



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E

INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

MAYO - OCTUBRE 2018

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

**REDUCCIÓN DE PERSONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN VINCES**

EGRESADA:

EVELYN JULISSA GOMEZ CEREZO

TUTOR:

ING. FABIAN TOSCANO RUIZ

AÑO 2018

1. INTRODUCCIÓN

El presente caso de estudio tiene como principal propósito identificar las razones por las que Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Vinces ubicado en el cantón del mismo nombre ha reducido su personal en los últimos meses sin haber cumplido el periodo establecido en el contrato acordado por ambas partes al iniciar las actividades laborales.

Cada año se renueva el personal de esta institución pública, esto se debe a cuestiones de afinidad o simplemente de política, este último es el caso más frecuente, puesto que cada vez que un nuevo Alcalde asume su rol, se encarga de contratar a personas de su confianza y remueve a parte del personal anterior, ya que existen cargos removibles a disposición de quien este al poder político, al ser contratos ocasionales no surge problema para el empleador pero ¿qué sucede con el trabajador?, ante la detección de esta problemática se pretende realizar el siguiente estudio de caso.

Según la investigación realizada por María Katherine Domínguez Olaya en el año 2015 las causas que más impacto tienen en la reducción de personal son: salario, oportunidades de carrera, balance vida-trabajo, reconocimiento y cooperación entre áreas e innovación. Se recomendó a la organización que analice posibles aspectos que ayuden a minimizar la rotación como por ejemplo: salarios más competitivos, hacer que los empleados vean el éxito de la organización como propio, 27 determinar nuevos niveles jerárquicos, flexibilidad horaria, realizar capacitaciones que ayuden al crecimiento profesional, entre otros. (Olaya, 2015)

Los lineamientos de esta investigación es gestión administrativa, la metodología de la Investigación es explicativa ya que detalla lo que es la reducción de personal basándose en información confirmada, es de tipo descriptiva debido a que se detallará la información que se obtenga mediante este estudio.

Se aplicará el método cualitativo y cuantitativo, es decir se realizará encuesta y entrevista como instrumento para validar la información, la utilidad y capacidad heurística que poseen, las hace recomendables en casos y situaciones. El objetivo general de esta investigación determinar las causas de la reducción de personal en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Vinces

Mediante esta investigación se plantea la determinar las causas de los despidos y la reestructuración de los municipios y cuánto incide en los trabajadores en la situación económica que vive el país en la actualidad.

Como un adicional en este estudio de caso se buscará si existen otras medidas que pudiesen tomarse para la adaptación de presupuestos de dicho municipio y afecte en menor forma a los trabajadores, con el fin de poder brindar una mayor estabilidad laboral dentro de los cuerpos administrativos de dicha institución

Desarrollo

La creación del municipio de Vinces comienza cuando el Dr. Piedrahita abandono sus tierras, su hija se casó en París, sucesora de la Casa de los Duques de Medinaceli, personajes representativos de España, quien entró a la política y sirvió a su país de Embajador en Viena. Sus abundantes descendientes viven en París, exceptuando a la rama de Clemente Manzano-Torres y Piedrahita que habita actualmente en Vinces y que trabajan sus propiedades agrícolas de esa zona. La Municipal de Vinces, e realizo un proceso de reconstrucción por parte del Banco Central, tiene su historia, inicia en el año 1767 con un solar, que fue de los jesuitas d tiempo después de la familia Figuerola por ultimo del Dr. Piedrahita, que lo cedió a la Municipalidad y en cuanto a la casa municipal, de 1878, se considera uno de los edificios más añejos que aún quedan en la costa ecuatoriana. (VINCES, 2018)

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces provincia de los Ríos se encuentra ubicado en la calle Sucre S/N y 9 de Octubre (esquina), representado por la máxima autoridad el Alcalde del cantón, este gobierno seccional administra el cantón de forma autónoma al gobierno central.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Vinces tema de estudio de caso comienza un 7 de octubre de 1943 cuando el Honorable 4 Congreso Nacional mediante Decreto crea en la Provincia de los Ríos dentro del cantón Vinces un burgomaestre “Primer magistrado municipal de una ciudades, con funciones análogas a un alcalde” con el nombre de Ilustre Municipalidad del Cantón Vinces. Entidad que hoy otorga trabajo a más de 349 empleados 105 de ellos contratados (VINCES, 2017)

Normativa legal

El Artículo 253 de la constitución establece que cada cantón legalmente conformado deberá tener un concejo cantonal debidamente establecido, este a su vez deberá estar compuesto por una autoridad mayor que es el Alcalde, los concejales elegidos por votación popular libre y voluntaria, entre los ya electos se deberá elegir un vicealcalde o una vicealcaldesa. El alcalde es la máxima autoridad en el ámbito administrativa de cantón y lo presidirá con voto dirimente. En el concejo está representado de acuerdo a la población cantonal existente tanto en lo urbano y rural, en los términos que disponga la ley.

La Municipalidad del cantón Vinces tiene un Reglamento Orgánico y Funcional por el cual debe determinarse la estructura administrativa del mismo, la cual tiene sus bases en la Constitución Nacional. Sus integrantes son: (Vinces, 2014 - 2019)

-) El Alcalde (la máxima Autoridad),
-) El Concejo Cantonal (el órgano de legislación y fiscalización),
-) Las Comisiones que la integran cada uno de los concejales,
-) Direcciones municipales (responsables de los procesos de las unidades)

Según (Vinces, 2014 - 2019) El Concejo Cantonal de Vinces deberá hacer efectuar la tarea legislativa para la aprobación de las ordenanzas, resoluciones y acuerdos. El Concejo está conformado por:

-) Alcalde
-) Número de Concejales Urbanos 5
-) Número de Concejales Rurales 2

“La reducción de personal puede ser consecuencia de las razones expresadas en la política anterior como así mismo por la razón de haber menos fondos disponibles, es decir, reducción de presupuesto”. (Araujo, 2016)

La reducción como se puede analizar se da por la disminución del capital o presupuesto asignado a esto se le suma que, al concluir el contrato, el departamento de

talento humano y de planificación evaluarán el contrato para recontractación o prescindir de los servicios.

Es el caso de la municipalidad de Vinces en enero del 2016 el alcalde máxima autoridad de la ciudad Cristhian Villasagua realizó la reestructuración organizacional de puestos en el Gobierno Municipal con la finalidad de tener un ahorro de más de medio millón de dólares, debido a que el presupuesto asignado para este año de 2'324.000 dólares se le redujo 1,158,000 en comparación al presupuesto del año 2015 que fue de 3'482.000, luego de un estudio para la disminución de costos se solicitó la renuncia a todos sus jefes departamentales y funcionarios que ingresaron con él, al ser cargos de libre remoción. (Dominguez, 2016)

Según (Borja, 2013) “Los servidores públicos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, con excepción de los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los empleados oficiales y los demás que disponga la ley”.

Los cargos de libre remoción son los creados para realizar funciones como el desarrollo de directrices fundamentales de la entidad territorial, para llevar a cabo un papel directivo, de mando, de conducción u orientación institucional estas funciones se las otorga el funcionario alguien de su confianza.

Cada cambio de administración no solo cambia el presupuesto asignado para cada Municipio sino también los empleados de la institución gran parte son removidos de sus cargos en específico los que no tienen un nombramiento definitivo, es decir los contratados de forma ocasionales son despedidos y liquidados, liquidación que según Jessenia Valdez trabajadora del departamento de Comunicación de Vinces que suele demorar mucho más tiempo del esperado, los cargos como Directores, analistas II, III asistentes y obreros cargos de libre remoción y contratados ocasionalmente son los cargos laborales que según las necesidades del municipio y su Alcalde se reestructuran.

Esta operación anual de reestructuración del personal puede cambiar debido a que el ministro del Trabajo, Raúl Ledesma aseguro que no habrá contratos ocasionales.

“El ministerio de Trabajo dispone la terminación de los contratos ocasionales en el sector público, bajo el cual trabajan unos 70 mil empleados. Mediante circular, con fecha del 25 de junio de 2018, este ministerio señala a las direcciones de Talento Humano del sector público que se impiden nuevas contrataciones de trabajadores bajo la modalidad de servicios ocasionales hasta la clausura del ejercicio fiscal del año 2018 y el ejercicio fiscal 2019". (Telégrafo, 2018)

Cristhian Villasagua actual Alcalde de Vinces anuncio el 28 de diciembre del 2017 que el “presupuesto para el 2018 es de 13 millones 300 mil dólares” de los cuales según el distributivo de Administración Municipal se estima que recibió Vinces la cantidad de \$ 275.261,95 para pago de su trabajadores.

El artículo 58 de la ley orgánica del servicio público establece que los contratos ocasionales se contrataran por la necesidad de satisfacer necesidades de las instituciones públicas, siempre y cuando no sobrepase el 20 % del total del personal si sobrepasa este porcentaje debe realizar la notificación al ministerio laboral, en el municipio de Vinces el 30% del personal pertenecen a los contratos ocasionales, un dato importante es que no deben superar 2 años como contratos ocasionales al cumplir con este periodo de tiempo talento humano debe decidir si otorgar un nombramiento provisional o da por terminada la relación laboral.

Existe una excepción para todas las instituciones de reciente creación y tienen la necesidad de otorgar este tipo de contratos ocasionales hasta que se realice el llamado a concurso de mérito y oposición, por la naturaleza este tipo de contrato no genera ningún tipo de estabilidad para el trabajador, es decir no tendrá la seguridad contar con ese empleo el siguiente periodo.

Las personas que trabajan en la labor pública en esta circunstancia tienen relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos

estipulado para los servidores que posee nombramiento, con excepción los funcionarios públicos que cuentan con un contrato ocasional no estará presente en la carrera del servicio público, mientras tenga su contrato. (LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, 2017)

Las personas que laboran mediante contratos ocasionales tienen los mismos beneficios económicos que las personas que trabajan mediante nombramiento con algunas excepciones en cuanto a indemnizaciones o incentivos mientras dure su contrato no ingresaran al sector público.

Otros de los beneficios de los cuales no gozan los servidores públicos que trabajan con la mención de contratos ocasionales es que no se les otorga licencias y delegaciones de servicios con o sin gratificación para estudios regulares, decir que dentro de su jornada laboral por ningún motivo podrá obtener permiso para estudiar y mucho menos para laborar en otra institución, severa que no tiene derecho a exigir un nombramiento y el contrato puede culminarse en cualquier momento.

La LOSEP en su artículo 58 y en su artículo 143, estipula el máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de un año o hasta culminar el ejercicio fiscal en curso, y podrá ser renovado por única vez hasta por un año adicionales en el proximo ejercicio fiscal. Luego que el tiempo permitido por el organismo rector LOSEP como lo estipula en el Art 58 el departamento de Talento Humano debe planificar si el puesto se pondrá en concurso de mérito y oposición o solo se dará por terminada la relación laboral, este contrato por ningún motivo dará estabilidad laboral al empleado este contrato puede darse por terminada en cualquier momento.

Mediante resolución administrativa n° gadmv-2015-006 resuelve: expedir el reglamento orgánico de gestión organizacional por procesos del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Vinces: Manejo técnico de talento humano

) Informe técnico de la aplicación de los procesos de reclutamiento y selección;

-) Contratos de trabajo registrados;
-) Expedientes de concursos de méritos y oposición (Plan de concursos, convocatorias, bases, documentación de postulaciones y validación, informes de tribunales, informes favorables, etc.);
-) Instructivo y programas de inducción y capacitación al personal;
-) Plan anual de formación y capacitación;
-) Reportes de avances y cumplimiento del plan anual de capacitación aprobado;
-) Informes de evaluación de los procesos de capacitación;
-) Plan de evaluación del desempeño aprobado;
-) Plan de mejoramiento sobre resultados de evaluación del desempeño;
-) Evaluaciones del desempeño del personal de la institución;
-) Informe de planificación anual del Talento Humano aprobado;
-) Informe Técnico para la creación de puestos, listas de asignación aprobadas;
-) Informe Técnico para los procesos de desvinculación por supresión de puestos, renuncias, etc.;
-) listas de asignación aprobadas;
-) Sistema Informático Integrado de Talento Humano (SIITH) actualizado. (Vinces G. A., 2015)

Es de competencia del departamento de talento humano del municipio de Vinces realizar informes de los procesos de los concursos de mérito y oposición así mismo del proceso de reclutamiento del personal, tener un registro el personal contratado, contar con un plan de capacitación para el personal nuevo, realizar reportes de los avances y el logro del plan anual, realizar evaluaciones de desempeño del personal, mantener actualizado el sistema informático de talento humano.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO:

-) Avisos de entrada y salida del IESS;
-) Registros, listas y control de Asistencia;
-) Planilla de Pago del IESS;
-) Informes de aplicación del calendario anual de vacaciones;
-) Informes de respuesta a requerimientos internos (certificados, memorandos, informes, permisos, otros);
-) Reporte de movimientos de personal (traspasos, traslados, cambios administrativos, licencias, comisiones de servicio, renuncias, otros);
-) Acciones de personal e informes técnicos;
-) Expedientes de las y los servidores de la institución actualizados (digital y físico);
-) Reglamento Interno de administración de talento humano;
-) Código de Ética institucional;

-) Informes de aplicación del régimen disciplinario (informes de procesos sumarios administrativos, faltas, sanciones, resoluciones, otros). (Vinces G. A., 2015)

La competitividad administrativa del departamento de talento humano comienza desde los avisos de entrada y salida del seguro social como realizar las planillas de pago del IESS, realizar memorándum u certificados, notificar los cambios administrativos, emitir las acciones del personal, mantener y respetar el reglamento interno de administración de talento humano. Las personas encargadas del departamento deben mantener todo al día y en orden.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DESARROLLO ORGANIZACIONAL:

-) Estructura y estatuto orgánico institucional y reformas aprobados;
-) Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos y reformas aprobado;
-) Informes técnicos de revisión a la clasificación y valoración de servidores de la institución por implementación del manual de puestos, listas de asignación aprobadas;
-) Diccionario de competencias institucional. (Vinces G. A., 2015)

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO REMUNERACIONES Y NÓMINA:

-) Reporte de Liquidación de servidores cesantes;
-) Informe de horas extras / Autorización de pago de horas extras;
-) Liquidación de vacaciones;
-) Informe de los Resultados de la Remuneración Variable;
-) Reporte de reformas al Distributivo de Remuneraciones Mensuales Unificadas;
-) Nómina y rol de pagos de remuneraciones del personal. (Vinces G. A., 2015)

Es el departamento de talento humano el que se encarga de las liquidaciones de los trabajadores en el municipio de Vinces sucede de igual manera, también se encarga de la elaboración de roles de pago y reporte de los distributivo.

En los párrafos anteriores se da a conocer las actividades y documentación de las que es responsable el departamento de talento humano del Municipio de Vinces, llama la atención de manera positiva el interés de mejora del personal al observar la implementación del plan de evaluación del desempeño aprobado y de su seguimiento al desarrollo productivo del trabajador mediante el plan de mejoramiento sobre resultados de evaluación del

desempeño un personal correctamente capacitado y orientado en funciones realizará un mejor trabajo con la motivación de un excelente clima laboral esto se logra mediante cumplimiento del plan anual de capacitación. Otra de sus funciones es la elaboración de Contratos laborales y registrarlos.

Cristina Mejías asegura que la clave para mantener una empresa en prospero funcionamiento esta en cuidar al personal, debido a los problemas y situaciones que afectan al entorno laboral. “Al hacer un balance de más de 35 años de trabajo como consultora en recursos humanos de grandes corporaciones multinacionales y pyme de Argentina noté que cada vez que fui convocada, la necesidad, la problemática de esas empresas clientes se correspondía con alguna de las tres instancias clave”.

-) Evitar o reducir las deserciones de personal estratégicamente valioso
-) Conseguir un talento para cubrir una vacante.
-) Reducir al máximo el efecto de una o de múltiples desvinculaciones. (Mejías, 2016)

El comité de gestión de calidad y desarrollo institucional en el Artículo 4.- el grupo encargado de Gestión de Calidad de Servicio y del Desarrollo Institucional.- El Gobierno Descentralizado Municipal del Cantón Vinces, estará integrado y mantendrá con la calidad de permanente, el Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional, deberá ser integrado por los siguientes miembros:

-) El Alcalde o su delegado/a, quien lo presidirá;
-) El Coordinador General;
-) El director de Planificación Institucional;
-) Responsable por cada proceso o unidades administrativas;
-) El responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano
-) Otros servidores que determine el alcalde su delegado/a (Vinces G. A., 2015)

Esta comisión de profesionales tiene como propósito velar por la calidad y desarrollo institucional y a su vez deben plantear, regular y evaluar la implementación de las políticas, normas y prioridades relativas al progreso de la eficiencia institucional, bajo esta ordenanza

los empleados municipales deberían solicitar concurso de mérito y oposición para ganar la estabilidad laboral.

Se realizó una entrevista a la jefa del departamento de Talento Humano Economista Verónica Quinto Mora la reducción de personal se da por 3 causas a tomar en cuenta, reducción del presupuesto, faltas consecutivas a la jornada laboral, terminación de contratos ocasionales una vez que se cumple una de estas causas y se realiza el despido la liquidación es inmediata al cumplir con los requisitos que se deben preguntar mínimo 2 semanas después al despido.

Asegura que a lo largo de este año se ha prescindido de los servicios de entre 35 a 40 personas, al preguntarle lo que sucede con el personal al momento que ingresa un nuevo alcalde manifiesta que el personal no se mueve los que cambian es el personal que labora en puestos de libre remoción, en esta institución pública laboran 349 personas de las cuales 244 tienen nombramiento y 105 personal con contrato.

En la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad del cantón Vinces el 30% del personal pertenece a contratos ocasionales mientras que el 70 % poseen nombramiento por ende estabilidad laboral.

Para verificar se cumpla las disposiciones de la LOSEP se preguntó a los encuestados cuánto tiempo lleva laborando en la institución una persona con contrato ocasional lleva laborando 3 años por lo que se estaría incumpliendo el Art 58, los trabajadores reciben la remuneración de manera puntual y sin ningún tipo de retraso.

Al preguntar si existe un buen ambiente laboral el 60% de los encuestados contestos que no había un ambiente adecuado mientras que el 40% asegura que sí. El 90% de los encuestados posee otra labor profesional a parte de su trabajo en el Municipio recordemos que solo existe excepción para personas que laboren como docente universitario. Otra de las preguntas fue si conocía familiares laborando en la empresa pública el 9 de 10 dijo que no

mientras 1 de cada 10 dijo que si, es decir que existe caso de nepotismo dentro de la municipalidad de Vinces.

“El periodo o ejercicio contable básico es de un año y casi todas las empresas preparan estados financieros anuales. ... Otras utilizan el ejercicio fiscal, que termina en cualquier fecha que no sea el 31 de diciembre”. (Horngre, 2014)

Faltan pocos meses para terminar el periodo fiscal a esto se le suma que se eligirá nuevo Alcalde máxima autoridad municipal es decir que 105 contratos ocasionales probablemente terminan en diciembre de este año de manera definitiva sin embargo según el (Metro, 2018) “El ministro de Trabajo, Raúl Ledesma, freno nuevas contrataciones en servicios ocasionales en las instituciones público. Esta medida estará en circulación desde el próximo 1 de julio hasta finalizar el 2019” razón por la cual si ocurre otra reducción de personal durante este periodo la municipalidad no podrá contratar sin un permiso del ministerio de trabajo.

Estos últimos meses serán de mucha tensión para aquellos que no tienen estabilidad laboral dentro del municipio de Vinces según Aesthesis “cuando llega el despido, éste viene precedido por un clima laboral de dificultad, tensión y angustia, que en ocasiones puede haberse prolongado durante varios meses. Esa tensión y angustia amontonadas pueden convertirse en estrés y, en variaciones del estado de ánimo, poca concentración, nerviosismo, pueden convertirse en insomnio (ya sea al conciliar el sueño, levantarse muy temprano o tener pesadillas y sueños agitados), irritación, poco apetito (Aesthesis, 2013).

Toda persona que atraviese esta situación tendrá un efecto psicológico realizara preguntas a sí mismo como ¿tal vez no sea bueno en mi trabajo? O debí hacerlo mejor es tanta la tensión que se convierte en estrés.

Según (Pais, 2014). Lo irrefutable es que ser expulsado por la empresa genera un shock emocional que suele afectar a los empleados como cualquier otro duelo, Al igual que ocurre con otras pérdidas, las personas manifiestan sentimientos de ira, tristeza y miedo". Entre otras afectaciones psicológicas, los empleados "suelen sufrir una disminución notable de autoestima, deteriorando el concepto que tienen de sí mismos". No en vano, "al formar parte de una sociedad que premia y ensalza

la situación profesional, el desempleo genera un sentimiento de fracaso, de inferioridad, de vergüenza e incluso de culpa" (Pais, 2014).

La afectación psicológica y emocional de las personas tanto de la que recibe el despido, así como de quien se queda en la oficina laborando es igual a sufrir una pérdida. Un ser querido se guarda un duelo y se necesita tiempo para asimilar lo que está sucediendo, las personas suelen sentirse deprimidas, tristes, desanimadas, se sienten fracasados y sin ánimos.

Según documentación revisada se confirma que, aunque la directora del departamento de talento humano asegura que el ingreso de un nuevo alcalde no interfiere en la contratación de nuevo personal, se registra que en diciembre del 2014 antes de que ingresara el actual alcalde cesaron de su actividad laboral de manera definitiva 89 personas que trabajaban bajo la modalidad de contratos ocasionales.

Este año al elegirse el nuevo alcalde el departamento de Servicios comunitarios y espacios públicos tiene alrededor de 70 personas entre directores jefes departamentales, operadores de bomba, macheteros y otros como convenio con el MIES, dirección de ambiente y seguridad, servicios comunales y agua potable en total suman la cantidad de 77 empleados con contratos que vencen este diciembre.

Conclusiones

1. El presupuesto asignado para el presente año fiscal no cubre todos los rubros de la institución, por esta razón el departamento financiero está optimizando los recursos de la institución, estableciendo un rubro mayor para el incremento de obras y no para el incremento de personal.
2. Existe un excedente de personal contratado que no era necesario para cumplir con todos los lineamientos establecidos por la autoridad competente siendo un municipio pequeño su personal debe ser acorde a las necesidades del mismo, una contratación masiva equivale al aumento del presupuesto.
3. Ambiente de trabajo desfavorable, produce incertidumbre al no tener estabilidad laboral, depender de un contrato que puede darse por terminado en cualquier momento y no tiene derecho a exigir un nombramiento, esto incide de manera negativa en el personal
4. Los servidores públicos que cuentan con contrato ocasional o de libre remoción hasta el cierre del ejercicio fiscal del año 2018, terminan la relación laboral con la administración actual, son 64 empleados administrativos que tienen inestabilidad laboral.
5. Existen 13 departamentos en la institución como son, Coordinación General, Dirección de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, Dirección de Obras Públicas, Dirección de Servicios Comunitarios y Espacios Públicos, Dirección de Ambiente y Seguridad Ciudadana, Dirección de Desarrollo Comunitario y Gestión social, Dirección de Gestión y Planificación Estratégica, Procuraduría Sindica, Comunicación Social, Auditoría Interna, Dirección administrativa, Dirección Financiera y Secretaría General, entre los departamentos que se da mayor reducción de personal es en la Dirección de Servicios Comunitarios y Espacios Públicos y la Dirección de Desarrollo Comunitario y Gestión social.

Bibliografía

- Aesthesis. (23 de 02 de 2013). Obtenido de <http://www.psicologosmadridcapital.com/blog/despido-laboral-consecuencias-psicologicas/>
- Araujo, E. (2016). *Manual de Administracion Personal*. Costa Rica.
- Borja, M. (17 de 07 de 2013). *Funcion Publica*. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=64751>
- Dominguez, N. (4 de 01 de 2016). Reducción de personal en Municipio de Vinces. Vinces , Los Rios, Ecuador.
- Horngre, C. (2014). En *Contabilidad. Un Enfoque Aplicado a Mexico*. Mexico.
- LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, L. (19 de 05 de 2017). Obtenido de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/LEY-ORGANICA-DEL-SERVICIO-PUBLICO.pdf>
- LOSEP, L. O. (2018). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-LOSEP.pdf>
- Mejías, C. (2016). *Sillón vacío, El: Selección, retención y motivación de talentos*. Buenos aire; Mexico : Granica.
- Metro, E. (28 de 06 de 2018). *El Metro*. Obtenido de <https://www.metroecuador.com.ec/ec/noticias/2018/06/28/el-gobierno-prohibe-la-contratacion-de-personal-por-servicios-ocasionales.html>
- Olaya, M. K. (2015). *ANALISIS DE LAS CAUSAS DE ROTACIÓN DE PERSONAL*.
- Pais, E. (04 de 04 de 2014). *El Pais*. Obtenido de https://elpais.com/diario/2009/10/18/negocio/1255873647_850215.html

Peinado, J. I. (2015). Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación criminológica. Madrid: Editorial Dikinson.

Telégrafo, E. (26 de 06 de 2018). Obtenido de <http://www.vistazo.com/seccion/pais/actualidad-nacional/ministerio-del-trabajo-finalizara-contratos-ocasionales>

Universo, E. (24 de 09 de 2016). . Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2016/08/24/nota/5761296/desempleo-ecuador-esta-descendiendo-dice-ministro-trabajo>

Vinces. (2014 - 2019). Obtenido de <http://www.vinces.gob.ec/index.php/municipio/direcciones>

VINCES, G. (01 de 02 de 2018). *HISTORIA DEL MUNICIPIO*. Obtenido de <http://www.vinces.gob.ec/index.php/municipio/la-municipalidad>

Vinces, G. A. (2015). REGLAMENTO ORGÁNICO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS.



ANEXO # 1

Entrevista jefe de talento Humano: Ec. Verónica Quinto Mora

1. ¿Qué es reducción de personal?

Es cuando se liquida al personal por haber fenecido su contrato

2. ¿Cuáles son las causas del despido más frecuentes y los puntos más relevantes a tomar en cuenta?

-) Reducción presupuestaria
-) Faltas consecutivas a su jornada de trabajo
-) Terminación de contratos ocasionales

3. ¿Qué tiempo tardan el liquidar a un empleado?

La liquidación es inmediata al cumplir con los requisitos que se deben presentar mínimo dos semanas después del despido.

4. ¿Han reducido personal este año indique el número?

Si entre 35 a 40 personas aproximadamente, y al finalizar la Alcaldía saldrán todos los que entraron con la administración actual.

5. ¿Qué sucede al ingresar un nuevo alcalde con la reducción de personal?

El personal se reduce de acuerdo cómo lo estructure la siguiente administración.

6. ¿Indique cuál es el número de personal que labora en el municipio y detalle cuantos son con nombramiento y con contrato ocasional?

Son 349 empleados en total de los cuales 244 fijos- nombramiento y obreros, 41 con nombramiento provisional, contrato de libre remoción y 64 servicios ocasionales.



ANEXO # 2

Encuesta

¿Cargo que Ocupa en la empresa es?

Nombramiento

Contrato Ocasional

¿Cuántos años lleva laborando en esta empresa?

¿Recibe los pagos puntuales por parte de la empresa?

¿Tiene un buen ambiente laboral?

Labora en otra institución

Si

No

¿Conoce familiares que laboren dentro de la misma empresa?

Si

No

ANEXO # 3

Fotos de la Entrevista

