



TECNOLOGIA SUPERIOR EN:
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TITULO DE LA PROPUESTA:
**IMPLEMENTACIÓN DE UNA REESTRUCTURACIÓN DE HORARIOS DE
TRABAJADORES DEL ÁREA PRODUCTIVA DE LA EMPRESA CNPC-CCDC.**

AUTOR:
LUIS GUSTAVO ORDÓÑEZ PUGACHI

TUTOR:
ING. JESSICA COQUE

DMQ - agosto- 2023

Declaratoria de Responsabilidad

Yo, Luis Gustavo Ordoñez Pugachi, declaro que el presente proyecto integrador “Implementación de una reestructuración de horarios de trabajadores del área productiva de la empresa CNPC-CCDC” es de mi total autoría, por lo cual, no ha sido presentado previamente para ningún grado o calificación profesional, lo que indica que no existe interés de la obra en mención, siendo absolutamente original y de exclusiva responsabilidad legal por parte del autor.

El Instituto Tecnológico Superior Honorable Consejo Provincial de Pichincha, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este proyecto, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, para su divulgación sólo con fines educativos.

Nombre del Autor: Luis Gustavo Ordoñez Pugachi

C.I.: 1713404687.

Certificación de Tutoría

En mi calidad de Tutor del Proyecto “Implementación de una Reestructuración de Horarios de Trabajadores del área productiva de la Empresa CNPC-CCDC.”, presentado por el estudiante Luis Gustavo Ordóñez Pugachi para optar por el Título de Tecnología Superior en Administración, considerando que el mencionado trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ing. Jessica Alexandra Coque V.

CI: 1713313920

Docente - Tutora

Agradecimiento

A mis padres

“En primer lugar les agradezco a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su fuerza me han impulsado siempre a perseguir mis metas y continuar a pesar de las adversidades. Son ellos los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios”.

A mi tutor

“Le agradezco muy profundamente a mi tutor por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos.

A todos mis docentes

“Son muchos los docentes que han sido parte de mi camino en esta tecnología, y a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí. Sin ustedes los conceptos serían solo palabras, y las palabras ya sabemos quién se las lleva, el viento”.

Además, a mis compañeros

“Agradecerles a todos mis compañeros los cuales muchos de ellos se han convertido en mis amigos. Gracias por las horas compartidas, los trabajos realizados en conjunto y las historias vividas”.

A mi amada pareja

“Sin su ayuda, no hubiera sido capaz de alcanzar este logro, su tiempo, su esfuerzo, su paciencia, conformaron el camino que me ayudo a concretar este deseo, en su hija encontré la ayuda que muchas veces necesite, a las dos mil gracias”.

Gracias a la casa de estudios

“Por último agradecer al Instituto que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título. Agradezco a cada directivo por su trabajo y por su gestión, sin lo cual no estarían las bases ni las condiciones para aprender conocimientos”.

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, gracias a él, he podido culminar mi carrera, a mis padres, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo para hacer de mi alguien mejor, a mis hermanos y sobrinos por su aliento y compañía, a mi hermano, mi ángel que esta con nuestro creador, siempre en mis logros siento tu sincero abrazo, sé que me das aliento desde el cielo, a mi pareja por sus palabras y su confianza, por su amor y por regalarme su tiempo para apoyarme en esta realización, y por ultimo pero jamás menos importante, a quien deseo con este esfuerzo demostrarle que con la bendición de Dios y esfuerzo todo se puede, a mi hijo que es el motor no solo de lograr esta meta, sino de toda mi vida, gracias campeón por tu apoyo.

Contenido

Declaratoria de Responsabilidad	2
Certificación de Tutoría	3
Agradecimiento	4
Dedicatoria.....	5
Introducción	9
Tema:	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos.....	10
Planteamiento del Problema.	11
Formulación del Problema.....	12
Justificación.	12
Capítulo 1	14
Fundamentación Teórica.....	14
1. Marco Teórico	14
2. Marco Conceptual	14
3. Marco Legal.....	15
Capítulo 2.....	17
1. Fundamentación Teórica.	17
2. Diseño de la Investigación.	19
Participantes.-	19
Tipo de investigación.-	19
Método.-	19
Técnicas.-	19
Instrumento de Investigación.-	19

Procedimiento.....	19
Preparatoria.-.....	19
Trabajo de Campo.-	20
Analítica.-	20
Diagnóstico de la situación actual	28
Propuesta de solución.....	28
Referencias Bibliográficas.	39
Anexos	39
<i>Tabla 1</i>	20
<i>Tabla 2</i>	21
<i>Tabla 3</i>	22
<i>Tabla 4</i>	23
<i>Tabla 5</i>	24
<i>Tabla 6</i>	25
<i>Tabla 7</i>	26
<i>Tabla 8</i>	29
<i>Tabla 9</i>	30
<i>Tabla 10</i>	32
<i>Tabla 11</i>	34
<i>Tabla 12</i>	36
<i>Tabla 13</i>	38
<i>Grafico 1</i>	20

<i>Figura 1</i>	21
<i>Figura 2</i>	22
<i>Figura 3</i>	23
<i>Figura 4</i>	24
<i>Figura 5</i>	25
<i>Figura 6</i>	26
<i>Figura 7</i>	27

Introducción

El tema de esta tesis es de suma importancia para el correcto desarrollo de las actividades del personal que trabaja en el área directa de producción de extracción de petróleo.

Ponemos en consideración el aspecto físico y psicológico, ya que es muy importante que los trabajadores se encuentren en óptimas condiciones. Además que dentro de la constitución y el Código de Trabajo contemplan el trabajo saludable en todos los aspectos.

Los errores por la fatiga, la renuncia voluntaria por parte del personal, el bajo rendimiento en las funciones a desempeñar en la jornada laboral son algunos de los problemas por lo que las empresas deben pasar, por lo que se ha realizado un análisis del impacto que tiene las prolongadas jornadas laborales.

Para esto se ha realizado una pequeña encuesta al personal que esta inmerso en este tema, con una muestra podremos confirmar si es fundamental el cambio en las jornadas de trabajo y con esto mejorar tanto para la empresa como para los colaboradores el desempeño diario de los trabajadores.

Tema:

Implementación de una reestructuración de horarios de trabajadores del área productiva de la empresa CNPC - CCDC.

Objetivo General

Implementar una reestructuración en los horarios de trabajo para organizar al personal que labora en las operaciones para que se pueda crear un cambio de jornada, que minimice el tiempo en que los trabajadores deban permanecer en el lugar de trabajo.

Objetivos Específicos

- Revisar y analizar la fundamentación teórica en relación a la reestructuración de los horarios de trabajo de los empleados del área productiva.
- Verificar la situación actual de los colaboradores y sus tiempos de trabajo en su jornada habitual.
- Reestructurar las jornadas de los trabajadores que mantienen tiempos de trabajo extensos.

Planteamiento del Problema.

Dentro del estudio realizado en lo referente a la jornada laboral en las locaciones petroleras en la Empresa CCDC ubicadas en la Amazonía, se analizará la extensión de la jornada laboral de 14 a 21 días de trabajo.

La Empresa CCDC con el propósito de dar cumplimiento con los contratos establecidos con Petroecuador y dar continuidad a sus operaciones, las actividades petroleras se mantienen en horarios extraordinarios sin contemplar las salud psicológica y física y el rendimiento laboral de sus trabajadores o contratistas.

Los principales problemas que causa las largas jornadas de trabajo son la depresión, el insomnio, la ansiedad los problemas musculares, el estrés y la ausencia de descanso, dichos factores que a mediano o largo plazo afecta la productividad y la salud del trabajador.

Adicionalmente se debe recalcar que el aumento de la jornada laboral afecta la relación entre trabajo y familia, en razón que se ve reducida las actividades de convivencia.

La desvinculación de los trabajadores u obreros que laboran en las locaciones ubicadas en la Amazonía que pertenecen a la empresa CCDC, se da por la extensa jornada laboral, generando en este sentido la falta de personal y el doble turno, lo cual causa sobre carga laboral y un mal ambiente laboral

La Empresas CCDC no cuenta un instrumento normativo que regule las jornadas de trabajo para los trabajadores u obreros que prestan sus servicios en los bloques que son parte de la Amazonía, a fin de establecer turnos rotativos que no representen un alto riesgo a los derechos de la salud y se pueda precautelar la integridad física, psicológica y el entorno familiar del trabajador.

EFFECTOS	1.- Error en las operaciones.	2.- Búsqueda constante de nuevo personal.	3.- Trabajo doble para solventar el vacío que deja la persona que renuncian.
PROBLEMA CENTRAL	ALTO NIVEL DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA OPERATIVA		

CAUSAS	1.- Mucho tiempo dentro del trabajo.	2.- Sobre esfuerzo en el trabajo.	3.- Trabajo mal remunerado.
---------------	--------------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------

Formulación del Problema.

¿Por qué debemos realizar un cambio o reestructuración de las jornadas de trabajo?

Considerando un balance en el cual se pueda obtener una mejor productividad, reducir riesgos por errores, sin que eso afecte a ninguna de las partes de manera negativa.

¿Cómo puede ayudarnos el cambio o reestructuración de las jornadas de trabajo?

Justificación.

La reestructuración de los horarios de trabajo, es un tema que se debe realizar, en primera instancia para la salud y seguridad del personal en el área de producción.

El tiempo prolongado en trabajos físicos genera cansancio tanto corporal como psicológico, llevando al error y promoviendo las situaciones de riesgo que en la industria de la extracción de petróleo pueden producir golpes fuertes, amputaciones, e incluso la muerte.

También es fundamental que el personal pueda responder de manera analítica, para poder resolver los diferentes escenarios que se puedan producir en cada evento para la extracción de petróleo, y esto no se pueda dar si el personal no está con sus cinco sentidos dirigidos a su trabajo.

Parte importante de este tema es el tiempo que el personal pasa alejado de su familia, las diferentes situaciones que pueden suceder, los momentos importantes para sus hijos, en los que pasan en su jornada, generan una inestabilidad emocional que se ha dado a conocer en el desempeño de sus labores.

Existe un problema en el área de operaciones por la alta rotación de personal y este genera desorganización y mal ambiente laboral, ya que el personal que se queda trabajando debe cargarse de más trabajo para abarcar el trabajo de aquella persona que renuncia, hasta que ingrese una nueva.

Se debe realizar cambios en el tiempo de jornadas de los trabajadores para que el personal pueda laborar con más tranquilidad, pueda mantener su estado de ánimo alto para no generar errores, y poder ser productivos.

Es por este motivo que esta tesis va dirigida a un cambio en el tiempo que los trabajadores deben permanecer en su jornada laboral.

Capítulo 1

Fundamentación Teórica

1. *Marco Teórico*

(Robbins S. P., 2005). Reestructuración es el proceso de rediseño de uno o más aspectos de las empresas. El proceso de reorganización de una organización se puede lograr debido a una serie de factores

(Robbins S. P., 2005). Para elaborar un plan es necesario haber detectado los problemas existentes, para llevar a cabo un estudio preliminar, el cual será enfocado a separar los factores del o de los problemas de la empresa.

El objetivo de esta investigación, es alcanzar la estabilidad en cuanto al personal se refiere, buscando una aceptación y concordancia entre los trabajadores, sus funciones, y el tiempo que debe ser prudente para que el personal no tenga un alto desgaste al realizar sus labores.

La reestructuración es un proceso que las organizaciones se plantean, al menos, una vez en su vida. Para llevarlo a cabo de manera eficiente necesitan conocer el mercado, los procesos internos y los comentarios de todos los trabajadores. Solo así podrán empezar un proceso de reestructuración exitoso.

La reestructuración empresarial se realiza como respuesta a las amenazas y oportunidades que enfrentan las organizaciones.

En el caso de nuestra empresa, se necesita crear una reestructuración de horarios para superar el problema de la rotación de personal.

2. *Marco Conceptual*

Ambiente laboral.- Son todos los elementos materiales y humanos que pueden influir en las tareas diarias de un trabajo como el horario, las condiciones de seguridad, e higiene del espacio laboral, la disposición de los mismos y el clima laboral.

Jornada.-Tiempo que se dedica al trabajo en un día o una semana. Anteriormente cuando se pagaba diariamente el trabajo, se denominaba el jornal, de ahí la palabra jornada.

Reestructuración.- Es el proceso mediante el cual una organización pasa por una transformación, adaptándose a un nuevo modelo, esta puede ser motivada por una situación de conflicto.

Rotación de personal.- Es el número o porcentaje de empleados que abandonan una organización durante un periodo determinado y son reemplazados por nuevos empleados. Esta rotación acarrea consecuencias tales como, inseguridad en los empleados, impacto en la imagen comercial, cambios en el clima laboral, cambios en equipos de personal, entre otros.

Sobreesfuerzo.- Son la consecuencia de una exigencia fisiológica excesiva en el desarrollo de fuerza mecánica para desarrollar una determinada acción de trabajo. Aparece cuando obligamos a nuestro cuerpo a realizar un esfuerzo que va más allá de nuestros límites, de manera constante y arriesgando el desarrollo de patologías serias y sitúa al trabajador en niveles de riesgo no aceptables.

Puesto de trabajo.- Actividad o actividades concretas que un trabajador desarrolla en la empresa y por las que percibe un determinado sueldo o salario.

Horario de trabajo.- Tiempo que debe cumplir un trabajador realizando las actividades para las que fue contratado.

Desarraigo familiar.- Es el estado que atraviesan las personas que renuncian a su ámbito familiar y lugar de radicación y tienen que dejar los vínculos que los enlazan con su lugar de arraigo. En muchas oportunidades desde ciudades o pueblos más pequeños se buscan profesionales que no se encuentran fácilmente, y se eligen personas de las grandes ciudades para trasladarlas.

CCDC: Cnpc Chuanqing Drilling Engineering

3. Marco Legal

En la Constitución, sobre el trabajo y la seguridad social en la sección octava, Art. 33 nos dice que el trabajo es derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza a todas las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

En relación con este Artículo el Código de Trabajo señala en el Art. 4 que los derechos del trabajador son irrenunciables. Sera nula toda estipulación en contrario.

De igual forma en la Constitución, sobre la salud, en la sección séptima en el Art. 32, señala que la salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambiente sanos y otros que sustentan el buen vivir.

Capítulo 2

1. Fundamentación Teórica.

CNPC Chuanqing Drilling Engineering Company Limited (abreviada como CCDC o Chuanqing) es una de las cinco principales empresas de perforación de China National Petroleum Corporation, dedicada principalmente a la ingeniería de perforación, registro de lodo, cementación, reconstrucción de yacimientos, reacondicionamiento y desarrollo cooperativo de petróleo y gas. Con 60 años de exploración y desarrollo, el sistema de tecnología de ingeniería y perforación de petróleo y gas de CCDC, los estándares técnicos y el nivel técnico general se encuentran en la posición de liderazgo a nivel nacional, y la tecnología de ingeniería de exploración y desarrollo de gas natural ocupa el primer lugar en China. Las huellas de CCDC se encuentran principalmente en los campos de petróleo y gas del suroeste, el campo petrolífero de Changqing y el campo petrolífero de Tarim en China y en el extranjero, como Turkmenistán, Pakistán y Ecuador, etc. A lo largo de los años, CCDC ha apoyado plenamente el aumento de la producción de los campos de petróleo y gas. En el área de Sichuan y Chongqing, CCDC ha promovido conjuntamente la construcción de una provincia de gas de 30 BCM y un proyecto piloto de gas de esquisto con CNPC Southwest Oil and Gas Field Company. En el área de Changqing, como la fuerza principal de la tecnología de ingeniería, CCDC ha apoyado el campo petrolífero de Changqing para aumentar rápidamente la producción y mantener la producción en 60 millones de toneladas, y construir el campo de petróleo y gas más grande existente en China. En Xinjiang, se han perforado varios pozos de "primera clase" y pozos de descubrimiento clave en áreas clave como Tazhong, Tabei, Kuqa Piedmont y el norte de Xinjiang. En Turkmenistán, la construcción de la capacidad de producción en la margen derecha del río Amu Darya y el proyecto EPC de 10 mil millones en el sur de Yolotan se completaron de manera eficiente.

Fecha de Incorporación: 20 de noviembre de 2001

La empresa Cnpc Chuanqing Drilling Engineering Company Limited se dedica a actividades de servicios de extracción de petróleo y gas realizadas a cambio de una retribución o por contrato: servicios de exploración relacionados con la extracción de petróleo y gas, por ejemplo, métodos tradicionales de prospección, como la realización de observaciones geológicas en los posibles yacimientos.

Una estructura es un todo compuesto por diversas partes. Cuando dichas partes proceden a organizarse de manera diferente, o se agregan o eliminan algunas, puede hablarse de una reestructuración.

Este concepto, por lo tanto, refiere a la modificación o alteración de una estructura. El término puede aplicarse en los ámbitos más diversos, ya que la idea de estructura es muy amplia. Por ejemplo: *“El gobierno anunció una reestructuración del Ministerio de Economía”*, *“Vamos a tener que hacer una reestructuración en la empresa para reducir costes”*.

Podría decirse que todo aquello que se considera como estructura es susceptible de una reestructuración.

En una empresa, por otra parte, la reestructuración puede incluir cambios en el presupuesto, la producción o la plantilla de trabajadores. El dueño de una compañía que pretende realizar una reestructuración, por lo tanto, puede decidir dejar de fabricar un determinado producto, aumentar la inversión en el área de recursos humanos, contratar a un nuevo gerente, lanzar otra marca y modificar el lema o slogan de la firma.

Se ha realizado una encuesta al personal, en la que se evidenció la desconformidad de los colaboradores al extenso tiempo de trabajo con poca remuneración, al igual que el sobre esfuerzo de quienes toman las labores de aquellos trabajadores que decidieron renunciar.

Quienes conforman el grupo de staff da cuenta de este problema constante, solicitando al área de recursos humanos, sean revisados los horarios de trabajo, además que se realice un levantamiento de puestos, para determinar cuánto trabajo y cuanta responsabilidad recae sobre cada puesto, y así poder darle un valor real que se refleje en el sueldo de cada trabajador.

El Departamento de recursos humanos realizara el proceso y evaluará cada puesto, para dar a la Gerencia General un informe con el que se pueda determinar si la reestructuración de horarios, sueldos y salarios es factible.

Luego de ser entregado el informe, se emitirá la resolución tomada por la Gerencia General, dando paso al proceso de reestructuración, que beneficiará tanto a la empresa en cuanto a productividad por empleado y al empleado en su remuneración mensual.

2. Diseño de la Investigación.

Participantes.-

La empresa CNPC-CCDC, posee directamente dentro del Bloque 43, 3 taladros para la extracción de petróleo, en los cuales trabajan en cada taladro 58 personas directas en el área de extracción del crudo.

Cada taladro trabaja en lugares diferentes y apartados por lo que se efectuara la encuesta a una muestra de 30 trabajadores en un taladro.

Tipo de investigación.-

Para la investigación se utilizara el método de la encuesta por muestreo, donde se escoge procesos estadísticos, una parte del mundo que se toma como objeto a investigar, por ello se obtiene a partir de la muestra con un margen de error previamente por el investigador.

Método.-

También utilizaremos el Método inductivo, que se utiliza para analizar fenómenos observados.

Técnicas.-

La encuesta por muestreo es procedimiento de investigación cuantitativa en el que el investigador recolecta información utilizando un cuestionario prediseñado sin cambiar el contexto o fenómeno en el que se recolecta la información, ya sea que se presente en forma de tríptico, diagrama, tabla o texto.

Instrumento de Investigación.-

Encuesta en texto de preguntas cerradas.

Procedimiento.

Preparatoria.-

Creación de objetivos

Diseño metodológico

Elaboración del instrumento

Análisis preliminar de la información obtenida

Trabajo de Campo.-

Diseño de la investigación

Recolección de la información

Analítica.-

Planteamiento de conclusiones y recomendaciones.

Grafico 1



1. ¿Está usted de acuerdo con su actual jornada de trabajo?

Tabla 1

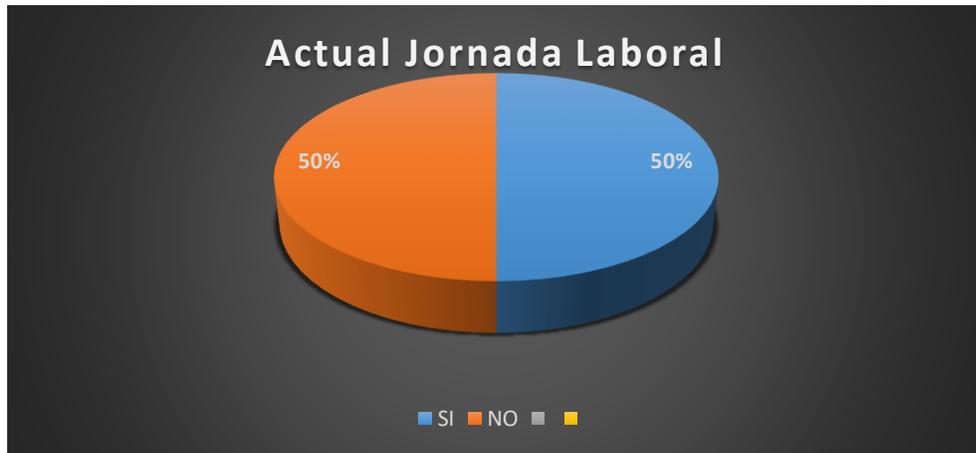
Actual Jornada Laboral

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
SI	15	50%
NO	15	50%

Nota: Elaborado por autor

Figura 1

Actual Jornada Laboral



Análisis

Con respecto a la respuesta obtenida, se puede observar que del 100% de las encuestas realizadas a los trabajadores u obreros de la Empresas CCDC, se obtuvo que el 50% se encuentran conforme con su actual jornada laboral, sin embargo el otro 50% de los trabajadores desean un cambio en su jornada de trabajo.

2.- ¿Le parece cansada su jornada actual de trabajo?

Tabla 2

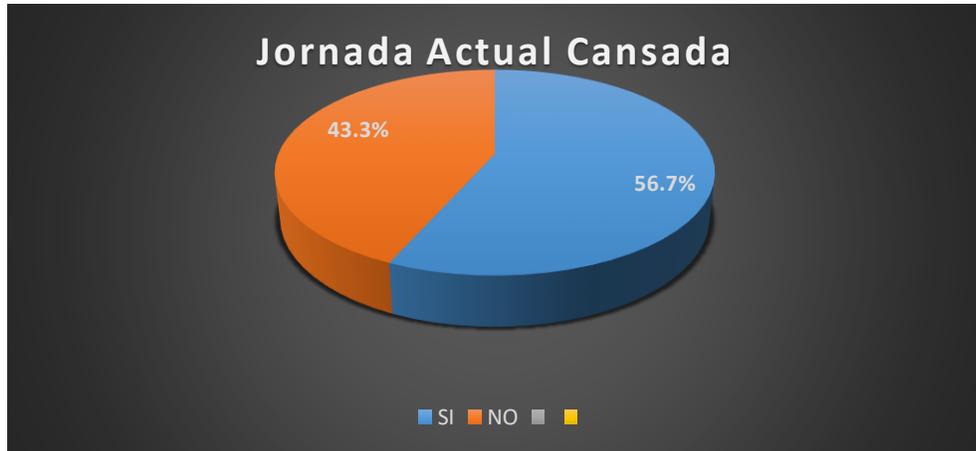
Jornada Actual Cansada

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
SI	17	56.7%
NO	13	43.3%

Nota: Elaborado por autor

Figura 2

Jornada Actual Cansada



Análisis

En esta pregunta se puede observar que de las encuestas realizadas a los trabajadores u obreros de la Empresas CCDC, se obtuvo que el 56,7% piensa que es cansada su actual jornada laboral; el otro 43,3% no tienen inconveniente.

3.- ¿Cree usted que el tiempo actual que debe separarse de su familia por su trabajo es un factor que afecte a su desempeño laboral?

Tabla 3

Desarraigo Familiar

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
SI	17	56.7%
NO	13	43.3%

Nota: Elaborado por autor

Figura 3

Desarraigo Familiar



Análisis

Con respecto a las respuestas obtenidas en esta pregunta, se puede observar que el 56,7% del personal que trabaja directamente en el sector de extracción del petróleo, considera que si es un factor negativo para su diario desempeño en las funciones el estar separado por tiempos prolongados de su familia, y el 43,3% niegan que este factor afecte a su desempeño.

4.- ¿Considera usted que el factor tiempo es causal para que el personal renuncie a su trabajo?

Tabla 4

Renuncia por Factor Tiempo

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
SI	13	43.3%
NO	17	56.7%

Nota: Elaborado por autor

Figura 4

Renuncia por Factor Tiempo



Análisis

Con respecto a la respuesta obtenida, se puede observar que del 100% de las encuestas realizadas a los trabajadores u obreros de la Empresas CCDC, se obtuvo que el 56,7% piensan que no es un factor por el cual el personal pueda o desee desertar de sus trabajos, sin embargo el 43,3% de los trabajadores consideran que este si puede ser un factor relevante para tomar la decisión de renunciar, se pone en consideración que el porcentaje no varía por mucho.

5.- ¿Afecta de manera negativa en su rendimiento laboral su actual jornada de trabajo?

Tabla 5

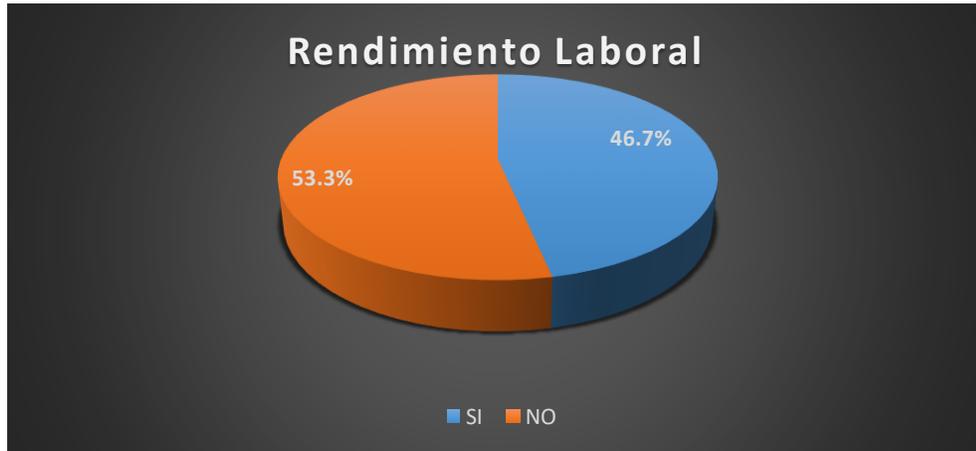
Rendimiento Laboral

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
SI	14	46.7%
NO	16	53.3%

Nota: Elaborado por autor

Figura 5

Rendimiento Laboral



Análisis

En la quinta pregunta de la encuesta que se realizó a los trabajadores u obreros de la Empresas CCDC, se obtuvo que el 53,3% consideran que su jornada de trabajo no es un factor negativo en su rendimiento, sin embargo el 46,7% de los trabajadores piensan que si es un factor para considerar como causal de bajo rendimiento en sus tiempos de trabajo.

6.- ¿Aceptaría realizar un cambio de tiempo en su jornada de trabajo?

Tabla 6

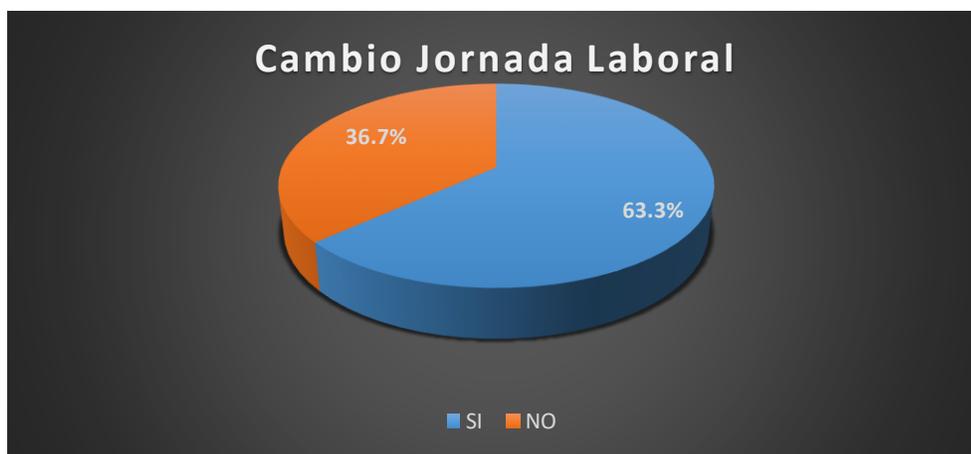
Cambio Jornada Laboral

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
SI	19	63.3%
NO	11	36.7%

Nota: Elaborado por autor

Figura 6

Cambio Jornada Laboral



Análisis

En respuesta a la pregunta sobre si desea realizar un cambio de jornada, se puede observar que del 100% de las encuestas realizadas a los trabajadores u obreros de la Empresas CCDC, el 63,3%, aceptarían un cambio en el tiempo de su jornada de trabajo, frente a un 36,7%, que no creen sea necesario un cambio en el tiempo de su jornada laboral.

7.- Si su respuesta fue afirmativa, escoja cual jornada cree usted que sería la más aceptable

Tabla 7

Jornada Recomendada

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
14 días laborales y 14 días de descanso	19	73.1%
14 días laborales y 7 días de descanso	0	0.0%
Actual	7	26.9%

Nota: Elaborado por autor

Figura 7

Jornada Recomendada



Análisis

Dentro de la última pregunta de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa CCDC, en donde se planteó tres opciones se observa:

Opción 1: El 73,1% aceptarían el cambio de jornada a 14 días laborales y 14 días de descanso.

Opción 2: El 0% del personal desea el cambio a la jornada 14 días laborales y 7 días de descanso.

Opción 3: El 26,9% de los trabajadores, quieren permanecer en la jornada actual de trabajo.

Diagnóstico de la situación actual

Para este fin, se procedió a analizar el Reglamento Interno de Trabajo de CNPC CHUANQING DRILLING ENGINEERING COMPANY LIMITED (CCDC), en donde se puede analizar las siguientes observaciones:

Jornadas prolongadas sin descansos adecuados

El reglamento actual no establece intervalos adecuados para descansos durante las jornadas laborales largas. Esto puede generar fatiga extrema en los trabajadores, lo que a su vez reduce la productividad y aumenta el riesgo de accidentes laborales.

Límites poco claros en las horas extras

No define claramente cuándo y en qué circunstancias se deben realizar horas extras. Esto podría llevar a una presión no oficial para que los trabajadores extiendan sus jornadas más allá de lo razonable sin una compensación adecuada.

Rotación de turnos sin período de adaptación

La falta de un período de adaptación entre la rotación de turnos puede resultar en una falta de sueño crónica para los empleados. Esto no solo afecta su salud física y mental, sino que también puede disminuir la calidad de su trabajo.

Horarios incompatibles con la vida personal

Algunos horarios de trabajo en el reglamento pueden ser incompatibles con las responsabilidades familiares y personales de los trabajadores, lo que puede llevar a un desequilibrio entre la vida laboral y la vida personal, causando estrés y agotamiento.

Falta de flexibilidad en la planificación de turnos

La inflexibilidad en la asignación de turnos puede afectar negativamente a los trabajadores que tienen circunstancias especiales, como cuidado de hijos o estudios. Esto puede llevar a la insatisfacción laboral y la alta rotación de empleados.

Propuesta de solución

Por lo tanto, a partir de los resultados de la encuesta y del análisis del reglamento interno de la empresa se propone la siguiente alternativa de solución.

Jornadas prolongadas sin descansos adecuados

Tabla 8

Jornadas prolongadas

Problema	Jornadas prolongadas sin descansos adecuados
Objetivo	Reducir la fatiga y mejorar la productividad de los trabajadores al establecer intervalos adecuados para descansos durante las jornadas laborales largas.
Actividades	<ol style="list-style-type: none">1. Revisión exhaustiva del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) para identificar y modificar las disposiciones relacionadas con descansos pasando de una modalidad 21/21 a 14/14 días.2. Definición de intervalos adecuados para descansos basados en las mejores prácticas laborales y la legislación vigente.3. Comunicación y capacitación a todos los trabajadores sobre los nuevos horarios y descansos programados.4. Implementación de un sistema de seguimiento y cumplimiento de los descansos programados.5. Evaluación continua del impacto de los cambios en los descansos en la fatiga, la productividad y la seguridad laboral.
Recursos	
Materiales	<ul style="list-style-type: none">- Copias impresas del RIT actualizado.- Material de capacitación sobre los nuevos horarios y descansos.- Sistema de seguimiento y registro de horarios y descansos.
Humanos	<p>Comité de revisión del RIT compuesto por representantes de la dirección y de los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none">- Equipo de Recursos Humanos para la capacitación y comunicación.

	- Supervisores para el seguimiento del cumplimiento de los descansos.
Indicadores de medición	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducción en los informes de fatiga extrema por parte de los trabajadores. 2. Aumento en la productividad medida mediante indicadores clave de rendimiento. 3. Disminución de los incidentes y accidentes laborales relacionados con la fatiga. 4. Cumplimiento del 100% en los descansos programados según el nuevo RIT. 5. Encuestas de satisfacción de los empleados que reflejan una mejora en la percepción sobre los horarios de trabajo y los descansos. 	

Nota: Elaborado por autor

Esta propuesta busca abordar el problema de jornadas prolongadas sin descansos adecuados a través de una revisión y modificación del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) para establecer intervalos de descanso que promuevan la salud y bienestar de los trabajadores, aumentando así su productividad y reduciendo el riesgo de accidentes laborales.

Límites poco claros en las horas extras

Tabla 9

Horas extras

Problema	Límites poco claros en las horas extras
Objetivo	Establecer límites claros y definir las condiciones para la realización de horas extras, garantizando que los trabajadores no sean presionados para extender sus jornadas sin una compensación adecuada y en cumplimiento con la legislación laboral
Actividades	1. Revisión exhaustiva del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) en relación a las horas extras y su compensación.

	<p>2. Consulta con expertos legales y laborales para asegurarse de que las disposiciones propuestas sean compatibles con la legislación vigente.</p> <p>3. Definición de límites claros para la realización de horas extras, especificando cuándo y bajo qué circunstancias pueden solicitarse y autorizarse.</p> <p>4. Establecimiento de un sistema de registro y aprobación de horas extras que garantice la transparencia y el cumplimiento de las disposiciones.</p> <p>5. Comunicación y capacitación a todos los trabajadores sobre las nuevas políticas y procedimientos relacionados con las horas extras.</p>
Recursos	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Copias impresas y electrónicas del RIT actualizado con las disposiciones sobre horas extras. - Asesoría legal y laboral para garantizar la conformidad con la legislación. - Sistema de registro de horas extras.
Humanos	<p>Comité de revisión del RIT compuesto por representantes de la dirección y de los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consultores legales y laborales. - Departamento de Recursos Humanos para la capacitación y comunicación. - Supervisores para el seguimiento y aprobación de las horas extras..
Indicadores de medición	
1 Reducción en la cantidad de horas extras no compensadas y no autorizadas.	

2. Aumento en la transparencia y el cumplimiento en el registro de horas extras.
3. Encuestas de satisfacción de los empleados que reflejan una mejora en la percepción sobre las políticas de horas extras.
4. Cumplimiento del 100% en la comunicación y capacitación de los trabajadores sobre las nuevas políticas de horas extras.
5. Evaluación positiva de los trabajadores sobre la claridad de las políticas relacionadas con las horas extras en encuestas de clima laboral.

Nota: Elaborado por autor

De esta manera se aborda el problema de límites poco claros en las horas extras mediante una revisión y modificación del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) para establecer políticas claras que regulen cuándo y bajo qué circunstancias se pueden realizar horas extras. Esto garantizará que los trabajadores no sean presionados para extender sus jornadas sin una compensación adecuada y en cumplimiento con la legislación laboral vigente.

Rotación de turnos sin período de adaptación

Tabla 10

Rotación de turnos

Problema	Rotación de turnos sin período de adaptación
Objetivo	Implementar un período de adaptación efectivo entre la rotación de turnos para garantizar que los empleados eviten la falta crónica de sueño, mejoren su salud física y mental, y mantengan una alta calidad en su desempeño laboral.

Actividades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión exhaustiva del sistema de rotación de turnos actual y del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) en relación con esta cuestión. 2. Consulta con expertos en salud ocupacional y psicología laboral para definir las mejores prácticas en cuanto a la implementación de períodos de adaptación. 3. Diseño de un nuevo sistema de rotación de turnos que incluya un período de adaptación gradual al cambio de horarios. 4. Establecimiento de pautas claras para la transición de un turno a otro, incluyendo recomendaciones sobre horarios de sueño y autocuidado. 5. Capacitación de supervisores y empleados en la importancia de la adaptación adecuada a los cambios de turno y en las prácticas para lograrlo.
Recursos	
Materiales	<p>Copias impresas y electrónicas del RIT actualizado con las disposiciones sobre la rotación de turnos y períodos de adaptación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asesoría de expertos en salud ocupacional y psicología laboral.
Humanos	<p>Comité de revisión del RIT compuesto por representantes de la dirección y de los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consultores en salud ocupacional y psicología laboral. - Departamento de Recursos Humanos para la capacitación y comunicación. - Supervisores para garantizar la implementación y seguimiento adecuado de los períodos de adaptación.
Indicadores de medición	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducción en las quejas de falta de descanso por parte de los empleados. 	

2. Mejora en las calificaciones de bienestar y salud mental de los trabajadores según encuestas internas.
3. Aumento en la calidad del trabajo medido mediante indicadores clave de rendimiento.
4. Cumplimiento del 100% en la capacitación de empleados y supervisores sobre la importancia de los períodos de adaptación.
5. Encuestas de satisfacción de los empleados que reflejen una percepción positiva sobre la implementación de los períodos de adaptación.

Esta propuesta tiene como objetivo abordar el problema de la rotación de turnos sin período de adaptación mediante la implementación de un sistema que garantice un período de adaptación gradual para los empleados. Esto ayudará a prevenir la falta crónica de sueño, mejorar la salud física y mental de los trabajadores, y mantener una alta calidad en su desempeño laboral.

Horarios incompatibles con la vida personal

Tabla 11

Horarios incompatibles

Problema	Horarios incompatibles con la vida personal
Objetivo	Ajustar los horarios de trabajo de manera que sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales de los trabajadores, reduciendo el estrés y el agotamiento causados por el desequilibrio entre la vida laboral y personal
Actividades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar los resultados de la encuesta interna para identificar los conflictos con las responsabilidades laborales y personales de los empleados. 2 Promover un nuevo esquema de horarios laborales en modalidad 14/14 días, que tenga en cuenta las necesidades de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

	<p>3. Revisar y ajustar el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) para reflejar los cambios en los horarios de trabajo y garantizar la conformidad con la legislación laboral.</p> <p>4. Comunicar claramente los nuevos horarios y políticas a todos los trabajadores y brindar capacitación sobre la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal.</p> <p>5. Establecer un sistema de seguimiento y retroalimentación continua para evaluar la efectividad de los nuevos horarios y realizar ajustes si es necesario.</p>
Recursos	
Materiales	<p>Encuestas internas para recopilar datos sobre las preferencias y necesidades de los empleados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Copias impresas y electrónicas del RIT actualizado con las disposiciones sobre los nuevos horarios de trabajo. - Materiales de capacitación sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Comité de revisión del RIT compuesto por representantes de la dirección y de los trabajadores. - Departamento de Recursos Humanos para la coordinación y comunicación con los empleados. - Supervisores y gerentes para asegurar la implementación y cumplimiento de los nuevos horarios.
Indicadores de medición	
<p>1. Reducción en las quejas de los empleados sobre horarios incompatibles con su vida personal.</p>	

2. Aumento en la satisfacción de los empleados con respecto al equilibrio entre el trabajo y la vida personal según encuestas internas.
3. Mejora en la retención de empleados y reducción de la rotación de personal.
4. Cumplimiento del 100% en la capacitación de empleados y supervisores sobre la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
5. Evaluación positiva de los empleados sobre la efectividad de los nuevos horarios en encuestas de clima laboral.

De esta manera se propone solucionar el problema de horarios incompatibles con la vida personal mediante la revisión y ajuste de los horarios de trabajo para garantizar que sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales de los trabajadores. Esto contribuirá a reducir el estrés y el agotamiento, promoviendo un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Falta de flexibilidad en la planificación de turnos

Tabla 12

Flexibilidad

Problema	Falta de flexibilidad en la planificación de turnos
Objetivo	Implementar un sistema de planificación de turnos más flexible que tome en cuenta las circunstancias especiales de los trabajadores, reduciendo la insatisfacción laboral y la rotación de empleados
Actividades	1. Realizar una encuesta interna para identificar las necesidades y preferencias de los empleados en cuanto a la planificación de turnos y la flexibilidad laboral.

	<p>2. Colaborar con los empleados para diseñar un nuevo sistema de planificación de turnos que permita ajustes para aquellos con circunstancias especiales, como cuidado de hijos o estudios.</p> <p>3. Revisar y ajustar el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) para reflejar los cambios en la planificación de turnos y garantizar la conformidad con la legislación laboral.</p> <p>4. Comunicar claramente las nuevas políticas de flexibilidad laboral a todos los trabajadores y proporcionar capacitación sobre cómo solicitar ajustes en los turnos.</p> <p>5. Establecer un sistema de seguimiento y retroalimentación continua para evaluar la efectividad de la nueva planificación de turnos y realizar ajustes si es necesario.</p>
<p>Recursos</p>	
<p>Materiales</p>	<p>Encuestas internas para recopilar datos sobre las necesidades de flexibilidad de los empleados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Copias impresas y electrónicas del RIT actualizado con las disposiciones sobre la nueva planificación de turnos. - Materiales de capacitación sobre la flexibilidad laboral y cómo solicitar ajustes en los turnos.
<p>Humanos</p>	<p>Comité de revisión del RIT compuesto por representantes de la dirección y de los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Departamento de Recursos Humanos para la coordinación y comunicación con los empleados. - Supervisores y gerentes para asegurar la implementación y cumplimiento de la nueva planificación de turnos.
<p>Indicadores de medición</p>	

1. Reducción en las quejas de los empleados sobre la falta de flexibilidad en la planificación de turnos.
2. Aumento en la satisfacción de los empleados con respecto a la flexibilidad laboral según encuestas internas.
3. Disminución en la rotación de empleados y mejora en la retención de personal.
4. Cumplimiento del 100% en la capacitación de empleados y supervisores sobre la nueva política de flexibilidad laboral.
5. Evaluación positiva de los empleados sobre la efectividad de la nueva planificación de turnos en encuestas de clima laboral.

Nota: Elaborado por autor

De esta manera, se busca la implementación de un sistema más flexible que tome en cuenta las circunstancias especiales de los trabajadores. Esto contribuirá a reducir la insatisfacción laboral y la rotación de empleados, promoviendo un ambiente laboral más favorable.

Presupuesto

Tabla 13

Presupuesto

Recurso	Cantidad	Unidad	Costo	
			Unitario (USD)	Total (USD)
Encuestas internas	3	Paquetes de encuestas	300	900
Copias impresas y electrónicas del RIT	10	Copias	5	50

Materiales de capacitación	100	Manuales de capacitación	2	200
Total				1150

Nota: Elaborado por autor

Referencias Bibliográficas.

(2023). Recuperado el 14 de julio de 2023, de: [CONSTITUCION 2008.pdf \(www.gob.ec\)](#)

(2023). Recuperado el 14 de julio de 2023, de: [14.-Codigo-de-Trabajo.pdf](#)

(2023). Recuperado el 14 de julio de 2023, de: [Capitulo-19-Robbins- resumen - RESUMEN CAPITULO 19: Cambio organizacional y manejo del estrs FUERZAS DEL CAMBIO Fuerzas que estimulan el | Course Hero](#)

Anexos

REESTRUCTURACION DE HORARIOS DE TRABAJO
0 %

Página 1

Esta encuesta es creada por un estudiante del Tecnológico Universitario Pichincha para defensa de su tesis.
 Por favor, primero lea todas las preguntas para luego proceder con sus respuestas.
 Las preguntas están dirigidas para el personal que tiene jornadas laborales que puedan ser consideradas como extensas, a continuación solicitamos responder los enunciados, que tienen que ver con el horario laboral y su impacto, muchas gracias por su colaboración.

¿Esta usted de acuerdo con su actual jornada de trabajo?

sí

no

¿Le parece cansada su jornada actual de trabajo?

sí

no

¿Cree usted que el tiempo actual que debe separarse de su familia por su trabajo es un factor que afecte a su desempeño laboral?

- sí
 no

¿Considera usted que el factor tiempo es causal para que el personal renuncie a su trabajo?



- sí
 no

¿Afecta de manera negativa en su rendimiento laboral su actual jornada de trabajo?

- sí
 no

¿Aceptaría realizar un cambio de tiempo en su jornada de trabajo?

- sí
 no

Si su respuesta fue afirmativa, escoja cual jornada cree usted que seria la mas aceptable

Por favor, seleccione entre las siguientes: ▼



Msc.
Hanny Mancheno Jara
Coordinadora de Carrera Administración
Instituto Universitario Pichincha
Presente.-

En atención al Oficio-00025-ITSUP-CA-HM-23 de 16 de agosto de 2023, en el cual solicita que su parte pertinente "(...) el motivo del presente oficio es para comunicarles que el señor estudiante **LUIS GUSTAVO ORDOÑEZ PUGACHI**, portador de la cédula de ciudadanía, 171340468-7, de la carrera de Administración del Instituto Universitario Pichincha, ha presentado como tema de su trabajo de titulación "**IMPLEMENTACIÓN DE UNA REESTRUCTURACIÓN DE HORARIOS DE TRABAJADORES DEL AREA PRODUCTIVA DE LA EMPRESA CNPC-CCDC.**"

Por ese motivo solicitamos que su prestigiosa empresa facilite la información pertinente y su autorización para que el antes mencionado estudiante pueda desarrollar el tema antes descrito".

Al respecto, se comunica que esta Empresa acepta que el estudiante **Luis Gustavo Ordoñez Pugachi**, portador de la cédula de ciudadanía 17134046-87, de la Carrera de Administración, efectúe su plan de titulación con el tema: **IMPLEMENTACIÓN DE UNA REESTRUCTURACIÓN DE HORARIOS DE TRABAJADORES DEL AREA PRODUCTIVA DE LA EMPRESA CNPC-CCDC**, para lo cual la empresa brindará la información necesaria para el levantamiento de información a fin que el estudiante en mención pueda desarrollar el plan de tesis.

Atentamente;

Rodrigo Escarabay
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS
CNPC-CCDC