manera informal al mercado de minorista del cantón Santa Lucía; teniendo presente cómo se desenvuelven los involucrados directos (vendedores) en el manejo de

los residuos sólidos que generan y /o producen.

Población y Muestra

Población

La población que se va tomar en consideración es de la zona rural del cantón Santa Lucía, conformada por alrededor de 111 asentamientos pequeños, denominados genéricamente recintos, dispersos o atomizados en el territorio Cantonal, con una superficie aproximada de 35.805,00 área ha.

Tabla 2

Distribución por Habitantes de los Recintos (Asentamientos Pequeños) del Cantón

Santa Lucía

N°	NOMBRE	POBLACIÓN
1	SANTA LUCÍA NORTE 1	10.870
2	EL PORVENIR	2.450
3	CARMELA - TAMARINDO NORTE 2	2.280
4	BARBASCO SUR 1	1.690
5	BERMEJO SUR 2	1.560
6	EL MATE	3.050
7	FÁTIMA	1.775
8	PIÑAL ESTE	875
9	BERMEJO OESTE	1.560
10	CABUYAL	1.300
11	RESTO DE RECINTOS	8.395
TOTAL DE HABITANTES		35.805

Nota: El siguiente cuadro demuestra la población de los recintos más significativos con la ubicación norte sur este y oeste, existen dos puntos al norte y al sur por densidad poblacional.

Tabla 3. Población

Detalle	Población	Porcentaje
Mujeres	13.568	38%
Hombre	22.117	62%
Total	35.805	100%

Nota. Fuente: GAD Santa Lucía, (2016).

El total de la muestra está conformada por 380 habitantes de los 11 recintos rurales del cantón Santa Lucía.

La muestra a trabajar es aleatoria ya que se va a tomar

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{(e^2(N - 1)) + (Z^2 * P * Q)}$$

Z = Nivel de confianza (95% \approx 1.96) p = Probabilidad de éxito (50%) q = Probabilidad de fracaso (50%) e = Margen de error (5%)

$$n = \frac{35805 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (35805 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{34387,1220000}{90,4704000}$$

$$n = 380,09$$

Tabla 4

Muestra

Detalle	Población	Muestra	Porcentaje
Mujeres	13.568	144	38%
Hombre	22.237	236	62%
Total	35.805	380	100%

Nota. Fuente: GAD Santa Lucía, (2016).

La muestra a tomar de nuestra población será de 380 habitantes , a esta muestra se le realizara la encuesta.

Análisis de Resultados

Se desarrolla este tópico, conforme al planteamiento de los objetivos específicos; después de la aplicación las técnicas de recolección de datos propuestas: encuesta, entrevista observación directa, donde arrojaron una serie de información; que se analizaron y se le hizo su respectiva interpretación a cada situación.

Observación Directa

Al visitar las personas entrevistadas y encuestadas en el mercado y barrios

del cantón Santa Lucía; lo visto en el lugar en forma general; evidencia que, en los puestos o locales de ventas de los productos y sectores, se encuentran por fuera de ellos los residuos que generan sin ningún tipo de clasificación y en su gran mayoría de tipo orgánico y en otros se encuentran mezclados con los inorgánicos; que los ubican fuera de los negocios, dejándolos destapados y la intemperie.

A pesar de que el servicio de aseo del GAD Municipal de Santa Lucía pasa varias veces al día; por las calles, siempre se quedan bastante tiempo los residuos en éstas, dándole mal aspecto y mala presencia tanto para compradores como para visitantes.

Encuesta

Encuesta para Vendedores del Cantón Santa Lucía

Objetivo: Identificar clases de residuos sólidos y como se generan desde los diferentes negocios hasta su disposición dentro del cantón; y los usos que le dan a cada uno de ellos para detectar los tipos de contaminación ambiental del lugar; que son consecuencia de su manejo.

Pregunta 1. Género

Tabla 5

Género

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Femenino	144	38%
b	Masculino	236	62%
	TOTAL	380	100%

Nota. Fuente: la encuesta

Del 100% de los encuestados el 62% son masculinos y el 38% es femenino.

Pregunta 2

¿Qué tipo de residuos genera o produce donde trabaja o vive?

Tabla 6

Tipo de Residuos Genera o Produce Donde Trabaja o Vive.

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Restos de comida	157	41%
b	Restos de Frutas y verduras	37	10%
c	Cascaras	2	1%
d	Restos de Comida cocida	26	7%

e	Madera	2	1%
f	Papel	12	3%
g	Plástico	123	32%
h	Cartón	7	2%
i	Latas	11	3%
j	Vidrio	3	1%
TOTAL		380	100%

Nota. Fuente: la encuesta

En la tabla 6 observamos que del 100% de los encuestados en base a la pregunta de qué tipo de residuos genera o produce donde trabaja o vive el 41% de restos de comida, el 10% de restos de Frutas y verduras, el 1% de cáscaras, el 7% de restos de Comida cocida, el 1% de madera, el 3% de papel, el 32% de plástico, el 2% de cartón, el 3% de latas y el 1% de vidrio.

Pregunta 3. ¿Dónde depositas los residuos sólidos que se generan en su trabajo o vivienda?

Tabla 7

¿Dónde Depositamos los Residuos Sólidos que se Generan en su Trabajo o Vivienda?

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Canecas	13	3%
b	Tanques	29	8%
c	Costales	2	1%
d	Piso	0	0%
e	Bolsas	336	88%
TOTAL		380	100%

Nota. Fuente: la encuesta

Del 100% de los encuestados en base a la pregunta de dónde depositas los residuos sólidos que se generan en su trabajo o vivienda el 3% de canecas, el 8% de tanques, el 1% de costales y el 88% de bolsas (tabla 7).

Pregunta 4. ¿Usted clasifica o separa los residuos sólidos en su trabajo o vivienda?

Tabla 8

Clasifica o Separa los Residuos Sólidos en su Trabajo o Vivienda.

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Si	243	64%
b	No	137	36%
TOTAL		380	100%

Nota. Fuente: la encuesta

Del 100% de los encuestados sobre de si o no clasifica o separa los residuos sólidos en su trabajo o vivienda el 64% si lo hace y el 36% no lo hace (Tabla 8)

Pregunta 5. ¿Usted qué hace con los residuos generados?

Tabla 9

Uso de los Residuos Generados

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Los recicla	75	20%
b	Bota en los tachos	181	48%
c	Los bota según el residuo	98	26%
d	No los bota	26	7%
TOTAL		380	100%

Nota. Fuente: la encuesta

Del 100% de los encuestados sobre que hace con los residuos generados, el 20% los recicla, el 48% bota en los tachos, el 26% los bota según el residuo y el 7% no los bota (tabla 9).

Pregunta 6. ¿En su lugar de trabajo o vivienda existe alguna ruta para la evacuación y disposición transitoria o momentánea de los residuos sólidos?

Tabla 10***Existen Lugares para Evacuación de Residuos***

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Sí	121	32%
b	No	259	68%
TOTAL		380	100%

Nota. Fuente: la encuesta

Del 100% de los encuestados sobre si en su lugar de trabajo o vivienda existe alguna ruta para la evacuación y disposición transitoria o momentánea de los residuos sólidos, el 32% dice sí y el 68% dice que no (tabla 10).

Pregunta 7.¿Cada qué tiempo pasa la ruta?**Tabla 11*****Tiempo que pasa la Ruta.***

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Diario	131	34%
b	Dos veces por semana	164	43%
c	Cada 15 días	85	22%
d	Al mes	0	0%
TOTAL		380	100%

Nota. Fuente: la encuesta

Del 100% de los encuestados en base a la pregunta cada que tiempo pasa la ruta, el 34% dice diario, el 43% dice dos veces por semana y el 22% dice cada 15 días (tabla 11).

Pregunta 8. ¿Usted cree que debe haber más contenedores dispuestos por la empresa de aseo del cantón para recoger los residuos sólidos?.**Tabla 12*****Aumento de los Contenedores de Aseo***

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Totalmente de acuerdo	370	97%
b	De acuerdo	10	3%
c	En desacuerdo	0	0%

d	Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL		380	100%

Nota. Fuente: la encuesta

Del 100% de los encuestados con referencia a la pregunta si usted cree que debe haber más contenedores dispuestos por la empresa de aseo del cantón para recoger los residuos sólidos, el 97% si está totalmente de acuerdo y el 3% está de acuerdo (tabla 12)

Pregunta 9. ¿Usted cree que los contenedores colocados en los distintos lugares del cantón, deben estar para cada tipo de residuo?.

Tabla 13

Existencia de Contenedores para cada Tipo de Residuo

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Totalmente de acuerdo	89	23%
b	De acuerdo	94	25%
c	En desacuerdo	197	52%
d	Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL		380	100%

Nota. Fuente: la encuesta

Del 100% de los encuestados sobre si usted cree que los contenedores colocados en los distintos lugares del cantón, deben estar para cada tipo de residuo., el 23% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 25% está de acuerdo y el 52% está en desacuerdo (tabla 13).

Pregunta 10. ¿Como considera usted el manejo de residuo sólidos en el cantón?

Tabla 14

El Manejo de Residuo Sólidos en el Cantón.

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Excelente	181	48%
b	Bueno	137	36%
c	Malo	38	10%
d	Deficiente	24	6%

TOTAL	380	100%
--------------	------------	-------------

Nota. Fuente: la encuesta

Del 100% de los encuestados sobre cómo considera usted la importancia del buen manejo de residuo sólidos en el cantón, el 48% dice que es excelente, el 36% dice que bueno, el 10% dice malo y el 6% dice que es deficiente (tabla 14).

Pregunta 11. ¿Usted ha recibido algún tipo de capacitación para manejar adecuadamente los residuos sólidos?

Tabla 15

Existe Capacitación para el Manejo de Residuos.

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Sí	35	9%
b	No	345	91%
TOTAL		380	100%

Nota. Fuente: la encuesta

Del 100% de los encuestados sobre si usted ha recibido algún tipo de capacitación para manejar adecuadamente los residuos sólidos, el 9% dice que sí y el 91% dice que no (tabla 15).

Pregunta 12. ¿Cree usted que es necesario un programa de gestión de control de reciclaje para aprovechar los residuos sólidos para generar trabajo en su recinto?

Tabla 16

Necesidad de un Programa de Gestión de Control de Reciclaje

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	Totalmente de acuerdo	320	84%
b	De acuerdo	45	12%
c	En desacuerdo	15	4%
d	Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL		380	100%

Nota. Fuente: la encuesta

Del 100% de los encuestados sobre si cree usted que es necesario un

programa de gestión de control de reciclaje para aprovechar los residuos sólidos para generar trabajo en su recinto, el 84% está totalmente de acuerdo, el 12% está de acuerdo y el 4% está en desacuerdo (tabla 16).

Discusión de Resultados

El manejo inadecuado de desechos de una comunidad ocasiona entre otros efectos, la presencia de enfermedades, deterioro del suelo, generación de malos olores, afectando el Buen Vivir de sus pobladores e incidiendo en el origen de desacuerdos dentro del entorno social. En el caso del cantón Santa Lucía, se observa una amplia preocupación de los dirigentes frente a los problemas ambientales lo que motiva a buscar soluciones oportunas para el manejo adecuado de los desechos; proponen entre otras acciones la difusión de valores que impulsen la concientización y la participación protagónica en los habitantes en el cuidado del entorno natural del sector.

A nivel general se observa que existe un consenso de las autoridades y habitantes del sector barriales sobre la importancia del desarrollo comunitario ambiental; en conjunto esperan que disminuya de manera significativa la proliferación de enfermedades y la contaminación por la acumulación de desechos en calles, patios y veredas.

Como una alternativa para promover la participación de la ciudadanía en los asuntos ambientales de su sector barrial, se considera oportuno generar espacios de información, difusión y sensibilización para promover un cambio de actitud de los ciudadanos en torno al manejo de los desechos que se generan; de que la educación ambiental comunitaria es una importante alternativa para mejorar las condiciones de desarrollo de la comunidad.

El interés de los actores involucrados en la gestión ambiental de los sectores barriales, permitiría generar una actitud participativa de los ciudadanos respecto la implementación de procesos de capacitación sobre el cuidado del medio ambiente y manejo de desechos. Una estrategia exitosa da respuesta clara y precisa al problema ambiental, requiere contar primero con un diagnóstico correcto de la realidad en la que se va intervenir (síntomas del problema, actores involucrados, recursos).

Actualmente existe un ambicioso proyecto trasladar el actual botadero de basura a un nuevo lugar en un área inicial de 25 hectáreas, es la proyección que se maneja que incluiría la implementación de equipos técnicos modernos para el tratamiento de los residuos sólidos, para cristalizar este ambicioso proyecto se necesita contar con el estudio de factibilidad aprobado por el Ministerio del Ambiente.

El manejo de los desechos es de vital importancia en el cantón Santa Lucía provincia del Guayas, ya que, al ser un sector turístico, atrae a millones de visitantes quienes son los mejores difusores de la hospitalidad y de los

atractivos con los que cuenta el territorio. En este sentido, los Lucianos consideran que la ubicación geográfica podría ser un referente de desarrollo comunitario ambiental del cantón Santa Lucía.

Propuesta

Análisis de la Situación Actual

El cantón Santa Lucía como unidad territorial cuenta con recursos naturales que han sido intervenidos por una continua y persistente intervención antropogénica sobre los recursos naturales. Estos recursos son aprovechados por las poblaciones asentadas de forma atomizada en toda la jurisdicción Cantonal. En este espacio geográfico existen los típicos problemas ambientales con dimensiones y complejidades que presentan los territorios del litoral ecuatoriano con recursos naturales diversos y sus elementos; flora, fauna, agua y suelo en gran parte intervenido.

En cuanto a la red pluvial de alcantarillado, la cobertura en el área urbana es del 35% y en el área rural registro un promedio total de 40 casos, pero cabe mencionar que en la zona rural en cuanto al saneamiento existen lo que son las letrinas, fosas sépticas, etc., que cubren un alto porcentaje en la población rural.

El saneamiento básico el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón de Santa Lucía con responsabilidad Institucional promoverá la construcción de una nueva planta de tratamiento de aguas servidas, además para las zonas que se ubican los diferentes centros poblado, se plantea la construcción de las redes de alcantarillado y Mini plantas de tratamiento previo a su descarga. Por la dispersión de las viviendas en los y asentamientos dispersos se planteará sistemas de letrinas secas o sistemas con dominales previo estudio que determinará el sistema adecuado.

La recolección, trasportación y eliminación de la basura en el cantón en su mayoría se la hace por medio de dos vehículos recolectores, siendo la cabecera Cantonal la mejor servida en este caso, pues los ciudadanos Lucianos depositan los residuos en tres recipientes normalizados, de cara a hacer más efectiva la recogida de basura.

Según información de la Dirección de Gestión Ambiental y Servicios Públicos del GAD Municipal del cantón Santa Lucía , para el tratamiento de la basura se tienen el botadero conocido como Relleno Sanitario Tecnificado “Los cerritos” que es a donde llegan la mayor parte de los residuos; este relleno que se encuentra ubicado a 6 km de la vía panamericana en el sector las Cañitas, es un botadero a cielo abierto, el cual no cuenta con ningún tipo de manejo, convirtiéndose en un foco de contaminación, ya que se encuentra en un lugar cercano a zonas de producción agrícola, viviendas y a fuentes

hídricas de donde se extrae agua para riego y consumo humano. El botadero de Santa Lucía, se encuentra a 350 m, de las viviendas más cercanas, la ubicación de aguas subterráneas, está sobre los 200 m, no existe vulnerabilidad de la flora y fauna circundante, cuentan con cerramientos perimetrales y no se encuentran dentro de una zona inundable. Después de analizar los resultados se reafirma la necesidad de formular una propuesta enfocada en un proyecto comunitario económico para el desarrollo de emprendimientos con el manejo de los desechos sólidos enfatizados en la separación en la fuente de estos en los 111 recintos del cantón Santa Lucía; tomando los elementos principales de afectación al ambiente en este lugar, para desarrollar proyectos pertinentes con actividades puntuales en las fases más críticas del manejo interno de estos residuos; que permitan controlar de algún modo los impactos ambientales que produce su inadecuado manejo y garantizar en gran medida los fines del desarrollo sostenible.

Justificación de la Propuesta

Este proyecto, tendrá un efecto multiplicador de recursos, porque daría el desarrollo de otros emprendimientos como son: a) Aplicación a bonos; b) Capacitación y conformación de estructura social; c) Educación ambiental; d) Traslado y manipulación de reciclaje; e) Producción de abono orgánico y f) Huertos, viveros y plantas ornamentales; con el aprovechamiento de la organización civil, y el buen manejo de los residuos sólidos, nos da la oportunidad de desarrollar medios productivos, los que explicaremos a continuación:

Aplicación a bonos, lo lograremos cuando concienticemos a la comunidad con el tema de manejo de desecho, será posible con la capacitación comunitaria donde podremos mejorar la calidad del reciclaje, estos valores que se han mejorado por su calidad, nos daría la oportunidad de repartir un porcentaje mínimo, que se lo acumulará periódicamente, para luego en una reunión se fijará para cubrir valores que conlleven a un desarrollo social. Capacitación y conformación de estructura social, es importante para el desarrollo comunitario, la comunidad debe conocer los beneficios que alcanza cuando este se organiza, creada una estructura en la comunidad, permiten que empresas públicas, privadas puedan aplicar y desarrollar algún tipo de proyecto, el beneficio se encuentra que esta localidad tiene una ventaja competitiva con otra no organizada.

Educación Ambiental, la comunidad capacitada puede generar emprendimientos, el conocimiento de qué reciclar, cómo reciclar, nos da la oportunidad de hacer medios productivos, la comunidad capacitada, se convierte en consultores dando oportunidad de capacitar a otros recintos

fortaleciendo a nuestro cantón en este tema.

Traslado y manipulación de reciclaje, está relacionado con los 5 depósitos temporales, que se encuentran ubicados de la siguiente manera: 4 depósitos temporales en la zona rural y 1 depósito temporal en la zona urbana; la estrategia va dirigida a que cada depósito se relaciona con varios recintos o barrios, dependiendo el caso; previa capacitación a la ciudadanía, que va a influir en la capacidad productiva y de almacenamiento. De esta manera garantizamos la formación de asociación de transportación y movilización en base a la producción de la separación de desecho, desde los centros de depósitos temporales a los puntos de compra del reciclaje para la venta de la producción comunitaria.

Producción de abono orgánico, el mismo que será producido con la separación de los desechos orgánicos que proviene de los mercados y de los hogares, previo una capacitación a los comerciantes minoristas y a la comunidad, el cómo deben separarse y prepararse el compost.

Dando la producción de abono orgánico.

Huertos, viveros y plantas ornamentales, surge una vez que existe una producción de abono orgánico y con el área adecuada se desarrollan los viveros que producirán las plantas para ser propuestas a los Gobiernos Autónomos Descentralizado de Nobol, Daule, Santa Lucía, Palestina, Colimes, Balzar, el Empalme y otros.

Todo esto con el fin que en las fases de generación, separación y almacenamiento se disminuyan los riesgos ambientales que causa el no realizar el manejo adecuado de los residuos en la plaza, a contribuir que la cantidad de residuos dispuestos al botadero sean menores y asimismo como aporte al plan de gestión integral de los residuos en el municipio; para así llevar a cabo una gestión ambiental en aras de la protección del ecosistema urbano y de la dinámica del desarrollo sostenible.

Este proyecto se propone conforme a lo dispuesto en los aspectos ambientales del GAD Municipal de Santa Lucía, como la oportunidad de aprovechar los residuos sólidos orgánicos e inorgánicos y en consecuencia lograr impactos benéficos, relacionados con el manejo adecuado, la disminución efectos negativos al ambiente y de salubridad pública en el sitio de disposición final.

Descripción de la Propuesta

El programa comunitario a través del emprendimiento integral para el manejo de desechos sólidos del cantón Santa Lucía debe abarcar todas Los proyectos comunitarios dan apoyo e iniciativa por parte de la Embajada del Reino de los Países Bajos, del Servicio Alemán de Desarrollo (DED) y de la Asociación de Municipalidades del Ecuador (AME).

Unos de los pasos importantes de un proyecto es el empoderamiento de los 111 recintos del cantón Santa Lucía en el manejo de los residuos sólidos, como mantener una comunidad libre de contaminación y enfermedades, para esto es necesario lograr que la comunidad esté organizada, y por consiguiente se plantea algunas alternativas.



Figura 3
Gestión de Deshechos Solidos

Se inicia con la generación de desechos sólidos, luego interviene la ONG donde hace la capacitación de la comunidad y también ayuda a los GAD a generar la ordenanza municipal la misma que debe estar relacionado con Plan Nacional para el Desarrollo del gobierno, generando proyectos con el desarrollo sostenible. La importancia del relleno sanitario de la basura que no se recicla previa la separación de la basura que pasara a las plantas de tratamiento orgánico e inorgánico (figura 3).

Una vez capacitado la comunidad y se tiene la conciencia de que la basura son recursos recuperable generando medios productivos, se los organiza para que hagan posible la asignación de la contraparte que es la entrega del área de terreno para los depósitos temporales, donde inicialmente habrán 5 depósitos: un depósito temporal en la parte urbana y 4 depósitos en recintos que se encuentren en los 4 puntos cardinales, depósito temporal norte en el recinto La Carmela, depósito temporal sur en el recinto El Mate, depósito temporal este en el recinto Cabuyal y el depósito temporal oeste en el recinto de Bermejo.

Situación Actual

El proceso adecuado, prioritario y el mejoramiento de la calidad de vida sobre el manejo de los desechos sólidos, es un punto muy importante a tratar y es un campo muy amplio de investigación, luego de realizar estudios, establecer las encuestas donde se visualiza la problemática encontrada en los 111 recintos del cantón Santa Lucía, se llega a determinar que el proceso del manejo de residuos sólidos, no tiene una conclusión en un cierre del ciclo.

En la actualidad encontramos la generación de los desechos sólidos, sean estos de carácter industrial, hospitalarios, material pétreo, desechos de hogares, etc.; los cuales desde el inicio que nacen están llevados a un lugar de acopio para luego ser transportados y dar una disposición final.

El servicio de recolección de desechos sólidos no alcanza un porcentaje importante de cobertura a nivel cantonal, es por ello que consideramos mejorar el sistema de recolección, que implica también el mejoramiento vial del cantón, además de buscar el financiamiento para la implementación de los estudios de cierre técnico y celda emergente del GAD del cantón Santa Lucía.

La cobertura Cantonal de los servicios básicos de abastecimiento de agua potable registro el 37%, alcantarillado 9%, electricidad 89%, y desechos sólidos 30% es incuestionable para una sociedad urbana en la que se quieren equiparar en las dotaciones de los asentamientos rurales y en la cabecera cantonal GAD Santa Lucía, (2016).

En la figura 4, se describe la actualidad del ciclo de recolección de los desechos sólidos del cantón Santa Lucía.

Ciclo de recolección	Estado
Generación de desechos sólidos	Existe
Barridos manuales y con maquinaria	Existe
Acopio en tachos recolectores	No existe
Transporte	Existe
Planta de tratamiento y aprovechamiento	No existe
Relleno sanitario	No existe
Manejo de desechos hospitalarios	No existe
Manejo de gases	No existe
Manejo de lixiviados	No existe

Figura 4
Partes del Ciclo de Recolección
Nota. Fuente: Investigación en Campo

Podemos observar en la figura 4 que no existen elementos importantes en la etapa de recolección de basura, los mismos que afectan seriamente al ecosistema.

5.3.2. Ubicación del Proyecto Comunitario.

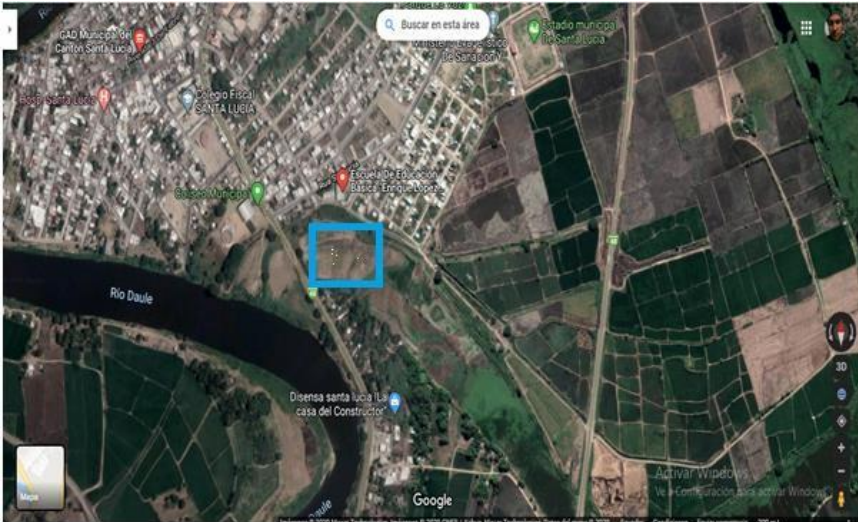


Figura 5
Ubicación Geográfica del Proyecto Comunitario.
Nota. Fuente: Google Maps.

El lugar se da en los asentamientos rurales: recinto, caseríos y sitios, son pequeños núcleos de población con un lugar central que concentra un mínimo equipamiento comunitario y caseríos distribuidos por el territorio de manera independiente; granjas, fincas o haciendas.

La mayoría de los asentamientos humanos dispersos, carecen de servicios básicos y se encuentran deficientemente comunicados por la falta de vías, sus habitantes se dedican mayoritariamente a las actividades agrícolas, su desarrollo es lento y se circunscribe alrededor de la escuela u otra infraestructura comunitaria del lugar formando directrices y diagonales entorno a ella, dando lugar a una dispersión de viviendas alrededor.

Objetivo General

Diseñar un programa para el manejo de los residuos sólidos a través del emprendimiento comunitario, estableciendo estrategias como educación

ambiental a través de la ONG, diseño de rutas de evacuación , almacenamiento selectivo, transportación de los desechos a centros de acopio y una ordenanza municipal que contribuya a la gestión ambiental en el GAD Municipal, con el fin de minimizar los efectos negativos ambientales asociados al manejo inadecuado de los residuos en beneficio del cantón Santa Lucía.

Objetivos Específicos

Clasificar los residuos sólidos, por parte de los vendedores dentro de sus negocios o espacio de labores; a partir de la aplicación de la estrategia de bonos verdes, que buscan mitigar la contaminación del aire, la proliferación de vectores y el deterioro de la belleza estética de la plaza de mercado Diseñar rutas de evacuación en pabellones, locales y calles para optimizar las fases de barrido y recolección de los residuos sólidos dentro del cantón Santa Lucía.

Proporcionar canecas selectivas y protección y replanteamiento de los contenedores que están ubicados en la plaza de mercado; para disminuir el deterioro del ecosistema urbano

FODA

Tabla 17

FODA

Fortalezas	Debilidades
Compromiso y entrega de los funcionarios públicos al demostrar servir de manera cercana a la comunidad.	Poca cantidad de profesionales especializados para actividades de gestión ambiental.
Alto interés del personal administrativo y autoridades comunales en temas de gestión ambiental y participación ciudadana.	Escasez de recursos destinados al cuidado del medio ambiente en los recintos del GAD Municipal de Santa Lucía, debido básicamente en el presupuesto limitado.
En la GAD Municipal de Santa Lucía, existe un ambiente de responsabilidad por parte del personal, reflejado en el apoyo mutuo y la delegación de actividades entre ellos.	Inexistencia de unidad municipal exclusiva que sea responsable de labores sobre el cuidado del medio ambiente, aseo, ornato y tratamiento de residuos sólidos domiciliarios en los recintos del GAD Municipal de Santa Lucía.
Existe disposición por parte de los operarios que realizan trabajos de retiro de RSD a recibir capacitaciones	No existen programas ni estrategias municipales concretas para contribuir al cuidado del medio ambiente.

en temas de tratamiento residuos sólidos.	
Oportunidades	Amenazas
Programas gubernamentales que facilitan procesos de certificación ambiental para las municipalidades, contribuyendo de formas estratégica en la aplicación de gestión ambiental.	La mayor cantidad de los habitantes en los recintos no está dispuesta a pagar por tener derecho a un servicio de aseo y ornato mejor al existente.
Programas de certificación ambiental para establecimientos educacionales, los cuales incluyen actividades curriculares desde la educación de párvulos hasta la enseñanza media.	Poco interés de los ciudadanos sobre la educación ambiental
Política estratégica nacional sustentable que promueva y apoya las iniciativas de Daños sanitarios que podría causar la continuidad en el funcionamiento del vertedero inversión ligadas al cuidado	Política y corrupción

Estrategias

La gestión urbana se torna compleja por los problemas de administración municipal que conlleva el manejo de grandes volúmenes de basura, este problema se incrementa debido a que cada vez es más difícil ubicar terrenos disponibles y apropiados para una adecuada disposición final.

Dentro de este contexto el reciclaje es una actividad que viene cobrando cada vez mayor importancia debido a diferentes razones tanto de orden social como ambiental, se debe a los grandes volúmenes de residuos que genera la población, los que deben ser recolectados, transportados y dispuestos adecuadamente con el siguiente incremento en los ya elevados costos del sistema de limpieza pública.

El reciclaje reduce estos costos con el beneficio adicional de la minimización de residuos, el ahorro de materia prima y la preservación de los recursos naturales. Así mismo, es una fuente de trabajo para un considerable grupo humano que tiene esta ocupación como un medio de subsistencia.

En la actualidad se está desarrollando diferentes formas de utilización de la basura o de sus propiedades en relleno sanitario con aprovechamiento del biogás, biotransformación en abono orgánico (compost), y la selección de materiales reciclables para su posterior reutilización o transformación, procesos que se quieren implementar en los recintos del cantón Santa Lucía. Para el proyecto de gestión de residuos en los recintos del cantón Santa Lucía se necesita conseguir un cambio en los hábitos de la población,

mediante la disposición en forma individualizada los residuos reciclables de los orgánicos y comunes; los mismos que están relacionado con la colocación en los depósitos temporales ubicado en los cuatro puntos cardinales y el depósito del sector urbano, utilizaremos los colores para la separación y clasificación del reciclaje. Además, se pretende utilizar los colores para una mejor capacitación comunitaria como a continuación lo indicamos:

Orgánicos: Verde

Papel y Cartón: Azul

Plástico y Vidrio: Gris

No reciclable: Negro



Figura 6
Tipo de Residuos

Cabe señalar que la clasificación va a ser paulatina y se empezará con los colores antes señalados y la identificación de los colores es propia, como lo contemplamos en este proyecto, los mismos, no corresponde a una caracterización universal.



Figura 7
Recipientes para la Clasificación de Basura.

Acciones

Instalaciones a Construirse en el Relleno Sanitario

Para el manejo de los desechos que llegan al relleno sanitario, es necesario implementar cierta infraestructura necesaria que servirá para la clasificación y almacenamiento temporal de los desechos reciclables, así mismo para la producción del compost.



Figura 8

Flujograma de la Llegada de los Desechos/Compra a Recicladores.

Nota. Elaborado por: De La Ese Yakuboski

En rellenos sanitarios manuales que cuenten con áreas para el reciclaje y compostaje se pueda realizar una clasificación preliminar, donde se recojan materias gruesas no biodegradables como recipientes de plástico o de vidrio, etc., también el papel y cartón en buen estado. La tendencia será desde la separación de origen ya que permite reducir los costos económicos, adicionalmente la separación por colores sirve para la compra del material clasificado por los vendedores de residuos (recicladores)

Almacenamiento

Es la acción de retener temporalmente los desechos sólidos, en tanto se procesan para su aprovechamiento.

El almacenamiento de los desechos sólidos se debe realizar basado en el principio de asegurar las condiciones de protección ambiental y de la salud humana. El almacenamiento se realizará en lugares cercanos que cumplan

con las condiciones sanitarias y permitan su manejo adecuado.

Los desechos reciclables como papel, cartón, plástico y vidrio; luego de su clasificación serán dispuestos por separado en un sitio que cuente con techo y el piso impermeabilizado, para evitar su deterioro por el agua lluvia.

Así mismo, los desechos de origen orgánico serán dispuestos en un sitio que tenga el piso impermeabilizado, para evitar que los líquidos lixiviados contaminen el suelo.

Manejo de Desechos Orgánicos

El abono orgánico, también llamado compost es el producto que se obtiene de un grado medio de descomposición de la materia orgánica ya sea por vía aerobia o anaeróbica. Para su elaboración se requiere de un sitio apartado de otras áreas operativas.

El manejo adecuado de residuos orgánicos, a nivel general es brindar un tratamiento apropiado para la producción de abono orgánico, con los cuales se obtienen beneficios ambientales, económicos y sociales; ya que es uno de los temas de gran interés para el desarrollo de la sociedad, el mismo que permite un desarrollo sostenible en la agricultura.

La materia prima para la planta de procesamiento del compost es el residuo sólido orgánico que se generan en las ferias de mercado y plazas de Santa Lucía los días martes, jueves, sábados y domingos, cuyos volúmenes se calculan en el orden de las 6,8 ton/día. Considerando que mientras más variada sea la materia orgánica, mejor será la descomposición y calidad del producto.

El compostaje es una tecnología sencilla y económica para aprovechar toda clase de basura biodegradable como: desechos de jardín o cocina, estiércol de animales, restos de productos agrícolas, etc. Para instalar una planta de compostaje no se necesita una gran inversión ni una formación técnica.

Los trozos grandes de desechos orgánicos deben ser desmenuzados para homogenizar y mejorar el proceso compostaje. Para ello es necesario controlar tres parámetros: la **aireación** que se logra removiendo el material, la **humedad** de la materia en descomposición debe estar en un nivel del 50%; y el **pH** se controla agregando un poco de cal o ceniza durante la preparación inicial de la materia orgánica que se convertirá en compost.

A continuación, se muestra el proceso de compostaje en un medio aerobio.

Tabla 18

Proceso de Compostaje en un Medio Aerobio

Residuo sólido orgánico	Descomposición	Compostado
(2 a 4 meses)		
Microbios		
Oxígeno (aire)		
Humedad (agua)	pH	

Nota. Elaborado por: De La Ese Yakuboski

Como resultado final de este proceso se obtiene el abono orgánico (compost), que se convierte en un mejorador de suelos, su producto se puede usar en bio huertos comunales, viveros y recuperación de terrenos erosionados, por cuanto provee nutrientes esenciales a las plantas, entre ellos, el nitrógeno, fósforo y potasio. Además, mejora la estructura física del suelo al incrementar su capacidad para retener agua y contribuye al desarrollo de una importante flora microbiana que mejora su calidad orgánica.

Los pasos principales para preparar el abono orgánico se pueden resumir de la siguiente manera:

- Separación de la materia orgánica
- Trituración y homogeneización
- Compostaje
- Tamizado
- Almacenamiento

Son los pasos básicos requeridos para una planta de producción de compost que usa la técnica de cúmulos en hilera.

Mientras se realiza el proceso de volteo el ayudante separa los desechos que pueden perjudicar la calidad del compost (plástico, palos, huesos, piedras, etc.).



Figura 9

Disposición de Desechos Orgánicos por Cúmulos.

También se ha considerado un espacio de 1,5 m a los extremos que de facilidades para la descarga del material y 3 m entre filas que facilite a la mini cargadora en las maniobras para el volteo.

Con el compostaje, se pueden lograr las siguientes ventajas económicas y ecológicas: **Ventajas económicas**

Extensión de la vida útil del relleno sanitario municipal.

Venta o uso del compost.

Reemplazo de fertilizantes artificiales por un producto natural.

Ventajas Ecológicas:

Menor impacto al paisaje, al suelo y a las aguas subterráneas, porque se disminuye el volumen de basura que se va al relleno.

Producción de menor volumen de aguas lixiviadas y gases contaminados.

Producción de compost que puede servir como estabilizador de la erosión.

El compost es un fertilizador natural que no produce sobrecarga química al suelo.

Manejo de Desechos Reciclables

La generación de residuos sólidos, en promedio, se compone de 60% orgánico y 40% de desechos industriales, institucionales y domésticos para reciclar; unos y otros con destino a ser depositados en botaderos o rellenos sanitarios, recayendo la responsabilidad a entidades de servicio público como los municipios, que son los encargados de su manejo.

En tal sentido, el Municipio de Santa Lucía hará el cerramiento el terreno donado por los recintos urbanos para el manejo adecuado mediante el

reciclaje de cierto tipo de desechos como: cartón, papel, plástico y vidrio los mismos que serán transportados al centro de acopio.

Con una clasificación minuciosa se puede mejorar la calidad y, por consiguiente, aumentar el precio del material. El papel y cartón usados se utilizan para la fabricación de nuevos productos. En tal razón, es muy importante que el papel y el cartón no se mezclen con los desechos orgánicos.

En base a estudios sobre el “Manejo de Desechos Sólidos en el Ecuador”, se ha determinado que en nuestro país se aprovecha 98.000 ton/año de papel y cartón del total de la producción nacional que alcanza las 300.000 toneladas al año. Se estima que el 34% de papel y cartón que se produce en el país o importado es recuperado a través del reciclaje.

La comercialización de desechos ha alcanzado mayor desarrollo, se han formado empresa de acopio mayoritario, así como se han estructurado y consolidado un sistema de intermediación constituido por recolectores minoristas, pequeños acopiadores; además, existen fábricas que abastecen al consumidor nacional.

Es necesario señalar las características de los desechos a reciclarse y los usos en que pueden ser utilizados:

Papel y Cartón: El papel que se recicla son de: cuadernos, periódicos, revistas, libros, hojas, etc., los mismos que deben estar limpios.

Existe empresas recicladoras de papel y cartón como Reciclar y Recitado entre otras que se encuentran ubicadas en la ciudad de Ambato, siendo estas las más cercanas al proyecto, además que son las abastecedoras a compañías como Papeleras Nacionales y Cartopel con sus fábricas en Cuenca, Guayaquil y Quito con la mayor producción de papel para la distribución a un mercado de productos a base de papel o cartón a nivel nacional.

Estas empresas también compran papel y cartón reciclados para su reutilización ya que son muchos los productos que se hace total o parcialmente con fibras provenientes de desechos de papel, como papel para: imprenta; embalajes ligeros, para envolturas, bolsas de papel; y papel para cajas y embalajes pesados como cartón corrugado y otros tipos de cartón, papel para fines sanitarios como: papel higiénico, tanto popular como de alta calidad, y eventualmente ciertos tipos de toalla nova, servilletas, pañuelos y telas de papel. Así mismo, artículos de pulpa moldeada como cartones para huevos, bandejas para frutas y legumbres, platos y vasos de cartón.

El cartón generalmente es de tres capas. Al interior se encuentra una capa de corrugado fino o grueso que da la estabilidad al cartón y se distinguen dos tipos de cartón:

Cartón de primera: Este es el cartón que ya ha salido al comercio, pero su uso ha sido el mínimo y no se encuentra estropeado. Generalmente este material se identifica además de su buen estado.

Cartón de segunda: Aquí se encuentran todas las cajas de cartón usadas que se obtienen del reciclaje callejero o de la recolección municipal. Este tipo de cartón está generalmente en mal estado, por ser sucio, húmedo y estropeado.

Con una buena clasificación de los recicladores o si se recoge en la fuente de generación, se puede casi eliminar la categoría de “cartón de segunda”.

Estos cartones pueden ser reutilizados o transformados en nuevos productos.

Desechos de plástico: la utilización de desechos plásticos es relativamente reciente y su comercialización es muy parecida al cartón y papel, pero con menor intermediación debido a que la demanda se realiza en cantidades notablemente menores. El reciclaje del plástico cada día que pasa es más importante debido a que su costo equivale 2/3 del elaborado con materias primas.

A partir de los desechos plásticos se elaboran mangueras, tubos, vajillas, envases, baldes, tinas, juguetes, etc.

Vidrio: Todos los recipientes utilizados en alimentos y bebidas se pueden reciclar, pero es importante no mezclar botellas de vidrio con otros tipos de vidrio tales como ventanas, espejos, cristal de mesa, pyrex o vidrio para autos.

La mayor parte del vidrio que se recupera se usa en nuevos productos como: vasos,

ceniceros, jarras, saleros, baldosas, también utilizan en fibra de vidrio, etc.

Registros y Reportes

El manejo de estos desechos será registrado y archivado para llevar datos estadísticos de las cantidades generadas en períodos de tiempo especificados, así como su comercialización.

Esta documentación será reportada periódicamente a la Dirección de Servicios Básicos del Municipio de Santa Lucía.

Ordenanza Municipal

La Ordenanza Municipal debe estar relacionado con la Constitución de la República, el

COOTAD y conectado con el plan nacional de desarrollo “toda una vida” y de los objetivos de desarrollo sostenible, la ley de medio ambiente con el propósito de reducir la generación de desechos sólidos, con el propósito de que tenga mayor vida útil los rellenos sanitarios.

Estudio Financiero

El estudio financiero del proyecto de inversión comunitario tiene por objeto determinar de una manera contable la magnitud de la inversión y la alternativa de producción que determinó en el estudio técnico.

El estudio se integra con la formulación de los presupuestos de ingresos y gastos, la determinación de las fuentes de financiamiento que se requerirán durante la instalación y operación del relleno sanitario. Se debe indicar que el proyecto a medida que crece el proyecto “la separación selectiva”, permitirá que solo lleguen los desechos que no puedan reciclarse y formaría parte del relleno sanitario.

De esta forma se asegura que los recursos que dispone la municipalidad del cantón Santa Lucía sean asignados de la mejor manera posible a fin de tomar las decisiones más adecuadas.

Ingresos

Para calcular los ingresos, la principal herramienta que se utilizó fue el estudio de mercado para la venta de los desechos sólidos reciclables, realizado en la ciudad de Loja donde se identificó el potencial mercado de la zona para la comercialización de diferentes tipos de materiales como papel, cartón, envases plásticos y material orgánico, siendo éste el de mayor generación. Además, se obtiene ingresos por concepto del cobro de tarifas mensuales por el servicio de recolección y manejo de desechos generados por domicilios, fábricas, negocios, centros educativos, etc.

A continuación, se presenta el presupuesto pormenorizado del proyecto, en el que se detalla cada uno de los gastos que se van a realizar en las actividades de recolección y clasificación de los desechos, así como en la operación del relleno sanitario. Dentro del presupuesto se incorporan costos fijos y los costos variables que se asumen en el proyecto, además de los costos por mantenimiento de equipos, maquinaria y las instalaciones del relleno sanitario.

Presupuesto de Ingresos

El proyecto prevé tratar 6,79 toneladas de materia orgánica por día, de lunes a sábado de los cuales se estima que se obtendrán 1,70 toneladas de compost por día, es decir aproximadamente el 25 % de la materia orgánica procesada. Bajo la premisa de que se logre comercializar todo el compost producido por la planta durante cada mes a un precio de \$ 2,50 el saco de 50 kg., se obtendrían ingresos de \$ 2.210,00 por mes.

Cálculo de ingresos:

Kilogramos procesados por día..... 6.790 x 25%

Kilogramos de compost por día..... 1.697

Número de sacos de 50 Kg. por día..... $1.697 / 50 = 34$

Número de sacos vendidos por mes..... $34 \times 26 = 884$

Ingresos por mes, por venta de compost... $884 \times \$ 2,50 = \$ 2.210,00$

Por lo que, se dejará de confinar en el relleno sanitario 6,79 toneladas de desechos por día, desechos correspondientes a la planta de compostaje, además que se traduce en un ahorro por el manejo de estos desechos.

El precio de venta del compost listo se debe determinar según las condiciones locales (demanda del mercado local). En nuestro país, por ejemplo, los precios de venta del compost varían entre 1,20 USD/saquillo en Riobamba y 3,00 USD/saquillo en Loja, por lo que, para nuestro proyecto se han promediado estos valores, determinándose los 2,50 USD por el costalillo de 50 Kg.

Así mismo, debemos considerar los ingresos por la comercialización de los desechos reciclables como: papel, cartón, plástico y vidrio; los mismos que se detallan en el siguiente cuadro:

DESECHOS REUTILIZABLES	Ton/día	Kg./día	Precio por Kg.	Valor diario	Días mes	Precio mes
ORGÁNICO	6,79	6.790	2,50	85,00	26	2.210,00
PAPEL	0,59	590	0,10	59,00	26	1.534,00
CARTÓN	0,61	610	0,08	48,80	26	1.268,80
PLÁSTICO	1,11	1.110	0,14	155,50	26	4.040,40
VIDRIO	0,65	650	0,15	97,50	26	2.535,00
TAR. RECOL. DESECHOS						5055,16
RECAUDACIÓN TOTAL AL MES						16.643,36

Figura 10

Precio por kg., de Desechos Reciclables

Nota. Elaborado por: De La Ese Yakuboski

	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	AÑO 6
ORGÁNICO	26520,00	27261,00	27690,00	28431,00	28860,00	29796,00
PAPEL	18408,00	18720,00	19032,00	19656,00	19968,00	20592,00
CARTÓN	15225,60	15724,80	15974,40	16224,00	16473,60	16972,80
PLÁSTICO	48484,80	49795,20	50668,80	51979,20	52852,80	54600,00
VIDRIO	30420,00	31560,00	31824,00	32760,00	33228,00	34632,00
TFA. RECOL. DESECHOS	60661,92	60661,92	60661,92	60661,92	60661,92	60661,92
	199720,32	203722,92	205851,12	209712,12	212044,34	217254,72

Figura 11

Valores a Recaudar en los Años del Proyecto Comunitario por la Venta de Residuos Sólidos

Nota. Elaborado por: De La Ese Yakuboski

El cobro de tarifas por recolección de basura será considerado, una vez que los costos del servicio hayan sido determinados, es necesario fijar la base para realizar el cálculo de las tasas por recolección y manejo de residuos sólidos. Para ello es imprescindible lo siguiente:

Determinar los beneficiarios directos con la prestación del servicio. Para ello es indispensable que el municipio organice y mantenga actualizado los catastros de los abonados por cada categoría de tarifas.

Relacionar los costos del servicio de recolección de la basura con el número de abonados, que en este caso son los propietarios de los inmuebles ubicados en los sectores donde dicho servicio se ha brindado con carácter de permanente. En el caso de plazas y mercado, son los comerciantes que arriendan los cubículos.

Las tasas fijadas han sido establecidas bajo el criterio que refleje con equidad el diferencial beneficio que obtiene un abonado de otro, es decir: el sector residencial, comercial, industrial, de asistencia social, etc.

En base a lo antes señalado, el Municipio de Santa Lucía ha fijado el cobro de tarifas por el servicio de recolección y manejo de la basura a los 7.800 abonados que cuentan con medidores de energía eléctrica, el cálculo se lo realiza considerando el valor resultante por consumo de energía eléctrica multiplicado por el factor de tasa establecido en la Tabla No.

Categorías de tarifas.

Con este método, el valor total que se recaude por la tasa del servicio de recolección y manejo de la basura puede variar de un mes a otro, considerando la variación del consumo de la electricidad, es decir a mayor consumo de energía será mayor el ingreso y si se reduce el consumo de electricidad pues será menor el ingreso, como se puede observar en el siguiente cuadro:

Tabla 19

Valores Recaudados por Tarifa de Recolección de Basura

Mes	Abonados	Valor Recaudado
Enero	7.800	5.344,43
Febrero	7.800	5.009,66
Marzo	7.800	4.796,28
Abril	7.800	5.090,69
Mayo	7.800	4.896,50
Junio	7.800	5.193,42

Nota. Elaborado por: De La Ese Yakuboski

Esto demuestra que los ingresos mensuales promedio son de aproximadamente USD. 5.055,16 Dólares Americanos, los mismos que, si

aumenta el número de abonados por consumo de electricidad (nuevos medidores) se incrementará los ingresos para el servicio de recolección de la basura.

Tabla 20

Detalle de los Ingresos

DETALLE	INGRESOS
Venta de material reciclado	\$/MES 9.378,20
Venta de Compost (884 qq a \$2,50	\$/MES 2.210,00
Predios Catastrados: 7.800	\$/MES 5.055,16
Total de Ingresos por mes	16.643,36

Nota. Elaborado por: De La Ese Yakuboski

Inversiones y costos.

Este capítulo presenta los lineamientos y análisis de los diferentes conceptos de inversión y costos del sistema de recolección de los desechos sólidos y la operación del Relleno Sanitario del cantón Santa Lucía.

El GAD Municipal de Santa Lucía, como responsable de la construcción del cerramiento, operación y mantenimiento del Relleno Sanitario debe considerar su estructura administrativa y operativa para lograr un eficiente servicio.

Financiamiento

Es necesario desarrollar las bases para que el GAD del catón Santa Lucía cree la ordenanza que le faculte a una “Organización No Gubernamental” la capacitación, organización de la sociedad civil en temas de reducción, reutilización, reciclaje de la basura y el desarrollo de emprendimientos como resultado del buen manejo de la basura diferenciada y para aquello se requiere lo siguiente:

Aporte Ciudadano: la comunidad debe aportar a) con un predio aproximadamente de 200 m² la misma que se utilizará como depósito temporal, b) con la mano de obra para la construcción de las instalaciones que permitirá separar el cartón, plástico, vidrios, otros.

Aporte del GAD Santa Lucía: El consejo en pleno debe aprobar; a) la creación de la ordenanza para el desarrollo del proyecto b) el presupuesto para los materiales de construcción del cerramiento de los depósitos temporales.

Aporte de la ONG “SANTA LUCÍA RENOVABLE”: La administración de los depósitos temporales, manejo de los recursos entregados por el GAD Santa Lucía por el servicio de recolección de basura, capacitación y organización de la comunidad para la creación de otro punto de RENOVABLE.

El objetivo principal del GAD del cantón Santa Lucía, es conseguir el financiamiento para la construcción de la infraestructura necesaria para el manejo de residuos sólidos que se generan en el cantón a través de una ordenanza municipal para poder ingresar en el presupuesto general.

Adicionalmente, busca fortalecer la capacidad para prestar los servicios de recolección, transportación, manejo y disposición final de los residuos de manera sustentable; a través de este proyecto fomentará medidas de reducción, reciclaje y producción de compost.

La solución a los problemas ambientales asociados al manejo de los residuos sólidos requiere de acciones a distintos niveles y en diferentes ámbitos, al tiempo de llevar a la práctica un conjunto de medidas que requieren de fuentes de financiamiento adicionales a las inversiones directas que tradicionalmente realiza la administración pública.

Los municipios tienen la responsabilidad de atender los servicios públicos como la recolección, manejo y disposición final de la basura, este tema ha enfrentado de manera diferenciada, conforme a sus recursos, intereses y desarrollo socioeconómico y ambiental. Esto significa que, los municipios tienen más posibilidades económicas dentro del estado, para enfrentar los retos de la basura, con mayor o menor éxito, con soluciones convencionales o innovadoras y tecnología de punta.

Es necesario ampliar y diversificar de manera integral y responsable la fuente de financiamiento que pueden contribuir a solucionar el tema de los residuos, al tiempo de replantear las alternativas de acción y organización financiera al interior de la estructura municipal, incorporando coordinada y equitativamente la participación de entidades públicas y privadas a nivel nacional o extranjera.

En el país existen varias opciones de financiamiento a las que, en los últimos años los municipios que son los encargados del manejo de los residuos han recurrido. En el caso del Municipio del cantón Santa Lucía puede acceder a la opción de un financiamiento externo que puede ser a través de organismos multilaterales o una ONG, también puede ser por medio de una institución financiera nacional, por medio del financiamiento propio o a través de un financiamiento mixto para dar solución a su problemática de gestión de los desechos sólidos que se generan en el cantón; el aval para cualquier tipo de financiamiento sería el mismo

Municipio del Cantón Santa Lucía.

Conclusión y Recomendaciones

El proyecto comunitario económico permitiría que las comunidades de Santa Lucía puedan formar emprendimientos en base a los desechos sólidos y basura con el apoyo del GAD de Santa Lucía.

La basura es un problema global, estas comunidades no están exentas de la problemática porque representa basura orgánica, inorgánica y la peligrosa que nos son tratadas de forma responsable.

Una vez analizados los resultados del presente trabajo “Proyecto comunitario para el emprendimiento del manejo de desecho sólidos en el cantón Santa Lucía”, podemos concluir que financieramente no es recomendable, toda vez que la inversión no será recuperada durante la vida útil del relleno sanitario. Sin embargo, se ha considerado que este tipo de proyectos son más bien de servicio social, lo que constituye una alternativa viable para mejorar el sistema de recolección, manejo y disposición de los desechos, llegando a las siguientes conclusiones:

No hay la cobertura total de barrido y recolección de los residuos sólidos (basura) en el centro y parroquias urbanas del cantón Santa Lucía.

En los hogares de Santa Lucía no tienen la costumbre de realiza la clasificación de los desechos que generan para facilitar su recolección y posterior reciclaje.

Se observa la falta de educación e higiene ambiental, concienciación ciudadana y el desconocimiento de la legislación tanto nacional como local, hace que una ciudad limpia no es la que más se barre si no la que menos se ensucia.

La falta de manejo de los residuos orgánicos hace que se produzca contaminación al ambiente, por la generación de lixiviados que contaminan el sub suelo y que pueden llegar a cuerpos de agua, así mismo la proliferación de vectores.

Se observa la falta de capacitación del personal que realiza la recolección de desechos para mejorar este servicio, de igual manera de los usuarios para cumplir los horarios y frecuencias programadas.

Se recomienda al Municipio del Cantón Santa Lucía la implementación de programas de reciclaje de residuos sólidos como: papel, cartón, plástico y vidrio. Así mismo, implementar el sistema de compostaje ya que más del 50% de los desechos que se generan son de tipo orgánico.

Se debe incrementar la cobertura del barrido y recolección de desechos de las calles marginales del cantón, por lo que corresponde rediseñar los recorridos de los carros recolectores. Ya que ocurre que estos vehículos pasan una y hasta tres veces por la misma calle en ciertos sectores; y hay otros sectores por los que no pasan, dando lugar a que se creen botaderos no autorizados de basura.

La Municipalidad, deberá llevar adelante y en forma inmediata campañas de difusión a través de diferentes medios de comunicación para informar y concienciar a los vecinos, en pro de un mejor servicio de limpieza pública. Es necesario que la Municipalidad en coordinación con las diferentes instituciones educativas del cantón ejecuten actividades encaminadas a concienciar a la población para que contribuyan a mejorar la calidad del servicio en la etapa de caracterización de los desechos, y asumir su responsabilidad respecto a la conservación del ambiente.

La utilización de residuos orgánicos en la producción de compost reduce la contaminación ambiental, ya que minimiza la generación de lixiviados, líquidos que pueden ser tratados in situ. Además, que, puede reducir hasta en un 50% el volumen de la basura

Se deberá reformar y optimizar las rutas, frecuencias y horarios de recolección de los desechos, con políticas adecuadas de información a la ciudadanía a través de los medios de comunicación (radial) de la localidad; y/o utilizando campanillas tiempo antes de que pase el carro recolector, para cumplir de forma programada con los días y las horas en que se dará este servicio a los diferentes barrios y se saque la basura solo cuando el carro recolector anuncie su llegada.

Bibliografía

Díaz, Y. (13 de junio de 2018). LOJA ES EJEMPLO EN MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS DESDE LOS AÑOS 80. Obtenido de loja.gob.ec:

<https://www.loja.gob.ec/noticia/2018-06/loja-es-ejemplo-en-manejo-de-residuos-solidosdesde-los-anos-80>

GAD Santa Lucía. (2016). PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL DEL CANTÓN SANTA LUCÍA 2015-2025. Santa Lucía: GAD Municipio del cantón Santa Lucía.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptistas, P. (2015). Metodología de la investigación. 6ta edición. México: Publicaciones de McGraw-Hill.

JOHNSON, G., Scholes, K., y Whittington, R. (2016). Dirección Estratégica. 7ª ed.

España, Pearson.

Kuroiwa, Julio. (2017). Reducción de desastres. Viviendo en armonía con la naturaleza.

Ed. CECIOSAMI. Perú. p. 38

Mongue, Glagys. (2018). El manejo de los residuos sólidos en América Latina y El Caribe: escenarios y perspectivas. En revista Milenio ambiental. No. 2.

NALEBUFF, B. y BRANDENBURGER, A. (2018). Competencia: Un modo de pensar revolucionario que combina competencia y cooperación. Colombia, Grupo Editorial Norma.

ROBBINS, STEPHEN P. (2018). Organizational Behavior - Concepts, Controversies, Applications. 4th Ed. Prentice Hall ISBN

THOMPSON, A; STRICKLAND, A. y GAMBLE, J. (2017). Administración Estratégica. Teoría y Casos. 18ª ed. México, McGraw-Hill.

Se toma como base las ordenanzas municipales de Guayaquil, Daule, Quinindé, Cuenca y Zamora

Guayaquil:

<https://guayaquil.gob.ec/Ordenanzas/Protecci%C3%B3n%20y%20Gesti%C3%B3n%20Ambiental/23-12-2010.%20Ordenanza%20que%20norma%20el%20manejo%20de%20los%20desechos%20%C3%B3licos%20no%20peligrosos%20generados.pdf>

Cuenca: <http://www.congope.gob.ec/wp-content/uploads/2017/04/05FP10-0101-ord.pdf>

Quinindé: <https://quininde.gob.ec/index.php/2013-05-18-19-59-32/2013-05-18-20-36-09/2014-01-16-20-43-44/ordenanzas/Ordenanzas%20Municipales/ORDENANZA%20PARA%20LA%20GESTI%C3%93N%20INTEGRAL%20DE%20RESIDUOS%20S%C3%93LIDOS%20EN%20ELOCANTON%20QUININD%C3%89.pdf/detail>

Zamora: <https://www.derechoecuador.com/registro-oficial/2018/05/registro-oficialno450-lunes-15-de-mayo-de-2018>

Daule: https://www.daule.gob.ec/Portals/0/gaceta2012/gaceta_13_2012.pdf

-Editorial-
CILADI
Centro de Investigación Latinoamericano
para el Desarrollo e Innovación

ISBN: 978-9942-8970-2-2

