



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVA Y HUMANÍSTICAS

### CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

#### TESIS DE GRADO

#### TITULO:

**“LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA  
COMUNICACIÓN (NTIC) EN EL APRENDIZAJE DEL  
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS ESTUDIANTES  
DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, DE LA CARRERA  
DE INGENIERÍA COMERCIAL EN EL PERÍODO 2014”**

Tesis presentada previa a la obtención del Título de Ingeniero Comercial

Autores:

Coro Ronquillo Ana Cristina  
Marcalla Villavicencio Diego Armando

Director:

Econ. Santamaría Quishpe Guido Patricio

Latacunga – Ecuador  
Julio 2014

## **AUTORIA**

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “**LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (NTIC) EN EL APRENDIZAJE DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, DE LA CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL EN EL PERÍODO 2014**”, son de exclusiva responsabilidad de los autores .

.....  
Coro Ronquillo Ana Cristina

050307421-3

.....  
Marcalla Villavicencio Diego Armando

050362202-9

## **AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS**

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:

**“Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) en el aprendizaje del Comportamiento Organizacional en los estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, de la Carrera de Ingeniería Comercial en el período 2014”**, de Coro Ronquillo Ana Cristina y Marcalla Villavicencio Diego Armando, postulantes de Ingeniería Comercial, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Julio 2014

El Director

.....

Econ. Santamaría Quishpe Guido Patricio

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, los postulantes: Coro Ronquillo Ana Cristina y Marcalla Villavicencio Diego Armando, con el título de tesis: **“LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (NTIC) EN EL APRENDIZAJE DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, DE LA CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL EN EL PERIODO 2014”** han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga 01 de Julio 2014

Para constancia firman:

.....

Ing. Marlene Salazar

**PRESIDENTE**

.....

Ing. Lorena Paucar

**MIEMBRO**

.....

Ing. Yadira Borja

**OPOSITOR**

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradecemos a dios por ser nuestra guía y mostrarnos siempre el camino al cual debemos seguir, por darnos la fortaleza en los momentos de debilidad, fracasos, desilusiones y sobre todo una vida llena de aprendizajes, experiencias , y a todas las personas que han estado a nuestro lado con su constancia y dedicación e hicieron que siguiéramos en adelante.

Al lugar en el que permanecemos una parte muy especial de nuestra vidas en la Universidad Técnica de Cotopaxi; porque aquí no solo recibimos los conocimientos técnicos, sociales y éticos de nuestra Carrera, sino que también conocimos personas asombrosas que supieron brindarnos su amistad, apoyo y conocimientos durante este transcurso, con toda la entrega necesaria generando así profesionales competitivos y de calidad

Coro Ronquillo Ana Cristina

Marcalla Villavicencio Diego Armando

## **DEDICATORIA**

### **A Dios**

Por haberme permitido lograr hasta este punto de mi vida y haberme dado salud para lograr mis propósitos, y metas.

### **A mi esposo Diego Tipan**

Porque solo él sabe lo difícil y duro que fue este camino, siempre estuvo a mi lado dándome ánimo para que siga en adelante junto con mi hijo quienes me dieron la fuerza para seguir con mis objetivos y metas.

### **A mi padre Rafael Coro**

Por sus consejos y amor que desde niña me entrego, porque siempre quiso lo mejor para mí, y hoy se encuentra feliz por el logro que he alcanzado.

### **A mi madre Consuelo Ronquillo**

Por estar siempre pendiente, por su preocupación, abnegación y sobre todo por el amor que siempre me entrega, y por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

Cristina Coro

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y por ser mi pilar fundamental en mi educación y en vida. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento. Sin ellos, jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora. Su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y destacar, no solo para mí, sino para mis hermanos y familia en general.

Diego Marcalla

## ÍNDICE

PORTA.....	I
AUTORIA.....	ii
AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
DEDICATORIA .....	vii
ÍNDICE .....	viii
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
AVAL DE TRADUCCION .....	xviii
INTRODUCCIÓN .....	19

### CAPITULO I

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	20
1.1 Antecedentes Investigativos.....	20
1.2 Categorías Fundamentales .....	24
MARCO TEÓRICO.....	25
1.3. LAS NTIC.....	25
1.3.1 Definición de la NTIC.....	25
1.3.2 Objetivos de las NTIC.....	26
1.3.3 Importancia de las NTIC.....	26
1.3.4 Ventajas de las NTIC .....	26
1.3.5 Beneficios de las NTIC .....	27
1.4 Las NTIC en los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje .....	28
1.4.1 Objetivos de las NTIC en el proceso de enseñanza y aprendizaje.....	28
1.5 Comportamiento Organizacional .....	29
1.5.1 Importancia del Comportamiento Organizacional .....	31
1.5.2 Características del Comportamiento Organizacional.....	31
1.5.3 Modelos del Comportamiento Organizacional .....	32
1.5.3.1 Variables independientes .....	33
1.5.3.2 Variables dependientes del Comportamiento Organizacional .....	36

1.5.3.3 Variables intermedias del Comportamiento Organizacional .....	37
1.5.3.4 Variables resultantes o finales.....	39
1.5.4 Los nuevos desafíos del Comportamiento Organizacional.....	40
1.5.5 Utilidades del Comportamiento Organizacional.....	43
1.5.6 Enfoques del Comportamiento Organizacional .....	44
1.5.7 Disciplinas que intervienen en el Comportamiento Organizacional.....	45
1.5.7.1 Psicología.....	45
1.5.7.2 Psicología social.....	45
1.5.5.3 Sociología.....	46
1.5.5.4 Antropología .....	46

## CAPITULO II

2 CARACTERIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.....	48
2.1 Reseña histórica de la Universidad Técnica de Cotopaxi .....	48
2.1.1 Misión .....	49
2.1.2 Visión .....	49
2.2 UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS (U.A. CCAAHH) .....	49
2.2.1 Misión .....	50
2.2.2 Visión.....	50
2.3 INGENIERÍA COMERCIAL .....	51
2.3.1 Misión .....	51
2.3.2 Visión .....	51
2.3.3 Objetivos de la Carrera de Ingeniería Comercial .....	52
2.4 DISEÑO METODOLÓGICO.....	53
2.4.1 Tipos de investigación .....	53
2.4.1.1 De campo: .....	53
2.4.1.2 Descriptiva: .....	53
2.4.1.3 Investigación exploratoria.....	53
2.5 MÉTODOS Y TÉCNICAS .....	54
2.5.1 Métodos de investigación.....	54
2.5.1.1 Inductivo – Deductivo.....	54
2.5.1.2 Analítico – Sintético.....	54

2.5.2 Técnicas de Investigación .....	54
2.5.2.1 Encuesta .....	54
2.5.2.2 Instrumento de la Encuesta .....	54
2.5.2.3 Entrevista.....	55
2.5.2.4. Instrumento de la entrevista .....	55
2.6 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	55
2.6.1 Población.....	55
2.6.2 Muestra.....	56
2.7 Análisis e Interpretación de la Encuesta .....	58
2.8 Resumen de la entrevista realizada a los docentes que son Ingenieros Comerciales.....	67
CONCLUSIONES .....	70
RECOMENDACIONES .....	71

### CAPITULO III

3.1 TEMA .....	72
3.2 Datos informativos de la Universidad Técnica de Cotopaxi.....	72
3.3 JUSTIFICACIÓN .....	73
3.4 OBJETIVO.....	74
3.4.1 Objetivo General .....	74
3.4.2 Objetivos específicos .....	74
3.5 Datos informativos de la Cooperativa.....	75
3.5.1 Reseña de la Cooperativa Iliniza.....	75
3.5.2 Misión .....	76
3.5.3 Visión .....	76
3.5.4 Lista de trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Iliniza.....	77
3.6 Descripción del software NOMINASOL.....	78
3.6.1 Objetivo del Software Nominasol.....	78
3.6.2 Funciones de NOMINASOL .....	79
3.6.3 INFORMACIÓN TÉCNICAS .....	79
3.7.2 Descargar el programa NOMINASOL .....	80
3.7.2.1 Instalación .....	80
3.7.2.2 Asistente de Instalación de NOMINASOL.....	81

3.7.2.3 Contrato de licencias .....	81
3.7.2.4 Información del Usuario .....	82
3.7.2.5 Carpeta de destino .....	82
3.7.2.6 Control de cuentas de usuarios.....	83
3.7.2.7 Actualización del sistema.....	83
3.7.2.8 NOMINASOL se ha Instalado .....	84
3.8 Iniciamos con la ejecución del programa NOMINASOL.....	85
3.8.1 El Botón o menú de Sistemas .....	89
3.9 CINTAS DE OPCIONES .....	94
3.9.1 Solapa de Procesos .....	95
3.9.2 Solapa de Empresas.....	99
3.9.3 Solapa de Entorno .....	103
3.9.4 Solapa de Impresión.....	104
3.9.5 Solapa de Utilidades.....	105
3.10 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	108
3.11 EJERCICIO PRÁCTICO .....	109
3.11.1 Flujograma de procesos para ser un usuario .....	109
3.11.2 Inicio del software NOMINASOL.....	111
3.11.2.1 Crear un usuario .....	112
3.11.2.2 Crear una nueva empresa .....	113
3.11.2.3 Creación de un convenio .....	114
3.11.2.4 Creación de categorías del nuevo convenio .....	115
3.11.2.5 Parametrización de la empresa.....	115
3.11.2.6 Estructura de la ficha de los trabajadores.....	116
3.11.2.7 Cálculo de nóminas .....	117
3.11.2.8 Emisión de centros de trabajo .....	119
3.11.2.9 Emisión de fichas .....	120
3.11.2.10 Emisión de trabajadores .....	121
3.11.2.11 Emisión retributiva.....	122
3.11.2.12 Emisión de listado de nóminas.....	123
3.11.2.13 Informes de pago de los trabajadores.....	124
3.11.2.14 Emisión del listado de ausencias.....	125

3.11.2.15 Emisión de listado de contratos.....	126
3.11.2.16 Emisión de listado de vencimientos de contratos .....	127
3.11.2.17 Emisión de listado de finiquitos .....	128
3.11.2.18 Emisión de documentos auxiliares.....	128
ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	129
CONCLUSIONES .....	130
RECOMENDACIONES .....	131
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	132
ANEXOS .....	135

### **ÍNDICE DE CUADROS**

CUADRO N° 1.....	56
CUADRO N° 2.....	57
CUADRO N° 3.....	72
CUADRO N° 4.....	75
CUADRO N° 5.....	77

### **ÍNDICE DE TABLAS**

TABLA N° 1 .....	58
TABLA N° 2 .....	59
TABLA N° 3 .....	60
TABLA N° 4 .....	61
TABLA N° 5 .....	62
TABLA N° 6 .....	63
TABLA N° 7 .....	64
TABLA N° 8 .....	65
TABLA N° 9 .....	66

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO Nº 1 .....	58
GRÁFICO Nº 2 .....	59
GRÁFICO Nº 3 .....	60
GRÁFICO Nº 4 .....	61
GRÁFICO Nº 5 .....	62
GRÁFICO Nº 6 .....	63
GRÁFICO Nº 7 .....	64
GRÁFICO Nº 8 .....	65
GRÁFICO Nº 9 .....	66
GRÁFICO Nº 10 .....	80
GRÁFICO Nº 11 .....	80
GRÁFICO Nº 12 .....	81
GRÁFICO Nº 13 .....	81
GRÁFICO Nº 14 .....	82
GRÁFICO Nº 15 .....	82
GRÁFICO Nº 16 .....	83
GRÁFICO Nº 17 .....	83
GRÁFICO Nº 18 .....	84
GRÁFICO Nº 19 .....	85
GRÁFICO Nº 20 .....	86
GRÁFICO Nº 21 .....	87
GRÁFICO Nº 22 .....	88
GRÁFICO Nº 23 .....	89
GRÁFICO Nº 24 .....	90
GRÁFICO Nº 25 .....	91
GRÁFICO Nº 26 .....	92
GRÁFICO Nº 27 .....	93
GRÁFICO Nº 28 .....	94
GRÁFICO Nº 29 .....	95
GRÁFICO Nº 30 .....	95
GRÁFICO Nº 31 .....	96

GRÁFICO N° 32 .....	96
GRÁFICO N° 33 .....	97
GRÁFICO N° 34 .....	97
GRÁFICO N° 35 .....	98
GRÁFICO N° 36 .....	98
GRÁFICO N° 37 .....	99
GRÁFICO N° 38 .....	99
GRÁFICO N° 39 .....	100
GRÁFICO N° 40 .....	100
GRÁFICO N° 41 .....	101
GRÁFICO N° 42 .....	101
GRÁFICO N° 43 .....	102
GRÁFICO N° 44 .....	102
GRÁFICO N° 45 .....	103
GRÁFICO N° 46 .....	103
GRÁFICO N° 47 .....	104
GRÁFICO N° 48 .....	104
GRÁFICO N° 49 .....	105
GRÁFICO N° 50 .....	105
GRÁFICO N° 51 .....	106
GRÁFICO N° 52 .....	106
GRÁFICO N° 53 .....	107
GRÁFICO N° 54 .....	107
GRÁFICO N° 55 .....	111
GRÁFICO N° 56 .....	112
GRÁFICO N° 57 .....	113
GRÁFICO N° 58 .....	114
GRÁFICO N° 59 .....	115
GRÁFICO N° 60 .....	115
GRÁFICO N° 61 .....	116
GRÁFICO N° 62 .....	117
GRÁFICO N° 63 .....	118

GRÁFICO N° 64 .....	119
GRÁFICO N° 65 .....	120
GRÁFICO N° 66 .....	121
GRÁFICO N° 67 .....	122
GRÁFICO N° 68 .....	123
GRÁFICO N° 69 .....	124
GRÁFICO N° 70 .....	125
GRÁFICO N° 71 .....	126
GRÁFICO N° 72 .....	127
GRÁFICO N° 73 .....	128
GRÁFICO N° 74 .....	128

**TEMA: “LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (NTIC) EN EL APRENDIZAJE DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, DE LA CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL EN EL PERÍODO 2014”,**

**Autores:** Coro Ronquillo Ana Cristina

Marcalla Villavicencio Diego Armando

## **RESUMEN**

En la presente investigación de campo fue realizada con el propósito de armonizar una plataforma virtual en el proceso de inter-aprendizaje del Comportamiento Organizacional de la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Técnica de Cotopaxi, mediante la herramienta informática como el software NOMINASOL.

Esta plataforma virtual al ser un software libre permite tener un acceso sencillo y práctico para el uso de docentes como de estudiantes y dinamizar el proceso educativo mediante la creación de una empresa existente o nueva, convenios, realización de nóminas, fichas de los trabajadores, emisión de contratos, salarios, ausencia de los trabajadores, vacaciones, Incapacidad, etc.

En esta investigación se enfocó al problema existente en la Universidad Técnica de Cotopaxi, debido a la falta de un laboratorio de simulación en la Carrera de Ingeniería Comercial, ha conllevado a los estudiantes que no adquieran las habilidades, destrezas, conocimientos prácticos en el desarrollo de las actividades que una empresa práctica en la actualidad. Esta propuesta cubre las necesidades de los estudiantes en donde podrán elaborar prácticas administrativas en el laboratorio utilizando las Nueva Tecnologías de la Información y la Comunicación, para ejecutar ejercicios prácticos simulando casos reales; el contenido de esta tesis será de gran beneficio para llegar a la consecución de los objetivos planteados para la institución logrando así formar profesionales de calidad y desempeñándonos eficientemente en el ámbito laboral.

**THEME: “INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES (ICTs) IN THE LEARNING OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN STUDENTS OF TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI OF THE COMMERCIAL ENGINEERING CAREER DURING THE TERM 2014”**

**Autor:** Coro Ronquillo Ana Cristina  
Marcalla Villavicencio Diego Armando

**ABSTRACT**

The current field research was carried out in order to harmonize a virtual stage in the inter-learning process of the organizational behavior in the Commercial Engineering major of the Technical University of Cotopaxi, through the use of a technological tool called NOMINASOL software.

This virtual stage, by being free software allows to have an easy and practical access to be used by teachers and students in order to streamline the educational process by creating an existing company or new, the accomplishments of agreements and payroll, workers' cards, issuance of contracts, salaries, absence of workers, holydays, inability, etc.

In this research the existing problem was focused in the Technical University of Cotopaxi, due to the lack of a simulation laboratory in the Commercial Engineering Major, which has brought limited students to acquire the abilities, skills and practical knowledge that a company requires currently. This proposal meets the students' needs since will be able to develop administrative practices in the laboratory using the new information and communication technologies to carry out practical exercises simulating real cases.

The content of this thesis will be of great benefit to reach the main objective of which is the quality professionalization so that professionals can be efficient in the workplace.

## **AVAL DE TRADUCCION**

En calidad de Docente del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, yo Mg. Fabiola Cando con la C.C. 050288460-4 CERTIFICO que he realizado la respectiva revisión de la Traducción del Abstract; con el tema: “LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (NTIC) EN EL APRENDIZAJE DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, DE LA CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL EN EL PERÍODO 2014” cuya autoras son: Coro Ronquillo Ana Cristina y Marcalla Villavicencio Diego Armando y director de tesis Eco. Santamaría Quishpe Guido Patricio

Latacunga, Julio 2014

Docente:

-----  
Mg. Fabiola Cando

C.I. 050288460-4

# INTRODUCCIÓN

La presente investigación de tesis nos enfocamos en las NTIC para mejorar el inter-aprendizaje de docentes a estudiantes en la cátedra de Comportamiento Organizacional que conforman la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con el objeto de proveer profesionales de calidad dentro del mercado laboral.

Dentro de la investigación realizada notamos la necesidad de implementar una herramienta para erradicar las falencias de aprendizaje de los alumnos, dentro de la cátedra de Comportamiento Organizacional.

Por lo cual decidimos elaborar un manual de funciones del SOFTWARE NOMINASOL, la cual es distribuida como un software libre la misma que ayudará a los docentes a crear comunidades de aprendizaje en línea lo cual esto beneficia a los estudiantes y a la Universidad proveyendo una educación de calidad.

El capítulo I, se desarrolló el Marco Teórico del proyecto, el cual nos va a servir de apoyo a lo largo del avance de la tesis enfocándose en el proceso de inter-aprendizaje de las NTIC lo cual nos ayudará a tener un entendimiento adecuado para la aplicación de la herramienta virtual.

El capítulo II, se refiere al Análisis e Interpretación de resultados, busca identificar las necesidades de los alumnos para proveer un mejor entendimiento durante el período Académico, logrando erradicar las falencias en el ámbito educacional, así adquiriendo estudiantes eficientes y eficaces.

El capítulo III, Realizamos el Diseño de la Propuesta, nos muestra algunas alternativas con respecto al problema que se nos presenta; estas propuestas vienen enmarcadas dentro de lo que corresponde al manual de funciones del SOFTWARE NOMINASOL.

# CAPITULO I

## 1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### 1.1 Antecedentes Investigativos

En relación de otras investigaciones citamos los siguientes antecedentes investigativos. Tesis sobre la implantación de las NTIC en educación a cargo de Sergio Monge nos da a conocer la articulación de los cambios que sean necesarios para que el sistema educativo pueda aprovechar las ventajas de las nuevas NTIC además destaca la urgencia que el ciudadano de la Sociedad de la Información y el Conocimiento requerirá destrezas con las NTIC para tomar el control de su propio aprendizaje permanente, es decir, para obtener la emancipación a la que alude el paradigma crítico.

La introducción de las NTIC en el sistema educativo ha sido una opción estratégica basada en el impulso ideológico de Europa, las presiones y expectativas sociales y el interés académico en las posibilidades de los nuevos medios para la enseñanza. Casi podríamos decir que ha sido una cuestión de fe. Fe en que las NTIC ayudarían a mejorar la educación, pero sin delimitar claramente qué parámetros del sistema educativo se intentaban mejorar.

La responsabilidad de tomar decisiones relacionadas con el equipamiento informático recayó, por tanto, en personas ajenas al uso didáctico que se les daría a estos equipos.

La implantación de las NTIC ha sido un proceso de “arriba abajo”, con la administración educativa realizando cambios y tomando decisiones sin una

demanda previa por parte del profesorado. El uso de las NTIC conlleva muchos cambios con respecto al modelo de clase tradicional y un esfuerzo por parte del docente de repensar su modo de actuar en base a las posibilidades que la tecnología ofrece.

Las NTIC obligan a replantearse la educación desde una óptica en la que el profesor se presenta como “facilitador” que ayuda al alumno a buscar, seleccionar y procesar la información proveniente de diversas fuentes.

Los cambios que traen las NTIC no son automáticos ni dependientes de manera exclusiva de la tecnología, sino que requieren un esfuerzo de adaptación de nuestros esquemas de trabajo que nos permita aprovechar las ventajas que ofrecen.

Los docentes de secundaria aún no han asumido esta nueva cultura de colaboración que ha brindado tantos éxitos a las comunidades de software libre y que parece funcionar tan bien con las NTIC. Y los docentes que no comprenden el valor de compartir difícilmente serán capaces de transmitir esta cultura a sus alumnos.

Los jóvenes desconocen los mecanismos mediante los que se construyen los discursos audiovisuales y muchas veces son incapaces de identificar por qué han sacado determinadas conclusiones tras visionar un determinado video. Los jóvenes no tienen “herramientas” mentales para hacer un uso crítico de los medios de comunicación

La planificación y la gestión de recursos encaminadas a integrar las NTIC en la enseñanza deben depender de una única instancia administrativa (bien sea una persona o grupo de ellas). La gestión de la infraestructura, la planificación de la formación, el programa de asesoría didáctica y las demás facetas del proceso de integración NTIC no pueden estar gestionados por diferentes instancias administrativas incomunicadas entre sí.

De igual manera opinan (**Palomo, Ruiz y Sánchez) 2008** quienes indican que las NTIC ofrecen la posibilidad de interacción que pasa de una actitud pasiva por parte del alumnado a una actividad constante, a una búsqueda y replanteamiento continuo de contenidos y procedimientos. Aumentan la implicación del alumnado en sus tareas y desarrollan su iniciativa, ya que se ven obligados constantemente a tomar "pequeñas" decisiones, a filtrar información, a escoger y seleccionar.

El diseño e implementación de programas de capacitación docente que utilicen las NTIC efectivamente son un elemento clave para lograr reformas educativas profundas y de amplio alcance. Las instituciones de formación docente deberán optar entre asumir un papel de liderazgo en la transformación de la educación, o bien quedar atrás en el continuo cambio tecnológico. Para que en la educación se puedan utilizar los beneficios de las NTIC en el proceso de aprendizaje, es esencial que tanto los futuros docentes como los docentes en actividad sepan utilizar estas herramientas.

Para poder lograr un serio avance es necesario capacitar y actualizar al personal docente, además de equipar los espacios escolares con aparatos y auxiliares tecnológicos, como son televisores, videograbadoras, computadoras y conexión a la red. La adecuación de profesores, alumnos, padres de familia y de la sociedad en general a este fenómeno, implica un esfuerzo y un rompimiento de estructuras para adaptarse a una nueva forma de vida; así, la escuela se podría dedicar fundamentalmente a formar de manera integral a los individuos, mediante prácticas escolares acordes al desarrollo humano.

En este orden de ideas, (Palomo y otros) 2008 sostienen que las NTIC se están convirtiendo poco a poco en un instrumento cada vez más indispensable en los centros educativos.

Asimismo estos autores señalan que estos recursos abren nuevas posibilidades para la docencia como por ejemplo el acceso inmediato a nuevas fuentes de información y recursos (en el caso del Internet se puede utilizar buscadores), de

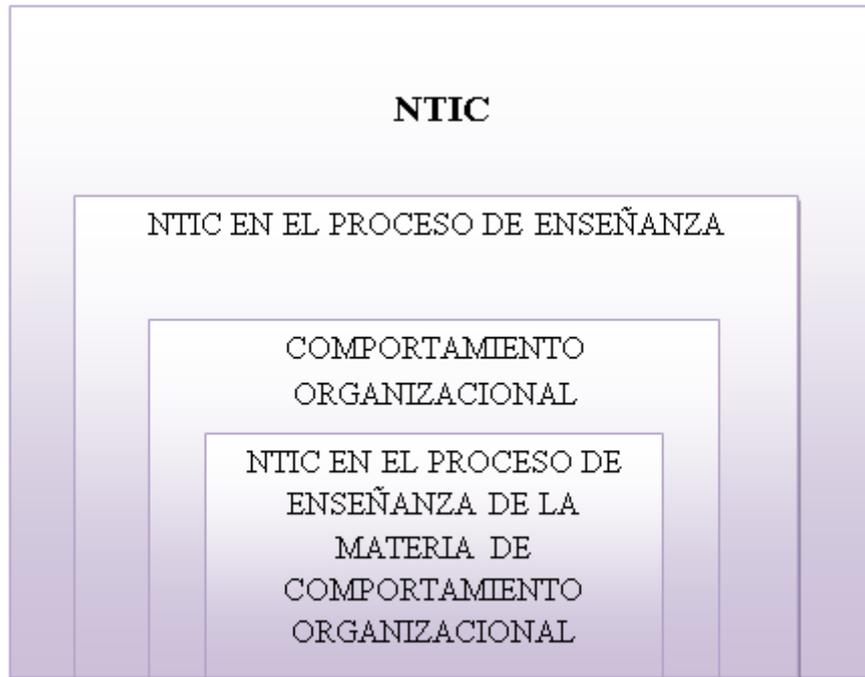
igual manera el acceso a nuevos canales de comunicación (correo electrónico, Chat, foros ) que permiten intercambiar trabajos, ideas, información diversa, procesadores de texto, editores de imágenes, de páginas Web, presentaciones multimedia, utilización de aplicaciones interactivas para el aprendizaje: recursos en páginas Web, visitas virtuales.

De igual manera tienen una serie de ventajas para el alumnado evidentes como: la posibilidad de interacción que ofrecen, por lo que se pasa de una actitud pasiva por parte del alumnado a una actividad constante, a una búsqueda y replanteamiento continuo de contenidos y procedimientos, también aumentan la implicación del alumnado en sus tareas y desarrollan su iniciativa, ya que se ven obligados constantemente a tomar "pequeñas" decisiones, a filtrar información, a escoger y seleccionar.

Es importante destacar que el uso de las NTIC favorecen el trabajo colaborativo, el trabajo en grupo, no solamente por el hecho de tener que compartir ordenador con un compañero o compañera, sino por la necesidad de contar con los demás en la consecución exitosa de las tareas encomendadas por el profesorado. La experiencia demuestra día a día que los medios informáticos de que se dispone en las aulas favorecen actitudes como ayudar a los compañeros, intercambiar información relevante encontrada en Internet, resolver problemas a los que los tienen. Estimula a los componentes de los grupos a intercambiar ideas, a discutir y decidir en común, a razonar el porqué de tal opinión.

Es impresionante que los docentes y alumnos se hagan responsable de que tanto en la enseñanza Educativa, se interesen en ver la importancia que tienen las NTIC el este siglo tanto en el proceso educativo, como en la vida personal. De cada uno de nosotros, puesto que a través de ella podemos estar a la vanguardia del avance del hombre en este siglo y de tomar conciencia, que quien no anda de la mano, con la tecnología de información y comunicación pues pasa a hacer un analfabeto.

## 1.2 Categorías Fundamentales



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcalla

**Fuente:** Propia

# MARCO TEÓRICO

## 1.3. LAS NTIC

### 1.3.1 Definición de la NTIC

**(LARA BORRERO, 2008)** Manifiesta que las NTIC son aquellas Tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, y muy en particular el uso de ordenadores y programas que permiten crear, modificar, almacenar, administrar, proteger y recuperar esa información”. (pág. 1)

Es un conjunto de medios o herramientas tecnológicas de la informática y la comunicación de que podemos utilizar en pro del aprendizaje.

**(DIARIO DIGITAL, 2013)** Cita que “las Tecnologías de la Información y la Comunicación, también conocidas como NTIC, son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarca un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro. (pág. 1)

Las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación es de gran ayuda para todas las personas ya que es parte de nuestras vidas, intervienen en diferentes medios de comunicación como por ejemplo tenemos la radio, televisión, internet, celulares, etc., pero al transcurrir el tiempo la tecnología va transformándose con nuevas tendencias permitiéndonos progresar de una manera rápida como es en la ciencia, convirtiéndose en tecnologías indispensables en la investigación.

### 1.3.2 Objetivos de las NTIC

Según (**ADMIN, 2009**) menciona los siguientes objetivos sobre las NTIC.

- Facilitar a los profesores la adquisición de bases teóricas y destrezas operativas que les permitan integrar, en su práctica docente.
- Adquirir una visión global sobre la integración de las Nuevas Tecnologías.
- Capacitar a los docentes a concientizar sobre su propia práctica, apreciando la contribución de estos medios al proceso de enseñanza-aprendizaje.

### 1.3.3 Importancia de las NTIC

(**RODRIGUEZ Martha, 2009**) Posee la facilidad de crear, procesar, difundir información, ha roto todas las barreras que limita la adquisición del conocimiento, contribuyendo al desarrollo de habilidades y destrezas comunicativas entre docentes y estudiantes.

En aspectos técnicos este impulso es muy claro; elimina las barreras del espacio-tiempo, facilita el aprendizaje y la comunicación, los canales de comunicación son inmediatos y permite desarrollar nuevas tecnologías metodológicas para la enseñanza aprendizaje entre otros.

Respecto de este nuevo reto de la educación debemos reconocer que las instituciones deben enfrentarse con altura a él y velar porque esta llegue con eficiencia y calidad al usuario indefenso y lleno de curiosidad ilimitable del conocimiento.

### 1.3.4 Ventajas de las NTIC

Según (**FERNANDEZ FERNANDEZ Inmaculada**) 2009 de la Universidad Tecnológica Israel (Tesis PDF) menciona:

- **Interés y Motivación:** Es uno de los motores del aprendizaje puesto que el docente puede ser muy buen comunicador pero si no tiene la motivación del grupo será muy difícil que consiga sus objetivos.
- **Interacción:** Salvaguardan un alto grado de importancia en el trabajo que efectúan a fin de elevar la calidad de vida de los individuos y el surgimiento de nuevas profesiones.
- **Aprendizaje a partir de los errores:** Permiten conocer los errores en el instante que se originan, y ofrece oportunidades para prevalecer los errores.
- **Mayor Comunicación entre profesores y alumnos:** Los canales de comunicación que proporcionar el internet facilitan el contacto. (pág. 25)

### **1.3.5 Beneficios de las NTIC**

- Facilitan las comunicaciones.
- Favorecen la cooperación y colaboración entre distintas entidades.
- Aumentan la producción de bienes y servicios.
- Elevan la calidad de vida de los individuos.
- Provocan el surgimiento de nuevas profesiones y mercados.
- Reducen los impactos nocivos al medio ambiente. (pág. 25)

Las NTIC juegan un papel importante en los centros educativos, primarios y secundarios en el cual deben adaptarse a los cambios tecnológicos para tener una ideología diferente, eficiente en las reformas educativas incorporándola no como un fin si más bien como un medio de aprendizaje en donde podamos aplicar los conocimientos aprendidos a práctica, a mejorar la educación, pero sin delimitar claramente qué parámetros del sistema formativo se intentan mejorar.

## **1.4 Las NTIC en los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje**

( **Dra TORRES NAVARRO, DOMINGUEZ José**) menciona que la sociedad actual, demanda cambios en los sistemas educativos de forma que estos se tornen más flexibles y accesibles, menos costosos y a los que han de poderse incorporar los ciudadanos en cualquier momento en su vida. Las NTIC han llegado a ser uno de los pilares básicos de la sociedad y hoy es necesario proporcionar al ciudadano una educación que tenga esta realidad. (pág. 34)

Las instituciones de formación superior, para responder a estos desafíos, deben revisar sus referentes actuales y promover experiencias innovadoras en los procesos de enseñanza y aprendizaje apoyados en las tecnologías de la Información y Comunicación (NTIC).

Las posibilidades educativas de las NTIC han de ser consideradas en dos aspectos:

- En el Conocimiento
- En su uso

Finalmente, los investigadores consideran, debemos buscar las oportunidades de ayuda o de mejora en la Educación tanto docentes como estudiantes dándole un buen uso a estas tecnologías o explorando las posibilidades educativas de las NTIC en todos los entornos y circunstancias que en la realidad se presenta.

### **1.4.1 Objetivos de las NTIC en el proceso de enseñanza y aprendizaje**

Según (**AGUIÑAGA Oscar**), **2008** en la tesis de la integración de las NTIC menciona los siguientes objetivos:

- Integrar al alumno y motivarlo en el uso de las nuevas herramientas y recursos propuestos, haciendo que su uso fuese asumido de una forma gradual y sin posibles efectos de rechazo a los mismos.
- Mejorar el servicio de atención al alumnado en lo que respecta a horarios de dudas y consultas, estableciendo un mecanismo personalizado basado en herramientas informáticas utilizables.
- Mejorar la atención a la variedad del alumno de la asignatura con el uso de herramientas que permitiesen un trabajo personalizado atendido a las necesidades propias de cada alumno.
- Lograr la adaptación y evolución progresiva de la programación de la asignatura hacia el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información. Pág. (2)

Se podría decir que los objetivos abarcan a que un estudiante tenga la facilidad de desarrollar su intelecto en la utilización de las Nuevas Tecnologías de la Comunicación para un mejor su inter-aprendizaje con estas herramientas tecnológicas.

## 1.5 Comportamiento Organizacional

Para definir el comportamiento organizacional (CO) debemos citar el concepto que nos brindan varios autores:

Según (**CHIAVENATO, Idalberto , 2009**) “El Comportamiento Organizacional se refiere al estudio de la personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupan de la influencia que las organizaciones ejercen en ello. En otras palabras, el Comportamiento Organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es un importante campo de conocimiento para toda persona que deba tratar con organizaciones, ya sea para crear otros o cambiar existentes, para trabajar o invertir en ellas o, el más importante, para dirigir las. (Pág. 6).

El Comportamiento Organizacional es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones. Aunque la definición permanece en la actualidad, las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, si no las personas y los grupos que interactúan en ellas.

Estudia tres determinantes del comportamiento en las organizaciones:

1. Organización.
2. Individuos, grupos y
3. Estructuras.

Seguin (**DON HELLRIEGEL, SLCUM JOHN, 2009**). Es el estudio de individuos y grupos que el contexto de una organización y el estudio de los procesos y prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos de los equipos y organización.

Según los autores (**Davis, K y Newton J. 2005**) "El estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata por lo tanto de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de modo general a la conducta de las personas en toda clase de organización"

Los investigadores consideran que el Comportamiento Organizacional es un área del conocimiento que estudia un ámbito general de las empresas sea a los Individuos, grupos o estructuras, siempre buscando establecer la eficiencia en las actividades que realizan al interior de las empresas.

### **1.5.1 Importancia del Comportamiento Organizacional**

El Comportamiento Organizacional es importante en todas las empresas porque gira en torno a diferentes aspectos como: personalidad del individuo, objetivos, metas, deseos y motivación adquirida, también que todas las empresas deben trabajar ya no solo en ocupación propia sino a nivel general, ya que gracias al avance tecnológico y globalización, los administradores deben ser capaces de establecer negocios con personas con diferentes idiomas y culturas, pues se habla de la diversidad laboral como la capacidad de adaptar a la organización los diferentes tipos de seres humanos con diferentes ideologías y conocimientos para que logren triunfar en los mercados más competentes.

Es importante también hablar de su importancia a través del mejoramiento continuo y servicio de atención al cliente, delegando funciones al personal operativo para que se sienta más involucrado con la empresa. Además la planificación de las actividades debe ser a largo plazo, con cambios continuos estimulando la innovación al cambio.

Como grupo investigativo hemos llegado a la determinación que la importancia del Comportamiento Organizacional se debe acoplar a los cambios tecnológicos a fin de estar acorde a estos avances para el desarrollo intelectual y empresarial.

### **1.5.2 Características del Comportamiento Organizacional.**

Según (CHIAVENATO, Idalberto , 2009) detalla las características del Comportamiento Organizacional para comprender el funcionamiento de las organizaciones.

- **El CO es una disciplina científica aplicada.** Está ligada a cuestiones prácticas cuyo objetivo es ayudar a las personas y organizaciones a alcanzar niveles más elevados. Su aplicación que las personas se sientan satisfechas con su trabajo, al mismo tiempo elevar las normas de competitividad de la organización y contribuir que esta alcance el éxito.

- **El CO se enfoca en las contingencias.** Así procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas.
- **El CO sirve para administrar a las personas en las organizaciones.** Las organizaciones son entidades vivas y además son entidades sociales por que se constituyen de personas. El objetivo de Comportamiento Organizacional es ayudar a las personas y a las organizaciones a entender cada vez mejor. Es fundamental para los administradores que dirigen las organizaciones y también es indispensable para toda persona que desea tener éxito en su actividad dentro o fuera de las organizaciones.
- **El CO es íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio,** como la (TO) la teoría de organizaciones, el desarrollo Organizacional (DO) y la administración de los recursos humanos (ARH). A diferencia de esas disciplinas, el CO suele orientarse teóricamente hacia el microanálisis, pues utiliza los enfoques teóricos de las ciencias del comportamiento para concentrarse principalmente el comportamiento de los individuos y grupos. En este sentido, el CO puede definirse como la comprensión, el propósito, y la administración del comportamiento del humano en las organizaciones. (pág. 8)

El CO no se puede confundir con la Administración, el CO corresponde al lado humano de la administración, no a la totalidad de esta.

### **1.5.3 Modelos del Comportamiento Organizacional**

Según (CHIAVENATO, Idalberto , 2009) para representar conceptos y facilitar la comprensión de fenómenos complejos, la ciencia suelen utilizar modelos, es decir representaciones de hechos o abstracciones de la realidad. Sirven para representar los fenómenos más simples, ya sea en forma de un organigrama de la empresa, un diagrama de flujos de actividades. El modelo convencional del Comportamiento Organizacional utilizada por la mayoría de autores incluye tres niveles de análisis: el individual, el grupal y el organizacional, los cuales tienen

grados crecientes de complejidad y cada uno se elabora del nivel anterior, es decir se superponen como si fueran bloques de construcción dinámicos e interactivos. Los tres niveles funcionan como variables independientes del CO y determinan las variables que se detallaran a continuación. (pág. 10)

### **1.5.3.1 Variables independientes**

Las tres variables del análisis del sistema de la organización como un todo, los grupos de personas e individuos son las variables independientes del Comportamiento Organizacional.

- **Las variables a nivel de sistema organizacional.** Son aquellas que encontramos en la organización como un todo. Deben abordarse en forma holística, es decir involucrando todo el sistema entero. Algunos ejemplos son el diseño y la cultura de la organización y los procesos de trabajo.
- **Las variables a nivel grupal.** Son aquellas que se observan en el comportamiento del grupo, es decir, cuando las personas trabajan en grupos. El comportamiento del grupo es diferente de cada uno de los integrantes.

Los individuos tienden a relacionarse con otras personas con las cuales se sienten identificados, formando de esta manera un grupo, los grupos pueden ser formales e informales.

**Grupos Formales:** Son los que tienen como propósito fundamental ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos. El encargado de constituirlo es un gestor de la empresa; estos grupos suelen denominarse equipos de trabajo, comités, círculo de calidad o fuerza de tarea.

**Grupos Informales:** Sus miembros se agrupan principalmente por motivos amistosos y carecen de estructura formal.

Podemos indicar que un grupo está formado de uno o varias personas en donde el trabajo en equipo es el propósito fundamental de una organización para el

desarrollo productivo, cumpliendo con los objetivos siempre cuando el trabajo en equipo sea equitativo, compartido sin contratiempos o conflictos entre ellos ya que un grupo organizado es la fortaleza de una institución u organización.

- **Las variables a nivel individual.** Son aquellas que se derivan de las características de las personas que trabajan en las organizaciones, como la personalidad, la historia personal, el grado de estudios, las competencias, los valores y actitudes, sin dejar a un lado aspectos como la percepción, la toma individual de decisiones, el aprendizaje y la motivación. Cuando las personas ingresan a una organización ya posee características individuales que influirán en forma ostensible en el comportamiento Organizacional y este influirá en ellas.

Son todas aquellas que conservan una persona y que la han acompañado desde su nacimiento, como sus valores, actitudes, personalidad y sus propias habilidades que son posiblemente modificables por la empresa y que influirían en su comportamiento dentro de la misma. El recurso humano es considerado como el elemento básico más importante de la organización.

Las variables independientes condicionan el Comportamiento Organizacional y dan forma a las variables dependientes, como el desempeño, poca rotación del personal, satisfacción en el trabajo y el grado de continuidad en la organización.

Existen muchas diferencias individuales consideradas como estables porque no pueden ser cambiadas o modificadas a gusto”. Según dentro de esta categoría se ubican las siguientes:

**Género:** Es la diferencia física y de conducta que se distingue a los organismos individuales, según las funciones que realizan en los procesos de reproducción.

Actualmente no hay ninguna diferencia consistente entre estos dos sexos, ambos poseen iguales proporciones: habilidades analíticas, capacidad de aprendizaje, adaptación al cambio, sociabilidad, por nombrar algunos.

**Edad:** Con respecto a esto, las consideraciones han sido negativas durante muchos años, la relación entre la edad y el desempeño en el puesto ha sido ampliamente estudiada.

**Estado Civil:** La familia basada en matrimonio confiere a sus componentes un estatus familiar que difiere según la posición que cada uno ocupa dentro de la misma (madre, padre, hijos) y que pueden originar limitaciones o beneficios en la capacidad de obrar, derechos, deberes y cargas.

**Número de dependientes:** Son muchas las investigaciones que se han realizado sobre la relación entre el número de dependientes que tiene un empleado y su ausentismo, rotación y satisfacción con el puesto, hay una evidencia importante que indica que el número de hijos que tiene un empleado está relacionado positivamente con el ausentismo especialmente entre mujeres.

De manera similar, este fundamento parece indicar una relación positiva entre el número de dependientes y la satisfacción con el puesto, esto se justifica pues una familia implica mayor responsabilidad por lo que necesitan estabilidad laboral

**Antigüedad en el puesto:** Esta característica biográfica ha sido objeto de grandes mitos y especulaciones en cuanto a su impacto en el desempeño en el trabajo. Se han realizado extensas revisiones de la relación antigüedad - productividad y se ha llegado a concluir que no hay razón para creer que las personas que han estado en un puesto más tiempo sean más productivas que las que tienen menos antigüedad, siempre y cuando laboren bajo iguales condiciones.

Como grupo investigativo hemos observado que la variable independiente a nivel individual indica que una persona al prestar sus servicios dentro de una institución o en una empresa posee una serie de cambios al momento de ejercer sus labores ya sea por su género, edad, estado civil, número de dependientes y antigüedad en su puesto, características que influyen en el conducta del mismo dentro de una entidad.

### 1.5.3.2 Variables dependientes del Comportamiento Organizacional

La interacción de las variables independientes del Comportamiento Organizacional determina las formas de las variables dependientes. El modelo de Comportamiento Organizacional incluye aquellas variables dependientes que son los principales indicadores que se pretende evaluar o medir. Las variables dependientes son básicamente variables intermedias, a saber.

- **Desempeño:** Es la manera en que las personas cumplen sus funciones, sus actividades y obligaciones, el desempeño individual afecta el del grupo y este condiciona el de la organización. un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras un mediocre no agrega valor. El desempeño de los individuos, los grupos y la organización tiene una enorme influencia en el Comportamiento Organizacional.
- **Compromiso:** El compromiso con la organización reduce el absentismo y, por lo tanto, incrementa la disponibilidad de fuerza de trabajo. el absentismo se refiere al número de personas que faltan a trabajar, a la frecuencia y los motivos con que lo hacen, y a la cantidad de tiempo de trabajo perdida por dicha causa. Las faltas pueden ser voluntarias (decididas por la persona) o involuntarias (por causa de fuerza mayor que impide que la persona se presente a laborar).
- **Fidelidad:** La fidelidad a la organización contribuye a reducir la rotación de personal (turno ver), es decir, el flujo constante de salidas (renuncias o despidos) y entradas (admisiones) de personas a la organización, o el ingreso de personas para compensar las salidas de integrantes de la organización. La rotación puede ser voluntaria (cuando la persona decide separarse de la empresa) o involuntaria (cuando la empresa decide despedir a la persona, sea por reducción del personal por desempeño insuficiente) el aumento de la rotación implica un incremento de los costos de admisión, como reclutamiento, selección y capacitación, así como de los costos por separación como indemnización, anticipos de días festivos y pago de vacaciones.

- **Satisfacción en el trabajo:** Las organizaciones exitosas procuran ser excelentes lugares para trabajar e intrínsecamente ratifican tés para las personas. La satisfacción con el trabajo tiene mucho que ver con la calidad de vida en el trabajo, el grado de satisfacción en el trabajo ayuda atraer talentos y a retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a conquistar su compromiso. Por supuesto, la satisfacción en el trabajo no constituye un comportamiento en si no que se trata de las actitudes de las personas frente a su función en la organización.

- **Ciudadanía organizacional:** Ciudadanía significa el grado en que una persona goza de un conjunto de derechos civiles y políticos dentro de una comunidad política o social determinada. La ciudadanía organizacional expresa un comportamiento individual que va más allá de los deberes y las exigencias diarias requeridas de la organización, lo cual permite mejorar sustancialmente la eficacia de esta. La ciudadanía organizacional tiene repercusiones saludables con la felicidad y el compromiso de las personas con los objetos de la organización, con las reglas y los reglamentos con una iniciativa personal que trasciende lo requerido con un deseo de ayudar y contribuir que va más allá de los deberes del trabajo, con el voluntariado y como excelencia en el desempeño. Algunos autores dicen que las organizaciones que desarrollan ciudadanía organizacional tiene un desempeño superior al de las demás.

### **1.5.3.3 Variables intermedias del Comportamiento Organizacional**

Las variables independientes y dependientes del Comportamiento Organización producen variables intermedias, en íntima relación sistemática y no lineal. Las variables intermedias del comportamiento Organizacional son:

- **Productividad:** una organización es productiva cuando alcanza sus objetivos al transformar sus insumos o sus entradas en resultados cada vez mayores al costo más bajo posible. La productividad es una medida de desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia. La eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir, hace hincapié en los medios y en los procesos. La eficacia es

el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos; en este caso lo más importante son los fines y los resultados. Una empresa es eficaz cuando satisface con éxito las aspiraciones de sus clientes y es eficiente cuando lo hacen con un costo bajo. Si una empresa mejora sus métodos y procesos tiende a aumentar su eficiencia.

- **Adaptabilidad y flexibilidad:** La adaptabilidad para ajustarse a diferentes situaciones y adquirir nuevos conocimientos, habilidades y competencias. La flexibilidad es la capacidad para modificarse el comportamiento y las actividades en función de nuevas exigencias internas o externas. Ambas aptitudes reflejan la capacidad de maniobrar de la organización en situaciones y diferentes. Las dos se relacionan con las variables dependientes del CO.

- **Calidad:** La palabra calidad tiene muchos significados puede significar capacidad para satisfacer siempre las necesidades del cliente, sea interno o externo. Puede significar la adecuación a cierta finalidad o uso, el grado en que algo cumple las exigencias o la medida en que se ciñe a una norma que se ha tomado como referencia. La calidad puede estar en los procesos internos, en el patrón de la vida de la organización o en sus productos o servicios. Más que resultado final, es un estado del espíritu. Es básicamente cualitativa, al contrario de la productividad, que es cuantitativa. Lo más importante que no existe calidad es externa (introducida a los productos y servicios y ofrecidas al cliente) sin calidad interna (modo de vida en la organización). En otras palabras, la calidad externa nunca es mayor que la interna, sino solo un reflejo de ella.

- **Innovación:** es la capacidad de la organización para crear algo completamente nuevo y diferente. en el dinámico y cambiante mundo de los negocios, la capacidad de innovación es una fuerte ventaja competitiva a las organizaciones. Innovar mediante el desarrollo del producto, servicios, métodos y procesos significa ser líder.

- **Satisfacción al cliente:** Es la capacidad de la organización para cumplir con las expectativas y aspiraciones del cliente (sea interno o externo) al ofrecerle una atención esmerada y confiable. La satisfacción del cliente constituye un importante indicador del éxito de la organización. A fines de cuenta, la organización ha sido creada para servir al cliente, es quien determina el éxito o el fracaso.

#### **1.5.3.4 Variables resultantes o finales**

¿Por qué son importantes las variables intermedias?

Porque producen variables resultantes o finales en una cadena de valor creciente. Las variables resultantes más importantes del Comportamiento Organizacional son:

**Realización de los objetivos de la organización:** el mejor desempeño de la fuerza de trabajo, la adaptabilidad y la flexibilidad de las personas, la innovación constante y la satisfacción del cliente son factores que ayudan a alcanzar los objetivos globales de la organización.

**Valor económico agregado:** es la riqueza que se incorpora a la organización mediante un crecimiento sistemático, es decir, un aumento del valor tangible, que se expresa como rendimiento sobre el capital financiero, y del valor intangible, en forma de activos invisibles como el capital intelectual.

**Renovación de la organización:** es la constante revitalización por medio de nuevas prácticas y procesos, el aumento de la motivación y el entusiasmo de las personas, y su participación en cambios planeados y orientados. La organización que se renueva constantemente nunca envejece ni es superada.

**Crecimiento:** es la consecuencia natural de una organización exitosa. El crecimiento es resultado del valor económico agregado cuando éste permite que

existan las condiciones para que la organización aumente sus competencias y sus recursos, es decir, su tamaño o una mayor participación de mercado.

Para el logro de esta variable una empresa debe garantizar el cumplimiento de las variables intermedias como la productividad, adaptabilidad y flexibilidad, calidad, innovación, y satisfacción del cliente, cabe indicar que las variables intermedias dependen a su vez de variables dependientes ya que van de la mano cada una de estas variable lo que permite a ésta alcanzar el éxito de su empresa.

#### **1.5.4 Los nuevos desafíos del Comportamiento Organizacional.**

Según (**CHIAVENATO, Idalberto , 2009**) El Comportamiento Organizacional se refiere a la manera en que las organizaciones se comportan en un mundo dinámico y en constante desarrollo. El comportamiento de las organizaciones depende de los grupos y los individuos que las forman. (pág. 16)

Cada día el CO enfrenta nuevas realidades, como las siguientes:

- **El mundo está cambiando con una rapidez increíble.** Celeridad de los cambios es cada vez mayor. El planeta se ha convertido en una verdadera aldea global, en la cual las organizaciones pueden hacer transacciones sin limitaciones de lugar o tiempo gracias a la informática. En ese mundo globalizado la única constante es el cambio, que es cada vez más rápido, profundo y discontinuo.
- **Los cambios en el entorno de los negocios son sorprendentes.** Entramos en la era del conocimiento e estamos dejando atrás la era industrial, el cual predominaban los activos tangibles y los bienes materiales, como las máquinas, el equipo, las instalaciones, las herramientas y el capital financiero. En la era del conocimiento predominan los activos intangibles y los bienes intelectuales. El capital intelectual está creciendo, cada vez es más frecuente que las organizaciones aumenten su valor patrimonial por medio de activos intangibles e

intelectuales. El conocimiento se está convirtiendo en la moneda más importante del tercer milenio.

- **La fuerza del trabajo está cambiando.** Las personas que viven y trabajan en las organizaciones se están caracterizando por aspectos como la diversidad, las nuevas habilidades y competencias, y diferentes valores sociales. Las organizaciones y sus directivos deben estar preparados para lidiar con personas de diferentes razas, etnias, edades y culturas, perspectivas, estilos de vida y valores. Las organizaciones también deben estar preparadas para trabajar con personas cuyas habilidades y competencias se desarrollan continuamente, en función de las nuevas tecnologías y pautas de cada profesión.

- **Las expectativas de los clientes y los competidores están cambiando.** En los mercados actuales sólo prosperan las organizaciones capaces de ofrecer a los clientes una elevada calidad, mejores servicios, costos bajos y valor agregado. Estamos en la era de la administración de la calidad total, o sea, la administración dedicada por completo a obtener el compromiso de todos sus miembros con la mejora continua y la satisfacción total de las necesidades del cliente. Aumentar el valor para el cliente, superar sus expectativas y dejarlo encantado será el grito de guerra de las organizaciones. Sus expectativas y necesidades están cambiando y son cada vez más complejas, las organizaciones necesitan anticiparse a ellas e ir a la par.

- **Las organizaciones están cambiando.** Las organizaciones tienen que transformarse continuamente para sobrevivir y prosperar en un ambiente de negocios complejo y cambiante. Para ello, están adelgazando su estructura, reducen su tamaño, eliminan niveles jerárquicos, subcontratan actividades no esenciales, forman alianzas con otras organizaciones, crean estructuras más simples y eficaces, se globalizan y utilizan las tecnologías más modernas para enfrentar las presiones de la competencia. Más aún, las organizaciones no sólo se adaptan a las nuevas expectativas de los clientes, sino que están tratando de anticiparlas e incluso crean expectativas sobre sus productos o servicios.

- **Los gerentes y los directivos también están cambiando.** El camino está claramente definido: cada vez es más frecuente que los gerentes y los directores de las organizaciones consideren que es necesario efectuar cambios personales y organizacionales constantes para asegurar la competitividad en un entorno cargado de desafíos e incertidumbre. Detenerse significa quedarse atrás. Ahora se utilizan diversos términos en un intento por sustituirlo, como coordinador, líder, coach, facilitarlo o incentivarlo, que busca reflejar su nuevo papel de impulsor e inspirador, el administrador o director del nuevo milenio debe hacer los ajustes necesarios en los comportamientos y las actitudes para asegurar sus éxito profesional.

- **El conocimiento humano se está convirtiendo en el principal factor de producción de riqueza.** Los factores tradiciones de la producción (tierra, capital y trabajo) se han agotado y su utilización ha dejado de contribuir a la eficiencia y la eficacia. Fueron excelentes motores en la era industrial, y en la era del conocimiento el mundo de los negocios depende cada vez más de la producción de ideas, conceptos, servicios y la información que se derivan del conocimiento se está convirtiendo en bienes esenciales que se intercambian en el mercado. Si bien continuamos vendiendo y comprando bienes materiales, las mercancías son creadas y producidas por ideas que provienen de procesos de investigación y desarrollo.

El grupo investigativo indica que los desafíos del Comportamiento Organizacional en una empresa, depende de los grupos o individuos que las forman en donde el gerente debe considerar que es necesario generar cambios personales y organizacionales en el comportamiento y actitudes para asegurar el éxito profesional de los mismos a fin de ir observando los requerimientos y necesidades de los clientes y por ende la satisfacción de la misma. También cabe recalcar una empresa debe realizar estrategias hacia la competencia a fin de atraer consumidores y obtener un lucro o ganancia.

La naturaleza del trabajo dentro de las organizaciones está experimentado cambios rápidos e intensos, como los siguientes:

1.- Los componentes humanos y tecnológicos del trabajo se están mezclando cada vez con mayor intensidad. Las tecnologías se transforman en una parte del organismo humano, ya sea para el transporte, la comunicación, la diversión, el trabajo, la educación, etc.

2.- Los puestos están cada vez menos definidos y programados. El cambio en las tareas y la manera de trabajar está dando mayor libertad y autonomía a las personas.

3.- Los trabajadores temporales y el trabajo a distancia ahora representan una proporción significativa de la fuerza del trabajo.

4.- Los clientes influyen en el trabajo que se desempeña dentro de la organización y en las normas cualitativas y cuantitativas que se utilizan para evaluar el trabajo.

5.- Los equipos, en lugar de los individuos aislados, se han convertido en las unidades básicas de trabajo.

6.- Los organigramas tradicionales ya no reflejan las redes de influencias y relaciones que caracterizan los nuevos centros de trabajos.

Todos estos aspectos requieren nuevas maneras de tratar con las personas y así administrar las empresas.

### **1.5.5 Utilidades del Comportamiento Organizacional.**

(**CHIAVENATO, Idalberto , 2009**) menciona que toda organización entraña infinidad de interacciones internas y externas que le permiten realizar sus operaciones, agregar valor y alcanzar sus objetivos. El estudio del Comportamiento Organizacional ayuda a los gerentes, directores, consultores, mediadores, y personas que trabajan en las organizaciones a manejar asuntos de la organización y a mejorar la eficacia de ésta. Un gerente que comprende el CO

estará más preparado para conocer situaciones de trabajo, para lidiar con problemas organizacionales y para ayudar a las personas y los grupos a alcanzar sus objetivos de manera más eficaz. (pág. 18).

La utilidad del Comportamiento Organizacional radica en que:

- Permite desarrollar un método para analizar sistemáticamente el comportamiento de las personas y los grupos que trabajan en forma organizada e integrada.
- Ofrece un vocabulario de términos y conceptos para compartir, discutir y analizar con claridad las experiencias de trabajo.
- Proporciona un conjunto de técnicas para manejar los problemas y las oportunidades que se presentan en las situaciones de trabajo.
- Permite formular estrategias adecuadas para mejorar la calidad de vida en el trabajo y en las organizaciones.
- Crea condiciones para que las organizaciones sean más eficaces y competitivas de manera sustentable.

En las utilidades del comportamiento organizacional es muy importante que una empresa desarrolle actividades, estrategias o programas en cuanto al comportamiento de las personas, compartir, analizar las experiencias de trabajo, manejar los problemas u oportunidad que se presentara en el trabajo, mejorar la calidad de vida, crear condiciones para que las empresa sean más competitivas.

### **1.5.6 Enfoques del Comportamiento Organizacional**

- Enfoque de recursos humanos.
- Enfoque contingente.
- Enfoque orientado a resultados.
- Enfoque de sistemas.

### **1.5.7 Disciplinas que intervienen en el Comportamiento Organizacional.**

Según (ROBBINS Stephen P, 2009) El Comportamiento Organizacional es una ciencia aplicada del comportamiento que se basa en la contribución de varias disciplinas conductuales, ya sea en el plano de análisis individual o microanálisis, como el caso de la psicología, o en el plano de procesos de grupos y organización, en donde ingresa la contribución de disciplinas como la sociología, la psicología social, estudio y la ciencia política. (pág. 13).

#### **1.5.7.1 Psicología**

La psicología es la ciencia que mide, explica y, en ocasiones, cambia el comportamiento de los seres humanos y otros animales. Los psicólogos se ocupan de estudiar y tratar de entender el comportamiento individual. Aquellos que han contribuido y continúan aumentando el conocimiento del Comportamiento Organizacional son los teóricos del aprendizaje, teóricos de la personalidad, psicólogos clínicos, y, sobre todo, psicólogos industriales y organizacionales.

Los primeros psicólogos industriales u organizacionales se involucraron en problemas de fatiga, aburrimiento y otros factores relevantes para las condiciones de trabajo que podrían impedir el desempeño eficiente. En épocas más recientes, sus contribuciones se han expandido hacia el aprendizaje, percepción, personalidad, emociones, capacitación, eficacia del liderazgo, necesidades y fuerzas de motivación, satisfacción en el trabajo, procesos de toma de decisiones, evaluación del desempeño, medición de actitudes, técnicas de selección de personal, diseño del trabajo y estrés laboral.

#### **1.5.7.2 Psicología social**

La psicología social toma conceptos tanto de la psicología como de la sociología, aunque por general se considera una rama de la psicología. Se centra en la influencia de las personas entre sí. Un área primordial sobre la que los psicólogos sociales centran sus investigaciones es el cambio-cómo implementarlo y reducir

los obstáculos para su aceptación. Además los psicólogos sociales hacen aportes significativos en los ámbitos para medir, entender y cambiar las actitudes; patrones de comunicación y construcción de confianza. Por último, los psicólogos sociales han efectuado contribuciones trascendentales al estudio del comportamiento grupal, el poder y el conflicto.

### **1.5.5.3 Sociología**

En tanto que la psicología se centra en el individuo, la sociología se centra en el individuo, la sociología estudia a las personas en relación con su ambiente social o cultural. Los sociólogos han contribuido al Comportamiento Organizacional mediante el estudio del comportamiento grupal en las organizaciones, en particular en las que son formales y complejas. El más importante es quizá que la sociología ha contribuido a la investigación acerca de cultura organizacional, teoría y estructura de la organización formal, tecnología organizacional, comunicaciones, poder y conflicto.

### **1.5.5.4 Antropología**

La antropología es el estudio de las sociedades, y tiene por objeto aprender sobre los seres humanos y sus actividades. Por ejemplo, el trabajo de los antropólogos acerca de las culturas y los ambientes ha ayudado a entender las diferencias en cuanto a los valores, actitudes y comportamientos fundamentales entre personas de países distintos y en organizaciones diferentes. Gran parte de nuestra comprensión actual de la cultura organizacional, los ambientes organizacionales y las diferencias entre culturas nacionales, es resultado del trabajo de antropólogos o de otros especialistas que aplican sus métodos.

El grupo investigativo indica que el Comportamiento organizacional es una disciplina que logra unir diferentes métodos como la Psicología, Sociología, Psicología social, Antropología, son disciplinas que ayudan a tener un mejor conocimiento en el entorno empresarial con el fin de lograr que cada una de las personas se acoplen a un ambiente cambiante en el desarrollo de cada una de las

actividades. Implicaciones del comportamiento de los empleados en las estructuras o diseños organizacionales.

A objeto de establecer la correspondencia entre los tres factores (individuo, grupo y estructura) de la organización, se hace necesario observar y analizar los componentes personales y grupales de los individuos que conforman la estructura y la organización.

Las relaciones entre grupos producen consecuencias significativas en el comportamiento individual y en el comportamiento grupal. Actualmente la tecnología de la información y el conocimiento permiten una creatividad excepcional para alcanzar un clima favorable que produzca satisfacción, productividad y éxito en las organizaciones.

## **CAPITULO II**

### **2 CARACTERIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

#### **2.1 Reseña histórica de la Universidad Técnica de Cotopaxi**

En Cotopaxi el anhelado sueño de tener una institución de Educación Superior se alcanza el 24 de enero de 1995. Las fuerzas vivas de la provincia lo hacen posible, después de innumerables gestiones y teniendo como antecedente la Extensión que creó la Universidad Técnica del Norte.

El local de la UNE-C fue la primera morada administrativa; luego las instalaciones del colegio Luis Fernando Ruiz que acogió a los entusiastas universitarios; posteriormente el Instituto Agropecuario Simón Rodríguez, fue el escenario de las actividades académicas: para finalmente instalarnos en casa propia, merced a la adecuación de un edificio a medio construir que estaba destinado a ser Centro de Rehabilitación Social. En la actualidad son cinco hectáreas las que forman el campus y 82 las del Centro Experimentación, Investigación y Producción Talache.

Hemos definido con claridad la postura institucional ante los dilemas internacionales y locales; somos una entidad que por principio defiende la autodeterminación de los pueblos, respetuosos de la equidad de género. Nos declaramos antiimperialistas porque rechazamos frontalmente la agresión globalizadora de corte neoliberal que privilegia la acción fracasada economía de libre mercado, que impulsa una propuesta de un modelo basado en la gestión privada, o trata de matizar reformas a la gestión pública, de modo que adopte un estilo de gestión empresarial.

En estos 15 años de vida institucional la madurez ha logrado ese crisol emancipador y de lucha en bien de la colectividad, en especial de la más apartada y urgida en atender sus necesidades. El nuevo reto institucional cuenta con el compromiso constante de sus autoridades hacia la calidad y excelencia educativa.

### **2.1.1 Misión**

La Universidad "Técnica de Cotopaxi", es pionera en desarrollar una educación para la emancipación; forma profesionales humanistas y de calidad; con elevado nivel académico, científico y tecnológico; sobre la base de principios de solidaridad, justicia, equidad y libertad, genera y difunde el conocimiento, la ciencia, el arte y la cultura a través de la investigación científica; y se vincula con la sociedad para contribuir a la transformación social-económica del país.

### **2.1.2 Visión**

En el año 2015 seremos una universidad acreditada y líder a nivel nacional en la formación integral de profesionales críticos, solidarios y comprometidos en el cambio social; en la ejecución de proyectos de investigación que aporten a la solución de los problemas de la región y del país, en un marco de alianzas estratégicas nacionales e internacionales; dotada de infraestructura física y tecnología moderna, de una planta docente y administrativa de excelencia; que mediante un sistema integral de gestión le permite garantizar la calidad de sus proyectos y alcanzar reconocimiento social.

## **2.2 UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS (U.A. CCAAHH)**

La educación superior ante el encargo social adquiere notable importancia en el ámbito del desarrollo local y nacional con las perspectivas de alcanzar una nación que genere desarrollo tecnológico y científico, en ese marco la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas tiene Carreras que se refieren a la

Administración, en las cuales se fomenta la gestión y economía, a través de la elaboración, análisis e interpretación de las ciencias administrativas, para ser utilizada como herramienta en la toma de decisiones administrativas y financieras, con conocimiento y ética profesional.

Las Carreras Humanísticas se relacionan a la comprensión del hombre y la mujer ya sea en sus aspectos sociales educativos, comunicacionales y del derecho, se interesan especialmente en reflexionar sobre las conductas del ser humano, para describirlas, explicarlas y en otros casos buscar soluciones a sus problemáticas. Dentro de este marco la UACCAAHH se proyecta con las exigencias del siglo XXI con la formación de profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables y comprometidos con el desarrollo social.

### **2.2.1 Misión**

Es una unidad académica que contribuye a satisfacer las necesidades sociales de formación profesional en las áreas administrativa y humanística, a través de una oferta académica con pensamiento crítico, democrático, solidario y una adecuada articulación de la docencia, investigación y vinculación con la colectividad, que responden a las necesidades sociales, económicas y productivas de la provincia y del país.

### **2.2.2 Visión**

Unidad académica con un alto nivel científico, investigativo, técnico y profundamente humanista, fundamentada en innovaciones curriculares y trabajo inter y multidisciplinario, que se concretan en proyectos investigativos, comunitarios y de prestación de servicios, como aporte al desarrollo local, regional y nacional, con personal académico de excelencia que desarrollen la docencia, investigación y vinculación con la colectividad, con un compromiso social y una infraestructura en correspondencia a su población estudiantil.

## **2.3 INGENIERÍA COMERCIAL**

La Ingeniería Comercial es una profesión que fomenta las capacidades técnicas y los conocimientos conceptuales de gestión y economía, capaz de formar al ser humano para administrar estratégicamente toda clase de organización local, nacional e internacional de orden público y/o privado, en las áreas de finanzas, mercadotecnia, recursos humanos y operaciones; así como también para gestionar programas de capacitación y emprendimiento de manera que se garantice el cumplimiento de los objetivos de crecimiento, permanencia y rentabilidad socio-económica, en concordancia con la filosofía organizacional y las condiciones que se presenten en su entorno, con visión de respeto al ser humano y en busca del desarrollo social de la colectividad.

### **2.3.1 Misión**

La Carrera de Ingeniería Comercial forma profesionales integrales con alto nivel académico, científico y humanístico, para contribuir a la solución de problemas relacionados con la gestión de procesos administrativos-financieros de las organizaciones, de las necesidades del sistema productivo y de la sociedad ecuatoriana.

### **2.3.2 Visión**

La Carrera de Ingeniería Comercial será líder en el diseño, planificación y evaluación organizacional, proyectos de emprendimiento y desarrollo de liderazgo, apoyo en la docencia, investigación y vinculación con la sociedad, con docentes calificados e infraestructura física y tecnológica, basada en la concepción dialéctica del mundo y de la práctica de valores como: transparencia, respeto, identidad, libertad, democracia, compromiso social en el sector productivo y económico para contribuir a la transformación de la sociedad.

### **2.3.3 Objetivos de la Carrera de Ingeniería Comercial**

- Formar un profesional con sólidos conocimientos en ciencias de la Administración y las Finanzas, espíritu innovador y emprendedor, con amplia visión de la realidad regional, nacional e internacional en las áreas de su especialidad, con un fuerte énfasis en creación de actividades empresariales y desarrollo económico medio ambiental regional y nacional.
- Preparar profesionales científica, técnica y humanísticamente capacitados para gestionar los procesos de dirección, valor y apoyo en las organizaciones.
- Desarrollar procesos de inter-aprendizaje basados en la participación plena de los estudiantes, propiciando la predisposición al cambio, el liderazgo, la responsabilidad, investigación y creatividad.

El Ingeniero Comercial es un profesional integral dotado de capacidades, conocimientos científicos, técnicos y humanísticos, que le permiten desenvolverse en los campos administrativos, financieros, de personal, operacional y de marketing. Es creador de mejores condiciones de vida en base a los principios de generación de riqueza e igualdad de oportunidades en la sociedad, a través de la implementación de nuevas unidades de producción.

Se desempeñara como:

- Ingeniero Comercial
- Administrador
- Asesor
- Consultor

## **2.4 DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.4.1 Tipos de investigación**

En la presente investigación, las técnicas que se utilizaron fueron las apropiadas en función de establecer diferentes criterios, dentro de ellas tenemos:

#### **2.4.1.1 De campo:**

Nos permitió obtener nuevos conocimientos, que ayuden a determinar o diagnosticar la necesidades y problemas existentes tanto en los docentes como estudiantes en la aplicación de las NTIC en la enseñanza y aprendizaje en la cátedra de Comportamiento Organizacional.

#### **2.4.1.2 Descriptiva:**

Este tipo de investigación se utilizó para describir y delimitar los elementos del problema de la investigación, bajo esta permitió descubrir y comprobar la relación de la NTIC en proceso de enseñanza e aprendizaje en los estudiantes de Ing. Comercial en la cátedra de Comportamiento Organizacional.

#### **2.4.1.3 Investigación exploratoria.**

Se realizó la investigación exploratoria ya que permitirá explorar el problema planteado, formulando hipótesis de trabajo, mediante la información que se ha captado en la aplicación de las NTIC en la cátedra de Comportamiento Organizacional.

## **2.5 MÉTODOS Y TÉCNICAS**

### **2.5.1 Métodos de investigación**

#### **2.5.1.1 Inductivo – Deductivo**

A través de estos métodos se podrá adquirir la información y hallar la forma más idónea ya que se parte de lo general a lo particular y se extraerá conclusiones.

#### **2.5.1.2 Analítico – Sintético**

Se analizará las causas, problemas del porque es necesario la implementación del SOFTWARE NOMINASOL, para determinar conclusiones y recomendaciones del problema planteado de esta manera encontrar los inconvenientes y dar una solución al mismo.

### **2.5.2 Técnicas de Investigación**

#### **2.5.2.1 Encuesta**

Es una técnica que recopila información a través de un cuestionario, para obtener datos que le interesan al investigador, que permita llegar a conclusiones y toma de decisiones, en esta técnica de encuestas se aplicaran a los estudiantes de la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Técnica de Cotopaxi a partir de los séptimo ciclo quienes ya recibieron la cátedra de Comportamiento Organizacional a través de un cuestionario con fin de recaudar información real para la aplicación del SOFTWARE NOMINASOL.

#### **2.5.2.2 Instrumento de la Encuesta**

El cuestionario es un instrumento de la encuesta que contiene preguntas para medir las variables, ayuda a obtener información sobre los temas a investigar, este instrumento contendrá preguntas abiertas y cerradas que serán aplicadas a los

estudiantes de la Carrera de Ingeniería Comercial a partir de los séptimos ciclos de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

### **2.5.2.3 Entrevista**

Para nuestra investigación utilizaremos además la técnica de la entrevista que esta consiste en la comunicación personalmente establecida por el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales de las interrogantes planteadas sobre el problema que se está investigando. Para conocer más a fondo sobre el problema a investigar se realizará la entrevista a docentes que tienen el título de Ingeniero Comercial debido a que poseen conocimiento de la cátedra de Comportamiento Organizacional.

### **2.5.2.4. Instrumento de la entrevista**

Para realizar la entrevista se utilizó como instrumento una grabadora para el desarrollo de la entrevista a los respectivos docentes, además utilizamos un cuestionario con preguntas de acorde a nuestra investigación con la finalidad de obtener información veraz y recíproca.

## **2.6 POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **2.6.1 Población**

La palabra hace referencia al grupo formado por personas que viven en un determinado lugar, para el desarrollo de nuestra investigación nos enfocamos a la población que integrara el número de docentes que poseen títulos de Ing. Comerciales y estudiantes que han adquirido la cátedra de Comportamiento Organizacional y los cuales conforman la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Los instrumentos a utilizar dentro de nuestra investigación es la entrevista la cual se dirige a la totalidad de los docentes que poseen el título de Ingenieros

Comerciales a demás utilizaremos la encuesta a quien se dirigirá a los estudiantes de la Carrera de Ingeniería Comercial que conforman Universidad Técnica de Cotopaxi.

## 2.6.2 Muestra

Según (SAMPIERI) (2006) define una muestra como "un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población". Es por ello que como grupo de investigación no aplicamos el muestreo, por ser tan mínima la población a investigar y no es representativa.

### CUADRO N° 1

#### Población de docentes que poseen Títulos de Ingenieros Comerciales

Docentes	Número de docentes
Ing. Marlene Salazar	1
Ing. Yadira Borja	1
Ing. Walter Navas	1
Ing. Milton Merino	1
Ing. Eliana Palma	1
Ing. Ibeth Jácome	1
Ing. Ruth Hidalgo	1
Ing. Wilson Través	1
Ing. Rosario Cifuentes	1
Ing. Natasha Rojas	1
Ing. Pacheco Venegas Anita	1
Ing. Altamirano Silvia	1
Ing. Pilaquina Natasha	1
Total	14

**Fuente:** Universidad Técnica de Cotopaxi

**Elaborado por:** Anita Coro y Diego Marcalla

## CUADRO N° 2

### Población de estudiantes que obtuvieron la cátedra de Comportamiento Organizacional en Ing. Comercial

Cursos	Número de Estudiantes	Porcentaje
Séptimo C	28	32.18%
Séptimo D	31	35.64%
Octavo B	28	32.18%
Total	87	100%

**Fuente:** Universidad Técnica de Cotopaxi

**Elaborado por:** Anita Coro y Diego Marcalla

## 2.7 Análisis e Interpretación de la Encuesta

### ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE SÉPTIMO Y OCTAVO CICLO DE LA CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

#### 1. ¿En qué ciclo se encuentra actualmente?

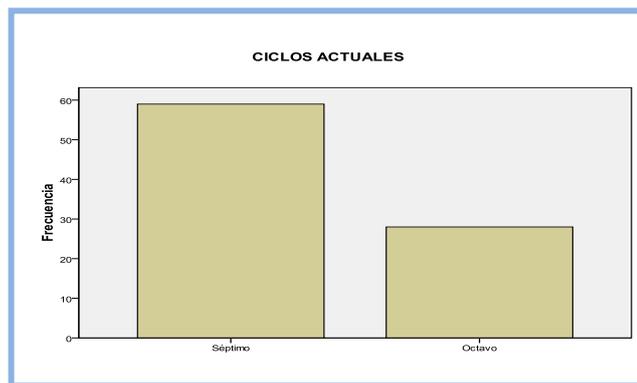
**TABLA N° 1**  
**CICLOS ACTUALES**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	Séptimo	59	67,8 %	67,8%	67,8%
	Octavo	28	32,2%	32,2%	100%
	Total	87	100%	100%	

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcalla

Fuente: Encuesta

**GRÁFICO N° 1**  
**CICLO ACTUALES**



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcalla

Fuente: Encuesta

#### **Análisis e interpretación:**

En las interrogantes de la primera pregunta de la encuesta demuestra que 59 personas encuestadas pertenecen al séptimo ciclo de la Carrera de Ingeniería Comercial correspondiendo el 67.8% de la población, mientras que el resto pertenece al octavo ciclo de la misma carrera con un porcentaje del 32.2%. Se demuestra que la mayoría de estudiantes se encuentran en un nivel inferior los cuales podrían tener mayores beneficios con la implantación de las tecnologías de la comunicación e información dentro de la cátedra de Comportamiento Organizacional.

## 2.- ¿Conoce algo acerca de las NTIC en la Educación?

**TABLA N° 2**

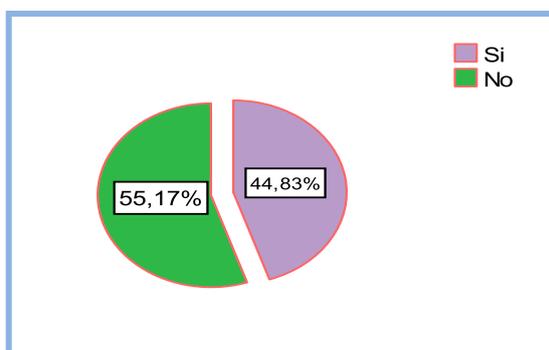
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	Si	39	44,8%	44,8%	44,8%
	No	48	55,2%	55,2%	100%
	Total	87	100%	100%	

**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcalla

**Fuente:** Encuesta

**GRÁFICO N° 2**

### NTIC EN LA EDUCACIÓN



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcalla

**Fuente:** Encuesta

### Análisis e interpretación

En la presente interrogante se demuestra que el 44.83% de estudiantes de la Carrera de Ingeniería Comercial conocen la utilización de las NTIC en el ámbito educativo mientras que el 55.17% de estudiantes lo desconocen en su totalidad. Podemos observar que la mayoría de estudiantes que pertenecen a la Universidad desconocen de su utilización, por ende es importante la implementación de las NTIC en la Universidad Técnica de Cotopaxi.

### 3.- ¿Ha recibido la cátedra de Comportamiento Organizacional?

**TABLA N° 3**  
**CÁTEDRA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

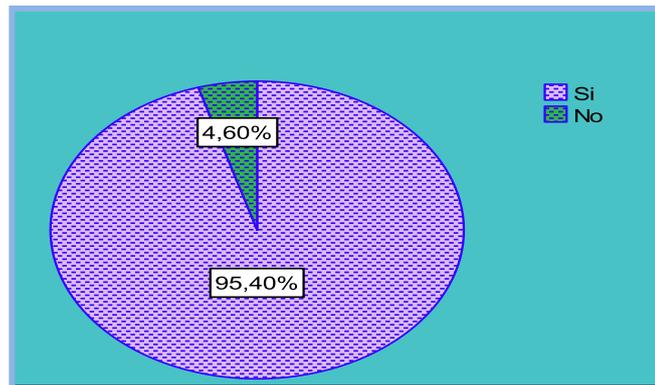
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Si	83	95,4%	95,4%	95,4%
	No	4	4,6%	4,6%	100%
	Total	87	100%	100%	

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: Encuesta

**GRÁFICO N° 3**

**CÁTEDRA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: Encuesta

#### **Análisis e interpretación:**

Según datos observados en la tabla 3, se demuestra que el 95.40% de los estudiantes encuestados ha recibido la cátedra de Comportamiento Organizacional dentro de la Carrera de Ingeniería Comercial mientras que el 4.60% no la ha recibido. Se concluye que la mayoría de estudiantes tiene un conocimiento de la cátedra de Comportamiento Organizacional.

4.- ¿Cree que es importante que se imparta la cátedra antes mencionada a través de la utilización de NTIC?

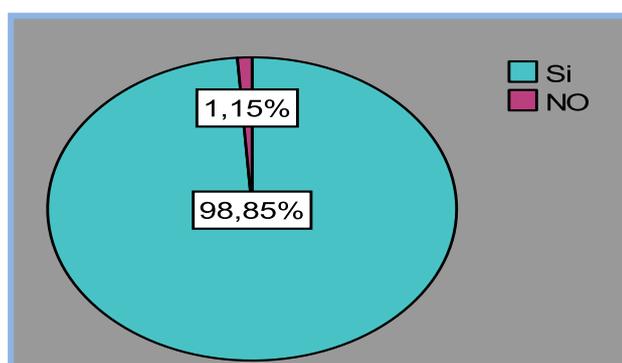
**TABLA N° 4**  
**UTILIZACIÓN DE NTIC**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Si	86	98,9%	98,9%	98,9%
	NO	1	1,1%	1,1%	100%
	Total	87	100%	100%	

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: Encuesta

**GRÁFICO N° 4**  
**UTILIZACIÓN DE NTIC**



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: Encuesta

#### **Análisis e interpretación:**

En el gráfico N° 4 se puede apreciar que el 98.85% de estudiantes cree que es importante que se imparta la cátedra de Comportamiento Organizacional por medio de la utilización de las tecnologías de la comunicación e información mientras que el 1.15% no cree conveniente hacerlo. La mayoría de estudiantes consideran que la implementación de las NTIC ayudará a un mejor y fácil conocimiento de la materia.

**5.- ¿Qué beneficios alcanzarían los estudiantes de Ingeniería Comercial con la implementación de la NTIC en cátedra de Comportamiento Organizacional?**

**TABLA N° 5  
BENEFICIOS CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NTIC EN CÁTEDRA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

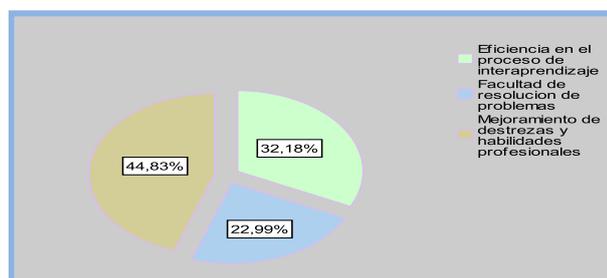
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Eficiencia en el proceso de inter-aprendizaje	28	32,2%	32,2%	32,2%
	Facultad de resolución de problemas	20	23%	23%	55,2%
	Mejoramiento de destrezas y habilidades profesionales	39	44,8%	44,8%	100%
	Total	87	100%	100%	

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: Encuesta

**GRÁFICO N° 5**

**BENEFICIOS CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NTIC EN CÁTEDRA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: Encuesta

**Análisis e interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta sobre los beneficios que obtendrán al implementar la utilización de las NTIC, el 32.18% de estudiantes encuestados concuerdan que incrementaran su eficiencia en el proceso de inter-aprendizaje, el 22.99% demuestra que tendrán mayor facultad para a solución de problemas y el 44.83% restante señala que alcanzaran un mejoramiento de destrezas y habilidades profesionales, evidenciándose entre los encuestados un interés importante por la utilización de las NTIC en su formación Académica por los diferentes beneficios que éstas les pueden brindar.

6.- ¿Le gustaría que se implementen laboratorios especiales (Aula de Simulación) para la Carrera de Ingeniería Comercial?

**TABLA N° 6**  
**IMPLEMENTACIÓN LABORATORIOS ESPECIALES PARA LA**  
**CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**

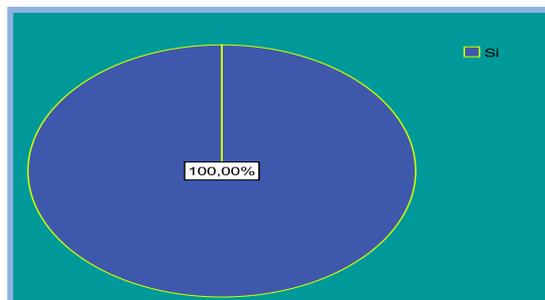
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Si	87	100%	100%	100%
	No	0	0	0	0
	Total	87	100%	100%	100%

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: Encuesta

**GRÁFICO N° 6**

**IMPLEMENTACIÓN LABORATORIOS ESPECIALES PARA LA**  
**CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: Encuesta

**Análisis e interpretación:**

Según la información obtenida por medio de la encuesta se puede apreciar que el 100% de los estudiantes de la Carrera de Ingeniería Comercial les gustaría que se implementen laboratorios especiales en la Carrera de Ingeniería Comercial. Se puede concluir que la implementación de un aula de simulación en la carrera ayudará a mejorar el proceso de inter-aprendizaje.

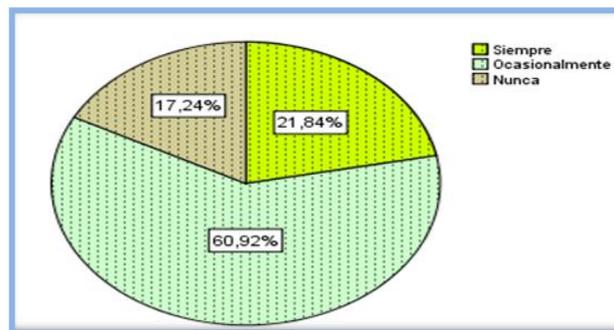
7.- ¿Con que frecuencia ha manejado dentro de su carrera herramientas de la comunicación y la información durante el período estudiantil que lleva en la Universidad?

**TABLA N° 7**  
**MANEJO DE HERRAMIENTAS DE LA COMUNICACIÓN Y LA INFORMACIÓN**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Siempre	19	21,8%	21,8%	21,8%
	Ocasionalmente	53	60,9%	60,9%	82,8%
	Nunca	15	17,2%	17,2%	100%
	Total	87	100%	100%	

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: Encuesta

**GRÁFICO N° 7**  
**MANEJO DE HERRAMIENTAS DE LA COMUNICACIÓN Y LA INFORMACIÓN**



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: Encuesta

**Análisis e interpretación:**

En la presente interrogante se manifiesta que el 21.84% de los estudiantes encuestados siempre han manejado herramientas de la comunicación, el otro 60.92% lo manejan ocasionalmente y el 17.24% restante manifiestan que nunca ha utilizado. Se puede concluir que la Carrera de Ingeniería Comercial no maneja con regularidad la utilización de las tecnologías.

8.- ¿Cree que al aprender a manejar herramientas de la comunicación y la información relacionados con su carrera lo harán más competitivo en el mercado laboral?

**TABLA N° 8**  
**MANEJAR HERRAMIENTAS DE LA COMUNICACIÓN Y LA INFORMACIÓN LO HARÁN MÁS COMPETITIVO EN EL MERCADO LABORAL**

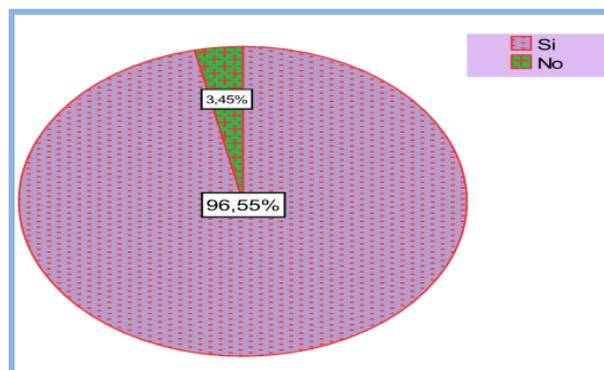
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	84	96,6%	96,6%	96,6%
	No	3	3,4%	3,4%	100%
	Total	87	100%	100%	

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: Encuesta

**GRÁFICO N° 8**

**MANEJAR HERRAMIENTAS DE LA COMUNICACIÓN Y LA INFORMACIÓN LO HARÁN MÁS COMPETITIVO EN EL MERCADO LABORAL**



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: Encuesta

**Análisis e interpretación:**

Se puede apreciar en el gráfico N° 8 que un 3.45% de los estudiantes de la Carrera de Ingeniería Comercial no cree que el uso de la NTIC le haga más competitivo en el campo laboral mientras tanto el 96.55% si lo cree. Por ello, se puede interpretar que la gran mayoría de estudiantes aspiran salir al mercado laboral con un nivel adecuado de conocimientos teóricos y prácticos.

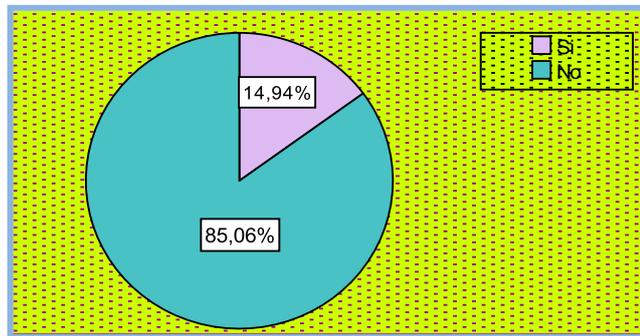
**9.- ¿Conoce alguna plataforma virtual que ayude al inter aprendizaje dentro de la Carrera de Ingeniería Comercial?**

**TABLA N° 9**  
**UNA PLATAFORMA VIRTUAL QUE AYUDE AL INTER-APRENDIZAJE**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Si	13	14,9%	14,9%	14,9%
	No	74	85,1%	85,1%	100%
	Total	87	100%	100%	

**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** Encuesta

**GRÁFICO N° 9**  
**UNA PLATAFORMA VIRTUAL QUE AYUDE AL INTER-APRENDIZAJE**



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** Encuesta

**Análisis e interpretación:**

Se puede apreciar que el 14.94% conoce una plataforma virtual que ayude al inter-aprendizaje dentro de la Carrera de Ingeniería Comercial mientras tanto el 85.06% de los estudiantes no conocen dichas plataformas. Se concluye que dentro de la Carrera de Ingeniería Comercial no se utilizan plataformas virtuales, por ende que se debería implementar laboratorios este tipo de herramientas para alcanzar mayor eficiencia en el aprendizaje de los estudiantes.

## 2.8 Resumen de la entrevista realizada a los docentes que son Ingenieros Comerciales.

ANALISIS DE LA ENTREVISTA	
PREGUNTAS	OPINIONES DE LOS DOCENTES
<p>1. ¿Cree usted que el uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación son importantes para la educación superior?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifiesta que son sumamente importante en todo ámbito educativo.</li> <li>• Menciona de igual manera que los estudiantes deberían no solo conocer si no dominar ya que esto les permitirá alcanzar niveles profesionales y por ende una percepción eficiente en el manejo de las NTIC.</li> <li>• Recalca que la tecnología ayuda a mejorar la parte técnica de la enseñanza e inter-aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Manifiestan que los avances tecnológicos implica la tecnificación para alcanzar un adecuado manejo de herramientas con el fin de desarrollar un conocimiento real y conciso.</li> </ul>
<p>2. ¿En la Universidad Técnica de Cotopaxi se aplica ampliamente el uso de las NTIC en el proceso de inter-aprendizaje?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifiestan que dentro de la Universidad no se aplican ampliamente el uso de las NTIC en el proceso de enseñanza.</li> <li>• Manifiestan la mayoría de docentes que la Universidad aplica el uso de las NTIC en un porcentaje menor al 70%, lo cual es necesario motivar al estudiante en el manejo de las mismas.</li> </ul>

<p>3. Si la pregunta anterior es negativa ¿Cuál cree usted que es el motivo que en la Universidad Técnica de Cotopaxi no se aplica ampliamente las NTIC?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consideran que el motivo por el cual no se aplican ampliamente las NTIC en la Universidad es las limitaciones presupuestarias que existen.</li> <li>• Además mencionan que la Universidad no cuenta con equipos audiovisuales, banda ancha etc. Que permita a los estudiantes acceder fácilmente al internet.</li> </ul>
<p>4. ¿De acuerdo al punto de vista, cree que los estudiantes mejoraran su competitividad en el mundo laboral disponiendo de conocimientos con la utilización de las NTIC?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los docentes de la Universidad consideran que el uso de las NTIC se debe fortalecer en todas las unidades académicas, lo permitirá transmitir información en ambiente multimedia, creando profesionales que estén aptos a la competencia en el ámbito laboral,</li> <li>• Mencionan que para obtener profesionales de calidad se debe aplicar las NTIC no solo en software si no en plantillas virtuales donde se transmita información de docente a estudiante y viceversa.</li> </ul>
<p>5. ¿En la Carrera de Ingeniería Comercial en que porcentaje se utiliza las NTIC?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayoría de docentes mencionan que en la mayoría de carreras no se aplican las NTIC por no existir una política obligatoria, lo cual impide que el uso de las nuevas tecnologías de la información lleguen a uso máximo del 60% lo que ocasiona que los procesos de enseñanza se cumplan de una manera eficiente.</li> </ul>

<p>6. ¿Qué tipos de Tecnologías recomendaría usted que se apliquen en la Carrera de Ingeniería Comercial con la finalidad de mejorar las destrezas, habilidades, y desempeño personal?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las tecnologías que se deben utilizar en la Carrera de Ingeniería Comercial serian plantillas, software, aulas virtuales, herramientas que ayuden a mejorar los criterios profesionales de cada uno de los estudiantes a través de laboratorios específicos o adecuados para la Carrera de Ingeniería Comercial con la finalidad de mejorar las habilidades y destrezas y desempeño laboral.</li> </ul>
<p>7. Conoce usted de algún software que se podría utilizar en la cátedra de Comportamiento Organizacional?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayoría de docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi desconocen de un software o una plantilla virtual que se podría utilizar en la cátedra de Comportamiento Organizacional para mejorar el inter-aprendizaje de docentes a estudiantes.</li> </ul>

## CONCLUSIONES

- Una vez aplicados los instrumentos de investigación a los estudiantes de los séptimos, octavo ciclos y docentes de la universidad sobre la aplicación de las NTIC en el aprendizaje del Comportamiento Organizacional de la Universidad Técnica de Cotopaxi, de la Carrera de Ingeniería Comercial se puede concluir que:
- En un porcentaje del 55% de los estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi desconocen sobre la aplicación de las NTIC en la cátedra de Comportamiento Organizacional, lo cual implica que los alumnos no posean una perspectiva adecuada en su conocimiento, destrezas y habilidades académicas.
- El 21.8% de estudiantes han manejado herramientas de la comunicación, y el 60.9% lo manejan ocasionalmente y el restante manifiestan que nunca lo ha utilizado, lo que nos indica que en la Carrera de Ingeniería Comercial no maneja con regularidad la utilización de las tecnologías.
- En la Universidad Técnica de Cotopaxi no se aplican ampliamente el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación en el proceso de enseñanza y aprendizaje, porque existen limitaciones presupuestarias y no poder contar con equipos audiovisuales, plataformas virtuales, software, banda ancha, etc., que permitan acceder al internet fácilmente en los laboratorios que posee.
- Los docentes de la universidad consideran que el proceso de inter aprendizaje debe fortalecerse con el uso de las NTIC en un 90%. No solo con software especializado sino también con el uso de plataformas virtuales que permitan transmitir la información en un ambiente multimedia.
- En la Universidad Técnica de Cotopaxi no se aplican ampliamente las NTIC porque no existe una política obligatoria en su uso sino ocasional, lo que impide que todos los procesos de aprendizaje se cumplan de una manera eficiente.

## RECOMENDACIONES

- En la Universidad Técnica de Cotopaxi es necesario el uso y la aplicación de las nuevas tecnologías de la comunicación dentro de la Carrera de Ingeniería Comercial, para que cada uno de los estudiantes conozcan el manejo de las NTIC e incrementaran el conocimiento de cada asignatura impartida y a la vez obtendrán mayor competitividad en el mercado laboral.
- Buscar nuevas estrategias para implementar las NTIC con mayor cobertura dentro de la Carrera de Ingeniería Comercial sorteando las limitaciones presupuestarias que la Universidad tiene por su escaso presupuesto para inversión, a través de la utilización de mecanismos de auto sostenimiento que permita a la Universidad incrementar laboratorios especiales para cada carrera.
- Para fortalecer el proceso de inter-aprendizaje recomendamos como grupo aplicar software especializado para cada una de las carreras y si la universidad no cuenta con esa posibilidad lo mejor sería utilizar plantillas o aulas virtuales donde se puedan impartir información de una forma eficiente y eficaz.
- Dentro de la Universidad Técnica de Cotopaxi se recomienda generar una política institucional donde se establezca que el uso de las Nuevas Tecnologías de la Comunicación es de carácter obligatorio, esto permitirá que docentes y alumnos tengan más énfasis en la utilización de las NTIC para un mejor proceso de enseñanza y a la vez obtener mejores profesionales por parte de la Universidad.

## CAPITULO III

### 3.1 TEMA

Uso y aplicación del Software NOMINASOL en la cátedra de Comportamiento Organizacional para el inter aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi de la Carrera de Ingeniería Comercial.

### 3.2 Datos informativos de la Universidad Técnica de Cotopaxi

#### CUADRO N° 3

##### Datos informativos

<b>NOBRE DE LA PROPUESTA</b>	Aplicación del SOFTWARE NOMINASOL
<b>NOMBRE DE LA INSTITUCION</b>	Universidad Técnica de Cotopaxi
<b>UBICACIÓN</b>	San Felipe
<b>ASIGNATURA INVESTIGADA</b>	Comportamiento Organizacional
<b>RESPONSABLES</b>	Cristina Coro y Diego Marcarla
<b>CARRERA</b>	Ingeniería Comercial
<b>CICLO ACADÉMICO</b>	Julio 2014

**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcalla

**Fuente:** Universidad Técnica de Cotopaxi

### **3.3 JUSTIFICACIÓN**

Los avances de la ciencia y las nuevas tecnologías de la comunicación generan en nuestras sociedades una evolución tanto en lo tecnológico como el sociológico en la actualidad nosotros como estudiantes tenemos conocimiento en la materia pero no en la práctica lo que significa una ineficiencia

La principal motivación para el desarrollo del tema es conocer la importancia y lo fundamental que representa para estudiantes y docentes aplicar el SOFTWARE NOMINASOL en el proceso de mejora de las habilidades empresariales del Comportamiento Organizacional como parte del proceso de formación, brindándoles las competencias necesarias para administrar, programar las actividades de inter-aprendizaje.

NOMINASOL es una herramienta útil para calcular y controlar los aspectos relacionados con las nóminas de los trabajadores de una empresa, a fin de llevar con rigurosidad este control: cotizaciones, liquidaciones, bonificaciones, formaciones, convenios laborales y ausencias apropiadas para clases en línea, así como también para complementar el aprendizaje presencial además tiene un interfaz de navegador de tecnología sencilla, ligera, y compatible.

Los estudiantes actualmente, requieren tener un conocimiento más profundo, desarrollar destrezas en el manejo de la información y así ser partícipes de los grandes cambios que se observan en los avances tecnológicos por lo que es necesaria una guía para el buen uso del software.

## **3.4 OBJETIVO**

### **3.4.1 Objetivo General**

Diseñar un manual para el uso del Software NOMINASOL con la finalidad de implementar una simulación práctica de la cátedra de Comportamiento Organizacional de la Carrera de Ingeniería Comercial

### **3.4.2 Objetivos específicos**

- Conocer la estructura, potencialidades y facilidades que tiene el software NOMINASOL.
- Elaborar una guía de uso del Software NOMINASOL que facilite el proceso de enseñanza de la cátedra de Comportamiento Organizacional de la Carrera de Ingeniería Comercial.
- Ejecutar el Software NOMINASOL a través de una simulación de un ejercicio práctico en la cátedra de Comportamiento organizacional.

### 3.5 Datos informativos de la Cooperativa

#### CUADRO N° 4

##### Datos informáticos de la Cooperativa

<b>NOMBRE DE LA INSTITUCION</b>	Cooperativa de Ahorro y Crédito Iliniza
<b>UBICACIÓN</b>	Toacaso
<b>RESPONSABLES</b>	Cristina Coro y Diego Marcarla
<b>CARRERA</b>	Ingeniería Comercial
<b>CICLO ACADÉMICO</b>	Julio 2014

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcalla

Fuente: Cooperativa de Ahorro y Crédito

#### 3.5.1 Reseña de la Cooperativa Iliniza

Esta institución nació gracias a la visión de un grupo de indígenas y campesinos pertenecientes a la Comunidad de Quinte Buena Esperanza, Quinte San Antonio, San Ignacio, Plancha loma y Pinche Grande pertenecientes a la Parroquia Toacaso a 4 Km del sector urbano al Occidente de la Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga.

Pensando en mejorar las condiciones de las comunidades y la colectividad Toacasense, por iniciativa del Sr. Rodrigo Marcalla, inició un proceso organizativo social y económico con el objetivo de remediar las necesidades familiares. Es así que, el 2 de Noviembre de año 2004, esta sociedad comenzó con reuniones mensuales con enfoque sobre los principios de cooperativismo.

Como no se contaban con suficiente recursos para emprender grandes proyectos, se empezó con aportes económicos mensuales, con lo cual se reunió un capital, iniciándose el otorgamiento de préstamos a corto plazo especialmente para los miembros del grupo.

En aquella época se habían conformado una buena Organización grupal conformada por 10 personas en el inicio, pero a estas se fueron aumentando paulatinamente 15 personas más, teniendo como resultado un grupo muy unido de 25 personas.

Posteriormente, surgió la necesidad de tener una sede para las reuniones de grupo organizado, el Sr. Nelson Marcarla de buena voluntad prestó un local ubicado en la Parroquia de Toacaso para poder realizar las reuniones mensuales.

En los primeros meses del año 2007 surgieron muchas ideas orientadas a cómo ayudar al desarrollo de las personas de escasos recursos económicos no solo del grupo ni de la comunidad sino de toda la Parroquia en general, entonces nació la propuesta de constituir una Cooperativa de Ahorro y Crédito con oficinas ubicadas en la Parroquia de Toacaso.

Esta idea se cristalizó y se comenzó a realizar los trámites ante el organismo correspondiente, logrando tener la personería jurídica el 12 de Noviembre del año 2007 con el Acuerdo Ministerial N°.002-07.

### **3.5.2 Misión**

Proveer productos y servicios financieros a nuestros asociados de Cotopaxi y zona sur de Pichincha para promover su desarrollo socio-económico con honestidad, respeto y solidaridad, en beneficio dinamizado la economía solidaria, acorde a la exigencia del mercado.

### **3.5.3 Visión**

Somos una alternativa financiera competitiva de la provincia de Cotopaxi y el sur de Quito que respalda su operación en procesos y tecnología innovadora, solvencia patrimonial y personal capacitado y comprometido.

### 3.5.4 Lista de trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Iliniza

#### CUADRO N° 5

#### Lista del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Iliniza

No	NOMBRES	NUMERO DE CEDULA	CARGO	DIAS TRABAJADOS	HORAS EXTRAS		SUELDO	TOTAL INGRESOS
					HORAS SUPLEM	HORAS EXTRA		
1	MARCALLA ALMAGRO LUIS RODRIGO	0501823975	GERENTE	30,00	0,00	0,00	1194,96	<b>1194,96</b>
2	MAYORGA JARRIN ALEX RUBEN	1803874187	CONTADOR OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	30,00	0,00	0,00	992,83	<b>992,83</b>
3	MARCALLA FARINANGO YOLANDA MARIBEL	0503207128	RECAUDADOR COBRADOR	30,00	0,00	0,00	441,26	<b>441,26</b>
4	CARASAYO SILLO GUIDO IVAN	0503175184	JEFE DE CREDITO	30,00	0,00	0,00	509,66	<b>509,66</b>
5	TAPIA QUISAGUANO JESSY PAULINA	0503353500	CAJERA	30,00	0,00	0,00	424,71	<b>424,71</b>
6	MARCALLA VILLAVICENCIO DIEGO ARMANDO	0503622029	ASISTENTE DE CARTERA	30,00	0,00	0,00	355,50	<b>355,50</b>
					0,00	0,00	3918,92	3918,92

**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcalla

**Fuente:** Cooperativa de Ahorro y Crédito

## **3.6 Descripción del software NOMINASOL**

NOMINASOL es una herramienta pensada para controlar los documentos relacionados con las gestiones de Recursos Humanos de las empresas. Sólo tendrás que crear la ficha de la compañía, seleccionar un convenio y empezar a crear los contratos.

Esta herramienta reúne en el mismo programa todas las opciones que necesitas para gestionar las cotizaciones, liquidaciones, bonificaciones, finiquitos, vacaciones, bajas y ausencias laborales de todos los trabajadores, pudiendo añadir todos los usuarios que necesites y llevar el control de varios centros al mismo tiempo desde NOMINASOL.

El programa está preparado para ser instalado y comenzar a funcionar inmediatamente. Todas las pestañas para las gestiones se localizan en la ventana principal para que puedas utilizar NOMINASOL de manera práctica y consigas trabajar con ella cómodamente.

Además, una buena característica de este software es que permite imprimir todos los documentos registrados en el programa para que puedan tenerlos los empleados y miembros de la empresa.

La comunicación también es un punto fuerte en NOMINASOL ya que puede contactar por correo electrónico o SMS con todos los usuarios registrados en la base de datos.

### **3.6.1 Objetivo del Software Nominasol**

El objetivo de este programa es mostrar de forma manejable la estructura del programa y un ligero repaso a las principales características del mismo, tendrá una visión global del programa y sabremos crear un convenio, introducir las categorías de un convenio, crear un trabajador, emitir informes.

### **3.6.2 Funciones de NOMINASOL**

Con este programa podrás:

- Automatizar convenios
- Calcular nómina automáticamente
- Utilizar el programa bajo red local
- Gestionar varias empresas al mismo tiempo
- Actualizar datos desde el convenio oficial
- Gestionar vencimientos de contratos
- Emitir contratos en PDF
- Actualizar tablas salariales

### **3.6.3 INFORMACIÓN TÉCNICAS**

#### **DATOS DEL SOFTWARE**

NOMBRE DEL SOFTWARE:	NOMINASOL
CREADO POR:	Software DESOL
TIEMPO DE DESCARGA:	30 Minutos
LICENCIA DE USO:	Ediciones gratuitas libre
VELOCIDAD:	9600
VERSIÓN:	2014
REVISIÓN:	5.4
NAVEGADORES WED DE NOMINASOL:	Facebook, Twitter, Google.
SISTEMAS OPERATIVOS:	(Windows XP / VISTA 7/8)

### 3.7.2 Descargar el programa NOMINASOL

Para iniciar la descarga del Software NOMINASOL ingresamos a la página <http://nominasol.softonic.com/descargar>

**GRÁFICO N° 10**  
**DESCARGA NOMINASOL**

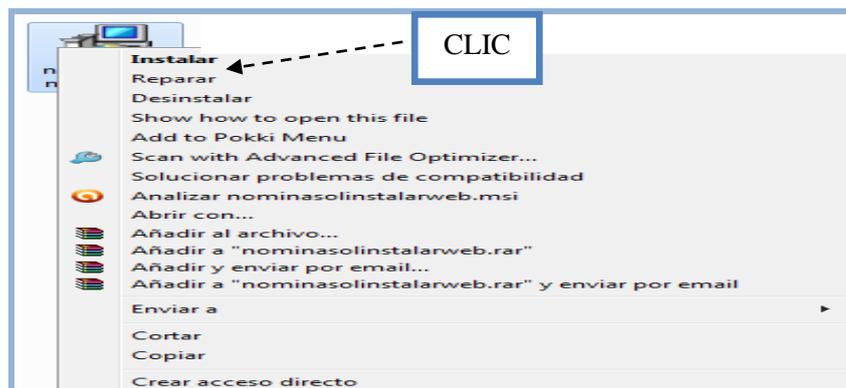


**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

#### 3.7.2.1 Instalación

Luego de la descarga de la página web antes mencionada realizamos un clic derecho y posteriormente un clic en opción instalar

**GRÁFICO N° 11**  
**INSTALACIÓN**

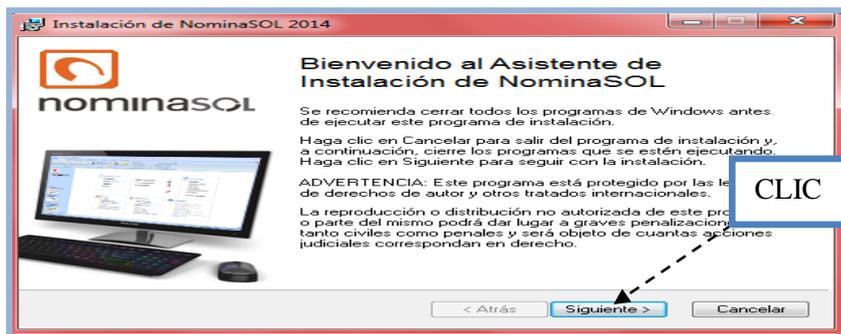


**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

### 3.7.2.2 Asistente de Instalación de NOMINASOL

En el momento de instalar el software NOMINASOL se recomienda cerrar todos los programas en uso para ejecutar el programa de instalación para ello realizamos un clic en la opción siguiente.

**GRÁFICO N° 12**  
**ASISTENTE DE INSTALACIÓN DE NOMINASOL**

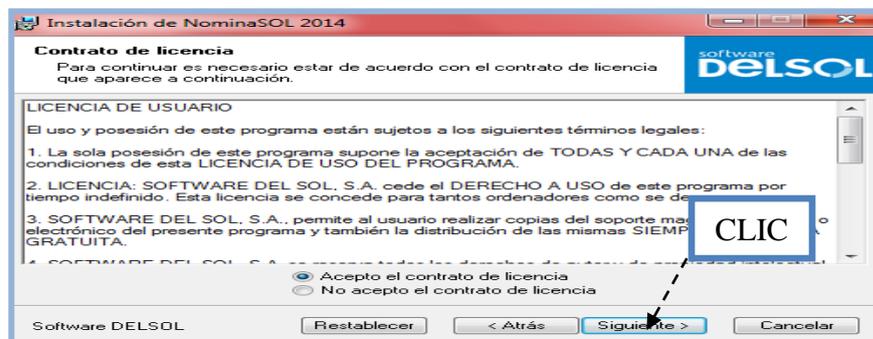


Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.7.2.3 Contrato de licencias

Para continuar es necesario leer las condiciones al estar de acuerdo con el contrato de la licencia realizamos un clic en la opción acepto la condiciones.

**GRÁFICO N° 13**  
**CONTRATO DE LICENCIAS**

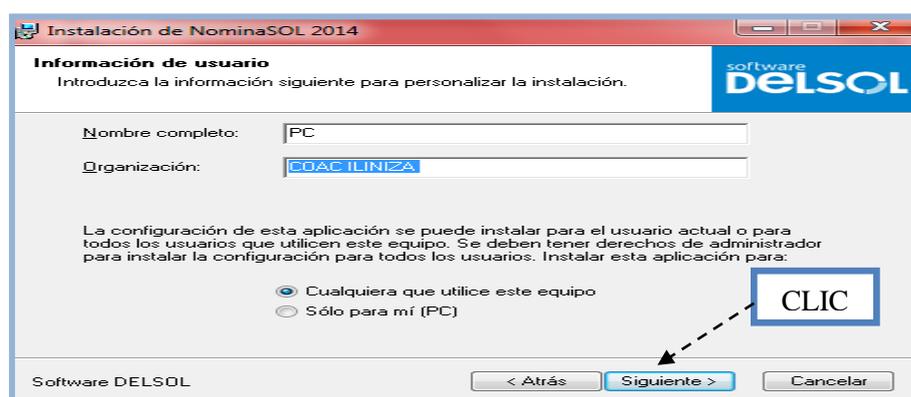


Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.7.2.4 Información del Usuario

Para continuar llenamos la siguientes celdas con la información del usuario esto permite personalizar la instalación, realizamos un clic en el botón siguiente.

**GRÁFICO N° 14**  
**INFORME DEL USUARIO**



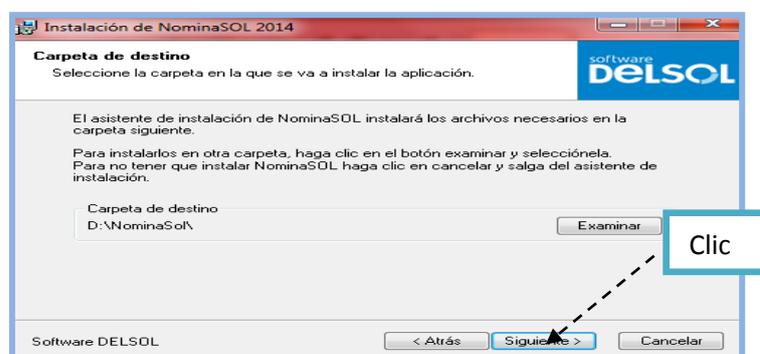
Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.7.2.5 Carpeta de destino

Aquí seleccionamos la carpeta en que se instalara la aplicación sea en la carpeta del programa de NOMINASOL, o a su vez el usuario tiene la opción de instalar en otra carpeta para lo cual realizamos un clic en el botón examinar y seleccionar una carpeta de destino, a continuación se selecciona la opción siguiente.

**GRÁFICO N° 15**  
**CARPETA DE DESTINO**



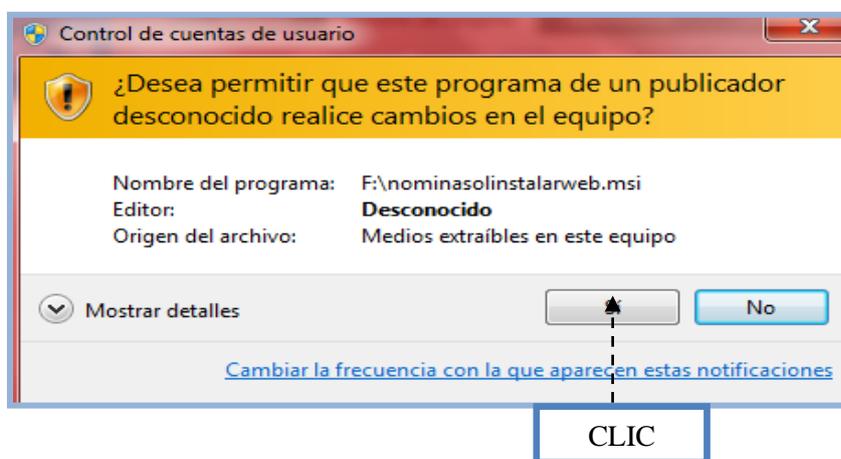
Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.7.2.6 Control de cuentas de usuarios

Luego de haber seleccionado la carpeta de destino, en nuestro equipo aparece un mensaje, donde se procede a dar un clic en la opción sí, siempre y cuando el usuario este de acuerdo a permitir que realice cambios en el equipo del programa de un publicador desconocido.

**GRÁFICO N° 16**  
**CONTROL DE CUENTAS DE USUARIOS**

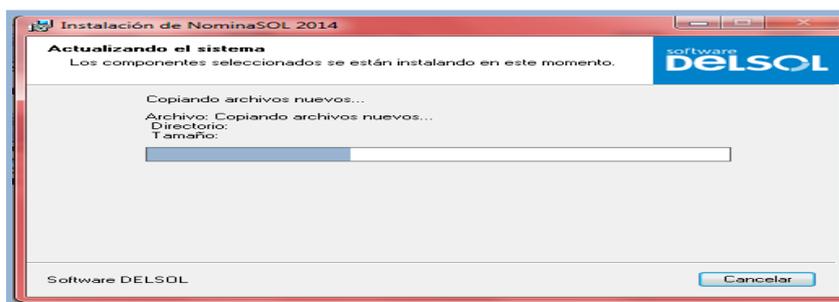


Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.7.2.7 Actualización del sistema

A continuación el usuario debe esperar unos minuto, aquí se actualiza los componentes necesarios para la instalación del programa.

**GRÁFICO N° 17**  
**ACTUALIZAR EL SISTEMA**

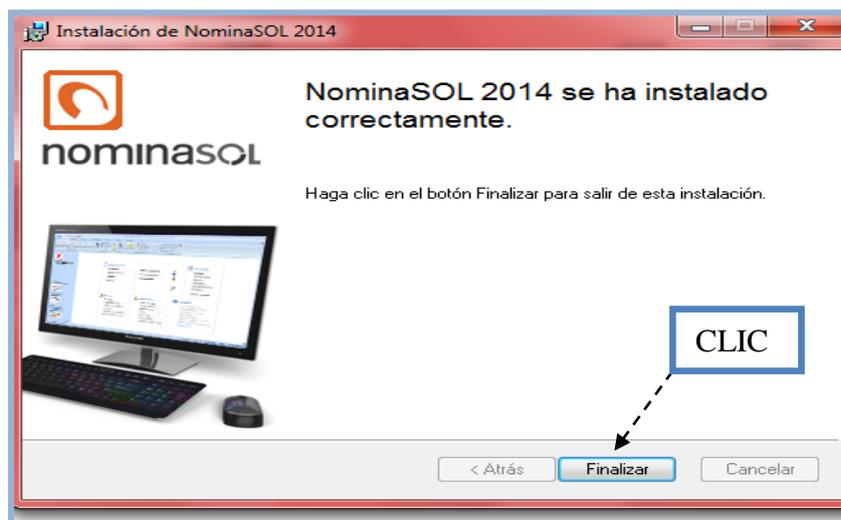


Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.7.2.8 NOMINASOL se ha Instalado

Y por último para hacer uso del Software NOMINASOL se realiza un clic en la opción finalizar.

#### GRÁFICO N° 18 FINALIZAR INSTALACIÓN



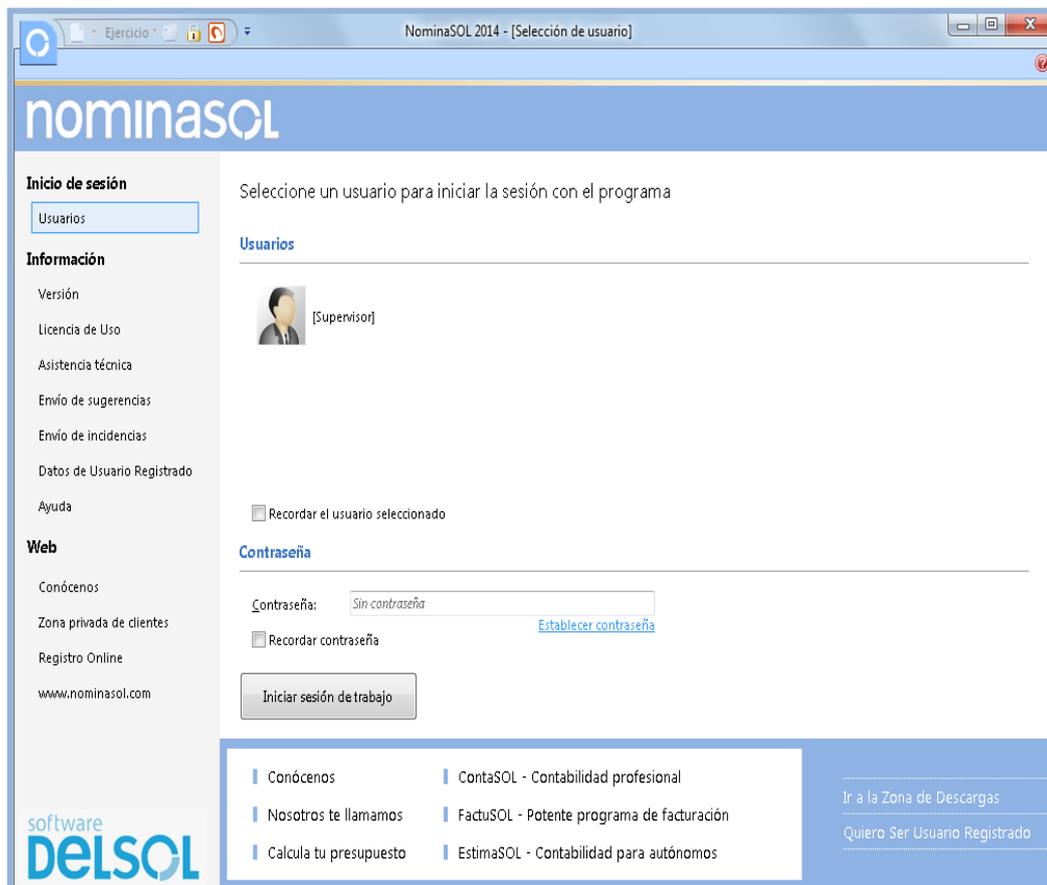
Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

## 3.8 Iniciamos con la ejecución del programa NOMINASOL

La primera pantalla que le aparecerá al ejecutar el programa será la selección del usuario:

En la primera sesión del programa sólo aparecerá el usuario [Supervisor], (usuario que tiene el privilegio de entrar en todas las opciones del programa), por lo que debe seleccionarlo para iniciar la sesión.

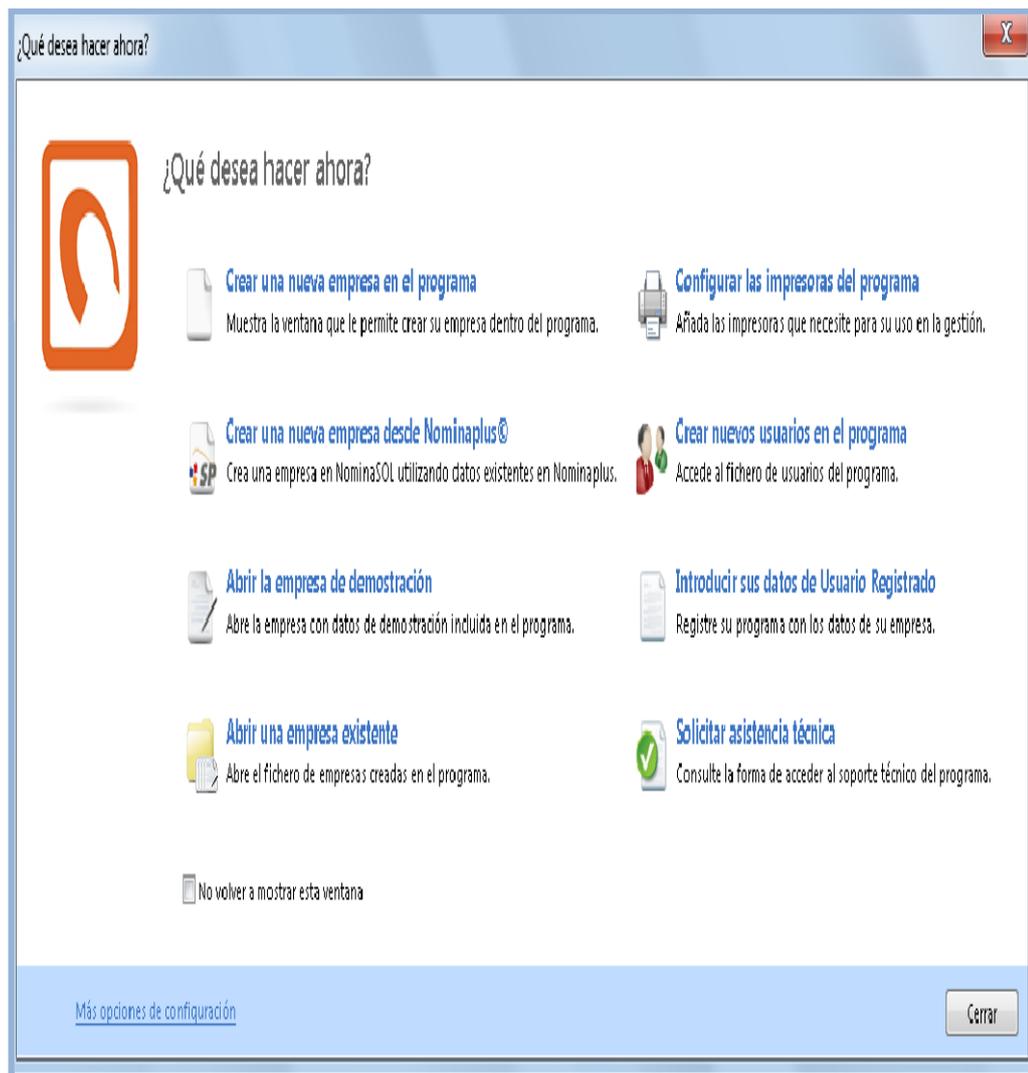
**GRÁFICO N° 19**  
**SELECCIÓN DE USUARIO**



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol>.

Damos clic en el usuario **supervisor** y se nos aparece la siguiente ventana con las opciones de configuración que desea hacer.

## GRÁFICO N° 20 OPCIONES DE CONFIGURACIÓN

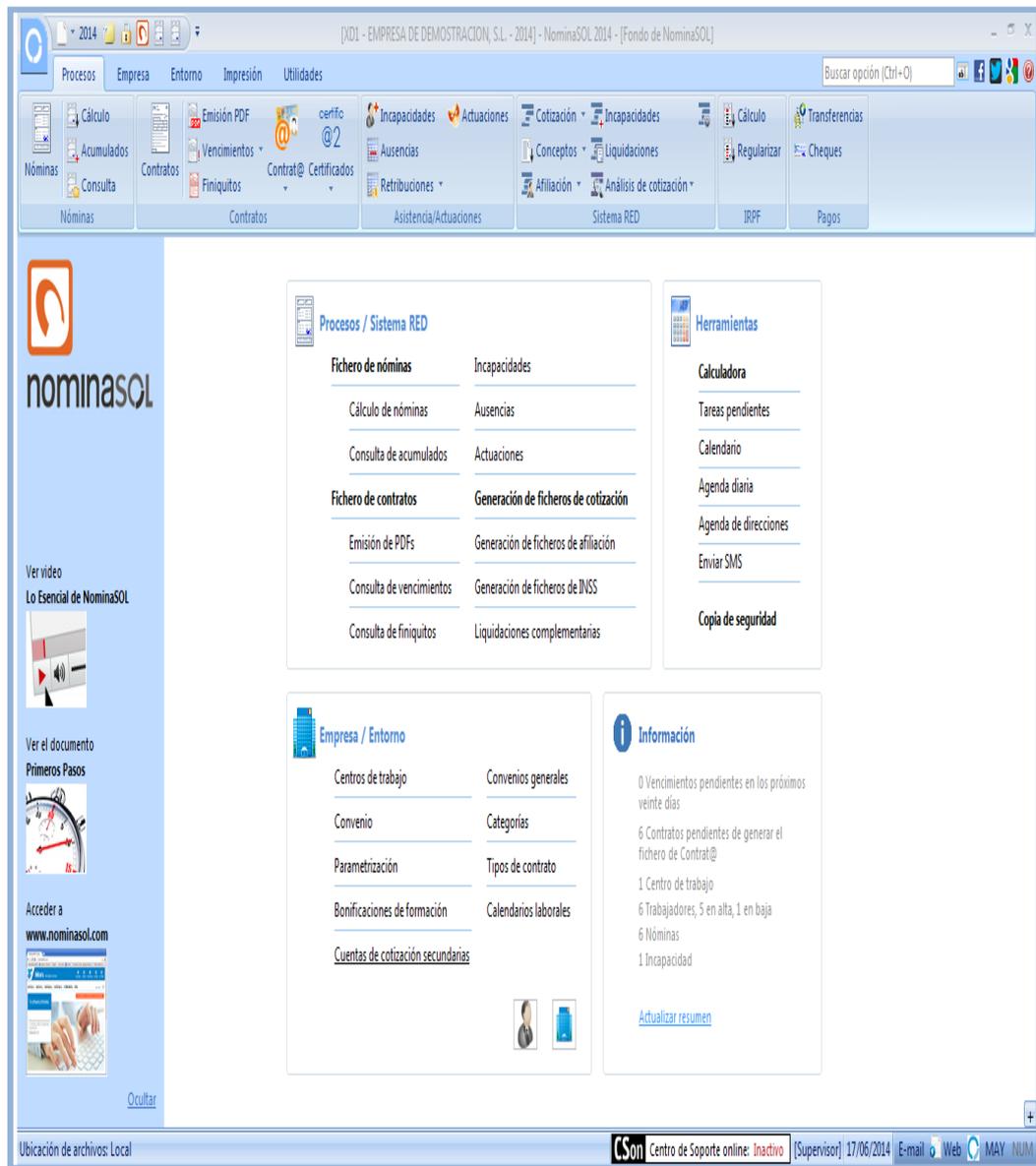


**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

Luego de dar clic en cerrar se nos aparece la subsiguiente ventana en el cual nos indica todas las solapas, ficheros y opciones que posee el Software NOMINASOL

## GRÁFICO N° 21

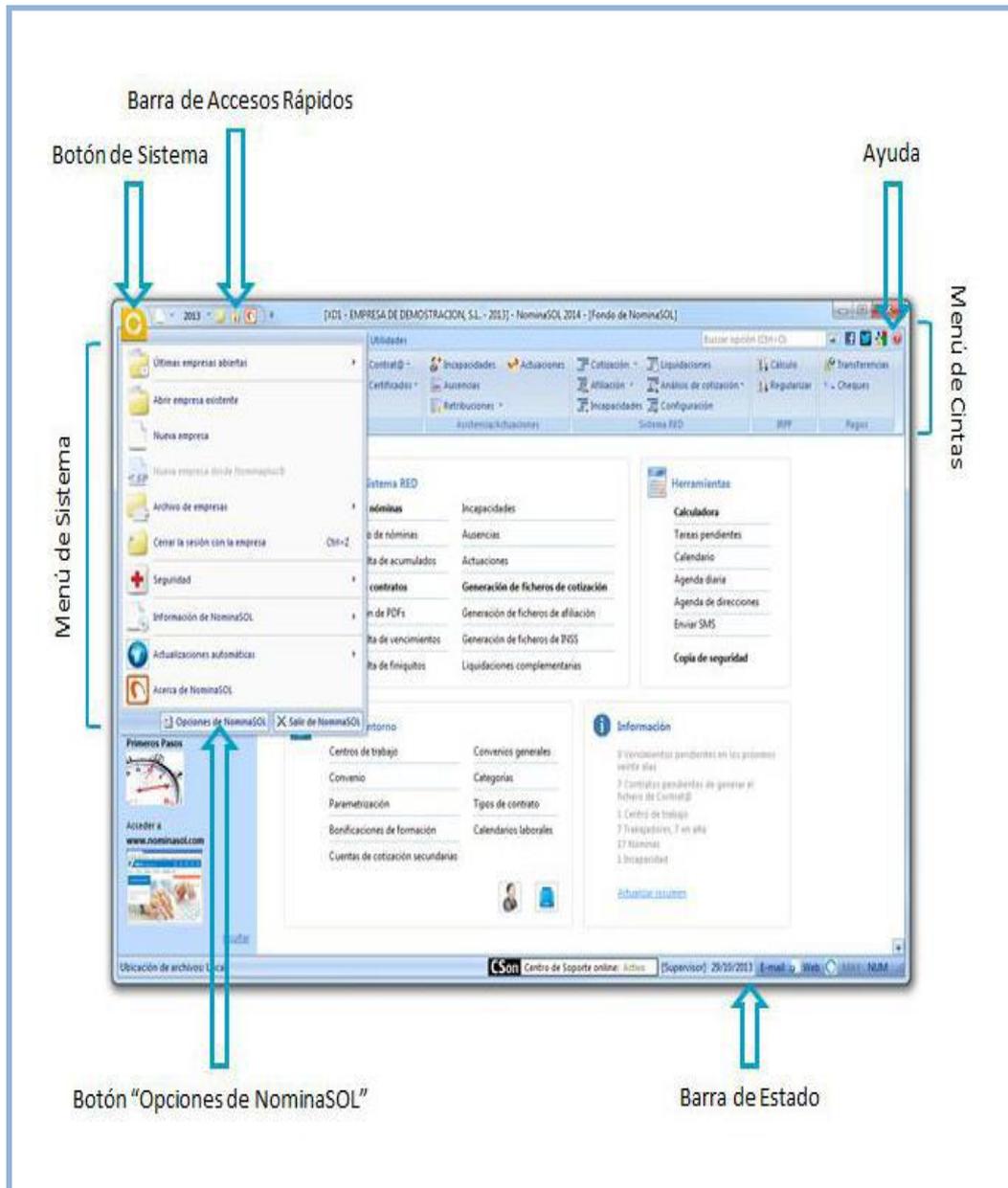
### FUNCIONES DE SOFTWARE NOMINASOL



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

Damos a conocer las partes y la descripción de la pantalla de NOMINASOL

## GRÁFICO N° 22 DESCRIPCION DE LA PANTALLA NOMINASOL



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.8.1 El Botón o menú de Sistemas

Se encuentra en la parte superior izquierda del programa en él se pueden encontrar el tratamiento de empresas donde puede abrir una empresa ya existente, crear una nueva empresa o realizar diferentes labores de mantenimiento también encontrará en el menú de sistema opciones generales como la copia de seguridad, diferente opciones para obtener información de nuestros servicios y opciones para actualizar programa de forma automática.

Si usted no tiene seleccionada ninguna empresa la cinta de opciones se encontrará deshabilitada en su gran mayoría

En el botón de sistema puede seleccionar una empresa ya creada a través de la opción abrir empresa existente o elegir las desde las últimas empresas abiertas una vez que accedamos a la empresa las cintas de opciones aparecerá activo, puede ver la empresa seleccionada en la barra del título del programa.

#### GRÁFICO N° 23

#### BOTÓN O MENÚ DE SISTEMAS

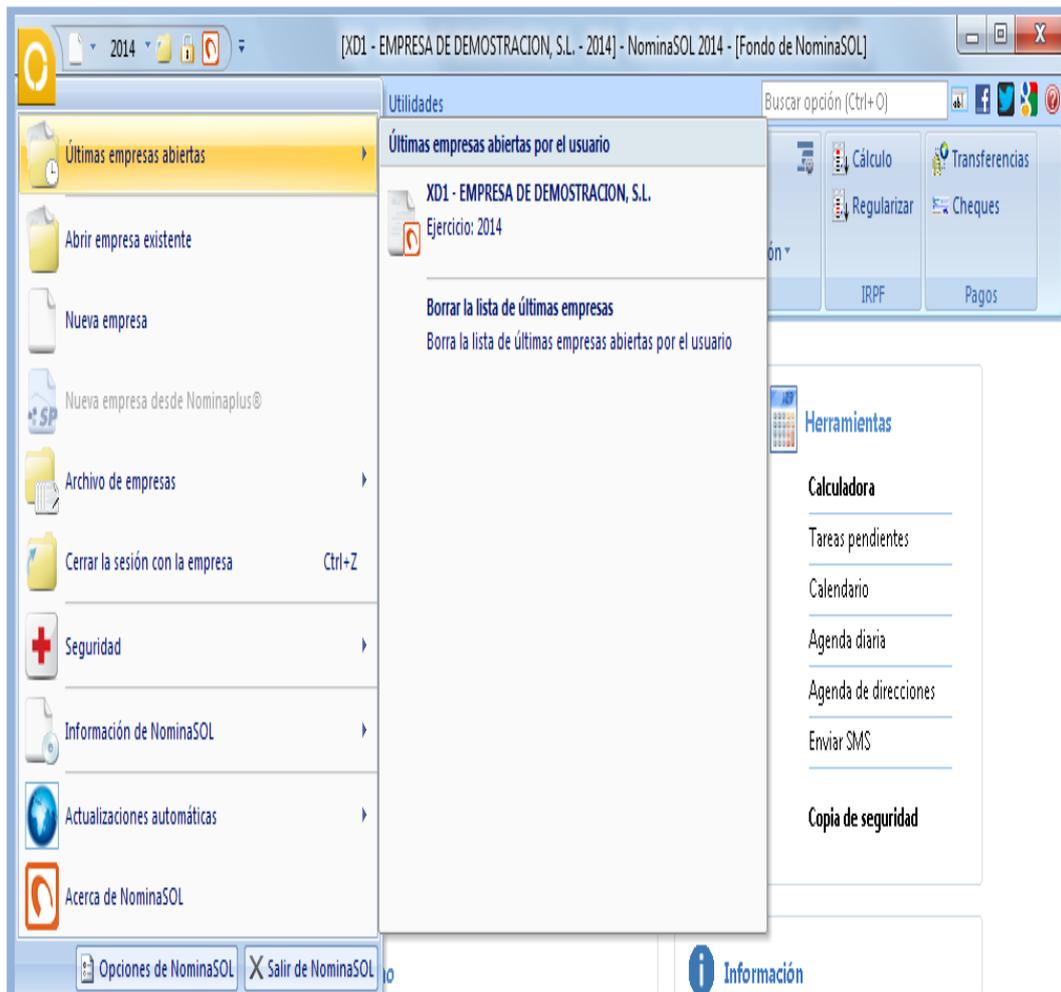


**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla

**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

Damos clic en el botón sistemas, se nos aparece una ventana con todas las opciones que posee, clic en últimas empresas abiertas de NOMINASOL y se nos desglosa una ventana con las empresas creadas por el usuario. Esta opción le muestra las empresas existentes en el programa.

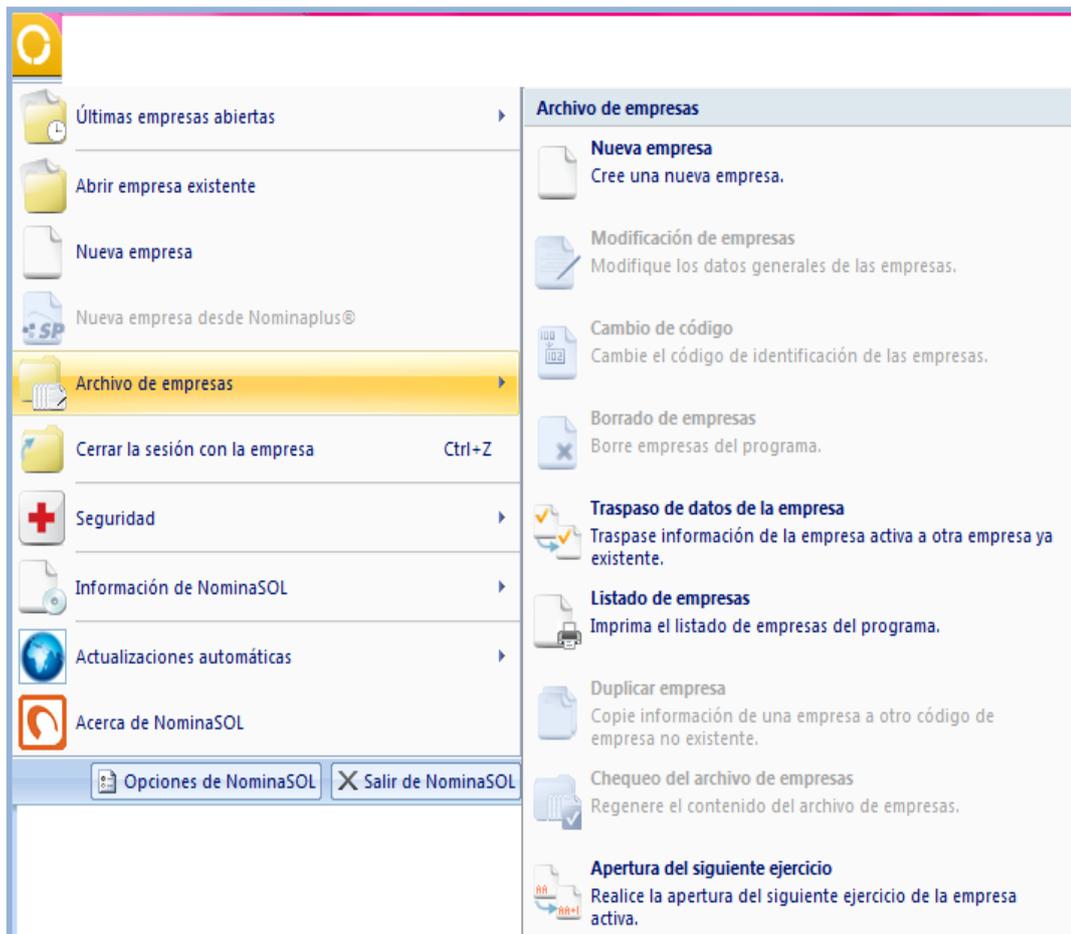
## GRÁFICO N° 24 BOTÓN SISTEMAS



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

También cabe indicar que en el botón sistema la opción archivos de empresa se nos desglosa los iconos que tiene.

## GRÁFICO N° 25 ARCHIVO DE EMPRESAS

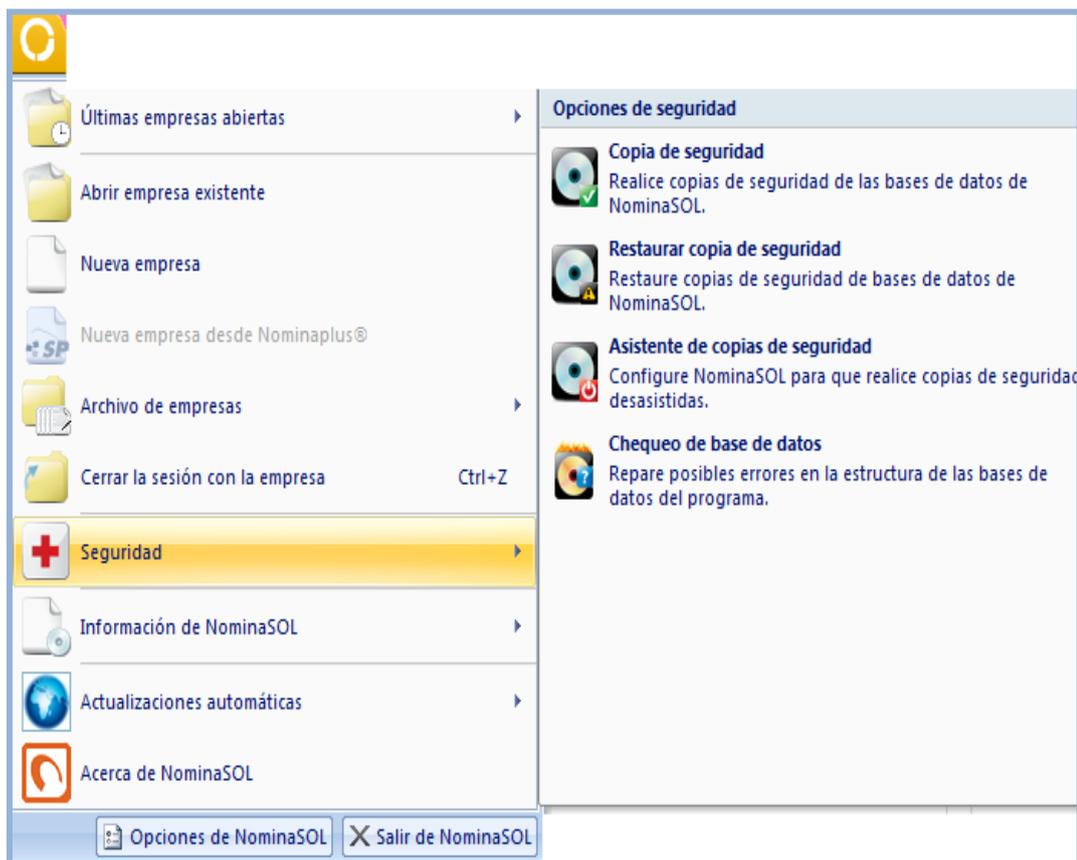


Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com>

En la opción de seguridad se nos desglosa los iconos pertenecientes a esta. La finalidad de este proceso es realizar una copia en disquetes o en una carpeta de su ordenador o red local conteniendo la información introducida en cada empresa hasta este momento. También es posible remitir la copia a una dirección de correo electrónico.

## GRÁFICO N° 26

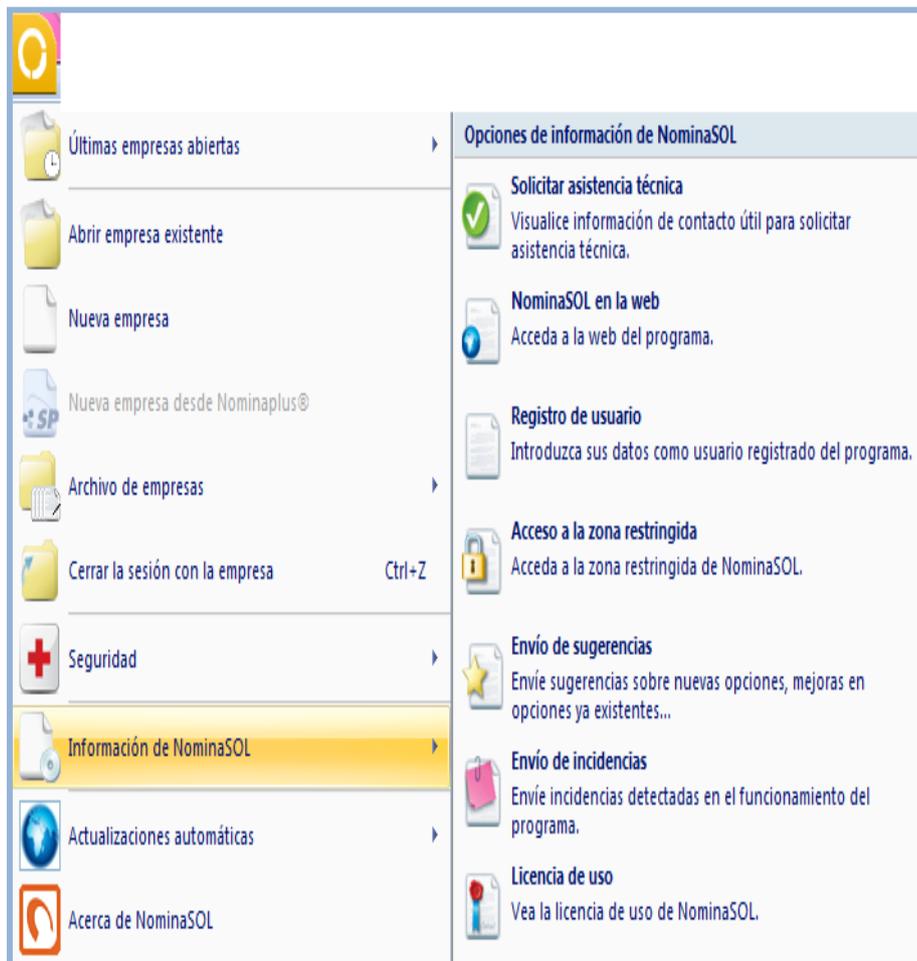
### SEGURIDAD



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

En la opción de información de NOMINASOL de igual manera tiene sus diversos iconos.

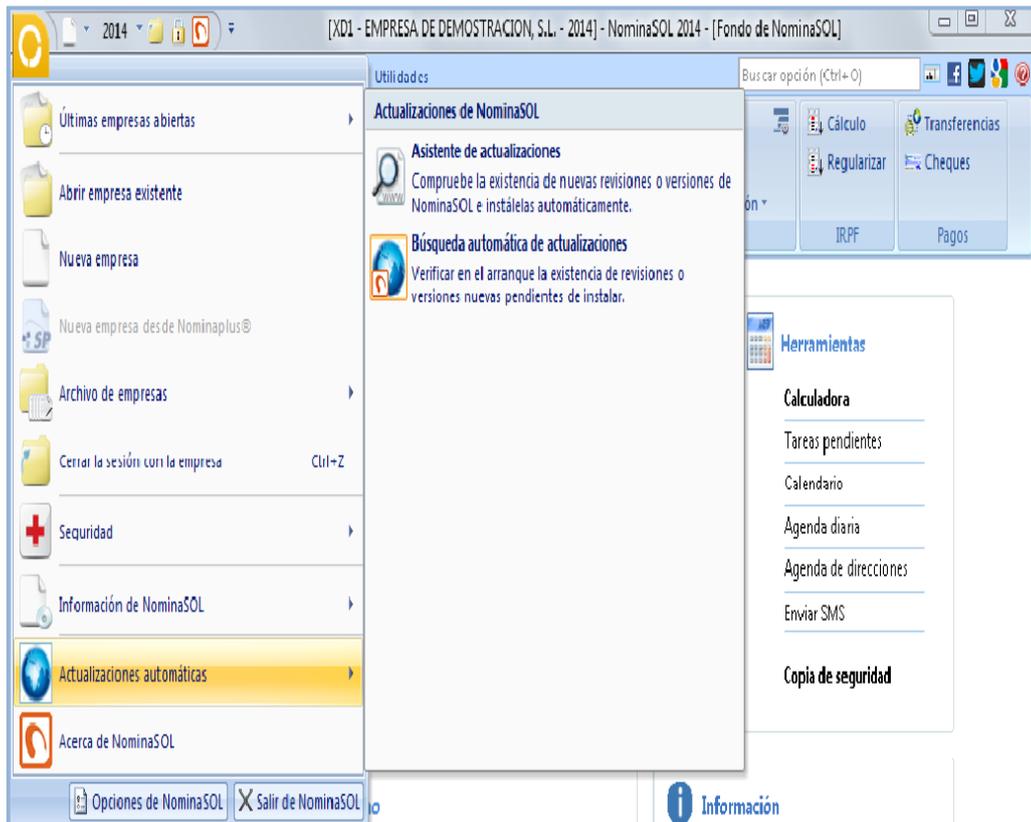
## GRÁFICO N° 27 INFORMACIÓN DE NOMINASOL



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

Actualizaciones automáticas a través de esta opción podrá actualizar el programa a través de Internet de forma sencilla. Para ello solo será necesario tener en su ordenador, un acceso a Internet disponible.

## GRÁFICO N° 28 ACTUALIZACIONES AUTOMÁTICAS



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla

**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

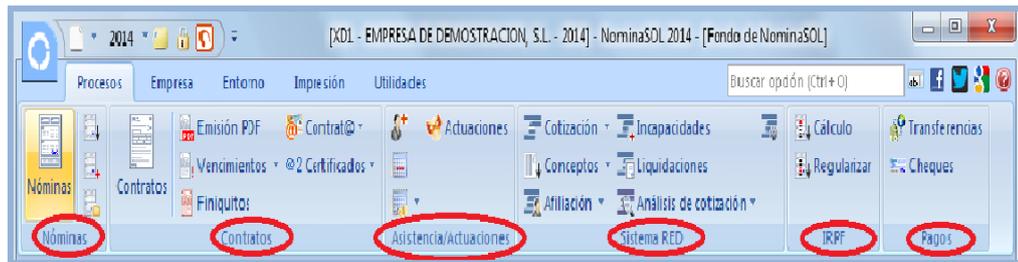
### 3.9 CINTAS DE OPCIONES

Cintas de opciones todas las opciones están repartidas en solapas agrupándose con criterio básico que las diferencian, podemos decir que todas las opciones están reunidas a su vez por grupos de opciones.

### 3.9.1 Solapa de Procesos

Fíjese el parte inferior de la cintas se encuentran los grupos de nóminas, contratos, asistencias o actuaciones, etc.

**GRÁFICO N° 29**  
**GRUPO DE OPCIONES**

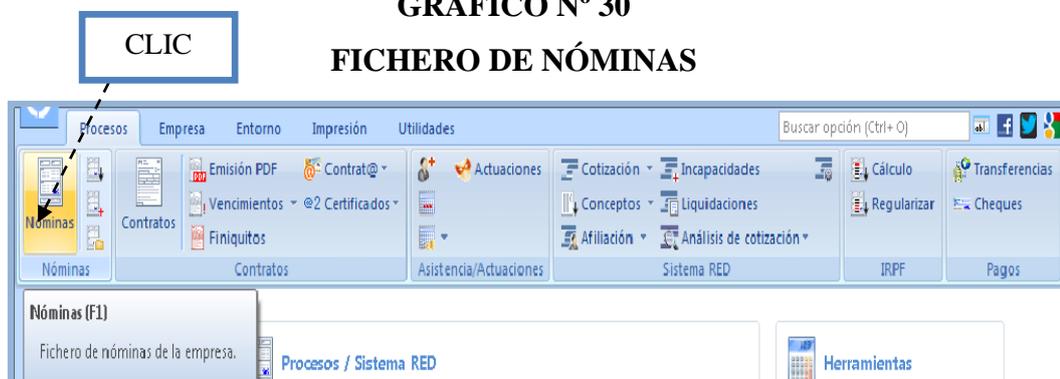


**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

La solapa procesos contiene todas las opciones necesarias para realizar las tareas más habituales de la gestión diaria desde aquí se puede calcular las nóminas, crear los contratos de los trabajadores, generar los picaros de contrata o certificados, registrar las baja y ausencia de trabajadores, generar los picaros cotización, afiliación e incapacidad temporal para posteriormente importarlo a al Inuit regularizar el tipo de retención de IRPF a los trabajadores, etc.

A continuación observaremos la venta de la opción nómina:

**GRÁFICO N° 30**  
**FICHERO DE NÓMINAS**



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

El siguiente gráfico que observaremos es de la opción contratos.

### GRÁFICO N° 31



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

Aquí tenemos la opción Contrata donde se podrá realizar la comunicación de los contratos de trabajo y de las copias básicas de los mismos desde su propio despacho o sede de la empresa, en conexión directa a la Base de Datos del Servicio Público de Empleo y recibir de forma inmediata la respuesta, teniendo posibilidad de subsanar los posibles errores antes de confirmar la comunicación.

### GRÁFICO N° 32



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

En la siguiente ventana nos mostrará la opción Certificados. Este fichero contiene todo el histórico de los contratos emitidos a los trabajadores de la empresa activa.

GRÁFICO N° 33



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

Aquí se presenta la ventana de la opción ausencias. Desde aquí se llevará el mantenimiento de las ausencias de trabajadores. En la barra izquierda podrá elegir entre visualizar las ausencias del mes actual, un mes concreto o todos los meses.

GRÁFICO N° 34

FICHERO DE AUSENCIAS



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

Mediante esta opción se genera el fichero para poder realizar la transferencia electrónica de los documentos la Seguridad Social, a través del sistema RED y a continuación se mostrara la siguiente ventana.

**GRÁFICO N° 35**  
**FICHERO DE COTIZACIÓN** CLIC



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

Al pulsar este icono se accede a la pantalla de mantenimiento del fichero de incapacidades temporales de la empresa a continuación se dará na conocer la ventana de la opción incapacidad.

**GRÁFICO N° 36**  
**FICHERO DE INCAPACIDAD** CLIC



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

En el fichero de Afiliación al momento de realizar el trámite desde aquí las partes de altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores se podrá realizar cambios de varios trabajadores al mismo tiempo

**GRÁFICO N° 37**  
**FICHERO DE AFILIAIÓN**



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

### 3.9.2 Solapa de Empresas

Solapa empresa dispone de los iconos y configuraciones propias de la empresa que está activa en el programa podemos ver el icono de trabajadores, los datos de la empresa, centros de trabajos, departamentos y bancos así como diferentes datos de parametrización.

A continuación plasmaremos la siguiente ventana:

**GRÁFICO N° 38**

**CLIC SOLAPA DE EMPRESA**



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

Al pulsar el icono Trabajadores se accede a la pantalla de mantenimiento del fichero de los trabajadores que tenga creados en la empresa activa esta opción se encuentra en la solapa Empresa.

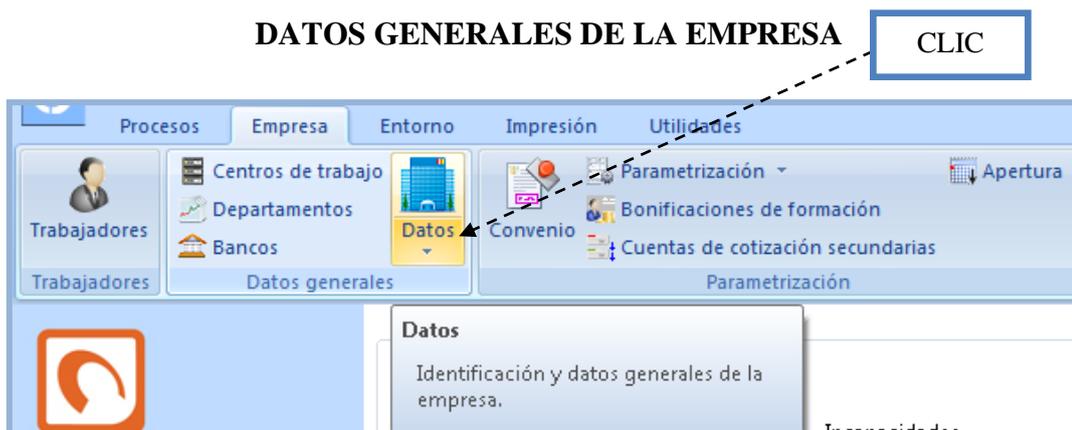
**GRÁFICO N° 39**



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

Esta opción se detalla la impresión a realizarse de los datos generales de la cooperativa en el cual indicaremos en la siguiente ventana la opción datos.

**GRÁFICO N° 40**



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

Desde esta opción se accederá al fichero de centros de trabajo se indica en la siguiente ventana la opción.

### GRÁFICO N° 41



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

La opción departamentos se utilizan para asignarlos a los trabajadores a cada una de las áreas de la empresa y así poder imprimir los informes clasificados por departamentos se indica en la siguiente gráfica.

### GRÁFICO N° 42



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

En este archivo se puede almacenar las fichas de todas las entidades de crédito con las que funciona la empresa se indica la siguiente ventana.

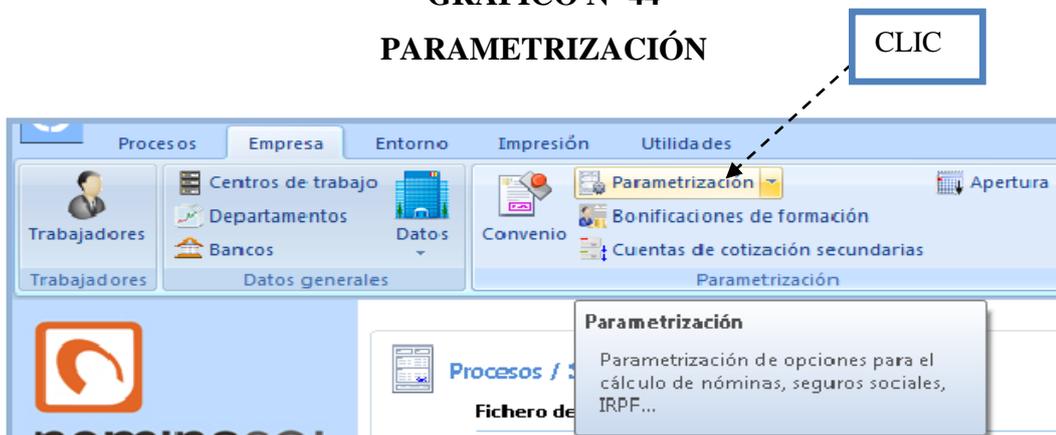
**GRÁFICO N° 43**



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

La parametrización de opciones nos sirve para el cálculo de nóminas, seguros sociales los IRPF de la empresa, etc. Se indica en la siguiente ventana:

**GRÁFICO N° 44**  
**PARAMETRIZACIÓN**



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.9.3 Solapa de Entorno

En esta solapa se hallan todos los ficheros que son comunes para todas las empresas existentes en NOMINASOL

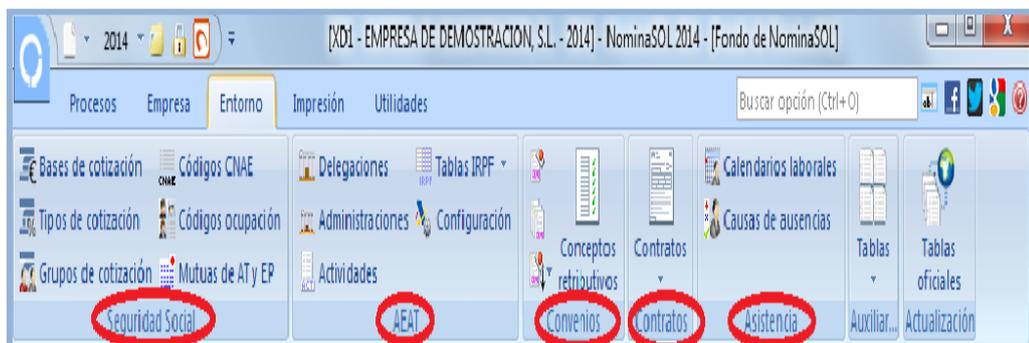
**GRÁFICO N° 45  
SOLAPA ENTORNO**



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

En solapa entorno encontramos las siguientes opciones como las tablas de la seguridad social, agencia tributaria, tablas de convenios, iconos auxiliares para contratos y para el control de asistencia, etc.

**GRÁFICO N° 46  
GRUPOS DE OPCIONES**



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

### 3.9.4 Solapa de Impresión

Todos los informes que se pueden imprimir en el programa están incluidos en esta solapa. Dispone de una amplia variedad: trabajadores, nóminas, asistencia, contratos, etc. Le invitamos a que explore todas las posibilidades que le ofrece esta solapa.

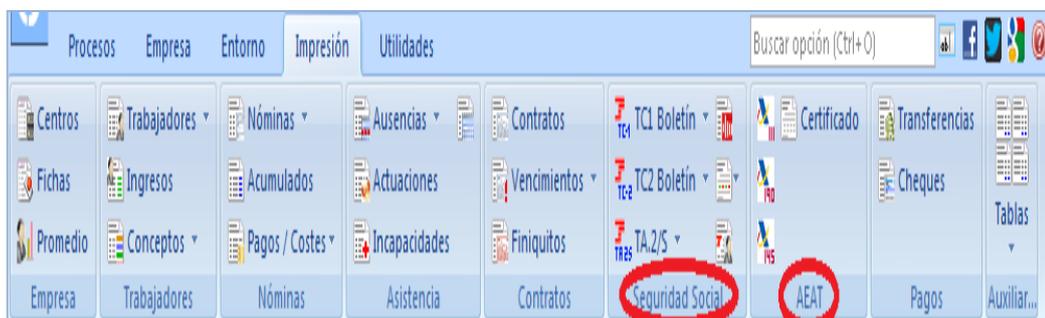
**GRÁFICO N° 47**  
**SOLAPA IMPRESIÓN**



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

Solapa impresión se agrupa en dos como la generación de los modelos para la seguridad social y agencia tributaria, se presenta la siguiente ventana.

**GRÁFICO N° 48**  
**GRUPO DE OPCIONES**



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

### 3.9.5 Solapa de Utilidades

Aglutina todas las herramientas que incluye el programa para facilitarle las tareas diarias.

**GRÁFICO N° 49**  
**SOLAPA UTILIDADES**



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

La solapa utilidades contiene las herramientas que le ayudaran en su trabajo diario opciones como el enlace contable ACONTASOL, diversas importaciones de datos al programa y emisiones de etiquetas las herramientas como la calculadora, tareas, calendario, agenda diaria y agenda pueden accederse a través de estos iconos o a través de su combinación de teclas desde cualquier parte del programa.

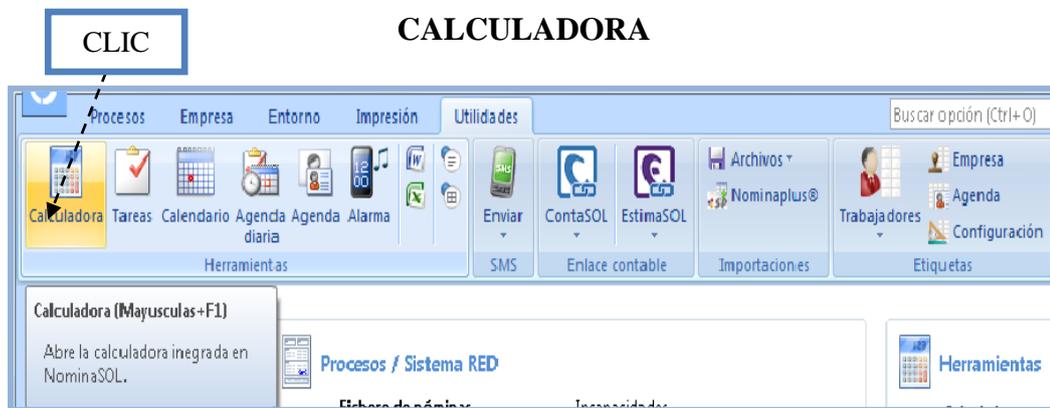
**GRÁFICO N° 50**  
**GRUPO DE OPCIONES**



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

En la opción calculadora puede ser útil para los pequeños cálculos que necesite realizar en cualquier momento se representa en la siguiente ventana.

**GRÁFICO N° 51**  
**CALCULADORA**



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

En la opción tarea nos permite realizar pequeños archivos de tareas pendientes. Cada tarea se guarda bajo una denominación que se visualiza a modo de resumen a la izquierda de la pantalla.

**GRÁFICO N° 52**  
**TAREAS**



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

En la opción calendarios nos permite llevar con exactitud los días del año y a continuación indicaremos la ventana.

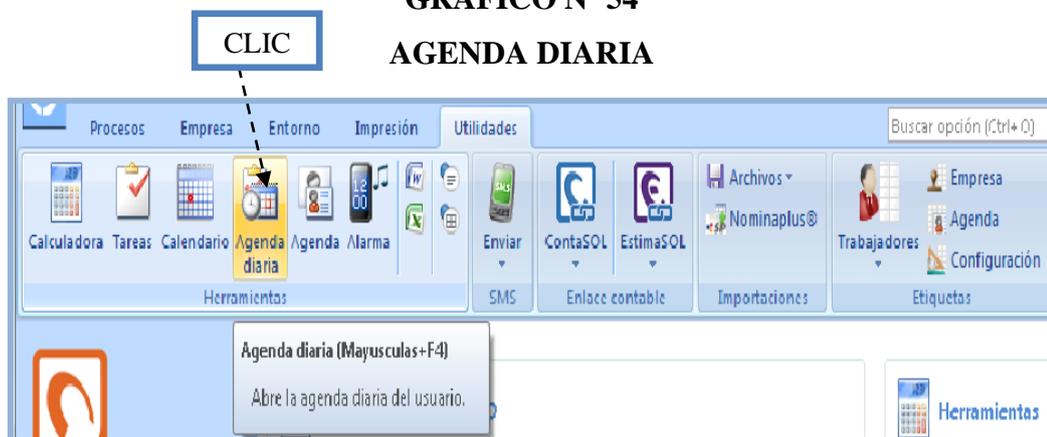
**GRÁFICO N° 53**  
**CALENDARIO**



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

En la opción agenda diaria se puede escribir en esta las anotaciones que dese dentro de la fecha seleccionada a continuación se presenta la siguiente ventana.

**GRÁFICO N° 54**  
**AGENDA DIARIA**



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

### **3.10 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

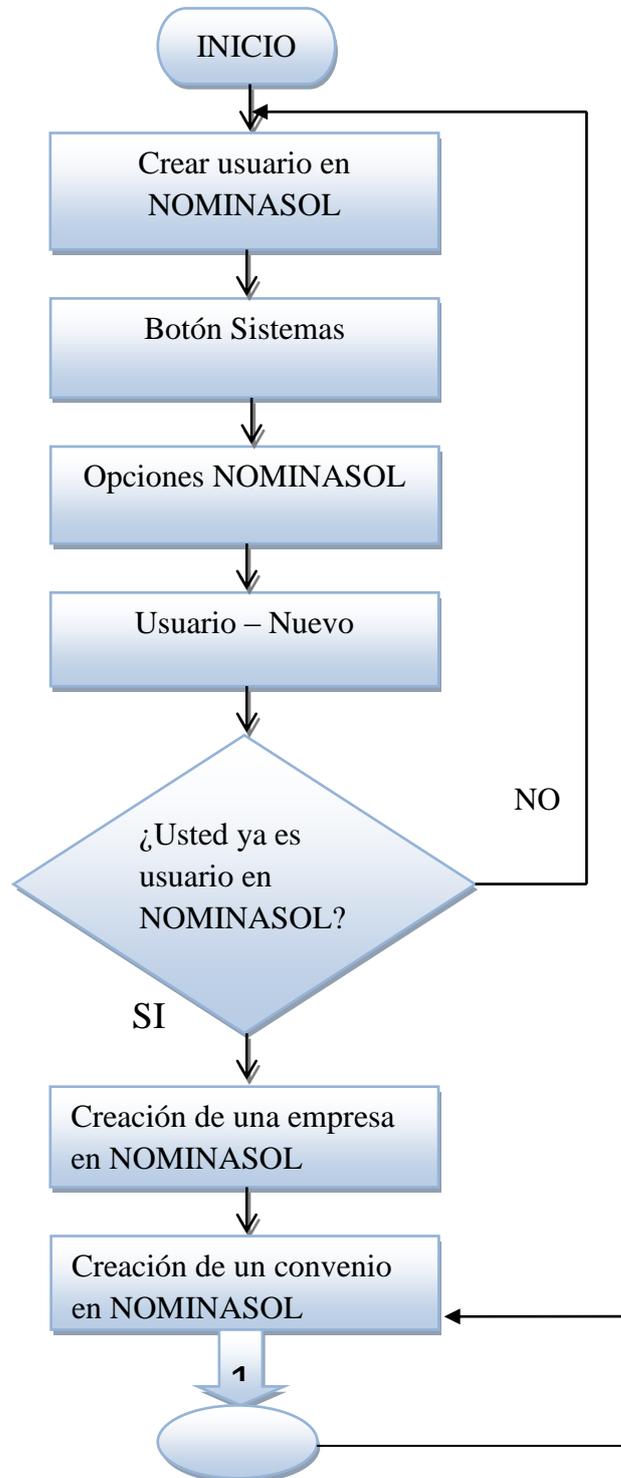
La Cooperativa de Ahorro y Crédito Iliniza es una empresa que brinda servicios financieros, donde su principal problema es el control interno de sus trabajadores, hemos observado que no cuentan con un Software para el control de su personal, que permita promover la eficiencia, efectividad, en la Cooperativa.

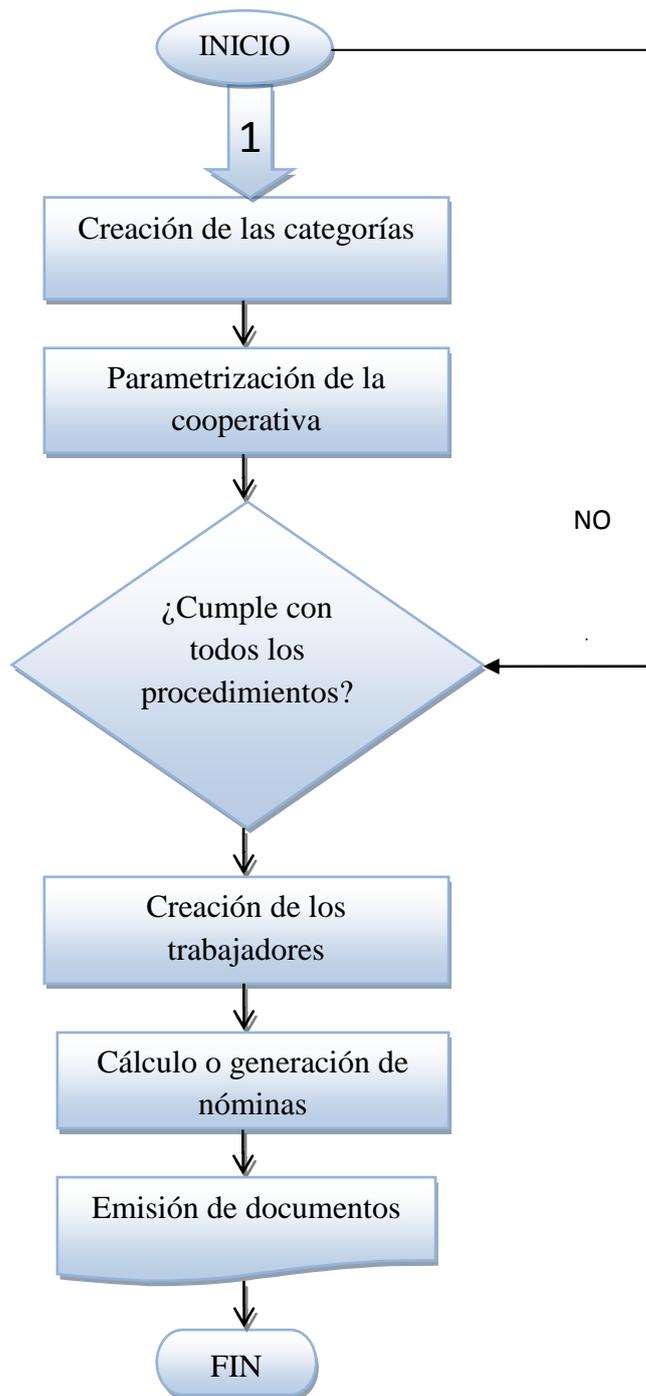
Por los motivos ya mencionados hemos visto la necesidad de implementar el software denominado NOMINASOL para el control del personal con el objetivo que contribuya a disminuir o eliminar las debilidades existentes en los procesos de control del personal, en el entorno laboral dentro de la Cooperativa Iliniza.

La existencia del “Software de control interno”, y su implementación, puede ser un factor decisivo para optimizar las falencias del control interno del personal de la Cooperativa, y por lo tanto lograr cumplir su misión, visión, objetivos y metas de la COOPERATIVA ILINIZA.

## 3.11 EJERCICIO PRÁCTICO

### 3.11.1 Flujoograma de procesos para ser un usuario

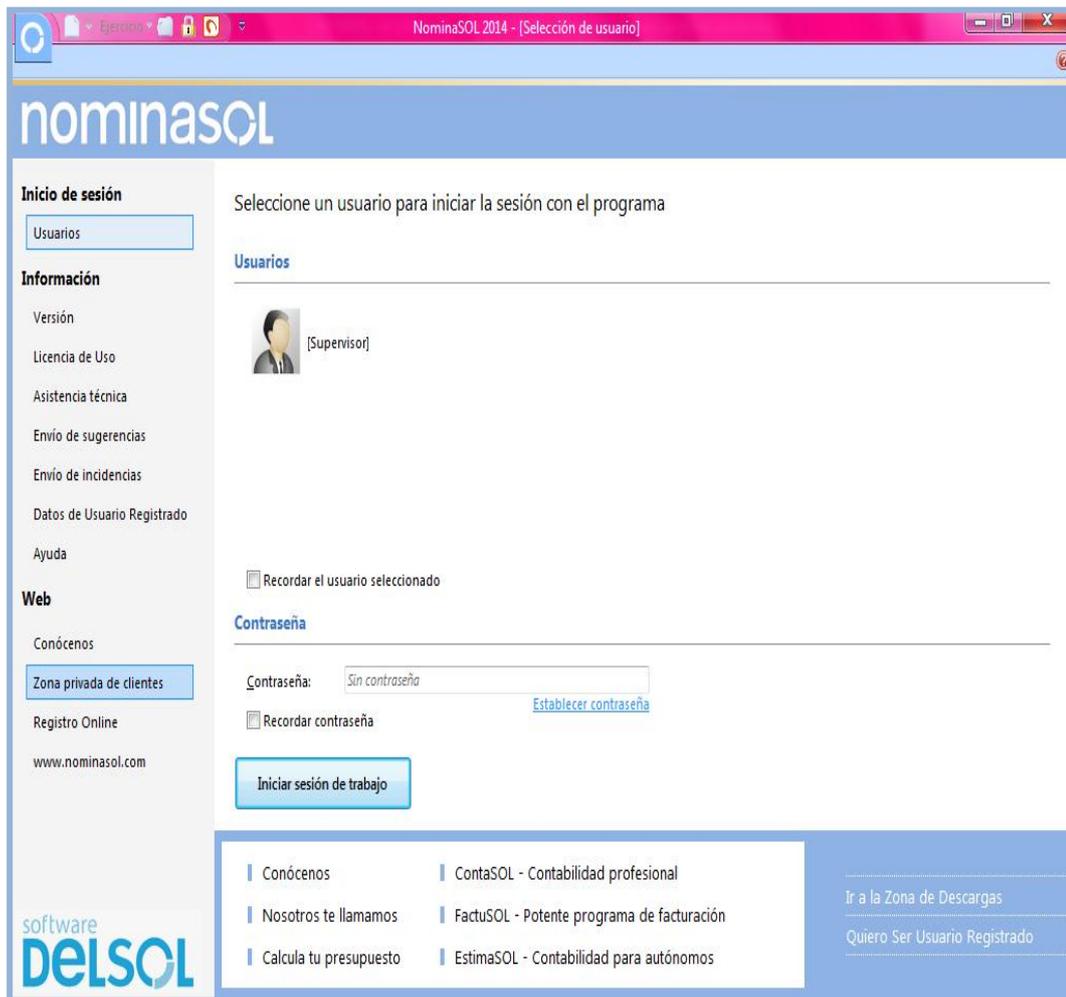




### 3.11.2 Inicio del software NOMINASOL

Detallamos a continuación la primera pantalla de NOMINASOL para poder hacer uso del programa.

**GRÁFICO N° 55**  
**PANTALLA INICIAL**

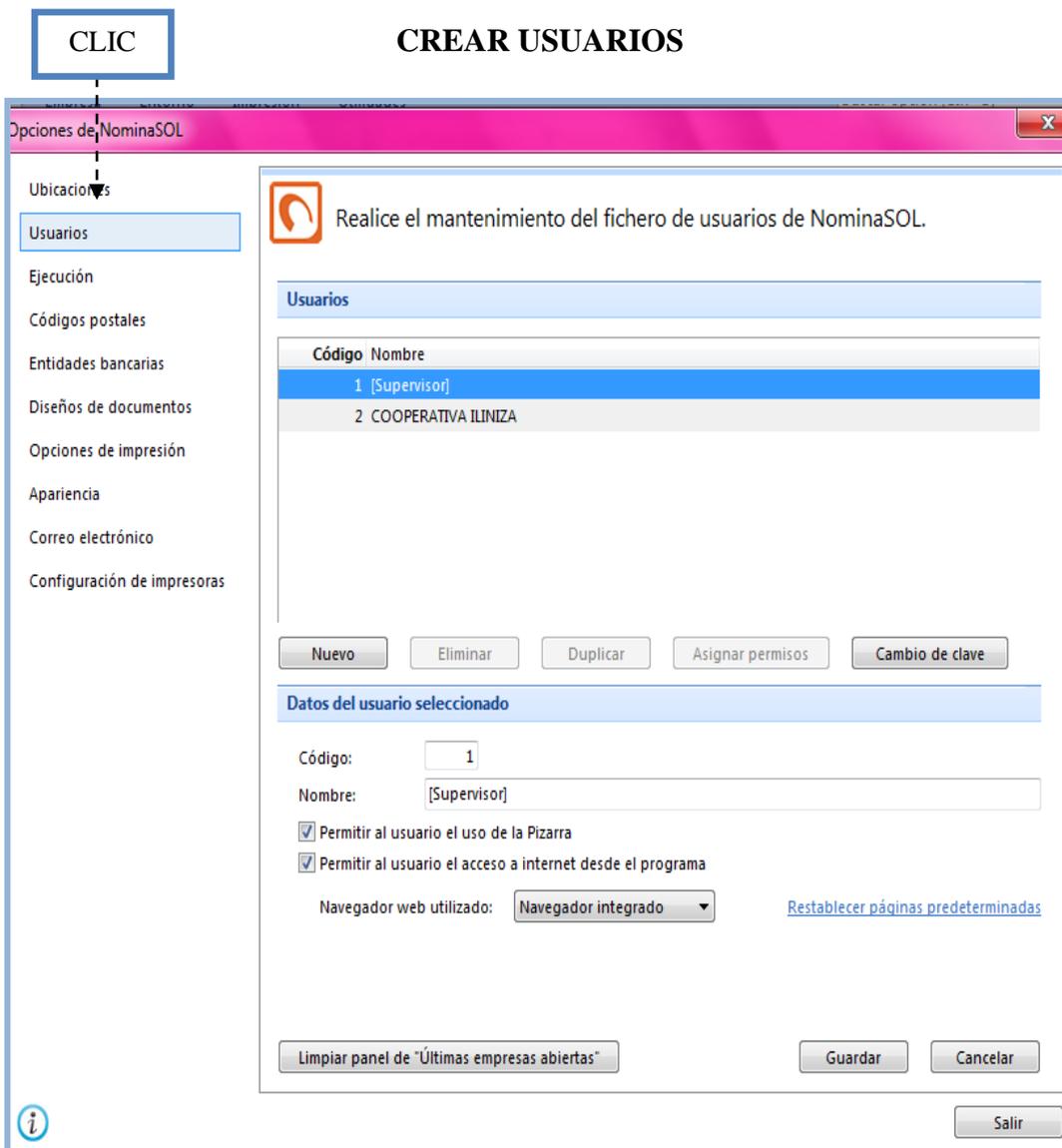


**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

### 3.11.2.1 Crear un usuario

Para crear un nuevo usuario en el software NOMINASOL, nos vamos al botón sistemas, posteriormente a la opción NOMINASOL al icono usuario, nuevo, introducciones el código y el nombre del Usuario que estará a cargo de vigilar la empresa.

**GRÁFICO N° 56**  
**CREAR USUARIOS**



**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla  
**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

### 3.11.2.2 Crear una nueva empresa

Para iniciar como una nueva empresa nos dirigimos a la Botón sistemas, luego a la opción crear nueva empresa donde detallamos todos los datos de la organización que se va a crear.

**GRÁFICO N° 57**  
**CREAR NUEVA EMPRESA**

**Modificación de empresa**

**Ficha**

Código de la empresa: 002 N.I.F.: 0591725321001

Denominación social: COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ILINIZA

Nombre comercial: COAC ILINIZA

**Datos generales** Parametrización Configuraciones

Localización / Contacto

Domicilio: TOACASO CALLE COTOPAXI

Número: 1 Escalera: SN Piso: 1 Pta: 1

Código Postal: Municipio: 001 LATACUNGA

Provincia: No existe... Com. autónoma:

Teléfono: 032 716365 Fax: 032 716365

Persona de contacto: RODRIGO MARCALLA

Correo electrónico: rodrigomarcalla@gmail.com

[Configuración para la AEAT](#)

[Otra información de contacto](#) [Datos de explotación agraria](#) [Datos del hogar familiar](#)

Acceso y seguridad

Ejercicio: 2014

Clave de acceso: ##### [Mostrar caracteres](#)

No mostrar esta empresa en el fichero de empresas del programa

[www.boton.com](#)

Aceptar Cancelar

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla  
Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.11.2.3 Creación de un convenio

Para la creación de un convenio de la empresa es aconsejable crear dentro de la opción Convenio del programa con la finalidad de actualizar algunos procesos automáticos, nos dirigimos a la Solapa entornos y posteriormente al botón convenio, luego damos un clic en la opción nuevo, modificando las opciones que se ajusten a la empresa.

#### GRÁFICO N° 58 CREAR UN CONVENIO

**Nuevo convenio colectivo**

Ficha

Código: 0 Código oficial (para TC2): 2344

Descripción: CONVENIO ACTUAL

Inicio de vigencia: 01/06/2014 Fecha de revisión: 01/06/2015

Atrasos desde: 01/06/2014 Hasta: Mes de cálculo Año de cálculo

Imputar el importe de IRPF de atrasos de ejercicios anteriores al ejercicio actual

Nº horas (año): 1975 Nº horas (día): 8 Nº de días de vacaciones al año: 30

El convenio establece que la jornada laboral es de 5 días semanales (aplicable al Sistema Especial Agrario)

**Conceptos retributivos** Antigüedad Incapacidad temporal

Conceptos retributivos:

Denominación	Ab./Ded.	Tipo	F.cobro	C.C.	C.P.	I.R.P.F.
SALARIO BASE	Abono	General	Mensual	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ANTIGÜEDAD	Abono	Antigüedad	Mensual	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
PAGA EXTRA JULIO	Abono	Pagas	Julio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
PAGA EXTRA DICIEMBRE	Abono	Pagas	Diciembre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Nuevo Añadir conceptos Modificar Borrar

Aceptar Cancelar

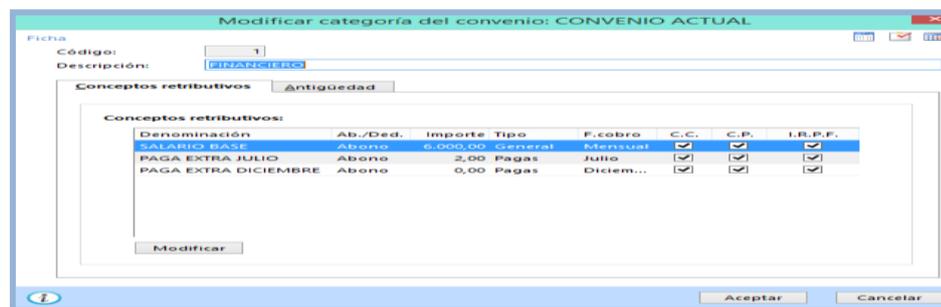
Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.11.2.4 Creación de categorías del nuevo convenio

Luego de la creación de un convenio es necesario crear las categorías, accedemos a la Solapa entornos al grupo de convenios y posteriormente a la opción categorías donde seleccionaremos el convenio antes creado, posteriormente nos dirigimos a la opción nueva, donde realizaremos cambios en la categoría ajustando a las necesidades de la empresa.

**GRÁFICO N° 59**  
**CREAR NUEVAS CATEGORÍAS**



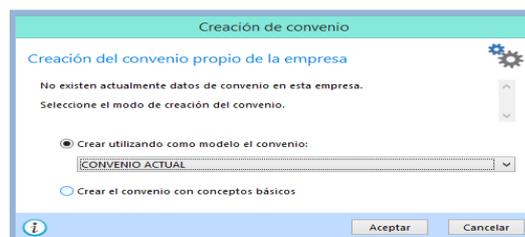
Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.11.2.5 Parametrización de la empresa

En la Solapa de empresas encontramos el grupo de opciones parametrización, en el icono convenio al ingresar por primera vez crearemos el convenio propio de la empresa, para ello seleccionamos el convenio ya creado, todos los ajustes se realizará desde esta opción, aparte de aplicar el convenio propio de la empresa es necesario ir a la opción parametrización para configura opciones de las solapas.

**GRÁFICO N° 60**  
**PARAMETRIZACIÓN**



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.11.2.6 Estructura de la ficha de los trabajadores

Las fichas de trabajadores se encuentran en la Solapa de Empresas donde nos desglosa la lista de todos los trabajadores de la Cooperativa, para crear un nuevo empleado nos dirigimos a la opción nueva, introducimos los datos personales y laborales del trabajador.

**GRÁFICO N° 61**  
**FICHA DE LOS TRABAJADORES DE LAS COOPERATIVA**

**CLIC**

The screenshot shows a software interface for managing workers. At the top, there is a menu bar with options: 'Procesos', 'Empresa', 'Entorno', 'Impresión', 'Utilidades', and 'Trabajadores'. Below the menu is a toolbar with various icons for actions like 'Nuevo', 'Modificar', 'Eliminar', 'Listado', 'Contratos en PDF', 'Certific@', 'Afiliación', 'Traspasar', 'Agenda', 'Outlook', 'AgendaSQL', 'Selecionar', 'Copiar', 'Antigüedad', 'Portapapeles', 'Buscar', 'Elegir columnas', and 'Configuración'. A dashed arrow points from a box labeled 'CLIC' to the 'Nuevo' button. Below the toolbar is a search bar with the text 'Buscar opción (Ctrl+O)'. The main area displays a table of workers with columns: 'Código', 'Nombre', 'Prefijo', 'Teléfono', 'Móvil', 'E-mail', 'N.I.F.', and '% I.R.P.F.'. The table contains six rows of data. On the left side, there is a sidebar with 'Jiltes' and 'Lista actual' sections, and a search bar with the text 'Buscar (Alt+B)'. The bottom of the window shows the title bar: 'Fondo de NominaSQL x Nominas x Trabajadores x'.

Código	Nombre	Prefijo	Teléfono	Móvil	E-mail	N.I.F.	% I.R.P.F.
1	LUIS RODRIGO MARCAL...	032	716123	098746749	rodrigomarcalla@gmail.c...	0597688587	0,00
2	ALEX RUBEN MAYORGA ...	032	802801	0991697174	alexmayorga2984@yaho...	1803874187	0,00
3	YOLANDA MARIBEL MAR...	032	716333	0990067917	yolimarcalla0323_@hotm...	0503207128	0,00
5	JESSY PAULINA TAPIA QUI...	032	716124	0979105384	pauli_22tapia2013@hot...	0503353500	0,00
6	DIEGO ARMANDO MARC...	032	716299	0959828526	d_marcalla@hotmail.com	0503622029	0,00
4	GUIDO IVAN CARASAYO ...			0959828525	gcarasayo1985@gmail.com	0503175184	2,00

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.11.2.7 Cálculo de nóminas

El cálculo de nóminas se utiliza para la creación de nóminas de la empresa, la opción se encuentra en la solapa de procesos en el grupo nóminas en el botón cálculo donde nos permitirá establecer los rangos de los trabajadores de inicio a fin con la finalidad de obtener los datos generales de los trabajadores.

## GRÁFICO N° 62 CÁLCULO DE NÓMINAS

**Cálculo de nóminas**

Seleccione el mes, la fecha de emisión y el rango de trabajadores

Especifique el mes y la fecha de emisión de las nóminas.

Mes: junio Fecha de emisión: 30/06/2014  Recalcular nóminas

Especifique los tipos de nómina a calcular.

Normales  
 Pagas extraordinarias  
 Finiquitos Incluir el finiquito en la nómina mensual  
 Atrasos Permitir modificar importes de la nómina de atrasos antes de grabarla

Convenio: Todos los convenios  
Calcular desde: Fecha "Atrasos desde" del convenio

Especifique los límites para realizar el cálculo.

Empresa: Calcular las nóminas de la empresa actual

Indicar un rango de trabajadores  Seleccionar los trabajadores para el cálculo

Desde el trabajador: 0  
Hasta el trabajador: 0

Centro de trabajo: Todos  
Cuentas de cotización: Todas las cuentas de cotización  
Formas de cotización: Todas las formas de cotización

Aceptar Cancelar

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: <http://www.nominasol.com/>

Opción Nominas (Cálculo de Nóminas) se detalla toda la información de los trabajadores de la empresa para tener un control de los colaboradores de la Cooperativa Iliniza. A continuación plasmaremos la ventana de nóminas de los empleados.

### GRÁFICO N° 63

#### PLANTILLA DE NOMINAS DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA ILINIZA

The screenshot shows the 'Nóminas' window in the NominasOL 2014 application. The window title is '[002 - COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ILINIZA - 2014] - NominasOL 2014 - [Nóminas]'. The interface includes a menu bar with options like 'Procesos', 'Empresa', 'Entorno', 'Impresión', 'Utilidades', and 'Nóminas'. Below the menu is a toolbar with various icons for actions like 'Imprimir TC 1', 'Imprimir TC 2', 'Modificar', 'Eliminar', 'Renumerar', 'Emitir', 'Copiar', 'Buscar', 'Filtro', 'Elegir columnas', and 'Configuración'. The main area displays a table of payroll entries for June 2014. The table has columns for 'Código', 'Fecha', 'Trabajador Nombre', 'Devengos', 'Deducciones', and 'Total'. The data is as follows:

Código	Fecha	Trabajador Nombre	Devengos	Deducciones	Total
1	30/06/2014	1 LUIS RODRIGO MARCALLA ALMAGRO	366,97	23,92	343,05
2	30/06/2014	1 LUIS RODRIGO MARCALLA ALMAGRO	1.000,00	47,81	952,19
3	30/06/2014	2 ALEX RUBEN MAIORGA JARRIN	900,00	23,28	876,72
4	30/06/2014	3 YOLANDA MARIBEL MARCALLA FARINANGO	500,00	14,35	485,65
5	30/06/2014	4 GUIDO IVAN CARASAYO SILLO	550,00	13,91	536,09
6	30/06/2014	5 JESSY PAULINA TAPIA QUISAGUANO	500,00	46,22	453,78
7	30/06/2014	6 DIEGO ARMANDO MARCALLA VILLAVICEN...	400,00	44,90	355,10

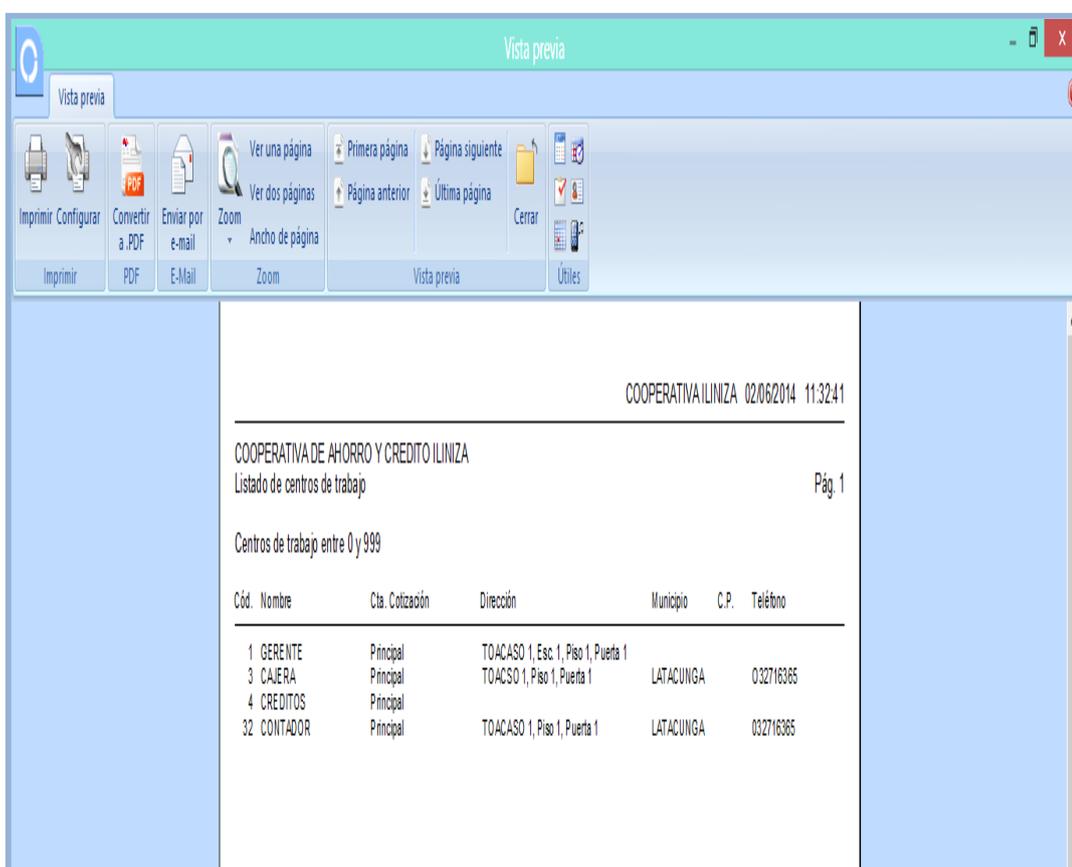
Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.11.2.8 Emisión de centros de trabajo

Toda la información se encuentra en la solapa de impresiones donde se puede emitir toda la información realizada en el software NOMINASOL de los trabajadores para imprimir y poder tener documentos físicos. Aquí detallaremos una ventana de emisión de datos de los centros de trabajo.

**GRÁFICO N° 64**  
**LISTADO DE CENTROS DE TRABAJO DE LA COOPERATIVA**



COOPERATIVA ILINIZA 02/06/2014 11:32:41

---

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ILINIZA  
Listado de centros de trabajo Pág. 1

Centros de trabajo entre 0 y 999

Cód.	Nombre	Cta. Cotización	Dirección	Municipio	C.P.	Teléfono
1	GERENTE	Principal	TOACASO 1, Esc. 1, Piso 1, Puerta 1			
3	CAJERA	Principal	TOACASO 1, Piso 1, Puerta 1	LATACUNGA		0327163065
4	CREDITOS	Principal				
32	CONTADOR	Principal	TOACASO 1, Piso 1, Puerta 1	LATACUNGA		0327163065

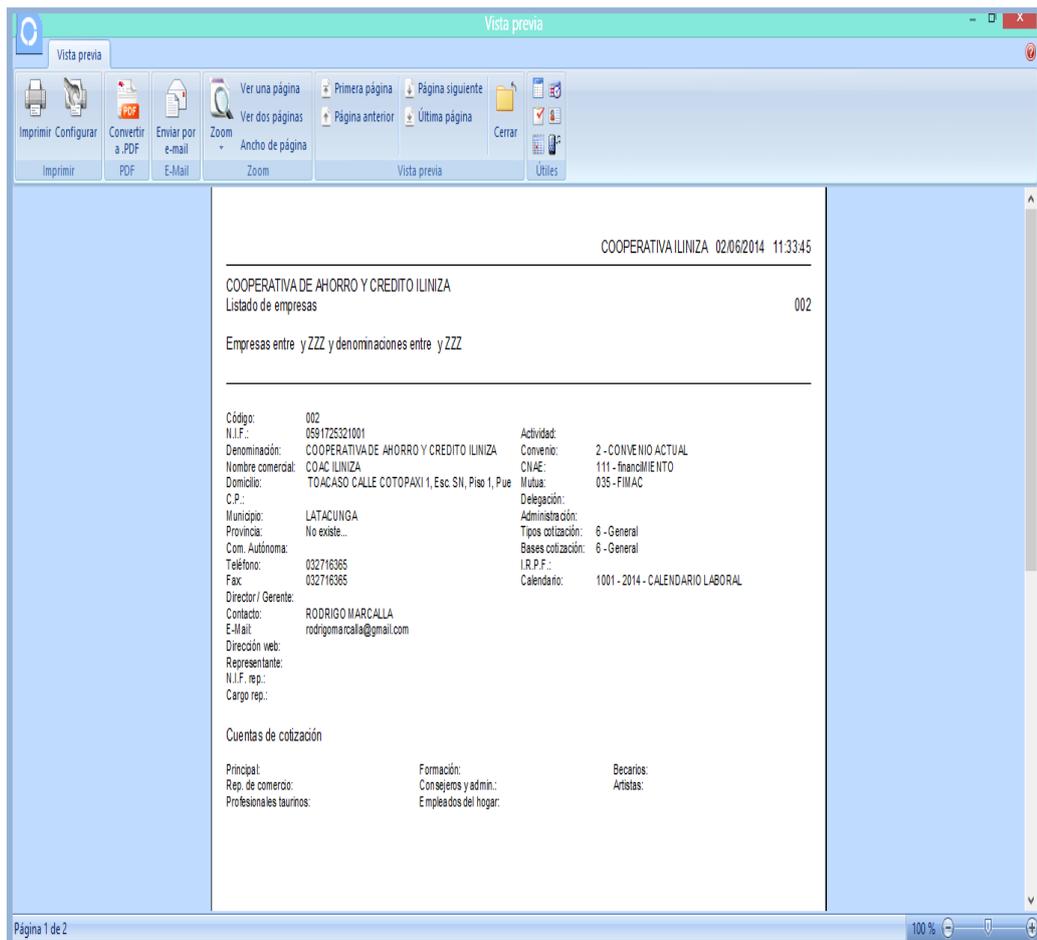
**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla

**Fuente:** <http://www.nominasol.com/>

### 3.11.2.9 Emisión de fichas

Nos permite imprimir todos los datos generales de las empresas creadas. Para ello nos dirigimos a la solapa de impresiones al icono fichas a la opción vista previa.

## GRÁFICO N° 65 LISTADO DE EMPRESAS CREADAS



Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.11.2.10 Emisión de trabajadores

Nos permite imprimir el listado de los trabajadores de la empresa. De igual manera lo encontramos en la solapa de impresiones.

**GRÁFICO N° 66**  
**LISTADO DE TRABAJADORES**

Vista previa

COOPERATIVA ILINIZA 02/06/2014 11:48:12

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ILINIZA  
Listado de trabajadores Pág. 1

Trabajadores entre 0 y 99999 y nombre entre y ZZZ

Cód.	Nombre	N.I.F.	N° Seguridad Social	Fec. Nac.	Teléfono
1	LUIS RODRIGO MARCALLA ALMAGRO	0597688587		15/09/1980	032716123
2	ALEX RUBEN MAYORGA JARRIN	1803874187		29/10/1984	032802801
3	YOLANDA MARIBEL MARCALLA FARINANGO	0503207128		03/03/1988	032716 333
4	GUIDO IVAN CARASAYO SILLO	0503175184		26/09/1985	
5	JESSY PAULINA TAPIA QUISAGUANO	0503353500		30/06/1988	032716124
6	DIEGO ARMANDO MARCALLA VILLAVICENCIO	0503622029		17/09/1990	032716299

**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla

**Fuente:** <http://www.nominasol.com>

### 3.11.2.11 Emisión retributiva

Nos detalla los beneficios y retribuciones que tiene los empleados. Para la impresión nos dirigimos a la Solapa de Impresiones.

## GRÁFICO N° 67 LISTADO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

COOPERATIVA ILINIZA 02/06/2014 11:50:04

Pág. 1

Denominación	Ab/Ded.	Tipo	Importe	Por.	N° uni.	No red.	Forma de cobro	Cont. Comunes	Cont. Profesion.	IRPF
Trabajador: 000001 - LUIS RODRIGO MARCALLA ALMAGRO										
SALARIO BASE	Abono	General	1.000,00	100,00	1,00	No	Mensual	Si	Si	Si
PAGA EXTRA JULIO	Abono	Pagas	2,00	100,00		No	Mensual	Si	Si	Si
PAGA EXTRA DICIEMBRE	Abono	Pagas	100,00	100,00		No	Mensual	Si	Si	Si
Trabajador: 000002 - ALEX RUBEN MAYORGA JARRIN										
SALARIO BASE	Abono	General	900,00	100,00	1,00	No	Mensual	Si	Si	Si
PAGA EXTRA JULIO	Abono	Pagas	300,00	100,00		No	Mensual	Si	Si	Si
PAGA EXTRA DICIEMBRE	Abono	Pagas	900,00	100,00		No	Mensual	Si	Si	Si
Trabajador: 000003 - YOLANDA MARIBEL MARCALLA FARINANGO										
SALARIO BASE	Abono	General	1,00	100,00		No	Mensual	Si	Si	Si
PAGA EXTRA JULIO	Abono	Pagas	0,00	100,00		No	Mensual	Si	Si	Si
PAGA EXTRA DICIEMBRE	Abono	Pagas	0,00	100,00		No	Mensual	Si	Si	Si
Trabajador: 000004 - GUIDO IVAN CARASAYO SILLO										
SALARIO BASE	Abono	General	1.000,00	100,00	1,00	No	Mensual	Si	Si	Si
PAGA EXTRA JULIO	Abono	Pagas	0,00	100,00		No	Mensual	Si	Si	Si
PAGA EXTRA DICIEMBRE	Abono	Pagas	0,00	100,00		No	Mensual	Si	Si	Si
Trabajador: 000005 - JESSY PAULINA TAPIA QUISAGUANO										
SALARIO BASE	Abono	General	500,00	100,00	1,00	No	Mensual	Si	Si	Si
PAGA EXTRA JULIO	Abono	Pagas	0,00	100,00		No	Mensual	Si	Si	Si
PAGA EXTRA DICIEMBRE	Abono	Pagas	340,00	100,00		No	Mensual	Si	Si	Si
Trabajador: 000006 - DIEGO ARMANDO MARCALLA VILLAVICENCIO										
SALARIO BASE	Abono	General	0,00	100,00		No	Mensual	Si	Si	Si
PAGA EXTRA JULIO	Abono	Pagas	0,00	100,00		No	Mensual	Si	Si	Si
PAGA EXTRA DICIEMBRE	Abono	Pagas	0,00	100,00		No	Mensual	Si	Si	Si

Página 1 de 1

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcarla

Fuente: <http://www.nominasol.com/>

### 3.11.2.12 Emisión de listado de nóminas

Nos permite imprimir los datos generales de los trabajadores. Sus horas trabajadas y sus deducciones, de igual manera nos dirigimos a la Solapa de Impresiones.

**GRÁFICO N° 68**  
**LISTADO DE NÓMINAS DE LA COOPERATIVA ILINIZA**

COOPERATIVA ILINIZA 02/06/2014 11:52:19

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ILINIZA  
Listado de nóminas Pág. 1

Listado de nóminas entre 0 y 99999 y trabajadores entre 0 y 99999

Cód.	Fecha	Trabajador	Días/Horas	Bases				Deducciones				
				C. Com.	C. Profés.	IRPF	Especie	Devengos	Seg. Soc.	IRPF	IRPF Esp.	Deducción total
1	30/06/2014	00001 - LUIS RODRIGO MARCALLA ALMAGRO	15	378,50	378,50	366,97	0,00	366,97	23,92	0,00	0,00	230,05
2	30/06/2014	00001 - LUIS RODRIGO MARCALLA ALMAGRO	30	753,00	753,00	371,47	0,00	1.000,00	47,81	0,00	0,00	478,19
3	30/06/2014	00002 - ALEX RUBEN MAYORGA JARRIN	11	366,67	366,67	330,00	0,00	900,00	23,28	0,00	0,00	232,87
4	30/06/2014	00003 - YOLANDA MARIBEL MARCALLA FARINA	9	225,90	225,90	0,30	0,00	500,00	14,35	0,00	0,00	14,65
5	30/06/2014	00004 - GUIDO IVAN CARASAYO SILLO	5	166,67	166,67	166,67	0,00	550,00	10,58	3,33	0,00	13,91
6	30/06/2014	00005 - JESSY PAULINA TAPIA QUISAGUANO	29	727,90	727,90	0,00	0,00	500,00	46,22	0,00	0,00	46,22
7	30/06/2014	00006 - DIEGO ARMANDO MARCALLA VILLAVIC	29	707,12	707,12	0,00	0,00	400,00	44,90	0,00	0,00	44,90
<b>Total:</b>				<b>3.323,76</b>	<b>3.323,76</b>	<b>1.235,41</b>	<b>0,00</b>	<b>4.216,97</b>	<b>211,06</b>	<b>3,33</b>	<b>0,00</b>	<b>244,09</b>

**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla

**Fuente:** <http://www.nominasol.com>

### 3.11.2.13 Informes de pago de los trabajadores

Permite imprimirlos los pagos que se realizará a los trabajadores en forma periódica de cada mes. De igual forma encontramos en la Solapa Impresiones.

**GRÁFICO N° 69**  
**LISTA DE PAGOS DE LOS TRABAJADORES**

Trab.	Nombre	For.Pag.	Banco	Código IBAN	Importe
00001	LUIS RODRIGO MARCALLA-ALMAGR	Efectivo	COAC ILINIZA		1,295,24
00002	ALEX RUBEN MAYORGA JARRIN	Efectivo	COACILINIZA		876,72
00003	YOLANDA MARIBEL MARCALLA FARI	Efectivo			485,65
00004	GUIDO IVAN CARASAYO SILLO	Efectivo			536,09
00005	JESSY PAULINA TAPIA QUISAGUANO	Cheque			453,78
00006	DIEGO ARMANDO MARCALLA VILLAM	Transferencia			355,10
<b>Total:</b>					<b>4,002,58</b>

**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla

**Fuente:** <http://www.nominasol.com>

### 3.11.2.14 Emisión del listado de ausencias

Detalla la lista de los trabajadores ausentes de la empresa. De igual forma encontramos en la Solapa Impresiones.

**GRÁFICO N° 70**  
**EMISION DE LAS AUSENCIAS DE LOS TRABAJADORES**

Vista previa

---

Convertir a PDFEnviar por e-mailZoomVer una páginaVer dos páginasAncho de páginaPrimera páginaPágina siguientePágina anteriorÚltima páginaCerrarÚtiles

COOPERATIVA ILINIZA 02/06/2014 12:05:03

---

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ILINIZA  
Listado de ausencias y retribuciones especiales Pág. 1

Ausencias de trabajadores entre 0 y 99999 de Junio

Cód. Nombre

---

1	LUIS RODRIGO MARCALLA ALMAGRO				
Mes	Causa	Día inicial	Día final	Horas	
JUNIO	No existe...	0	0		
2	ALEX RUBEN MAYORGA JARRIN				
Mes	Causa	Día inicial	Día final	Horas	
JUNIO	No existe...	0	0		

**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla

**Fuente:** <http://www.nominasol.com>

### 3.11.2.15 Emisión de listado de contratos

Permite observar el listado de los contratos de los trabajadores de la empresa e imprimir y tener como respaldo para la misma. Se encuentra en la Solapa Impresiones en el ícono contrato y posteriormente en la opción vista previa.

**GRÁFICO N° 71**  
**LISTA DE CONTRATOS**

Vista previa

COOPERATIVA IILINIZA 02/06/2014 12:09:42

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO IILINIZA  
Listado de contratos Pág. 1

Contratos de trabajadores entre 0 y 99999 y fecha de fin hasta el 31/12/2014

Trab.	Nombre	Contrato	Inicio	Prórroga	Fin	Tipo de contrato	Bonif.	Fin bonif.
1	LUIS RODRIGO MARCALLA ALMAGRO	100	01/06/14	05/06/14	02/06/14	Ind. t. completo	No	

**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla

**Fuente:** <http://www.nominasol.com>

### 3.11.2.16 Emisión de listado de vencimientos de contratos

Permite verificar los vencimientos de los contratos próximos a vencer de los trabajadores. De igual manera encontramos la opción en la Solapa de Impresiones.

**GRÁFICO N° 72**  
**LISTADO DE VENCIMIENTOS DE CONTRATOS**

COOPERATIVA ILLINIZA 02/06/2014 12:11:41

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ILLINIZA  
Listado de vencimientos de contratos Pág. 1

Vencimientos de contratos entre 01/01/2014 y 31/12/2014

Cod.	Nombre	Alta	Contrato	Inicio	Fin	Inicio bon.	Fin bon.
1	LUIS RODRIGO MARCALLA ALMAGRO	01/06/2014	100	01/06/2014	15/06/2014		
2	ALEX RUBEN MAYORGA JARRIN	01/06/2014	100	01/06/2014	11/06/2014		
3	YOLANDA MARIBEL MARCALLA FARINANGO	01/06/2014	100	02/06/2014	10/06/2014		
4	GUIDO IVAN CARASAYO SILLO	02/06/2014	100	02/06/2014	06/06/2014		

**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla

**Fuente:** <http://www.nominasol.com>

### 3.11.2.17 Emisión de listado de finiquitos

Permite observar el finiquito de un trabajador, realizado para poner fin a la relación laboral existente entre el trabajador de la empresa.

#### GRÁFICO N° 73 LISTADO DE FINIQUITOS

Trab.	Nombre	Contrato	Inicio	Prórroga	Fin	Tipo de contrato	Bonif.	Fin bonif.
1	LUIS RODRIGO MARCALLA ALMAGRO	100	01/06/14	05/06/14	02/06/14	Ind. t. completo	No	

**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla

**Fuente:** <http://www.nominasol.com>

### 3.11.2.18 Emisión de documentos auxiliares

Permite observar la lista de actividades de uno o de varios trabajadores, de la agenda diaria, contratos o agendas de direcciones entre otras.

#### GRÁFICO N° 74 DOCUMENTOS AUXILIARES

Fecha	Contenido
02/06/2014	CUMPLEAÑOS ALEX

**Elaborado por:** Ana Coro y Diego Marcarla

**Fuente:** <http://www.nominasol.com>

## **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Iliniza, para mejorar las actividades que esta realiza, contará con una base de datos de cada uno de los empleados de la institución, al elaborar la nómina de los trabajadores de la Cooperativa en el Software NOMINASOL se nos desglosa el listado total del personal automáticamente, esta herramienta nos permite analizar las falencias que existen dentro del control interno del personal, no solo realiza estas actividades, también nos permite llenar los datos del contrato, los sueldos que percibirán mensualmente, la jornada laboral, controlar las ausencias, vacaciones, finiquitos de los contrato pertenecientes a cada empleado.

El recurso humano es un factor primordial para la superación de la Cooperativa dentro del ámbito laboral Financiero, lo que permitirá ser competitiva teniendo un personal capacitado y comprometido y sobre todo con un adecuado control de cada uno de los colaboradores.

Al aplicar el software NOMINASOL en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Iliniza facilitará obtener la información detallada de cada uno de los trabajadores de una manera rápida y necesaria para un adecuado control interno de los mismos, que beneficiará a la institución financiera permitiendo alcanzar los objetivos y metas de Cooperativa.

## CONCLUSIONES

- Durante de los cambios tecnológicos en el mundo educativo es preciso contar con herramientas virtuales que faciliten a las instituciones y a los estudiantes mejorar el ámbito educacional, que lo hagan más eficiente en cuando al desarrollo profesional de cada uno.
- Este proyecto servirá como un instrumento en el cual se podrán basar las autoridades de la Universidad Técnica de Cotopaxi con el fin de promover las NTIC dentro de la Carrea de Ingeniería Comercial de manera que contribuya a mejorar la educación de los estudiantes.
- La elaboración de un manual de funciones del software que impulsará al desarrollo de un mejor aprendizaje del estudiante e incrementará la noción de aprender la cátedra de Comportamiento Organizacional.
- Al momento de ejecutar un ejercicio práctico en la herramienta notamos que nos brinda una serie de iconos donde un estudiante puede hacer uso de la misma para mejorar su intelecto y a su vez adquiere nuevos conocimientos y se autoforman a sí mismos para un mejor aprendizaje.
- Se ha podido apreciar que un gran número de estudiantes no utilizan adecuadamente las NTIC dentro del ámbito educativo, ya que mucho de ellos no hacen uso apropiado de las herramientas virtuales no satisfaciendo eficazmente el aprendizaje de los alumnos.
- La capacitación del software NOMINASOL a los docentes ayudará a impartir la enseñanza de su cátedra de manera eficiente, ya que es una herramienta idónea para difundir el conocimiento en los estudiantes.

## RECOMENDACIONES

- Es recomendable que el gobierno provea a las universidades un presupuesto idóneo que permita adquirir laboratorios, aulas virtuales con sofisticados equipos implementando las nuevas tecnologías de la comunicación en beneficio de los estudiantes y docentes.
- Se recomienda a las Universidades cultivar en los estudiantes una cultura que permita contribuir con el desarrollo de la implantación de las NTIC en el ámbito educativo.
- Se recomienda a las autoridades de la Universidad continuar con el apoyo hacia los proyectos que están destinado a mejorar el sistema educativo para el beneficio de los estudiantes, de la universidad, y en sí de la provincia misma.
- Dar seguimiento a que se cumplan con los proyectos investigativos establecidos para la educación de tal manera que el presupuesto asignado sea invertido para este efecto.
- Se propone capacitar a los docentes, seguir trabajando en proyectos de desarrollo tecnológicos con la finalidad de mejorar las condiciones educativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Se recomienda motivar a los estudiantes a ser más investigativos en el mundo tecnológico virtual dando un énfasis al uso adecuado de las NTIC para el auto-aprendizaje del estudiante.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Bibliografía Citada

- LARA BORRERO (2007) Definición de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación.
- BARRUECO GALLARDO Luis (2008) Objetivos de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación.
- ORDONEZ ORDONEZ, José Stalin (2009) Ventajas Nuevas Tecnologías de la Información Y Comunicación.
- ZAPATA CANTÚN Laura Esther (2008) Aprendizaje Organizacional. mx: México: McGraw Hill.
- FERNANDEZ COILADO Carlos (2012) La Comunicación en la Organización. m: México: Trilla.
- BARTOLOMÉ, A y GRANÉ M (2008) Educación y Tecnología: de lo excepcional a lo cotidiano Aula de Innovación Educativa.
- ROBBINS, Stephen P (2009) Comportamiento Organizacional. Mx: México: Pearson.
- PALOMO, RUIZ y SÁNCHEZ (2006) Importancia de las NTIC.
- GRIFFIN, RICKY W (2010) Comportamiento Organizacional en Gestión de personas y organizaciones. mx: México: Cangare Liaoning.
- AGUILAR BUSTAMANTE, María Constanza (2009) Psicología del trabajo y de las Organizaciones, reflexión y experiencia de la investigación.
- CHIAVNATO, Idalberto (2009) Comportamiento Organizacional en la dinámica del éxito en la organizacionales.

### Bibliografía electrónica

- Google, Las NTIC en la educación:  
<http://definicion.de/aprendizaje/#ixzz2IuMopEbl>

- ALCÁNTARA TRAPERO, M. Dolores. [www.google.com](http://www.google.com). importancia de las NTIC para la educación. [En línea] 15 de 02 de 2009. <http://www.oocities.org/es/annadugarte/seminario/Metodología.htm>.
- DIARIO DIGITAL (2013). Boletines Diarios. Servicios NTIC. [En línea] 2013. [Citado el: 28 abril del 2013] <http://www.serviciostic.com/las-tic/definicion-tic.html>.
- Google , Que es las NTIC <http://es.scribd.com/doc/6012729/Que-es-Moodle>
- CARVAJAL, Uso de las NTIC <http://carvajalparedes.lacoctelera.net>.
- CASTELLS, 2007 Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC) en la Educación superior. <http://campus.oui-iohe.org/forontic/wpcontent/uploads/2010/01/ntic-y-ducacion-superior.pdf>
- GOOGLE, NTIC para la educación superior <http://www.slideshare.net/edgarfresco/ntic-para-la-educacin>.
- ADMIN, 2009. Foroactivo. [En línea]. 10 de 08 de 2009, [Citado el: lunes agosto 10, 2009. ] a la 11: 04 pm <http://juanpabloberna-tics.foroactivo.com/t1-objetivos-de-las-tics-en-el-ambito-educativo>.
- VIDAL LEDO M. del POZO CRUZ CR. Tecnología educativa, medios y recursos de enseñanza –aprendizaje. Educ Med Super [serial on the Internet] 2009 Dec [citado 2011 septiembre 23] ;disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-412008000](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-412008000)
- MERA, Christine. 2010. sildeshare. [En línea] 10 de 01 de 2010. [Citado el: 12 de 03 de 2013.] <http://www.slideshare.net/christinemena/tecnicas-de-aprendizaje-2877827>.
- AGUIÑAGA, Oscar. 2010. slideshare. [En línea] 2010. [Citado el: 12 de 03 de 2013.] <http://www.slideshare.net/oskar3112/nuevas-tecnologias-de-la-nformacion-y-la-comunicacion-ntics>.

(FERNANDEZ FERNANDEZ Inmaculada) 2009 slideshare. [En línea] 2010  
[Citado el: 12 de 03 de 2009.] <http://juanpabloberna-tics.foroactivo.com/t1-objetivos-de-las-tics-en-el-ambito-educativo>

## ANEXOS

# ANEXOS

## ANEXO N° 1

### Cuadro N°1

#### Población de Docentes que poseen Títulos de Ingenieros Comerciales

Docentes	Número de docentes
Ing. Marlene Salazar	1
Ing. Yadira Borja	1
Ing. Walter Navas	1
Ing. Milton Merino	1
Ing. Eliana Palma	1
Ing. Ibeth Jácome	1
Ing. Ruth Hidalgo	1
Ing. Wilson Través	1
Ing. Rosario Cifuentes	1
Ing. Natasha Rojas	1
Ing. Pacheco Venegas Anita	1
Ing. Altamirano Silvia	1
Ing. Pilaquina Natasha	1
Total	14

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcalla

Fuente: Propia

## ANEXO N° 2

### Cuadro N° 2

#### Población de estudiantes que obtuvieron la cátedra de Comportamiento Organizacional en Ing. Comercial

Cursos	Número de Estudiantes	Porcentaje
Séptimo C	28	32.18%
Séptimo D	31	35.64%
Octavo B	28	32.18%
Total	87	100%

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcalla

Fuente: Propia

## ANEXO N° 3

### DATOS INFORMATIVOS DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

NOBRE DE LA PROPUESTA	Aplicación del SOFTWARE NOMISOL
NOMBRE DE LA INSTITUCION	Universidad Técnica de Cotopaxi
UBICACIÓN	San Felipe
ASIGNATURA INVESTIGADA	Comportamiento Organizacional
RESPONSABLES	Cristina Coro y Diego Marcalla

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcalla

Fuente: Propia

**Anexo N° 4**  
**Datos informativos de la Cooperativa**

<b>NOMBRE DE LA INSTITUCION</b>	Cooperativa de Ahorro y Crédito Iliniza
<b>UBICACIÓN</b>	Toacaso
<b>RESPONSABLES</b>	Cristina Coro y Diego Marcalla
<b>CARRERA</b>	Ingeniería Comercial
<b>CICLO ACADÉMICO</b>	Julio 2014

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcalla  
Fuente: Cooperativa de Ahorro y Crédito

**Anexo N° 5**  
**Lista del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito**

<b>No</b>	<b>NOMBRES</b>	<b>NUMERO DE CEDULA</b>	<b>CARGO</b>
1	MARCALLA ALMAGRO LUIS RODRIGO	0501823975	GERENTE
2	MAYORGA JARRIN ALEX RUBEN	1803874187	CONTADOR OFICIAL DE CUMPLIMIENTO
3	MARCALLA FARINANGO YOLANDA MARIBEL	0503207128	RECAUDADOR COBRADOR
4	CARASAYO SILLO GUIDO IVAN	0503175184	JEFE DE CRÉDITO
5	TAPIA QUISAGUANO JESSY PAULINA	0503353500	CAJERA
6	MARCALLA VILLAVICENCIO DIEGO ARMANDO	0503622029	ASISTENTE DE CARTERA

Elaborado por: Ana Coro y Diego Marcalla  
Fuente: Cooperativa de Ahorro y Crédito

**ANEXO N° 6**  
**CUESTIONARIO**  
**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**HUMANÍSTICAS**

**OBJETIVO**

Identificar el nivel de importancia que tiene la implementación de las NTIC en el proceso enseñanza aprendizaje de la cátedra de Comportamiento Organizacional para los estudiantes de la Carrera de Ingeniería Comercial.

**INDICACIONES**

Lea detenidamente para una mayor comprensión en el desarrollo de la encuesta. Marque con una X la respuesta que considere acertada de acuerdo a su criterio.

**2. ¿En qué ciclo se encuentra actualmente?**

Primero	<input type="checkbox"/>	Cuarto	<input type="checkbox"/>	Séptimo	<input type="checkbox"/>
Segundo	<input type="checkbox"/>	Quinto	<input type="checkbox"/>	Octavo	<input type="checkbox"/>
Tercero	<input type="checkbox"/>	Sexto	<input type="checkbox"/>	Noveno	<input type="checkbox"/>

**3. ¿Conoce algo acerca de las NTIC en la Educación?**

SI  NO

**4. ¿Ha recibido la cátedra de Comportamiento Organizacional?**

SI  NO

5. **¿Cree que es importante que se imparta la cátedra antes mencionada a través de la utilización de NTIC?**

SI  NO

6. **¿Qué beneficios alcanzarían los estudiantes de Ingeniería Comercial con la implementación de la NTIC en cátedra de Comportamiento Organizacional?**

Eficiencia en el proceso de inter-aprendizaje

Facultad de resolución de problemas

Mejoramiento de destrezas y habilidades profesionales

7. **¿Le gustaría que se implementen laboratorios especiales (Aula de Simulación) para la Carrera de Ingeniería Comercial?**

SI  NO

8. **¿Ha manejado herramientas de la comunicación y la información durante el periodo estudiantil que lleva en la Universidad dentro de su Carrera?**

Siempre

Ocasionalmente

Nunca

9. **¿Cree que al aprender a manejar herramientas de la comunicación y la información relacionados con su Carrera lo harán más competitivo en el mercado laboral?**

SI  NO

10. **¿Conoce alguna plataforma virtual que ayude al inter aprendizaje dentro de la Carrera de Ingeniería Comercial?**

SI  NO

Cual: \_\_\_\_\_

## **ANEXOS N° 6**

### **ENTREVISTA A LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ING. COMERCIAL**

1. ¿Cree usted que el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación son importantes en la educación superior?
2. En la Universidad Técnica de Cotopaxi se aplican ampliamente el uso de las NTIC en el proceso de inter-aprendizaje?
3. Si la pregunta anterior es negativa ¿Cuál cree usted que es el motivo que en la Universidad Técnica de Cotopaxi no se aplican ampliamente las NTIC?
4. ¿De acuerdo a su punto de vista, cree que los estudiantes mejoraran su competitividad en el mundo laboral disponiendo de conocimientos con la utilización de las NTIC?
5. ¿En la Carrera de Ingeniería Comercial en que porcentaje se utilizan las NTIC?
6. ¿Qué tipos de Tecnologías recomendaría usted que se apliquen en la Carrera de Ingeniería Comercial con la finalidad de mejorar las destrezas, habilidades y desempeño personal?
7. Conoce usted de algún Software que se podría utilizar en la cátedra de Comportamiento Organizacional