



# **UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
COMERCIALES**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ECONOMISTA**

## **TÍTULO DEL PROYECTO**

**DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE BOLSA  
DE EMPLEO PARA VINCULAR A LOS PROFESIONALES DE LA  
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
COMERCIALES DE LA UNEMI CON EL MERCADO LABORAL DE  
MILAGRO Y LA REGIÓN 5**

## **AUTORES:**

**ÁNGELA VICTORIA ACOSTA BRITO**

**YURY TATIANA LEMA LEMA**

## **TUTOR:**

**ECO. WALTER FRANCO.**

**MILAGRO, ABRIL 2014**

**ECUADOR**

## **ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

Por la presente hago constar que he analizado el proyecto de grado presentado por la Srta. Ángela Victoria Acosta Brito y la Srta. Yury Tatiana Lema Lema, para optar al título de Economista y que acepto tutoriar a las estudiantes, durante la etapa del desarrollo del trabajo hasta su presentación, evaluación y sustentación.

Milagro, a los 15 días del mes de Abril del 2014

---

Eco. Walter Franco.

TUTOR

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

Los autores de esta investigación declaran ante el Consejo Directivo de la UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de nuestra propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título o Grado de una institución nacional o extranjera.

Milagro, a los 15 días del mes de Abril del 2014

---

Ángela Victoria Acosta Brito

C.I.: 092913452-6

---

Yury Tatiana Lema Lema

C.I.: 092921004-5

## CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

EL TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de Economista, otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTIFICA	(    )
DEFENSA ORAL	(    )
TOTAL	(    )
EQUIVALENTE	(    )

---

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

---

PROFESOR DELEGADO

---

PROFESOR SECRETARIO

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto de tesis a Dios por haberme ayudado a cumplir mis metas, a mi madre porque siempre me ha cuidado y ha estado pendiente de las decisiones que he tomado apoyándome y guiándome, y a cada una de las personas que han estado pendiente de mí que con sus consejos me han inyectado mucho entusiasmo y ganas de seguir. Ya que con fe y alegría todo se puede.

Ángela Victoria Acosta Brito

Con amor dedico este proyecto a Dios por sus grandes bendiciones que ha derramado sobre mí, ya que sin él no se hubiera hecho posible esta meta, a mi madre por guiarme y apoyarme cada día para mi progreso profesional.

A los docentes que en el transcurso de mi carrera universitaria supieron impartir con profesionalismo sus conocimientos los cuales me serán de gran ayuda para el inicio de mi etapa como profesional.

Yury Tatiana Lema Lema

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios, porque ha estado conmigo en cada paso que he dado, por bendecirme para llegar hasta donde he llegado.

Quiero también agradecer a mi madre Julia Brito que es lo más importante para mí, porque ha estado siempre a mi lado en mis caídas y levantadas dándome consejos para ser una persona de éxito y a mi familia porque siempre me ha apoyado.

Agradezco a mi tutor del proyecto, Economista. Walter Franco. Por su valiosa asesoría. A mi compañera de proyecto Yury Lema por todos los conocimientos que compartimos en este proyecto investigativo.

Finalmente quiero agradecer a todos quienes hicieron posible la culminación de esta tesis de grado, gracias a todos.

Ángela Victoria Acosta Brito

Agradezco a Dios, por este gran éxito en mi vida, por bendecirme y guiarme en todo momento. Por su amor infinito hacia mí y por ayudarme cada día dándome la fortaleza que necesito para continuar.

Agradezco a mi familia y en especial a mi madre que es el pilar más importante en mi vida, porque siempre está a mi lado en momentos buenos y malos apoyándome y dándome consejos para ser una persona de éxito.

A mi tutor de tesis Eco. Walter Franco Vera que fue nuestra guía en la realización del trabajo de investigación, que sin su ayuda no podríamos haberlo culminado.

A mí estimada compañera de tesis Ángela Victoria Acosta Brito por su apoyo incondicional.

Yury Tatiana Lema Lema

## **CESIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR**

Licenciado.

Jaime Orozco Hernández, MSc.

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedemos a hacer la entrega de la Cesión de Derechos del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de nuestro Título de Tercer Nivel, cuyo tema es DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE BOLSA DE EMPLEO PARA VINCULAR A LOS PROFESIONALES DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES DE LA UNEMI CON EL MERCADO LABORAL DE MILAGRO Y LA REGIÓN 5 y que corresponde a la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales.

Milagro, 15 de Abril 2014

---

Ángela Victoria Acosta Brito

C.I.: 092913452-6

---

Yury Tatiana Lema Lema

C.I.: 092921004-5

# INDICE GENERAL

## PAGINAS PRELIMINARES

Carátula	i
Aceptación por el tutor	ii
Declaración de autoría de la investigación	iii
Certificación de defensa	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Cesión de derechos del autor a la UNEMI	vii
Índice General	viii
Índice de cuadros	x
Índice de figuras	xiii
Índice de gráficos	xiv
Resumen	xvi
ABSTRACT	xvii
INTRODUCCIÓN	1
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	2
1.1 Planteamiento del problema	2
1.1.1 Problematización: Origen y descripción	5
1.1.2 Delimitación del Problema	5
1.1.3 Formulación del problema	5
1.1.4 Sistematización del problema	5
1.1.5 Determinación del tema	6
1.2 Objetivos	6
1.2.1 Objetivo General	6
1.2.2 Objetivos Específicos	6
1.3 Justificación	7
1.3.1 Justificación de la Investigación	7
<b>CAPITULOII</b>	
<b>MARCO REFERENCIAL</b>	9
2.1 Marco Teórico	9
2.1.1 Antecedentes Históricos	9
2.1.2 Antecedentes Referenciales	37
2.1.3 Fundamentación	43
2.2 Marco Legal	67
2.3 Marco Conceptual	73
2.4 Hipótesis y Variables	77
2.4.1 Hipótesis General	77
2.4.2 Hipótesis Particulares	77
2.4.3 Declaración de las Variables	78
2.4.4 Operacionalización de las Variables	79



<b>CAPITULO III</b>	
<b>MARCO METODOLOGICO</b>	80
3.1 Tipo y diseño de investigación y su perspectiva general	80
3.2 La población y la muestra	80
3.2.1 Características de la población	80
3.2.2 Delimitación de la población	81
3.2.3 Tipo de muestra	81
3.2.4 Tamaño de la muestra	81
3.2.5 Proceso de selección	82
3.3 Los Métodos y Las Técnicas	82
3.3.1 Métodos teóricos	82
3.3.2 Métodos empíricos complementarios o técnicas de investigación	83
3.4 Procesamiento Estadístico de la Información	83
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	84
4.1 Análisis de la situación actual	84
4.2 Análisis comparativo evolución, tendencia y perspectiva	104
4.2.1 Conclusiones	103
4.2.2 Recomendaciones	103
4.3 Verificación de hipótesis	104
<b>CAPITULO V</b>	
<b>PROPUESTA</b>	
5.1 Tema	109
5.2 Justificación	109
5.3 Fundamentación	109
5.4 Objetivos	113
5.4.1 Objetivo general de la propuesta	113
5.4.2 Objetivos específicos de la propuesta	113
5.5 Ubicación	114
5.6 Estudio de factibilidad	115
5.6.1 Legal	115
5.6.2 Estructura Administrativa	115
5.6.3 Técnica	119
5.6.4 Presupuestaria	123
5.7 Descripción de la propuesta	124
5.7.1 Recursos, análisis financieros	136
5.7.2 Impacto	130
5.7.3 Actividades	138
5.7.4 Cronograma	139
5.7.5 Lineamiento para evaluar la propuesta	140
CONCLUSIONES	141
RECOMENDACIONES	141
BIBLIOGRAFIA	142
ANEXOS	145

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	
Declaración de las Variables	77
Cuadro 2	
Operacionalización de las Variables	78
Cuadro 3	
Total de encuestados por tipo de empresas.	83
Cuadro 4	
Total de encuestados para áreas que estén mejor capacitados los profesionales	84
Cuadro 5	
Total de encuestados por importancia de inversión	86
Cuadro 6	
Total de encuestados por importancia de formación académica de los profesionales	87
Cuadro 7	
Total de encuestados para lograr el crecimiento económico.	88
Cuadro 8	
Total de encuestados en resultado de contratar personal de la UNEMI	89
Cuadro 9	
Total encuestados por Carreras	90
Cuadro 10	
Total de encuestados por sector laboral	91
Cuadro 11	
Total de encuestados por nivel de Empleabilidad.	92
Cuadro 12	
Total de encuestados por ingresos mensuales	93
Cuadro 13	
Total de encuestados por primer empleo	94
Cuadro 14	
Total de encuestados por medios utilizados para adquirir empleo	95

Cuadro 15	
Total de encuestados por condición laboral	96
Cuadro 16	
Total de encuestados por nivel jerárquico	97
Cuadro 17	
Total de encuestados por conocimientos adquiridos.	98
Cuadro 18	
Total de encuestados por calificación de la enseñanza de los Maestros	99
Cuadro 19	
Total de encuestados por niveles de experiencia laboral	100
Cuadro 20	
Total de encuestados por áreas de capacitación (profesional)	101
Cuadro 21	
Verificación de hipótesis	103
Cuadro 22	
Inversión de la Infraestructura Física	113
Cuadro 23	
Descripción del cargo Director	117
Cuadro 24	
Descripción del cargo Sub Director	118
Cuadro 25	
Descripción del cargo Secretario (a)	119
Cuadro 26	
Análisis FODA	120
Cuadro 27	
Matriz FO DA – DO DA	121
Cuadro 28	
Matriz de ponderación	122
Cuadro 29	
Marketing MIX	125

Cuadro 30	
Actividades	128
Cuadro 31	
Análisis Costo Beneficio para los profesionales	129
Cuadro 32	
Análisis Coto Beneficio para las empresas	129
Cuadro 33	
Análisis Cualitativo	130
Cuadro 34	
Lineamientos para evaluar la propuesta	132

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	
Distribución de la industria en Inglaterra	13
Figura 2	
Máquina industrial del siglo XVIII	14
Figura 3	
De la artesanía al sistema de fábrica	16
Figura 4	
Máquina de Vapor	18
Figura 5	
Explotación laboral de mujeres y niños	19
Figura 6	
Gran depresión de Estados Unidos	20
Figura 7	
Largas colas solicitando empleo	24
Figura 8	
Mapa de la universidad	111
Figura 9	
Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales	111
Figura 10	
Estructura Funcional de la Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales	114
Figura 11	
Estructura Funcional de la UACCAACC	115
Figura 12	
Organigrama estructural	115
Figura 13	
Modelo integrador por unidades académicas	122
Figura 14	
Distribución Interna de la Oficina	123
Figura 15	
Flujo de profesionales	125
Figura 16	
Flujo de la empresa	126

Figura 17	
Flujo del departamento de bolsa de empleo	127
Figura 18	
Análisis de las cinco fuerzas de Porter	132
Figura 19	
Estrategias de penetración	134
Figura 20	
Logotipo & Slogan	135
Figura 21	
Cronograma	139

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico1	
Crecimiento de prestaciones sociales a personas	23
Gráfico 2	
Fuerte desempleo en Estados Unidos	26
Gráfico 3	
Evolución del número de desempleados y de los desempleados de larga duración	29
Gráfico 4	
Evolución por sexos de los desempleados de larga duración	30
Gráfico 5	
Porcentaje de desempleados de larga duración respecto al total de desempleados por grupos de edad	30
Grafico 6	
Índice de Actividad Económica	33
Grafico 7	
Ciclo del PIB vs. Ciclo de Desempleo	34
Grafico 8	
Inflación Urbana	35
Grafico 9	
Ocupación en las ciudades: Cuenca, Guayaquil y Quito	36
Grafico 10	
EL MODELO NEOCLÁSICO	44
10.1. El mercado de trabajo.	44
10.2. El mercado de bienes	45
Gráfico 11	
La Curva de Phillips	48
11.1. La curva de Phillips original	48
11.2. Inflación y desempleo en los Estados Unidos, 1961-1969	48
Gráfico 12	
La Nueva Síntesis Neoclásica-Keynesiana	51
12.1. El mercado de trabajo.	51
12.2. El mercado de bienes: modelo OA-DA	51
Gráfico 13	
Desempleo con un salario por encima del punto de equilibrio.	54
Grafico 14	
Total de encuestados por tipo de empresas	83

Gráfico 15	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 1 (empresarios)	85
Gráfico 16	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 2 (empresarios)	86
Gráfico 17	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 3 (empresarios)	87
Gráfico 18	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 4 (empresarios)	88
Gráfico 19	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 5 (empresarios)	89
Gráfico 20	
Total de encuestados por carrera	90
Gráfico 21	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 1 (profesionales)	91
Gráfico 22	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 2 (profesionales)	92
Gráfico 23	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 3 (profesionales)	93
Gráfico 24	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 4 (profesionales)	94
Gráfico 25	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 5 (profesionales)	95
Gráfico 26	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 6 (profesionales)	96
Gráfico 27	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 7 (profesionales)	97
Gráfico 28	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 8 (profesionales)	98
Gráfico 29	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 9 (profesionales)	99
Gráfico 30	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 10 (profesionales)	100
Gráfico 31	
Estadística de los resultados obtenidos en la pregunta 11 (profesionales)	102



## RESUMEN

El proyecto contempla sugerir estrategias de cómo poder insertarse en el mercado laboral promocionando y vinculando a los profesionales de la Universidad Estatal de Milagro con las pequeñas y medianas empresas del Cantón Milagro, a través de la Bolsa de Empleo haciendo una selección y reclutamiento de personal a fin de que tengan mayores oportunidades de empleo y así sirva para el progreso profesional de cada uno de ellos y el desarrollo económico del Cantón.

Esta problemática tiene inmerso a un gran grupo de profesionales de la Universidad Estatal de Milagro encontrándose sin empleos fijos a pesar de existir principales actividades económicas dentro del mismo.

La generación del subempleo, los empleos temporales, los cambios en las estructuras de demanda laboral y la demanda de empleo que sobrepasa a las ofertas de trabajo existentes son unas de las causas principales para que se genere el subempleo o el desempleo en el Cantón Milagro ocasionando problemas económicos y sociales, debido a que la mayor población de profesionales se encontraría en busca de trabajo y las plazas laborales que son menores a la cantidad demandada.

El desempleo es un problema que se da a nivel mundial, aun mas en Latinoamérica, siendo este considerado un tema de la vida cotidiana. Es por ello que en este proyecto estudiaremos cada uno de los causantes del paro de personas y podremos determinar en nivel de empleabilidad que existe entre los profesionales de la Universidad Estatal de Milagro.

### **Palabras claves**

- Desempleo
- Mercado laboral
- Profesionales
- Demanda de empleo
- Crecimiento económico

## **ABSTRACT**

The project envisages suggest strategies on how to enter the labor market promoting and linking professionals from the State University of Milagro with SMEs Milagro Canton, through the Job making a selection and recruitment of staff so that they have greater employment opportunities and thus serve for the professional development of each one of them and the economic development of Guangzhou.

This problem has immersed a large group of professionals from the State University of Milagro finding no fixed despite major economic activities exist within the same jobs.

The generation of underemployment , temporary jobs , changes in the structure of labor demand and labor demand that surpasses existing job offers are one of the main reasons for underemployment or unemployment is generated resulting in Canton Milagro economic and social problems , because the population would find professionals looking for work and working spaces that are less than the quantity demanded.

Unemployment is a problem that occurs worldwide, even more in Latin America, this being considered a topic of everyday life. That is why this project will study each one of the causes of unemployment and people can determine level of employability between professionals from the State University of Milagro.

### **Keywords**

- Unemployment
- Labor market
- Professionals
- Requests for employment
- Economic Growth

## **INTRODUCCIÓN**

El Cantón Milagro a través del tiempo ha mostrado descontento en el área laboral, este fenómeno ha provocado que genere desempleo en un porcentaje de los profesionales de la Universidad Estatal de Milagro.

Mediante una investigación se ha comprobado que la mayoría de los profesionales cuentan con un trabajo pero no de acuerdo al perfil profesional que se han preparado.

La bolsa de empleo sería una excelente oportunidad al momento de buscar empleo, esta ofrece un servicio óptimo ya que se harán convenios con empresas públicas para de esta manera facilitar al profesional a que pueda insertarse en el mercado laboral.

Uno de los principales objetivos es determinar cuáles son las causas que generan baja inserción en el mercado laboral del Cantón Milagro, utilizando técnicas y herramientas que ayuden a un análisis integral, para impulsar la actividad económica de la localidad.

Esta investigación es realizada para aquellos profesionales interesados en insertarse en el mercado laboral ya que en esta se muestra antecedentes históricos, conceptos básicos e índices que serán de mucha ayuda al momento de obtener un empleo a través de la bolsa de trabajo.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1.1 Problematización: Origen y descripción

Como definición el desempleo es la cantidad proporcional de la PEA que no tienen trabajo pero que lo busca y está disponible a realizar las labores pertinentes. De acuerdo a los datos encontrados en el Banco Mundial (BM) unas de las principales causas del paro de personas se da por las grandes cantidades de demanda de empleo que sobrepasa las ofertas de trabajo existentes, por ello entre los países con mayor desempleo existente es España que desde el 2008 ha venido sufriendo crisis económicas consecutivas y no pudiendo salir rápidamente de ella, siendo así que su nivel de desempleo ha incrementado desde el 2009 al 2013 de un 18% al 25,0% respectivamente.<sup>1</sup>

Mientras que en Ecuador el índice de desempleo ha ido variando de manera significativa, en estos últimos tiempos se ha podido notar según los datos del banco mundial, que el país se encuentra en niveles considerables de desempleo, notando que en el gobierno del Eco. Rafael Correa (periodo presidencial 2007 – 2017) cuenta con una PEA del 54,9%<sup>2</sup> en el año 2013 y los niveles de desempleo son del 5,6% al 4,1% desde los años 2009 al 2013<sup>3</sup> respectivamente. Una de las principales preocupaciones de este gobierno es supuestamente tratar de combatir el desempleo o por lo menos mantenerlos a

---

<sup>1</sup> Desempleo, total (% de la población activa total)

<http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS>

<sup>2</sup> Principales Indicadores Población Urbana, Banco Central del Ecuador

<http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle201303.pdf>

<sup>3</sup> Desempleo, total (% de la población activa total)

<http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS>

niveles bajos, y con ello se asegura que el bienestar económico vaya paralelamente con el bienestar social.

Milagro es un Cantón que tiene como principales actividades económicas la comercialización de bienes y servicios, la producción agrícola y la industria azucarera, a pesar de existir estas principales actividades económicas, un porcentaje de los profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro no cuentan con fuentes de empleo fijos y los negocios tienen baja rentabilidad, considerándose esto como el principal problema que aqueja a la sociedad Milagreña.

La generación del subempleo se da por causa del desempleo, siendo este otro problema más que tiene cierto porcentaje de los profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro debido a que estos son empleados a tiempo parcial, trabajan en empleos ineficientes o improductivos, lo cual no es idóneo al perfil profesional que poseen.

Este problema trae como consecuencia los salarios bajos, que muchas veces se dan debido a que las empresas necesitan personal para que laboren y al existir esta generación de subempleo cierto porcentaje de los profesionales del área de ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro se ven en la necesidad de ser contratados adquiriendo así estos salarios que son insuficientes para cubrir sus necesidades, afectando el bienestar de las familias.

Los empleos temporales son otra causa del desempleo, dicho porcentaje de los profesionales se encuentran en la situación de ser contratados a tiempos parciales con la finalidad de adquirir experiencia para lograr ser contratados a tiempos fijos.

Las consecuencias de los empleos temporales son los sueldos variables que reciben cierto porcentaje de los profesionales por el tipo de trabajo que desempeñan, esto genera incertidumbre y descontento, ya que pueden adquirir más debido a su perfil profesional.

Los cambios en las estructuras de demanda laboral es causa principal para que los empleadores se vean en la necesidad de exigir mejor calificación de mano de obra y que quienes apliquen, se desempeñen en las diferentes áreas de trabajo generando competencia entre los profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro.

Como consecuencia uno de los factores que imposibilitan la demanda de profesionales es la exigencia de mano de obra mejor calificada y con experiencia debido a que cierto porcentaje de los profesionales carecen de la misma al momento de aplicar para un puesto de trabajo.

La demanda de empleo que sobrepasa a las ofertas de trabajo ocasiona problemas económicos y sociales, desembocando esto aun más en el subempleo, debido a que existe mayor población de profesionales en busca de trabajo y las plazas laborales son menores a la cantidad demandada.

La migración de profesionales a otras ciudades se da por lo general a causa de nivel social y económico, debido a las escasas fuentes trabajo en su lugar de residencia, por esta razón los profesionales migran en busca de un mejor salario y calidad de vida.

La inflexibilidad de las normas laborales es una causa del subempleo, es por eso que ha sido modificada debido a las falencias que se presentaban, es un factor positivo para aquellas personas que forman parte de la población ocupada, debido al respeto de los deberes y derechos del trabajo, por otro lado se encuentra la población parada que debido a ciertas modificaciones en dichas normas laborales.

El bajo nivel de inserción laboral es un efecto de la inflexibilidad de las normas laborales debido a la modificación de estas normas, los empleadores se limitan en contratar personal, es allí donde generan problemas sociales y económicos e impidiendo insertarse en el mercado laboral.

En caso de seguir existiendo estas causas en el Cantón Milagro, los profesionales que se han graduado de la Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro estarían desesperados a la hora de encontrar un empleo de acuerdo a su perfil profesional y como

consecuencia se generaría mayor migración a otras ciudades impidiendo aun más el progreso de la ciudad.

Es por ello que para dinamizar la economía del Cantón Milagro y reducir el subempleo es necesario crear nuevos modelos y mecanismo de trabajo para evitar el trabajo irregular y modernizar la administración y medidas de trabajo de manera que los profesionales y los empleadores queden satisfechos reduciendo la incertidumbre de los profesionales de la Universidad Estatal de Milagro.

### **1.1.2 Delimitación del Problema**

Nuestra investigación se realizará en Ecuador, región Costa, provincia del Guayas, Cantón Milagro, específicamente con la fuerza laboral. La información que constará en el presente documento no tendrá una antigüedad superior a los 5 años. Y este proyecto está destinado a los profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, para hacer un estudio de empleabilidad.

### **1.1.3 Formulación del problema**

¿Cómo afecta el desempleo a la situación económica de los profesionales de la unidad de ciencias administrativas y comerciales de la Universidad Estatal de Milagro?

### **1.1.4 Sistematización del problema**

¿Cómo afecta a los profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro la generación de subempleo y los salarios bajos que se dan en el Cantón Milagro?

¿Cómo inciden los empleos temporales para que se den los sueldos variables en un porcentaje de los profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro?

¿Cómo afectarían los cambios en las estructuras de la demanda laboral por parte de los empresarios hacia los profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales?

¿Cuáles son los efectos que traerían a los profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro el exceso de demanda laboral existente?

¿En que afecta la inflexibilidad de las normas laborales teniendo en cuenta el bajo nivel de inserción laboral?

### **1.1.5 Determinación del tema**

“Estudio de empleabilidad de los profesionales de la unidad de ciencias administrativas y comerciales del periodo 2011 – 2013 de la Universidad Estatal de Milagro”.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 Objetivo General**

Analizar cómo afecta el desempleo a la situación económica de los profesionales, del Cantón Milagro mediante una investigación realizada a los graduados del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro con el fin de determinar el nivel de empleabilidad que existe entre ellos y establecer los factores que los afectan.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

Analizar cómo afecta a los profesionales de la Universidad Estatal de Milagro la generación de subempleo y los salarios bajos que se dan en el Cantón Milagro.

Investigar como inciden los empleos temporales para que se den los sueldos variables en un porcentaje de los profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro.

Analizar como afectarían los cambios en las estructuras de la demanda laboral por parte de los empresarios hacia los profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales.

Analizar cuáles son los efectos que traerían a los profesionales de la Universidad Estatal de Milagro el exceso de demanda laboral existente.



Determinar cómo afecta la inflexibilidad de las normas laborales teniendo en cuenta el bajo nivel de inserción laboral que se da a un porcentaje de los profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro.

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

#### **1.3.1 Justificación de la Investigación**

Una de las principales preocupaciones que tienen los Gobiernos se centra en erradicar el desempleo y lograr mantenerlo en los niveles más bajos posibles, con el objetivo de asegurar que el bienestar económico trabaje conjuntamente con el bienestar social.

El desempleo es un problema que se da a nivel mundial, aun mas en Latinoamérica, siendo este considerado un tema de la vida cotidiana. Aun si las depresiones más profundas han dejado de ser una amenaza para las economías actuales, el desempleo sigue siendo un factor negativo, incluso en el mercado moderno.

A través del tiempo, Ecuador ha tenido que pasar por varias recesiones a causa de ciertos factores políticos, económicos y financieros que han provocado que muchas de las empresas abandonen su actividad económica, cerrando sus negocios y causando así que muchas personas sean desempleadas o liquidadas por la falta de presupuestos ya que no podían cubrir los salarios del personal dejándolos parados, sin poder solventar sus gastos y quedando a la espera de conseguir un trabajo nuevo.

En la actualidad es común ver a muchos jóvenes por la calle con carpeta en mano y en busca de trabajos que tengan remuneraciones justas con el objetivo de poder cubrir sus necesidades básicas, por otro lado se encuentra a otro grupo de jóvenes que desean adquirir experiencias y están dispuestos a ser contratados como pasantes con un sueldo mínimo debido a que en lo futuro desean insertarse en el mercado laboral. Dadas estas situaciones es por ello que existe una constante tasa de desempleo en el Ecuador.

Otra de las razones más comunes, por la que existen pocas plazas de trabajo es que en busca de empleos se encuentran estos jóvenes que desean insertarse en el mercado laboral generando así gran competencia entre ellos, y la falta de experiencia laboral es una de las causas principales que impiden conseguir un empleo. Considerando otros casos, la razón del desempleo se da por sus aspiraciones laborales, es decir que no trabajarán si no encuentran un empleo que vaya de acuerdo al perfil profesional en el que se han creado.

Es por ello que el motivo de nuestra investigación es determinar la necesidad del mercado laboral y qué perfil profesional buscan los empleadores para contratar a un profesional del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro.

Porque podemos notar que dichos empleadores buscan personal altamente calificado, con la experiencia necesaria para contratarlos y que sean parte de su empresa creando mucha competencia entre ellos y reduciendo la oferta laboral siendo así que cierto porcentaje de los profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro se encuentran en situaciones muy difíciles viéndose obligados a ser subempleados y migrar a otras ciudades para encontrar un trabajo estable donde ellos puedan adquirir ingresos considerables de acuerdo a su perfil profesional y así poder satisfacer sus necesidades.

## **CAPITULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1 MARCO TEÓRICO**

##### **2.1.1 Antecedentes Históricos**

###### **El trabajo en las sociedades pre-capitalistas**

En las sociedades primitivas el trabajo no era una actividad separada del resto de las manifestaciones de la vida. El trabajo era rito, medio de fortalecer los lazos cooperativos y frecuentemente motivo de fiesta. El paro no existía, porque no tenía sentido que hubiese persona que permaneciesen ociosas, sin contribuir al bienestar general. Eran sociedades organizadas para la satisfacción de las necesidades. Según el antropólogo Sahlins (1983) eran sociedades de la abundancia, en el sentido de que todas las necesidades percibidas estaban satisfechas ampliamente.

En las sociedades primitivas se reducía el trabajo en la medida en que aumentaba la productividad. Según Mumford (1971), en la Edad Media, y hasta el siglo XVI, más de la mitad de los días eran festivos, superando a los del Imperio Romano. Tomando a Europa como un todo, el número total de días de fiesta al año, incluidos los domingos, llegó a ser de 189. En general, se puede afirmar que a medida que aumentaba la productividad en las sociedades precapitalistas, disminuían las horas de trabajo.

En Europa, durante siglos, la burguesía naciente combatirá esta concepción de la vida tachándola de holgazana, y tratará de imponer otra según la cual el trabajo se convierte en el elemento central de la sociedad, al mismo tiempo que se le separa de las otras actividades sociales. Al trabajo se le da categoría de virtud, y pasa a ser una de las más valoradas socialmente. Al mismo tiempo se

convierte en la fuente de bienestar y felicidad, no porque constituye una fuente de íntima satisfacción y un medio de satisfacción directa de las necesidades, sino porque permite el acceso a una creciente cantidad de bienes y servicios, cuyo consumo se asocia a incremento de bienestar. Sin embargo, al trabajo se le desproveerá de la mayor parte de sus componentes humanizadores y será paradójicamente siempre escaso. Los trabajadores perderán el control sobre los procesos productivos y sobre los objetivos de la producción. El trabajo será sometido, además, un proceso ininterrumpido de parcelación, convirtiéndose frecuentemente en una actividad que mina la salud física y mental.

Cuando la burguesía alcanza el poder político destruye las sociedades primitivas (el método fundamental utilizado ha sido siempre la destrucción de la base económica de estas sociedades, mediante la desposesión, frecuentemente violenta, de la tierra) e impone esta nueva concepción del trabajo, que resulta un cambio cultural radical. También, la naciente y protegida industria irá destruyendo la artesanía, que no puede competir con ella.

### **El trabajo en el capitalismo**

El capital necesitaba tener disponible mano de obra abundante. La existencia de la comunidad primitiva, y especialmente su concepción del trabajo y de las necesidades, constituía un obstáculo decisivo para la acumulación capitalista. Por ello tenía necesidad de destruir la economía pre-capitalista. En Europa el instrumento más utilizado fue la apropiación de los terrenos comunales, que constituían un elemento decisivo de la economía campesina. A los campesinos expulsados de sus tierras no les quedaba otra alternativa para sobrevivir que hacinarse en las ciudades, con la esperanza de encontrar algunos de los pocos trabajos que el capitalismo naciente ofrecía.

Este proceso, que se produjo con gran rapidez en el primer capitalismo, permanece como un rasgo estructural del sistema. Hoy día continúa la expulsión de los campesinos, aunque en el Centro se realiza por otros medios, y todo parece indicar que no acabará hasta la desaparición del campesino.

Aparte de la tendencia estructural generadora de paro citada, existe al menos otra que resulta de la combinación de dos factores: un rápido incremento de la

productividad, que frecuentemente es semejante, e incluso superior, al incremento de la producción; y una reducción muy lenta de la jornada laboral debido a la fuerte resistencia de los empresarios a que se produzca y a la insuficiente presión de los trabajadores.

En la Periferia alguno de los factores de desempleo predominantes son la expulsión en masa de los campesinos de sus tierras, ya citado anteriormente, las altas tasas de natalidad o el débil desarrollo económico.

Por lo tanto, el trabajo en las sociedades capitalistas es escaso y el paro constituye un rasgo estructural, lo que permitió a Marx teorizar sobre la necesidad del sistema de mantener un *ejército de reserva*. Solo en algunos de los países más industrializados y en periodos expansivos se ha llegado al pleno empleo.<sup>4</sup>

### **La demanda, la oferta y el salario en el periodo mercantilista**

El objetivo fundamental de las propuestas mercantilistas era fortalecer la grandeza y el poderío de Inglaterra. Y los objetivos económicos debían dirigirse a tal fin. El pleno empleo de los factores era deseado para conseguir la mayor producción posible y cumplir el objetivo político de primicia nacional.

Una batería de propuestas que destacaba los *elementos liberales* de la planificación mercantil, señalaría la importancia de un comercio intenso para asegurar un buen nivel de la producción nacional, el gasto nacional conveniente, los precios y salarios apropiados a la situación comercial del país, una clase trabajadora productiva, una ventajosa distribución de la renta, una favorable balanza comercial, cierta crítica al monopolio, seguridad en la propiedad privada, plena capacidad productiva de la agricultura, una oferta monetaria suficiente con un tipo de interés bajo, y pleno empleo de mano de obra (Grampp, 1971: 77 y 78). Aunque no hay que perder de vista que la mayoría de tratados, panfletos y opúsculos, eran proyectos y recomendaciones de políticas económicas que habían redactado burócratas, funcionarios y políticos para atraer la atención del Rey nuestro Señor (Perdices y Reeder,

---

<sup>4</sup> Economía Crítica, trabajo y medio ambiente pág. 206-208

1998:16), de manera que es discutible considerar que contuvieran una estructura teórica articulada y compacta en toda su lógica económica.

Heckscher, reconocido especialista de este periodo, observo que el factor trabajo, junto con las materias primas y la maquinaria, eran las preocupaciones principales para una gran parte de los autores que escribieron durante los siglos XVII y XVIII (Heckscher, 1994: 152). Así puede comprobarse en los escritos de William Petty de 1762, cuando computaba la riqueza de un reino y estimaba el valor potencial de la población de hombres, mujeres y niños para Inglaterra y el país de Gales (Petty, 1963: 105-117).

El interés de los mercantilistas en analizar los salarios se debía a la relación que establecieron entre ellos el precio final de las mercancías, en una elemental teoría del coste de producción, que afectaba al volumen de exportaciones y que a su vez determinaba el gasto nacional y el nivel de empleo, configurándose la teoría de la balanza comercial favorable (Martin, 1992: 165) y (Perdices y Reeder, 1998: 144). El objetivo de la balanza comercial positiva enlazaba con el mercado de trabajo al recomendar un salario bajo para favorecer la competitividad exterior, y obtener en consecuencia a su modelización, una intensificación de entrada de oro y plata en el país, creyendo que con ello se incrementaba la riqueza nacional.

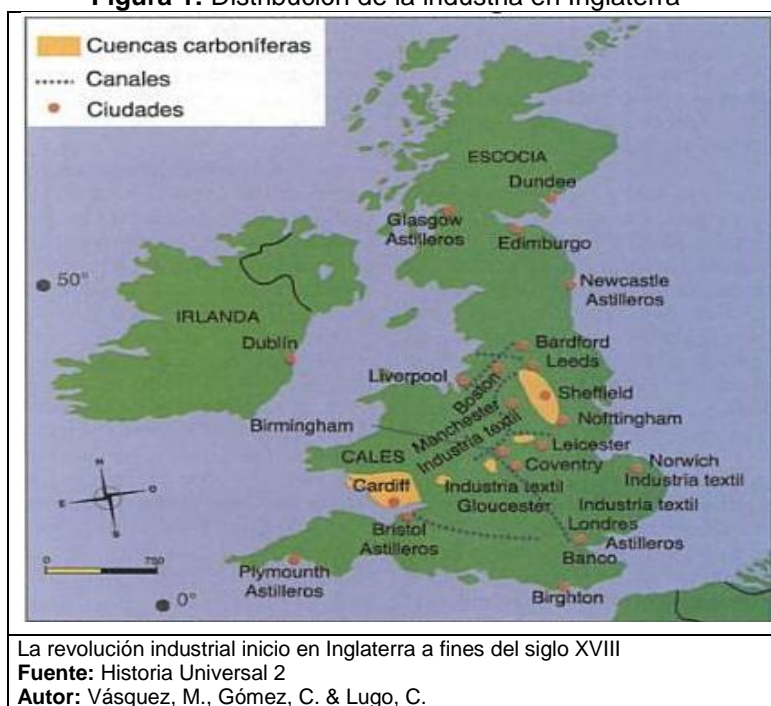
Razonaban según una teoría de exportación de trabajo, por la que el excedente de la balanza comercial no se media solo por la cuantificación monetaria de exportaciones frente a importaciones, sino que había que tener en cuenta también la cantidad de trabajo incorporado que contenía unas y otras mercancías (Cabrillo, 1991: 28 y 29) y (Perdices y Reeder, 1998: 145 y 148).

Sin embargo, existía una idea bastante compartida y contradictoria a la tesis de salarios bajos, porque también asociaron una economía próspera a precios altos. Los salarios y los precios afectaban a la distribución de la renta, y afectaba al nivel de gasto y al volumen de empleo. Este punto hacía referencia a la importancia que dieron algunos autores a la distribución de rentas así como a la repercusión de misma sobre el producto nacional. Relacionaron el consumo de alimentos con la renta de la tierra de los propietarios, que podía, redundar positivamente sobre el nivel de empleo cuanto mejores fueran los

beneficios obtenidos por la clase terrateniente. La conveniencia de salarios altos se basaba, como dijeron Child y Davenant, en que los países con salarios altos atraían a más población, síntoma de una sociedad más rica. Este aspecto se ha denominado el *gospel of high prices* (Heckscher, 194: 169 y 170), y también se puede encontrar en los escritos de Davenant y Postlethwayt (Grampp, 1971: 84).<sup>5</sup>

## La revolución Industrial a fines del siglo XVIII

**Figura 1:** Distribución de la industria en Inglaterra



La revolución Industrial fue la culminación de un lento proceso que venía generándose desde varios siglos antes y que a raíz de los cambios científicos, técnicos, económicos y sociales de finales del siglo XVIII, tuvo una fuerte aceleración que alcanzo dimensiones revolucionarias.

La revolución industrial fue la respuesta a las necesidades de una población en constante aumento: fue el resultado de importantes avances técnicos, la superación de una profunda crisis política cuyas formulas vigentes desde la Edad Media ya se habían desgastado por completo; y fue también la culminación de las aspiraciones de la burguesía, grupo que luchaba por

<sup>5</sup> Historia breve del mercado de Trabajo, pág. 16 y 17

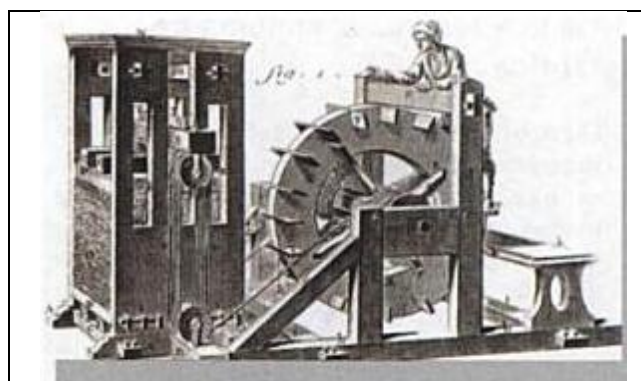
establecer nuevas formulas económicas acordes a su ideal moderno de trabajo, riesgo y esfuerzo, en oposición al que tenia la nobleza en el pasado, basado en privilegios de herencia y estamento.

Estos cambios económicos y sociales no se produjeron al mismo tiempo en todos los países: por ello, el proceso de industrialización se puede dividir en etapas:

La primera Revolución Industrial iniciada en Inglaterra y extendida desde ahí a los países europeos y Estados Unidos entre 1760 y 1860, se caracterizo por las innovaciones técnicas que llevaron al uso del carbón y vapor como fuentes de energía. El descubrimiento del vapor como nueva fuerza motriz fue determinante, ya que en poco tiempo se aplico a todo tipo de maquinas fabriles, como por ejemplo en telares, molinos y minas, posteriormente a los transportes como el ferrocarril y el barco de vapor.

La segunda Revolución Industrial desarrollada entre 1860 y 1914, no introdujo cambios significativos con respecto a la primera. En esta etapa se mantuvieron la fábrica como sistema y modo de producción. Lo que marcó la diferencia fue el descubrimiento de la electricidad y el petróleo -nuevas fuentes de energía-, que aplicadas al motor eléctrico y al de explosión ampliaron la industria química, la eléctrica y la mecánica.<sup>6</sup>

**Figura 2:** Máquina industrial del siglo XVIII



La energía humana fue el principal motor de la industria a principios del siglo XVIII.  
**Fuente:** Historia Universal 2  
**Autor:** Vásquez, M., Gómez, C. & Lugo, C.

<sup>6</sup> Historia Universal 2, pág. 49-50



- Este proceso de industrialización se dio por ciertas innovaciones técnicas que se hicieron dando apertura al uso del carbón y vapor como fuentes de energía, lo que marcó la diferencia fue el descubrimiento de la electricidad y el petróleo, nuevas fuentes de energía, que aplicadas al motor eléctrico y al de explosión ampliaron la industria química, la eléctrica y la mecánica, la industrialización produjo cambios sociales y económicos.

### **De la artesanía al sistema de fábrica**

Durante el siglo XVIII la actividad industrial experimento cambios importantes. El principal fue el nacimiento de la moderna industrial mecanizada: las primeras maquinas se utilizaron en el ramo textil, pero más tarde en la minería, la agricultura y los transportes.

El método tradicional para fabricar productos empezó a romperse, al intervenir la burguesía comerciante en la fabricación de mercancías, con la finalidad de obtener una mayor cantidad de productos para venderlos en mercados muy alejados del lugar en donde se fabricaban. Así los pequeños talleres artesanales fueron sustituidos por las grandes fábricas y esto convirtió a los numerosos artesanos libres en obreros.

A medida que se desarrollaba el proceso de industrialización iban cambiando los métodos de trabajo, el financiamiento a la industria y la comercialización de los productos. Surgió así un nuevo tipo de empresa con características diferentes a las del antiguo taller artesano o la manufactura de un mayor número de productos por grupos de artesanos que trabajaban. Esta nueva fábrica requería de maquinas y muchos obreros.

Los obreros de las fábricas no hacían el producto completo como anteriormente el artesano, sino que trabajaban con maquinas. Cada uno hacia una parte del producto, por lo que el obrero no era dueño de lo que hacía, porque la fabricación de los productos pertenecía al dueño de la fábrica: el empresario.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Historia Universal 2, pág. 50

**Figura 3:** De la artesanía al sistema de fábrica



Chimenea y grandes naves que caracterizaban los complejos fabriles de la Revolución Industrial.

**Fuente:** Historia Universal 2

**Autor:** Vásquez, M., Gómez, C. & Lugo, C.

- En el siglo XVIII se dio el nacimiento de la moderna industrial mecanizada, por medio de esta maquinaria se dieron ciertos cambios importantes, ya que fue utilizada en el área de textil, para luego ser utilizada en otras áreas. A medida que se desarrollaba el proceso de industrialización iban cambiando los métodos de trabajo, el financiamiento a la industria y la comercialización de los productos.

### **El desarrollo industrial: la máquina de vapor, (principios y aplicaciones); el uso del carbón y el desarrollo de la metalurgia**

Gracias al desarrollo de la ciencia y la técnica se crearon numerosos tipos de máquinas, las cuales se convirtieron en el instrumento básico de la Revolución Industrial.

Una de las primeras y más importantes fue la máquina de vapor. El descubrimiento de la primera y más rudimentaria se le atribuye al inglés Thomas Newcome, quien en 1712 la utilizó en una mina para sacar el agua. James Watt en 1785 supo resolver los problemas prácticos y perfeccionó esta máquina de vapor, hasta transformarla en una fuente de energía cuyo funcionamiento era sencillo: el vapor producido por el calentamiento de agua subía por un cilindro; la expansión del vapor accionaba un pistón que ponía en movimiento una biela y ésta, a su vez hacía girar la rueda. En poco tiempo se logró aplicar el invento de Watt para producir la fuerza motriz que necesitaban las maquinas de hilar.

Otra ventaja de la máquina de vapor fue que su tamaño se redujo considerablemente, ya que no requería de una fuente energética enorme, como por ejemplo, corrientes de agua. Podía instalarse en cualquier lugar donde se pudiese obtener carbón mineral, el cual sustituyó a la madera como combustible, ya que era una fuente de energía barata, de gran poder calorífico y abundante en Inglaterra. Se ahí que junto a las minas de carbón surgieran las grandes zonas industriales, que solían estar envueltas por el humo de las chimeneas y el polvo del carbón.

La aplicación del vapor se extendió también a los medios de transporte, como la locomotora y el barco de vapor, que a lo largo de sus recorridos tenían que detenerse para suministrarse carbón.

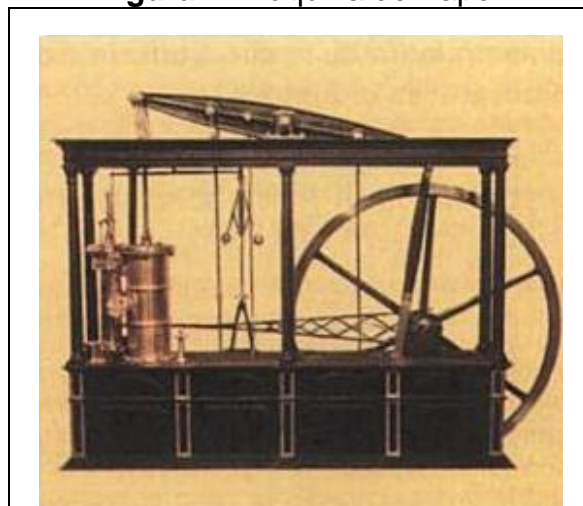
Los inventores lograron hacer maquinas de hierro, experimentando métodos para fundir este mineral. Así la máquina de vapor posibilitó el desarrollo de esta industria y sus derivados, como el hierro forjado, muy apreciado por su dureza y resistencia. Después se paso a los procedimientos para convertir hierro en acero, que desde 1855 gracias a su mayor producción y precio barato, contribuyó al desarrollo de las industrias metalúrgicas, que fabricaban gran variedad de productos, como: maquinaria para la industria textil y para la agricultura; todo tipo de herramientas; material de guerra; barcos, ferrocarriles y vigas para la construcción, entre otros.

Durante más de un siglo el vapor sustituyó al agua y al viento como fuerza motriz; posteriormente el vapor fue reemplazado por el petróleo y la electricidad.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Historia Universal 2, pág. 51

**Figura 4:** Máquina de Vapor



La máquina de vapor de James Watt de 1775 se encuentra en el museo de Artes y Oficios de Paris, en Francia. Watt introdujo una serie de cambios en el mecanismo de la máquina, con el fin de lograr mayor aprovechamiento del vapor.

**Fuente:** Historia Universal 2

**Autor:** Vásquez, M., Gómez, C. & Lugo, C.

- Por medio de la innovación tecnológica se crearon numerosos tipos de máquinas entre ellas la máquina de vapor, las cuales se convirtieron en el instrumento básico de la Revolución Industrial. La utilización del vapor se extendió también a los medios de transporte, como la locomotora y el barco de vapor, Los inventores hicieron máquinas de hierro, experimentando métodos para fundir este mineral, con el transcurso del tiempo el vapor fue reemplazado por el petróleo y la electricidad.

### **El nacimiento de la clase obrera y de la burguesía industrial**

La Revolución Industrial originó grandes cambios que se manifestaron en el predominio del sector industrial sobre los demás sectores de la economía, pero tuvo que pasar mucho tiempo antes de que la industrialización hiciera sentir sus efectos.

Los artesanos que producían en pequeña escala no podían competir con las fábricas, por lo que vendieron sus herramientas, cerraron sus talleres y se sumaron a los trabajadores de las fábricas; también los campesinos emigraron del medio rural a las ciudades en busca de trabajo.

Surgió así una nueva organización social formada por dos clases: la burguesía, compuesta por industriales, banqueros y prósperos comerciantes, y los trabajadores u obreros que eran la mayor parte de la población a los que se llamó proletariado.

La concentración de un gran número de personas en las ciudades originó condiciones pésimas de viviendas y de trabajo. Las jornadas eran de 15 o 16 horas diarias; no tenían seguridad en la permanencia de su empleo, pues podían ser despedidos sin obtener ninguna indemnización; el trabajo de mujeres y niños en las fábricas eran frecuentes, trabajaban también largas jornadas y se les pagaba todavía menos. Ante estas condiciones los obreros no podían protestar, por temor a que se les castigara, dejándoles de pagar su salario, se les maltratara o fueran despedidos de su empleo.

La Revolución Industrial originó desigualdades económicas, políticas y culturales en los países industrializados que pusieron en desventaja a los obreros, quienes se fueron organizando hasta formar asociaciones para defender sus intereses.<sup>9</sup>

**Figura 5:** Explotación laboral de mujeres y niños



- El nacimiento de la clase obrera y de la burguesía industrial hizo que los artesanos que producían en pequeñas cantidades no podían competir

<sup>9</sup> Historia Universal 2, pág. 52

con las fábricas, por lo que optaron por vender sus herramientas, dando como consecuencia el cierre de sus talleres y sumándose a los trabajadores de las fábricas; también provocó la migración de las personas en busca de trabajo.

## LA GRAN DEPRESIÓN DE ESTADOS UNIDOS

Fue una época en que millones de personas caminaban por las calles, buscando trabajos que no existían. En 1933, cerca de 13 millones de estadounidenses estaban desempleados, o sin trabajo. Eran pobres, y estaban hambrientos y sin esperanza. Esta fue la gran depresión.

Miles de personas hacían fila para que les dieran un pan o un plato de sopa gratis. La gente se abarrotaba en los bancos para retirar los ahorros de toda su vida antes de que los bancos cerraran para siempre. La gente pedía dinero en las calles. La pregunta “¿Hermano, me puedes dar una moneda?”, llegó a ser el título de una canción popular.

**Figura 6:** Gran depresión de Estados Unidos



- Durante la gran depresión muchas personas estaban desempleados, o sin trabajo, provocando serios problemas económicos y sociales,

llegando al punto de millones de personas hagan filas para un plato de comida o un trabajo que no existía.

En 1933, Franklin D. Roosevelt era presidente de los Estados Unidos. Sus programas del “Nuevo Trato” tenían el objetivo de dar trabajo y comida a la gente. Pero a pesar de estos programas, millones de familias seguían sin tener suficiente comida.<sup>10</sup>

### **Causas de la gran depresión**

Para entender lo que causo la Gran depresión, tenemos que regresar a los años veinte.

### **Los locos años veinte**

El nuevo baile llamado Charleston hacía furor. La música de jazz se tocaba en las estaciones de radio en todo el país. Los cines presentaban películas mudas con estrellas como Charlie Chaplin y Mary Pickford. Circulaban casi 30 millones de autos Modelo T. eran los años veinte, la Primera Guerra Mundial había terminado y los Estados Unidos estaban muy bien.

En los Estados Unidos “Los locos años veinte” fueron una época de prosperidad para mucha gente. Los negocios habían creado fábricas y tecnología para hacer productos en masa y la gente quería comprar esos productos. Además de los automóviles, los consumidores compraban maquinas para lavar ropa, refrigeradores, aspiradoras y otros aparatos que les facilitaban la vida. La producción en masa creó nuevos trabajos en las ciudades estadounidenses. Para muchas personas, la vida parecía mejor que nunca.<sup>11</sup>

### **Problemas a la vista**

Sin embargo, en los años veinte también había señales de que venían problemas. Para empezar, la gente se endeudaba. Los estadounidenses comunes querían tener cada vez más productos fabricados en masa que les daban comodidad en sus vidas. Ellos adquirían todos estos productos usando dinero que no tenían. El crédito a plazos, pagar en un periodo de tiempo, se

---

<sup>10</sup> Los números y la Gran Depresión, pág. 2-3

<sup>11</sup> Los números y la Gran Depresión, pág. 4

estaba volviendo popular. Una persona podía comprar un radio de \$123 pagando \$1 a la semana. La gente pensaba que siempre iba a tener su trabajo y podría pagar sus deudas en el futuro.

Hubo un grupo de estadounidenses que nunca experimentó los buenos tiempos de los años veinte. Los agricultores, lejos de las ciudades en auge, sufrieron. Durante la Primera Guerra Mundial, el gobierno los había alentado a sembrar más para vender a los países europeos.

En la década de 1920, la guerra había terminado y los países europeos podían producir suficiente comida. Los agricultores produjeron excedentes, o más comida de la necesaria. Tuvieron que bajar sus precios, por lo que ganaban menos dinero. Mientras muchos consumidores estadounidenses disfrutaban de sus planchas, radios y estufas nuevas, muchos agricultores apenas se podían alimentar.

La mayoría de los estadounidenses creía que los buenos tiempos continuarían. Los dueños de negocios, quienes veían las grandes ventas de sus productos, producían cada vez más.

Muchos de estos productos se podían pedir por catálogo. Comprar por catálogo se hizo popular en los años veinte, principalmente entre quienes vivían en las áreas rurales, lejos de las tiendas. La gente podía comprar por catálogo artículos como aspiradoras y refrigeradoras, ropa y joyería, vagones y arados. ¡Algunas personas compraron hasta equipos para construir casas!

Al mismo tiempo, la gente vio la oportunidad de hacer dinero comprando acciones de empresas exitosas. Ser dueño de algunas de las acciones de una compañía es como poseer parte de esa compañía. Es el valor de la acción sube, la gente puede vender sus acciones y obtener una ganancia. En los años veinte, mucha gente pedía prestado dinero a los bancos para comprar acciones.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Los números y la Gran Depresión, pág. 6-9



## Gráfico1. Crecimiento de prestaciones sociales a personas

EE.UU., 1929 – 2010



- La grafica nos indica que el nivel de proporción del gasto con el presupuesto actual a variado de manera significativa frente al nivel de proporción del gasto con el PIB, ya que en el año 1929 al 1940 estuvo a la alza, decayendo en el 1945, incrementando aun mas en el año 2010, mientras que con relación al PIB notamos que se ha ido incrementado a niveles inferiores. Por motivo del índice de endeudamiento en las familias, sus egresos eran mayores que sus ingresos.

### Martes negro

Durante algún tiempo, los precios de las acciones subieron, pero después las ventas empezaron a bajar. Los negocios redujeron la producción y despidieron a varios trabajadores. Con tantos desempleados, había menos demanda de productos. Los precios y el valor de las acciones cayeron aún más. Casi todos estaban empezando a perder dinero. El martes 29 de octubre de 1929, el valor de las acciones cayó drásticamente. La caída de precios causo pánico. La gente que tenía acciones trató de venderlas antes de que perdieran más valor. Mientras más gente trataba de vender, los precios de las acciones bajaban aun más. Para mediados de noviembre, el valor de las acciones había bajado unos \$30 mil millones. El 29 de octubre se empezó a llamar “Martes negro”.

Los negocios perdieron tanto dinero que tuvieron que despedir a sus trabajadores o cerrar sus negocios. La gente que había pedido dinero prestado no podía pagarlo. Los bancos se quedaron sin dinero y tuvieron que cerrar sus puertas. Para fines de 1930, más de 4 millones de personas estaban sin trabajo.

### **El punto más bajo de la depresión**

La caída de la bolsa de valores afectó a ricos y pobres por igual que para fines de 1932, más de 12 millones de personas, casi un cuarto de la fuerza laboral, se encontraban sin empleo. Cuando surgía un trabajo, cientos de personas hacían fila para solicitarlo.

Para muchas personas no había trabajos. Perdieron sus casas y sus familias estaban hambrientas. Debido a la falta de dinero, las escuelas cerraron y 200.000 maestros perdieron sus trabajos.<sup>13</sup>

**Figura 7:** Largas colas solicitando empleo



- En esta imagen se ve la cantidad de personas en busca de trabajo, el exceso de demanda laboral frente a un bajo nivel de oferta laboral. Este fue un punto bajo de la depresión.

### **La recesión estadounidense en los últimos tiempos**

Las secuelas de la Gran Recesión no solo han afectado a la inmigración. Los inmigrantes de países de ingreso bajo y mediano han sido especialmente vulnerables a la destrucción de empleo en la mayoría de las economías

<sup>13</sup> Los números y la Gran Depresión, pág. 10-12

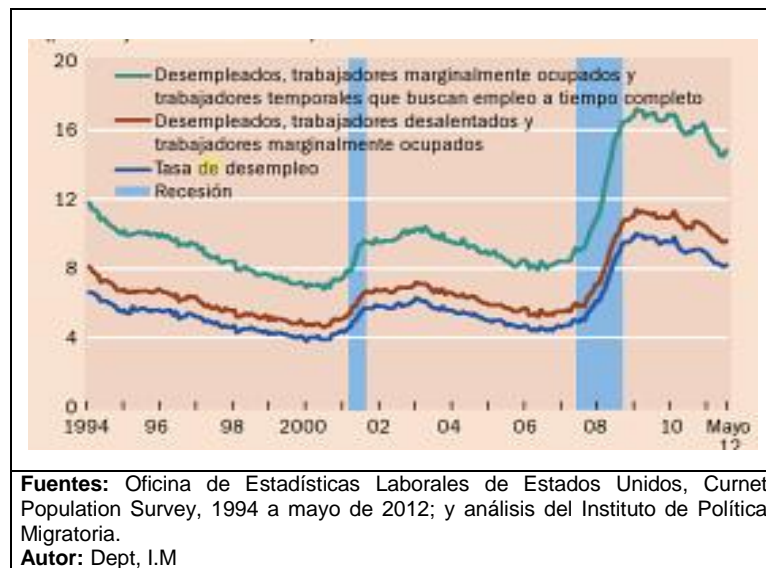
avanzadas. Las migraciones -- casusa y a la vez consecuencia de la globalización y del resultante aumento de la interconexión – ahora se enfrentan cara a cara con la crisis mundial.

La crisis puede haber puesto fin a un periodo en que las ventajas de la apertura, incluida la inmigración masiva, prácticamente no se cuestionaban en las economías avanzadas. En los próximos años, la inmigración tenderá a ser más selectiva y los inmigrantes poco calificados probablemente serán menos apreciados, al menos como posibles residentes, y menos aun como ciudadanos.

### **Destrucción de empleos**

En Estados Unidos, por ejemplo, no se había sentido una tensión del mercado laboral de tal magnitud desde la Gran Depresión. Unos 23 millones de personas, o un 15% de la fuerza laboral, están desempleados o subempleados, incluyendo los casos de empleo parcial involuntarios, adhesión marginal a la fuerza laboral o desaliento (grafico 2). La proporción de hombres con empleo es la más baja desde 1948, cuando empezaron a llevarse estas estadísticas, y la de trabajadores en general es la más baja desde 1981. A mediados de 2012, casi el 42% de los desempleados llevaba 27 semanas sin trabajo, lo cual aumenta el riesgo de deterioro de las aptitudes y de que, pese a la abundancia de personas que buscan empleo, las plazas no se cubran porque no hay postulantes con las aptitudes laborales requeridas. Los más afectados son los trabajadores de 45 a 64 años de edad, que permanecen desempleados más tiempo que cualquier otro grupo y a los que les cuesta más conseguir empleo con sueldos similares a los que tenían. Además, las inversiones en tecnología que se realizan durante las recesiones para mejorar la productividad y ahorrar en mano de obra reducen la demanda de trabajadores una vez superada la recesión. (Katz, 2010). Estados Unidos, pese a la reducción de su fuerza laboral, tiene un PIB mayor que hace 5 años.

## Gráfico 2. Fuerte desempleo en Estados Unidos



- La grafica nos indica que existía un gran porcentaje de desempleados, trabajadores marginalmente ocupados y trabajadores temporales que buscan empleo a tiempo completo, mientras que desempleados, trabajadores marginales ocupados y la tasa de desempleo estaban casi al mismo nivel, sin dejar a un lado recesión que existió en los años 2001 al 2008. Afectando así a la economía del país e incrementando la inmigración.

Aproximadamente un 15% de la fuerza laboral de Estados Unidos actualmente está desempleada, subempleada o marginalmente ocupada, es decir, casi el doble que inmediatamente antes de la Gran Recesión.<sup>14</sup>

### **Ecuador no queda fuera de las consecuencias de la crisis estadounidense**

Entre los efectos de la crisis estadounidense estarían la incertidumbre en los mercados, la devaluación del dólar, la desvalorización de las reservas internacionales y un bajo nivel de exportaciones.

Las consecuencias de la crisis económica estadounidense no perjudican solo a ese país, sino además a todo el mundo, y el Ecuador está en la lista, según expertos.

<sup>14</sup>Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos, Current Population Survey, 1994 a mayo de 2012; y análisis del Instituto de Política Migratoria.

El Gobierno de los Estados Unidos estimó que estuvo imposibilitado para cumplir el conjunto de sus compromisos si el Congreso no aprobaba elevar el límite legal impuesto a la deuda del Estado federal en \$2,4 billones, lo que trajo consigo un sinnúmero de problemas en las bolsas internacionales y expectativa en los inversores.

Entre las consecuencias de toda la crisis económica estadounidense que afectó al Ecuador, estuvo la incertidumbre en los mercados, la devaluación del dólar, la desvalorización de las reservas internacionales y un bajo nivel de exportaciones.

Christian Moncayo, catedrático de Economía de la Universidad Central del Ecuador, aseguró que los problemas de deuda de los EEUU influyeron en la economía ecuatoriana en la medida en la que el empleo y el consumo en ese país se ven debilitados. Exponiendo *"Al ser los EEUU nuestro mayor socio comercial, significa que, si debilitan su economía, habrá menos consumo y, por lo tanto, nos comprarán menos"*.

Para el catedrático y experto en economía Julio José Prado, la decisión de ampliación de la deuda de los Estados Unidos traería consigo mayores consecuencias a ese país, pero la crisis económica que vive ese país sí afectaría al Ecuador.

*"La crisis económica de los EEUU afecta directamente al Ecuador en el volumen de exportaciones y los altos niveles de desempleo que vive ese país tienen también consecuencias para el nuestro como, por ejemplo, en el envío de remesas"*, afirmó.<sup>15</sup>

El problema no se limita a Estados Unidos, cinco años después de las primeras señales de tensión en el mercado hipotecario estadounidense que desembocó en la crisis financiera mundial y tres años después de que empezara una vacilante recuperación en la mayoría de las economías avanzadas, la crisis de empleo en Europa en general ha empeorado.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Diario HOY

<sup>16</sup> Finanzas y Desarrollo, pág. 19

## **Principales características del mercado de trabajo en España**

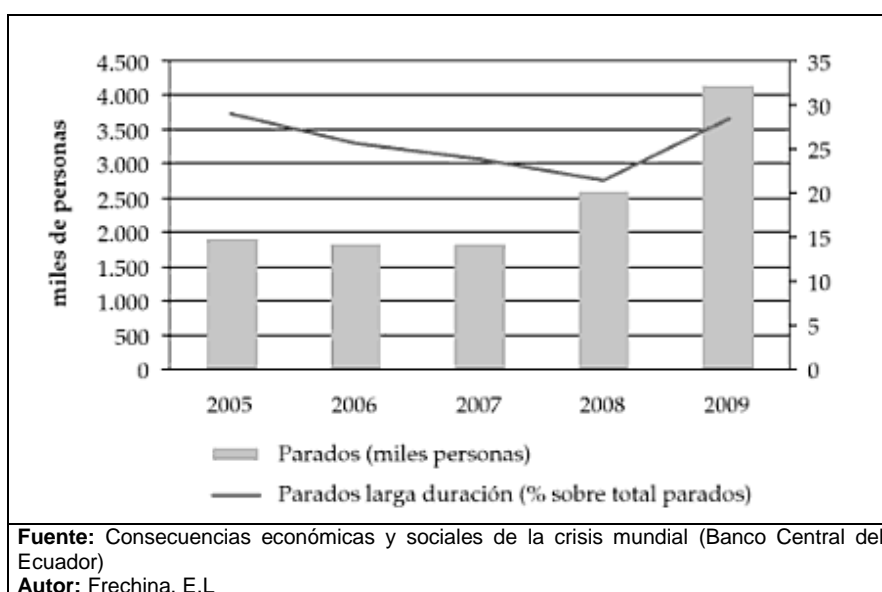
La crisis económica actual ha sido definida como la más grave desde la Segunda Guerra Mundial tanto por su intensidad como por las consecuencias que está teniendo sobre el crecimiento económico, pero sobre todo por la importante destrucción de puestos de trabajo que está llevando asociada.

El problema del desempleo no es nuevo en Europa y mucho menos en España. Desde los años 60 del siglo pasado hemos vivido un continuo de periodos de expansión y contracción económica que se han visto acompañados por una recolocación tanto del capital como del trabajo hacia áreas con menores costes laborales. Por otra parte, la estructura empresarial ha privilegiado los beneficios inmediatos frente a las inversiones a largo plazo mientras que ha prevalecido la idea de reducir la dimensión de la empresa en lugar de aumentar la innovación en los procesos de ajuste.

Por otra parte, la precariedad en el mercado de trabajo español ha sido una característica presente incluso en las etapas de crecimiento económico y es que el modelo productivo se caracteriza por la escasa inversión tecnológica y los bajos salarios y productividad. Asociada a la precariedad laboral han aparecido los que se denominan mercados de trabajo duales que llevan asociados una elevada volatilidad en la ocupación, de manera que en épocas de expansión se genera un fuerte crecimiento de puestos de trabajo pero en periodos de recesión la destrucción de empleo también es muy elevada. Las dificultades para encontrar una ocupación han llevado a que haya ido disminuyendo la población activa a lo largo de la presente crisis económica, aún cuando la población en edad de trabajar ha ido aumentando tanto por variaciones positivas de población nacional como de a extranjera. Sin embargo, es especialmente relevante destacar que mientras que los hombres redujeron su tasa de actividad las mujeres la aumentaron al estar menos integradas en los sectores más afectados por la crisis, lo que unido a la mayor preparación alcanzada, han supuesto aspectos positivos para hacer frente a las vicisitudes del mercado de trabajo. Por el contrario, la población extranjera esta viéndose mucho más afectada que la nacional por la destrucción de puestos de trabajo.

Por lo que se refiere a la población desempleada, mostrando la fuerte relación existente entre contracción del nivel de producción y el nivel de empleo, cabe destacar que para el conjunto del Estado español, en el cuarto trimestre de 2009 el número de desempleados alcanzó la cifra de 4.326.500, según la Encuesta de Población Activa (EPA). Por otra parte y utilizando esta misma fuente tenemos que el número de ocupados para el mismo periodo fue la 18.645.900, es decir, 1.210.800 empleados menos que en 2008 y 1.831.000 menos que en 2007. La fuerte destrucción de empleo ha llevado a que España se haya situado como el país de la OCDE con peor comportamiento laboral. Pero lo que resulta más alarmante es que el 28,5% del total de desempleados en 2009 sean desempleados de larga duración, es decir personas que se encuentra en una situación de desempleo por un periodo superior a un año.<sup>17</sup>

**Gráfico 3.** Evolución del número de desempleados y de los desempleados de larga duración

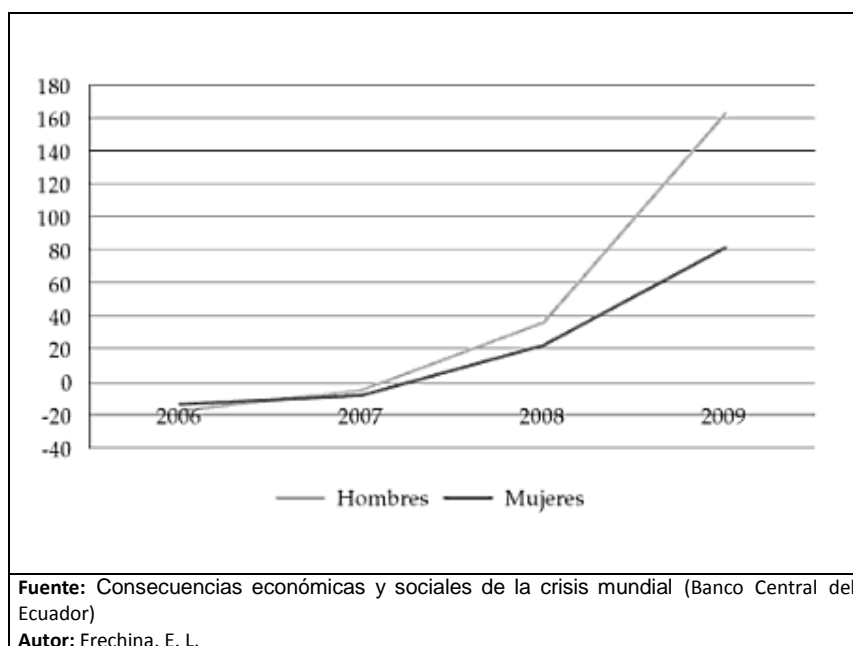


- La grafica nos indica que el porcentaje sobre total parados es superior, ya que en el año 2009 se incremento a un mas con relación a los años anteriores, con relación a las miles de personas parados, este desde el año 2005 empieza a disminuir hasta el 2008 y posteriormente incrementándose en el año 2009.

<sup>17</sup> Consecuencias económicas y sociales de la crisis mundial, pág. 68-74

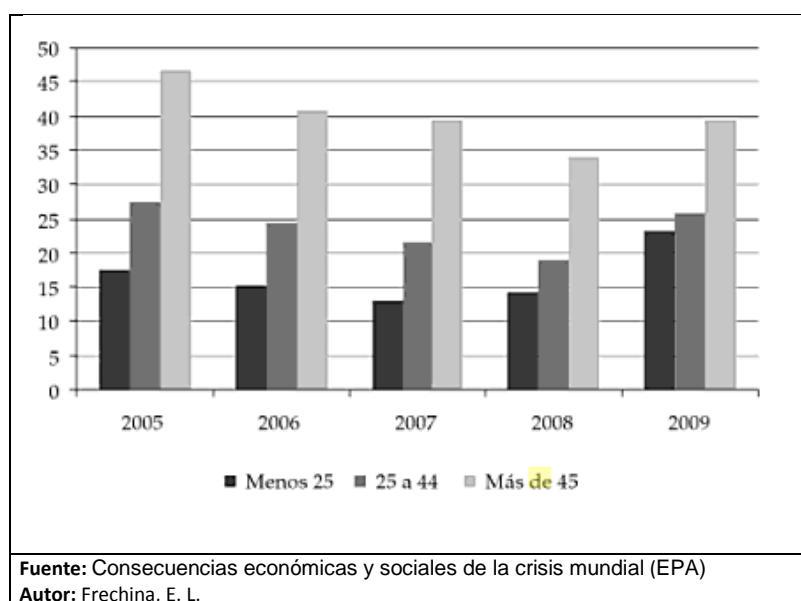
**Gráfico 4.** Evolución por sexos de los desempleados de larga duración

**Desempleados de larga duración (% variación interanual)**



- La evolución de desempleo del año 2006 al 2009 fue inferior para el sexo femenino, mientras que para los años 2007 al 2009 se incrementó el porcentaje de desempleo para el sexo masculino.

**Gráfico 5.** Porcentaje de desempleados de larga duración respecto al total de desempleados por grupos de edad





- La grafica nos indica que existió un mínimo porcentaje de personas desempleadas con edades de 25 a 44 años con relación a las personas desempleadas con edades de más de 45 años.

### **Ecuador: crisis y pobreza, 1998-99**

El Ecuador se enfrenta a una crisis macroeconómica sin precedentes en cuanto a su complejidad y fuerza, cuyas causas inmediatas incluyen el desastre natural de El Niño de 1997-98, la caída del precio mundial del petróleo durante 1998 y el débil manejo fiscal y monetario de la década. A principios de 1999, el agotamiento de la reserva monetaria y un fuerte aumento del déficit fiscal sirvieron de detonantes de un ataque especulativo contra la moneda nacional que culminó en una brusca devaluación del sucre y una crisis bancaria. La devaluación y el agotamiento de recursos del Banco Central revelaron la fragilidad del sistema financiero del país acarreada desde las décadas anteriores (cf. Izurieta 2000 y Vos 1999). A pesar de la recuperación del precio del petróleo en 1999, la crisis financiera sigue teniendo repercusiones sobre los sectores productivos; su resolución va a ser, sin duda, muy costosa en términos económicos y sociales.

El PIB del primer semestre de 1999 fue 5,5% más bajo que aquel del mismo periodo del año anterior y se estima que la economía decrecerá en 7,3% durante 1999. Como resultado de este decrecimiento, la tasa de desempleo abierto en zonas urbanas prácticamente se duplicó al pasar de 9,2% en junio de 1998 a 16% en junio de 1999. Durante los primeros seis meses del año 1999 los precios se incrementaron en el 56%, y a diciembre de 1999, la inflación anual llegó al 60,7%. La crisis afecta a toda la población ecuatoriana, pero tiene mayores repercusiones en los sectores de escasos recursos; por ejemplo, la tasa de desempleo del quinto más pobre de la población es aproximadamente el doble que aquella de toda la población. Pero, además, la crisis ha generado un grupo de nuevos pobres: aquellos que han perdido su empleo regular en el sector formal o que han sufrido una fuerte caída de sus ingresos reales. La falta de actividad económica se ha traducido en la reducción de los ingresos tributarios del Gobierno y esto, junto con la mayor demanda de recursos para pagar los intereses y amortización de la deuda

pública, ha resultado e el crecimiento del déficit fiscal. Solo el pago de interés de la deuda interna ha subido de menos del 1% del PIB en 1998 a más del 5% del PIB en 1999. Durante los primeros seis meses de 1999, el gobierno se vio obligado a reducir el gasto social y acumular atrasos en los pagos de sueldos a empleados públicos (80% de los cuales están en educación, salud y policía) y en las transferencias a los gobiernos locales. Si bien el pago a los empleados públicos comenzó a normalizarse en la segunda parte del año, las restricciones fiscales pusieron en riesgo la operación de los servicios públicos afectando sobre todo a la población de escasos recursos que depende mayoritariamente de ellos.

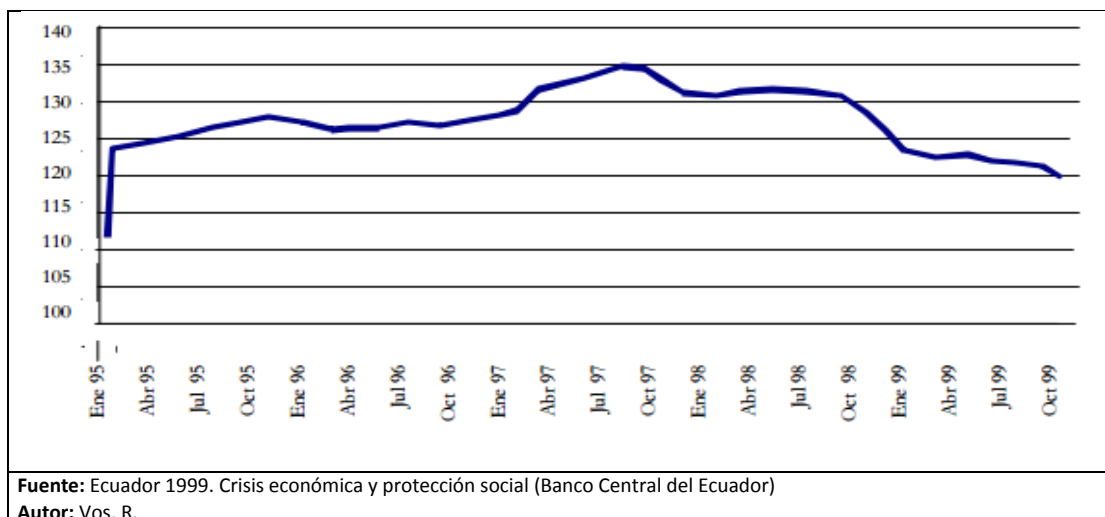
En suma, el país enfrenta las consecuencias de la combinación de un desastre natural, la doble crisis de la divisa y la banca y la paralización de la producción en muchos sectores económicos, así como las suspensiones y el deterioro en la prestación de los servicios públicos en educación y salud y el aumento de la conflictividad con los sindicatos de estos sectores. Los programas de protección social existentes en el país tienen una limitada capacidad de respuesta para enfrentar los costos de la crisis, que probablemente no solo afectarán las condiciones de vida de la población en la actualidad, sino que también tendrán importantes consecuencias para el desarrollo humano a largo plazo. Es, por lo tanto, urgente revisar los programas de protección social con los que cuenta el país y analizar las medidas para fortalecerlos con un objetivo doble: dar respuesta a los efectos inmediatos de la crisis económica actual sobre las condiciones de vida de la población y avanzar hacia la constitución de un verdadero sistema de protección social que apoye el logro de las metas sociales de mediano plazo.

La definición de las acciones apropiadas para lograr estos objetivos requiere identificar: (a) los mecanismos a través de los cuales los diferentes elementos de la crisis afectan las condiciones d vida de la población y (b) la vulnerabilidad de los diferentes grupos de población frente a los efectos de la crisis y a los determinantes estructurales de la pobreza.

## Grafico 6. Índice de Actividad Económica

1995-1999

Base: 1999=100



Fuente: Banco Central del Ecuador

- Por su parte, la inflación pasó de 43,4% en diciembre de 1998 a 60,7% a diciembre de 1999, mostrando así una fuerte variación positiva del ritmo de crecimiento de los precios.<sup>18</sup>

### Aumento del desempleo.

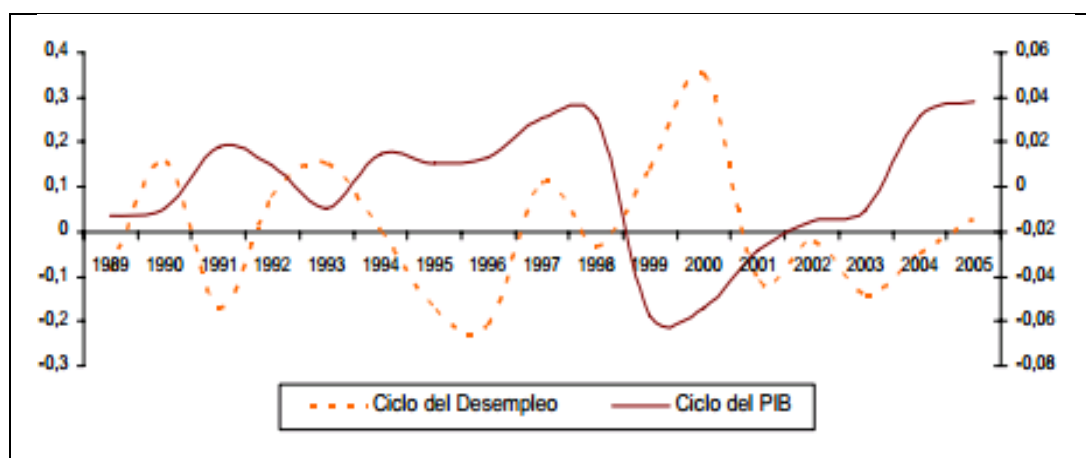
Como se mencionó, el establecimiento de la producción se refleja en una reducción de la demanda de mano de obra. Datos demuestran el aumento de la tasa de desempleo abierto en las principales ciudades del país de 9,2% a 16% de la población económicamente activa entre junio de 1998 y junio de 1999. El desempleo es mayor entre los grupos de bajos ingresos. Asimismo, tanto desde el punto de vista estructural cuanto de los efectos en corto plazo, el desempleo afecta en mayor proporción a la población joven: cerca del 60% de los desempleados tiene entre 15 y 24 años de edad. Sin embargo, en términos relativos, el mayor crecimiento del desempleo en el periodo de la crisis se concentra entre los hombres de 29 a 45 años. Por otro lado, el mercado de trabajo rural se vio alterado gravemente en las zonas que sufrieron las

<sup>18</sup> Banco Central del Ecuador

consecuencias del fenómeno de El Niño; se estima que durante el primer semestre de 1998 los cambios climáticos causaron la pérdida temporal de 112.000 empleos para trabajadores agrícolas, lo que representa el 11% de la población económicamente activa de la Costa (Vos, Velasco y De Labastida 1998). No hay información actualizada que indique en qué medida estos empleos han sido recuperados en 1998-99.

**Grafico 7. Ciclo del PIB vs. Ciclo de Desempleo**

**(1989-2005)**



**Grafico 7.** Banco Central del Ecuador, 75 años de Información Estadística, Cuentas Nacionales. INEC  
**Fuente:** Ecuador 1999: crisis económica y protección social  
**Autor:** Vos, R.

### **Aumento de la inflación.**

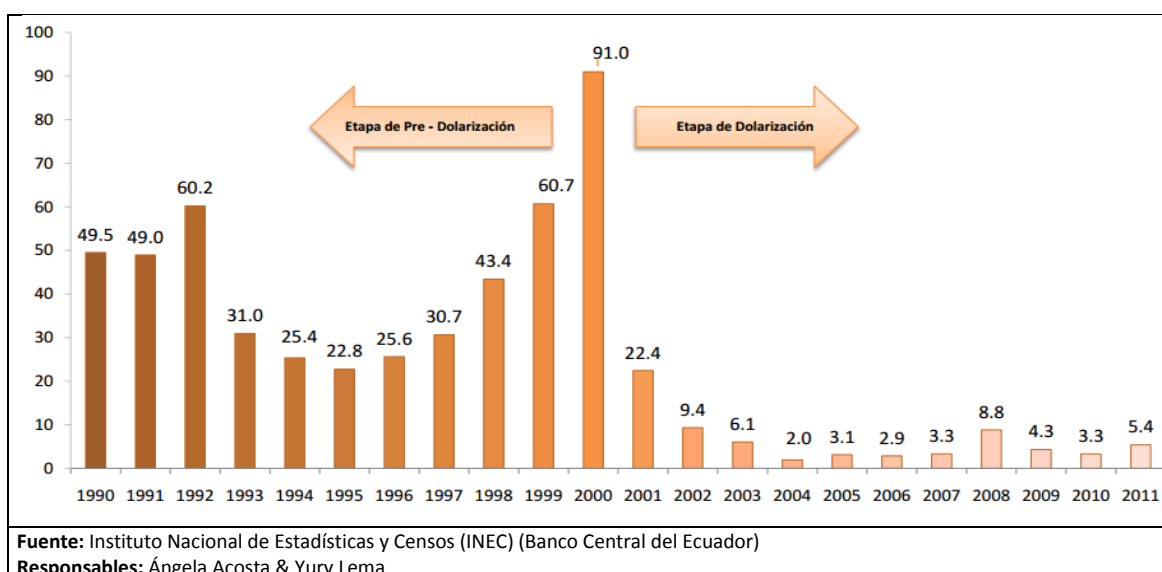
La inflación se aceleró a una tasa anual de 56,5% en julio de 1999 y llegó al 60,7% a fines de 1999. El salario mínimo real vital cayó en 10% entre enero y julio de 1999, a pesar del aumento del 15% del salario nominal en julio. Durante todo 1999, la caída del salario mínimo real fue del 25%. Los cambios en el salario real tienen consecuencias directas sobre la pobreza en las zonas urbanas. En la década de 1990, la pobreza urbana muestra una tendencia de cambio muy similar a aquella del salario real (León y Vos 1999a). La recuperación de los salarios reales entre 1991 y 1997 coincide con una reducción sustancial de la pobreza urbana (de 45% a 28%, respectivamente). En 1998, sin embargo, la tendencia se revierte debido a la aceleración de la inflación y al descenso de la demanda de mano de obra. La información disponible sugiere que se perdió prácticamente toda la reducción de la pobreza

que se había alcanzado durante la década de 1990; la incidencia de la pobreza subió al 43% para noviembre de 1998 y hay indicios de un fuerte aumento adicional en los primeros cuatro meses de 1999. Por otro lado, la pobreza rural también aumente entre 1995 y 1998, principalmente en la Costa debido en gran medida a los efectos del fenómeno de El Niño. Hay, además, indicio de que los ingresos reales de los pequeños productores rurales bajaron aún mas durante 1999; los precios de productor de los principales cultivos campesinos muestran una caída fuerte con relación al índice de precios al consumidor.

La eliminación de los subsidios al consumo de gas y electricidad (en septiembre de 1998) tuvo también efectos sobre el costo de vida, en particular de los sectores urbanos de ingresos medios. La población de bajos ingresos ha recibido una compensación mediante el llamado “Bono de solidaridad” una transferencia de ingresos dirigida explícitamente a la población pobre.<sup>19</sup>

**Grafico 8. Inflación Urbana**

**Porcentajes, 1990-2000**



Los niveles inflacionarios anteriores a la adopción del esquema de la dolarización (1990-1999) se mantenían en porcentajes bastante altos; a partir

<sup>19</sup> Ecuador 1999: crisis económica y protección social pág. 29-32

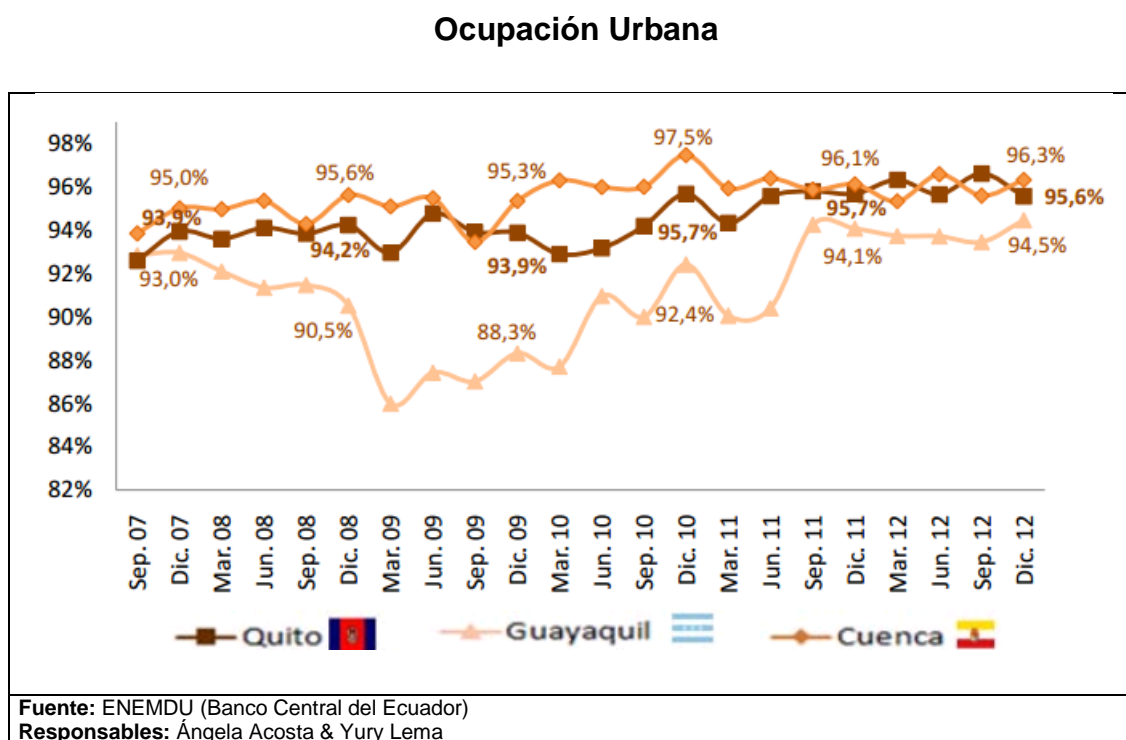
del año 2000 la reducción inflacionaria es significativa y se ha mantenido en casi todos los años de la década en porcentajes de hasta un dígito.<sup>20</sup>

### El desempleo en el Ecuador

Según el informe del gobierno el desempleo en el Ecuador bajó ligeramente en los primeros seis meses del 2012, frente a los últimos porcentajes del año 2011. Según informes del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC, los primeros tres meses del 2011, el desempleo bajó más de dos puntos en el porcentaje, pues según el INEC en ese entonces el desempleo fue mayor.

Las ciudades que registran más desempleo en el Ecuador son: Guayaquil, Machala, Cuenca y Quito, esto considerando que la población económicamente activa aumentó en gran porcentaje de acuerdo al último censo de población y vivienda realizado por el INEC.<sup>21</sup>

**Grafico 9.** Ocupación en las ciudades: Cuenca, Guayaquil y Quito



A diciembre de 2012, Guayaquil registró la tasa de ocupación urbana más baja (94.5%) en relación a Quito (95.6%) y Cuenca (96.3%). Cabe mencionar que

<sup>20</sup> Banco Central de Ecuador

<sup>21</sup> <http://www.icci.org.ec/?p=952>

estas ciudades aumentaron su tasa de ocupación urbana con respecto a diciembre de 2011 a excepción de Quito cuya tasa disminuyó en 0.1 puntos porcentuales.<sup>22</sup>

No hay que olvidarse de que solo se habla de porcentajes, ya que muchas veces estos no se ajustan a la realidad de vida de los ecuatorianos, si se considerara los despidos masivos que se estuvieron dando en el sector público, habiéndose pactado por la modalidad del contrato.

Se podría decir que por lo general las personas desempleadas o subempleadas, son aquellas personas con menos preparación, pero la realidad es que la mayoría son profesionales y dentro de ellos se encuentran los jóvenes recién graduados quienes viven la realidad del desempleo. Donde muchos profesionales buscan formas de sobrevivir, siendo que un economista trabajando como vendedor de boletos, un ingeniero trabajando como cajero, un abogado trabajando como taxista. Debido a esta situación, muchos de los jóvenes estudian con incertidumbres, dudas e inquietudes sobre el futuro profesional que les espera.

### **La instrucción profesional de la crisis del aprendizaje a la formación profesional.**

El desarrollo de la industrialización supuso la crisis del anterior sistema de aprendizaje y formación de los trabajadores pues las nuevas sociedades técnicas impuestas por el sistema productivo, así como la intensificación de la división del trabajo, que al aumentar considerablemente el número de tareas a realizar, exigió una especialización mayor, que implicaba que los individuos debían poseer unas aptitudes definidas junto a una formación profesional que debían de adquirir.

En las sociedades agrícolas el número de tareas era muy limitado y los individuos aprendían de sus padres imitándolos; en ellos el nacimiento solía determinar la actividad profesional. La familia era el centro de vocación, y a la vez, de orientación, así la tradición, el oficio del padre, la existencia de un negocio familiar, eran considerados elementos más fluyentes que la aptitud o

---

<sup>22</sup> Banco Central del Ecuador

los gustos personales. Esta situación era más marcada entre los agricultores, artesanos y comerciantes, que disponían, al comienzo, de un cierto patrimonio; tanto es así que, en numerosas ocasiones, las nuevas generaciones reproducían, en cuanto a distribución profesional, a la anterior.

La escuela, y la instrucción general, van a ir teniendo mayor peso a la hora de elegir profesión, aunque en ella se repite la influencia del medio familiar, no cubriendo la función de seleccionar, pero determinando, debido a la formación recibida, el oficio a realizar. Esto implica que la preocupación de la formación vaya dirigida hacia los nuevos trabajadores, y en cambio, los adultos, debido a su falta de capacitación y a los escasos programas dirigidos a adquirirla, van a ir diferenciándose cada vez más de los obreros jóvenes. Es decir, que con el transcurso del tiempo, nos encontramos con una clase obrera diferente de la anterior, adaptada progresivamente a las necesidades del desarrollo económico, sobre todo en la industria y en los servicios.

La mayor parte de la mano de obra sin especialización, ni tenía que suceder a su padre en el oficio, ni la formación recibida le determinaba la ocupación, sino que el azar, proveniente de una demanda específica del mercado de trabajo, o el medio social, le llevaba a desempeñar un oficio determinado.

Tanto la selección como la orientación son dos conceptos inseparables que van unidos a la colocación, que es el fin de los mismos. La selección profesional tiene por objeto determinar entre cierto número de individuos los que reúnen mejores condiciones o, por lo menos las condiciones necesarias para ejercer una determinada profesión. La selección responde a intereses particulares de las empresas y su criterio se basa más en aptitudes que en conocimientos. La orientación tiene por objeto fijar para un determinado individuo la profesión o grupo de profesionales más apropiadas a sus aptitudes y lo más en armonía posible con su gusto, interés o conveniencia, evitando un fracaso, un mal aprovechamiento del valor latente o un cambio de profesión forzada o a destiempo. Su aplicación deber ir ligada a conocer y prever las necesidades del mercado de trabajo, para ello es muy necesario la información, ya que la colocación se presenta como la coronación de la orientación.



El aumento de la competencia supone el incremento de la productividad y, por lo tanto, la aplicación de criterios que faciliten la extracción de máxima rentabilidad en la utilización de las fuerzas productivas, por ello, si dentro del trabajo se establece el control, para acceder al mismo se exige la formación, con el fin de tener garantizados en la medida de lo posible los niveles de competitividad, ya que el objetivo principal de la administración de una empresa debe ser conseguir la máxima prosperidad para el empresario y para cada uno de los empleados, y por ello es necesario seleccionar científicamente a los trabajadores. Dicho objetivo implica una transformación radical del trabajo, pues el obrero, en la mayoría de los casos, no ve el producto acabado y se convierte en un elemento más de la cadena de producción, que es la que impone el ritmo de trabajo.<sup>23</sup>

## **NACIMIENTO DE LAS BOLSAS DE TRABAJO**

El mismo año en que se constituía la Federación des Syndicats et groupes corporatifs nacía la Bourse du Travail de Paris (Bolsa del Trabajo de París). El nombre de Bolsa del Trabajo deja traslucir claramente el carácter de la nueva institución. El Consejo Municipal había declarado: La experiencia de las cámaras sindicales será siempre precaria porque los límites que éstas imponen mantendrán siempre alejados a la mayoría de los trabajadores. Por esta razón es necesario que dispongamos de locales y de oficinas a los que todos puedan venir sin el temor de tener que sacrificar tiempo o dinero por encima de sus propios recursos. La libertad y situación de disponibilidad permanente de las salas de reuniones consentirá a los trabajadores discutir con mayor madurez y precisión las múltiples cuestiones que interesan a su industria e influirán sobre su salario. Dispondrán los trabajadores para orientarse y esclarecerse, de todos los medios de información y de correspondencia, así como los elementos aportados por la estadística, una biblioteca económica, industrial y comercial, el movimiento de producción de cada industria, no sólo en Francia sino en el mundo entero.

De esta forma la Bolsa del Trabajo, centro de reunión de las organizaciones obreras, obtenía como primer resultado el de anudar entre sí relaciones sólidas

---

<sup>23</sup> El Trabajo industrial en la España contemporánea, 1874-1936 pág. 217 - 219

y permanentes, cuya ausencia había constituido hasta entonces el obstáculo insuperable para su desarrollo y eficacia. Gracias a la Bolsa del Trabajo los sindicatos podían unirse, primero por profesiones similares para la conservación y defensa de sus intereses profesionales, para estudiar los recursos específicos de su industria, la duración del trabajo y la situación de los salarios (en el caso de que la duración de aquél fuera excesiva y éstos irrisorios), e investigar la proporción en que una reducción del trabajo aumentaría el valor de su fuerza productiva. Por otra parte la nueva situación permitía federarse sin distinción a los sindicatos, evidenciar los datos fundamentales del problema económico, estudiar el mecanismo de cambio, buscar en resumen en el actual sistema social, los elementos de un sistema nuevo y al mismo tiempo, evitar los esfuerzos incoherentes realizados hasta entonces y que habían acabado por dejar a los trabajadores indefensos ante los poderes políticos, financieros y morales del capital.

La Bolsa del Trabajo legitimaba por tanto las más brillantes esperanzas y nadie dudaba de que aportaba una auténtica revolución en el ambiente de la economía sindical, pero ¿qué ambiciones no podían fundarse al ver aparecer las Bolsas del Trabajo en Béziers, Montpellier, Sette, Lyon, Marsella, Saint-Etienne, Nimes, Toulouse, Burdeos, Toulón, Cholet?

Además de correr a su cargo el servicio fundamental de colocación de los obreros, todas estas Bolsas del Trabajo habían constituido bibliotecas, organizado cursos profesionales, económicos, científicos y técnicos, servicios de asistencia a los compañeros en viaje. En fin, habían permitido con su lanzamiento la supresión de servicios en los sindicatos, los cuales, necesarios debido al aislamiento de aquéllos, se hacían ahora superfluos al aparecer unos servicios y una administración comunes. Contribuyeron las Bolsas a coordinar las reivindicaciones, casi siempre incoherentes y tal vez también contradictorias, establecidas por grupos corporativos sobre la base de datos económicos insuficientes. En menos de seis años habían asumido cada una de las Bolsas en su ámbito, un cometido cuyo alcance, importancia y oportunidad había escapado sin embargo a la Fédération des Syndicats.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Historia de las Bolsas de Trabajo pág. 34 – 35

## **Principios de especialidad y territorialidad**

Las bolsas se constituirán atendiendo al principio de especialidad, según la naturaleza, sector o categoría de puestos a proveer. No obstante, por afinidad de funciones, podrán agruparse puestos de trabajo de diferentes características, siempre que tengan igual naturaleza funcional o laboral y pertenezcan al mismo grupo de titulación.

Las bolsas de trabajo tendrán carácter provisional. Las vacantes se ofrecerán, siguiendo el orden de prelación de la bolsa, a los que tengan su dominio en la misma provincia en que se encuentre correspondiente. No obstante, quienes estuvieran interesados en poder obtener destino en provincia o provincias distintas a la de su domicilio deberán hacerlo constar expresamente en la solicitud de participación, debiendo respetarse el orden de prelación según la puntuación, con independencia de cuál sea el domicilio del aspirante.

## **Constitución de las bolsas de trabajo**

Las bolsas de trabajo en empleo temporal estarán constituidas por:

1. El personal que, habiendo participado en los procesos selectivos para el ingreso en la administración del Gobierno, convocados con posterioridad a la entrada en vigor del Decreto 33/1999, de 9 de marzo, del Gobierno, hayan aprobado algún ejercicio y acrediten los requisitos que le fueron exigidos para participar en el proceso selectivo.
2. El personal interino y contratado laboral temporal que resulte desplazado o cesado como consecuencia de los procesos derivados del Plan de Estabilidad Laboral regulado en la disposición transitoria sexta de la Ley de Función Pública, introducida mediante Ley 16/2003, así como las pruebas selectivas de las ofertas de empleo público de 1999 y subsistentes de 2000. En el caso de que se haya convocado oferta de empleo en su grupo y especialidad, deberán acreditar su participación en los procesos selectivos correspondientes, no procediendo su integración en la bolsa, en caso contrario.

Cuando de conformidad con la oferta pública de empleo no se prevea la convocatoria de un proceso selectivo para algún grupo, categoría o

especialidad y se hubiere agotado la bolsa existente en la Dirección General de Administración Automática se podrá, previa negociación en la Comisión de Seguimiento, por resolución de la Dirección General de Administración Automática publicada en el Diario Oficial de la Generalitat, abrir un plazo específico de 10 días para que los interesados soliciten su inclusión acreditando los requisitos que se establezcan en la propia resolución y los méritos alegados.<sup>25</sup>

## **Formación de las Bolsas de Trabajo en España**

### **Artículo 1.- Aspectos generales.**

Los contratos temporales para cubrir puestos de trabajo en la Universidad de Alicante, así como los nombramientos de personal funcionario interino en la misma, se realizarán de entre las personas que formen parte de las Bolsas de Trabajo resultantes de los procesos selectivos que se convoquen en la Universidad, o bien de las que se convoquen expresamente para la atención de determinadas necesidades de los servicios.

La terminación de cada proceso selectivo conllevará la formación de una nueva Bolsa de Trabajo para los puestos a cubrir por la escala pertinente.

### **Artículo 2.- Vigencia de las Bolsas de Trabajo.**

La publicación de una nueva Bolsa de Trabajo extinguirá la vigencia de la anterior existente para la misma categoría.<sup>26</sup>

## **BOLSAS DE EMPLEO NACIONALES EN ECUADOR**

Bolsas de empleo de Ecuador. Las bolsas de empleo ofrecen la posibilidad a quienes buscan trabajo de colocar su curriculum (generalmente gratis) y buscar entre las ofertas de empleo disponibles. Por otro lado, ofrecen a las empresas la oportunidad de colocar sus ofertas de empleo y hacer búsqueda de talento (generalmente por una tarifa). Las bolsas de empleo son entonces "mercados" donde convergen la oferta y la demanda de empleo, y son el sustituto moderno de los "avisos clasificados", método tradicional de búsqueda de empleo. Con

---

<sup>25</sup> Administración General (Rama Jurídica) Bloque Especifico pág. 70 – 71

<sup>26</sup> Reglamento de creación y funcionamiento de las bolsas de trabajo de personal de administración y servicios en la universidad de alicante

frecuencia, tienen múltiples servicios adicionales, como artículos de empleo, consejos para entrevista y preparación de curriculum, entre otras. En esta sección se presentan únicamente aquellas bolsas de trabajo desarrolladas en Ecuador como:

- MercadoDelEmpleo.com  
Bolsa de empleo
  
- MultiTrabajos.com  
Ofertas de empleo, selección de personal e ingreso de currículums
  
- PorFinEmpleo.com  
Bolsa de trabajo<sup>27</sup>

### 2.1.2 Antecedentes Referenciales

<b>Título :</b>	Estudio ocupacional de los graduados civiles de la carrera de Ingeniería Comercial de la Escuela Politécnica del Ejército, periodos 2004-2005 y propuesta de solución
<b>Autor :</b>	<a href="#">Tamayo, César</a> <a href="#">Tapia Hidalgo, Evelin Paola</a>
<b>Palabras clave :</b>	ESTUDIO DE MERCADO RECURSOS HUMANOS COMERCIALIZACIÓN MARKETING GESTIÓN ADMINISTRATIVA
<b>Fecha de publicación :</b>	2007
<b>Editorial :</b>	SANGOLQUÍ / ESPE / 2007
<b>Citación :</b>	Tapia Hidalgo, Evelin Paola (2007). Estudio ocupacional de los graduados civiles de la carrera de Ingeniería Comercial de la Escuela Politécnica del Ejército, periodos 2004-2005 y propuesta de solución. Facultad de Ingeniería Comercial. ESPE. Sede Sangolquí

<sup>27</sup> Empleo Futuro: <http://www.empleofuturo.com/paginas/bolsas-de-empleo/ecuador>

<b>Resumen :</b>	<p>Gran porcentaje de estudiantes graduados no han conseguido insertarse en el campo laboral, debido a la falta de experiencia o poca demanda de profesionales tanto en el campo público como privado, ya sea por falta de presupuesto o vacantes insuficientes. El desempleo en nuestro país ha provocado que un gran porcentaje de profesionales y no profesionales busquen posibilidades de empleo en el exterior. Los ecuatorianos en España provienen de una variedad de situaciones y posiciones económicas así como de grupos étnicos y van desde trabajadores pobres de zonas rurales y urbanas a personas relativamente acomodadas, poblaciones indígenas, mestizas y blancas. Entre los inconvenientes percibidos está la dificultad de encontrar trabajo en su especialidad laboral. De modo tal que en relación a la situación laboral de los profesionales se observa una sub utilización y depreciación de la educación. Sin embargo, pese a los altos índices de subocupación y desempleo, no se puede dejar de señalar que una mayor educación contribuye a facilitar la inserción laboral con mayores perspectivas de estabilidad y en condiciones de menor fragilidad. 0( Murmis y Feldman, 1996.) Podemos pensar que aún hoy la formación universitaria juega un papel destacado para el acceso a un puesto, pero no por sí sola, ya que en esa determinación interactúan también las condiciones objetivas del mercado de trabajo, el sexo y la titulación obtenida, entre otros factores. El desafío de hoy es contribuir a revalorizar al sistema educativo universitario, no sólo con miras al trabajo sino también para promover una sociedad más justa y equitativa que tome en cuenta la dimensión humana de los procesos estructurales. El estudio e investigación de las plazas de empleo, en donde se desempeñan los graduados de las universidades, permitirá tener una idea clara de que oportunidades tienen los estudiantes, que problemas deben enfrentar y qué actitudes deben tener para alcanzar sus objetivos.</p>
<b>URI :</b>	<a href="http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/1666">http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/1666</a>
<b>Aparece en las colecciones:</b>	<a href="#">Tesis - Carrera de Ingeniería Comercial</a>

Esta tesis sirve como referencia para el Estudio de Empleabilidad de los Profesionales de la Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, ya que nos permite conocer la existencia de un gran porcentaje de estudiantes graduados que no han conseguido insertarse en el mercado laboral, debido a la falta de experiencia o poca demanda de profesionales que existe en nuestro país, dando apertura al incremento de subempleo, provocado que un gran porcentaje de profesionales y no profesionales busquen posibilidades de empleo fuera de su lugar de residencia. El estudio e investigación de las plazas de empleo, en donde se desempeñan los graduados de las universidades, permitirá tener una idea clara de que oportunidades tienen los estudiantes, que problemas deben enfrentar y qué actitudes deben tener para alcanzar sus objetivos.

<b>Título:</b>	Medición Del Efecto De La Duración Del Desempleo En La Probabilidad De Salida Del Mismo: Un Estudio Con Datos De Secciones Cruzadas Repetidas. Periodo 2003-2006
<b>Autor:</b>	<a href="#">Gonzales Astudillo, Gabriela Melina Iturralde Orellana, Ricardo Andres Lemus, Daniel</a>
<b>Palabras clave:</b>	MEDICION
<b>Fecha de publicación:</b>	5-ene-2006
<b>Resumen:</b>	EL PRESENTE TRABAJO SE ESTRUCTURA DE LA SIGUIENTE FORMA: 1.- MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL SE ENCUENTRA LOS MODELOS DE BUSQUEDA ANALISIS DE DURACION. 2.- EVOLUCION DEL DESEMPLEO Y SUBEMPLEO EN LOS ULTIMOS AÑOS REALIZAR UN ANALISIS ESTADISTICO DESCRIPTIVO CARACTERISTICOS MAS IMPORTANTES DE LOS DESEMPLEOS. 3.- MODELO A UTILIZAR LOS RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES Y SUS INTERPRETACIONES FINALMENTE SE CONCLUYE Y SE DAN RECOMENDACIONES PARA FUTUROS TRABAJOS.
<b>URI:</b>	<a href="http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/3586">http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/3586</a>
<b>Aparece en las colecciones:</b>	<a href="#">Tesis de Grado - FEN</a>

Esta tesis sirve como referencia para el Estudio de Empleabilidad de los Profesionales de la Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, mediante la evolución del desempleo y subempleo en los últimos años, realizar un análisis estadístico descriptivo características más importantes de los desempleos; la cual nos permitirá saber y medir las causas y consecuencias que se dan por el índice de desempleo y subempleo de los profesionales de las diferentes universidades del Ecuador.

<b>Título:</b>	Incidencia Y Determinantes Del Desempleo En El Ecuador
<b>Autor:</b>	<a href="#">Cristina Garcia, Francisco Marriott</a>
<b>Palabras clave:</b>	INCIDENCIA
<b>Fecha de publicación:</b>	5-ene-2004
<b>Resumen:</b>	ESTE DOCUMENTO ANALIZA LA EVOLUCION DEL DESEMPLEO EN EL ECUADOR, IDENTIFICA Y SEÑALA LAS VARIABLES QUE INTERVIENEN PARA QUE UNA PERSONA SE ENCUENTRE EN DESEMPLEO, PARA LO CUAL SE ESPECIFICA UN ANALISIS ESTADISTICO DESCRIPTIVO, DIVIDIENDO A LA POBLACION EN GRUPOS, PUNTUALIZANDO SUS CARACTERISTICAS Y DISTRIBUCION, SE EXAMINA A LOS INDIVIDUOS ENTRE 1998 Y 2003. LOS RESULTADOS MUESTRAN QUE ES MAYOR LA PROBABILIDAD DE ENCONTRARSE EN DESEMPLEO SI SE POSEE UN NIVEL DE ESCOLARIDAD BASICO O INCOMPLETO, SE INCREMENTA SI NO SE POSEE EXPERIENCIA LABORAL O POR NO TENER UNA OCUCACION EN ALGUNA AREA DETERMINADA.
<b>URI:</b>	<a href="http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/3544">http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/3544</a>
<b>Aparece en las colecciones:</b>	<a href="#">Tesis de Grado - FEN</a>

Esta tesis sirve como referencia para el Estudio de Empleabilidad de los Profesionales de la Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, conocer las incidencias y determinantes del



desempleo en Ecuador, mediante un análisis de la evolución del desempleo en el Ecuador, identificar y señalar las variables que intervienen para que una persona se encuentre en desempleo, para lo cual se especifica un análisis estadístico descriptivo, la desempleabilidad se incrementa si no se posee experiencia laboral o por no tener una ocupación en alguna área determinada.

## **ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS**

### **UNIVERSIDAD DE HARVARD**

El propósito de este es integrar cambios en los procesos de efectividad institucional de la universidad o instituciones de educación superior, mediante la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados.

Además permite saber la situación laboral de los egresados de los últimos años con la finalidad de obtener indicadores de su rendimiento profesional. Para lograr esto, dichos estudios necesitan expandir su alcance ya que la relación entre el título obtenido y el desempeño profesional puede verse afectada no sólo por las variables del mercado laboral, sino también por las variables sociales, familiares y educativas que caracterizan a cada egresado.

Los temas básicos que por lo general se incluyen en una encuesta de seguimiento de egresados son:

- El perfil de egresado
- Relación con el mercado de trabajo
- Relación con la institución de egreso
- La transición de la educación superior al empleo
- El desempeño en el empleo y laboral de los egresados
- Una visión de conjunto de los vínculos entre las competencias adquiridas y las tareas laborales
- El impacto de las motivaciones y expectativas<sup>28</sup>

Uno de los principales objetivos de los estudios de seguimientos de egresados

---

<sup>28</sup> Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados pág. 18

Acreditación/evaluación: la educación superior se ha desarrollado a nivel mundial y, como resultado, la inversión en la educación.

Desarrollo curricular: mediante este estudio representa un medio para desarrollar programas de grado.

Información para los grupos de interés: por lo general este estudio proporcionan a los estudiantes y sus padres por el empleo después de terminar algún nivel educativo.

Afiliación universitaria: a través de las encuestas de seguimiento también podría ser la recopilación de datos para renovar, fomentar y fortalecer los vínculos entre los egresados y la universidad.<sup>29</sup>

### **2.1.3 Fundamentación**

#### **El equilibrio de pleno empleo.**

La ciencia económica dominante en el último siglo se fundamenta en el modelo de equilibrio general walrasiano (Walras, 1874). El modelo determina simultáneamente las cantidades y precios de equilibrio en cada uno de los mercados. Para conseguirlo, el analista necesita tres tipos de datos: (1) dotación de factores productivos (trabajo, tierra y capital); (2) tecnología; (3) preferencias de los individuos. A partir de estos datos se generan unas funciones de oferta y demanda de donde sale un vector de precios capaz de asegurar el pleno empleo de todos los factores y la venta de todos los bienes producidos con esos factores. Para ilustrar el funcionamiento del modelo. Walras imagina un subastador que va cantando precios. En vista de los resultados, éste irá cambiando las propuestas hasta que desaparezcan los excesos de oferta y demanda y se consiga el vaciamiento de todos los mercados, incluido -claro está- el mercado de trabajo.

Un modelo de equilibrio general y simultaneo difícilmente admite representación grafica. Pero no se haría demasiada violencia al modelo neoclásico, procediendo a una presentación secuencial donde el mercado de trabajo ocupa el primer eslabón, como se hace en el siguiente grafico 6. Si la demanda y la

---

<sup>29</sup> Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados.

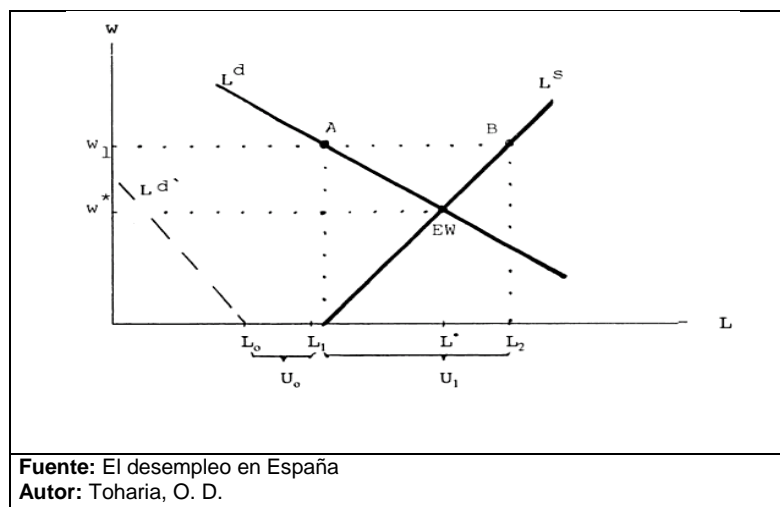
oferta de trabajo son  $L^d$  y  $L^s$ . El equilibrio walrasiano se alcanzara en el punto EW al que corresponde un salario  $w'$  y un nivel de empleo  $L'$ . Dada la función de producción de producción podemos determinar el nivel de renta correspondiente a dicho empleo (véase  $Y'$ , en la parte inferior del grafico).

Y ese será el nivel de renta efectivo. La ley de Say (a tenor de la cual “la oferta crea su propia demanda”) nos autoriza a hacer caso omiso de los problemas de demanda efectiva. El mercado de capitales se encargara de regular el tipo de interés de manera que todo el ahorro (renta no consumida) se transforme en inversión.

Lo único que queda al margen de este modelo de equilibrio general es la determinación del nivel de precios y la tasa de inflación. Para tal fin, los economistas neoclásicos recurrieron a la vetusta teoría cuantitativa del dinero que, bajo el supuesto de una renta dada (al nivel de pleno empleo) y una velocidad de circulación del dinero constante, hacia depender el nivel de precios de la cantidad de dinero y la tasa de inflación de la tasa de crecimiento de dinero. En el siguiente grafico 6b, la ecuación cuantitativa aparece como una curva de pendiente negativa que se desplaza hacia arriba cada vez que aumenta la oferta de dinero. Vendría a ser una (pseudo) demanda agregada ( $DA'$ ) que al interceptar con la curva de oferta agregada (recta vertical  $OA$ , a la altura de la renta de pleno empleo) determina el nivel de precios  $P_1$ ).<sup>30</sup>

## Grafico 10. EL MODELO NEOCLÁSICO

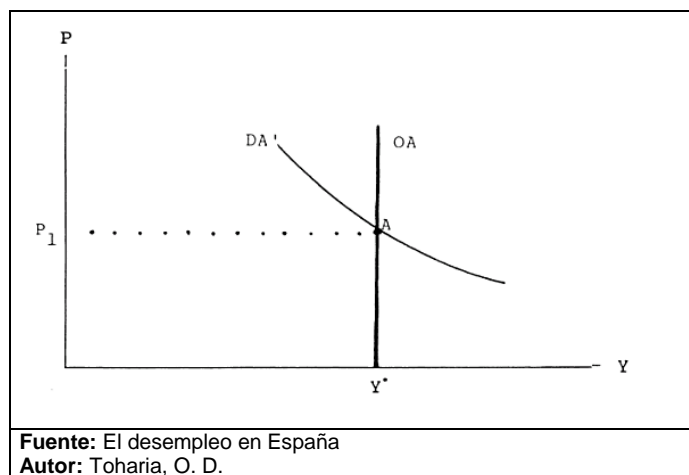
### 10.1. El mercado de trabajo.



<sup>30</sup> El equilibrio general Walrasiano y el salario de pleno empleo. Un punto de partida desafortunado.

- La grafica determina simultáneamente las cantidades y precios de equilibrio en cada uno de los mercados. El mercado de trabajo ocupa el primer eslabón. Si la demanda y la oferta de trabajo son  $L^d$  y  $L^s$ . El equilibrio se alcanzara en el punto EW al que corresponde un salario  $w'$  y un nivel de empleo  $L'$ . Dada la función de producción de producción podemos determinar el nivel de renta que corresponde a dicho empleo.

### 10.2. El mercado de bienes



- La grafica indica que, la ecuación cuantitativa aparece como una curva de pendiente negativa que se desplaza hacia arriba cada vez que aumenta la oferta de dinero. Que viene a ser una demanda agregada ( $DA'$ ) que al interceptar con la curva de oferta agregada ( $OA$ ) determina el nivel de precios  $P_1$

### El desempleo como anomalía transitoria

En el modelo walrasiano el trabajo es considerado como un bien más y su precio o salario de equilibrio será el que vacíe el mercado laboral, esto es, el que asegure el pleno empleo. Ello no quiere decir que en un momento dado toda la población activa está ocupada. Se afirma, simplemente, que nadie padecerá desempleo involuntario. Los no ocupado serian personas con un salario de reserva superior al vigente en el mercado; personas que prefieren dedicar su tiempo al ocio por estimar que el salario que podrían recibir (dada su productividad) no les compensa el esfuerzo laboral.

El único supuesto de paro voluntario admisible por el modelo neoclásico es el llamado desempleo **friccional**. En tal situación se encuentran los que buscan su primer trabajo, o los trabajadores despedidos al quebrar una empresa. Esta

excepción nunca ha preocupado ni ocupado seriamente a los economistas por entender que afectaba a poca gente y durante poco tiempo.

En la actualidad se habla del desempleo **estructural** para referirse a un fenómeno de naturaleza similar al anterior pero mucho más preocupante, en la medida que afecta a muchas personas y durante largo tiempo. Ya son muchos los economistas dedicados al estudio de los desajustes del mercado laboral y al cálculo de las **curvas de Beveridge** que relacionan las tasas de desempleo y de vacantes. Entre los principales desajustes suelen mencionarse las dificultades de movilidad geográfica y la ausencia de cualificaciones adecuadas en un mundo con cambio tecnológico continuo. Ahora bien, si el concepto de “desempleo estructural” se aplica con rigor, su cuantía queda limitada por el número de vacantes. En las circunstancias actuales, quedarían muchos millones de parados sin catalogación.

¿Cómo explicar entonces el desempleo masivo y permanente que padecemos? El economista educado en la tradición walrasiana solo encontraría una respuesta: “el Estado o los sindicatos han fijado el salario real por encima del nivel correspondiente al pleno empleo e impiden su caída natural”. Su recomendación sería igual de categoría: “remuévanse los obstáculos que restan flexibilidad al mercado de trabajo y el pleno empleo nos vendrá por añadidura”.

Esta visión “clásica” del desempleo, pese a su antigüedad, continua siendo de rabiosa actualidad. ¡Y no solo entre los herederos directos de Walras, como serían los nuevos economistas clásicos! Desde la escuela del desequilibrio, Malinvaud (1979), diferencio entre el “desempleo clásico” (relacionado con altos salarios) y el “desempleo keynesiano” (asociado a los ciclos de la demanda agregada). Dentro de lo que después denominaremos “nueva síntesis”, Bruno (1986) ha popularizado la expresión “brecha salarial”, que explica el nivel de paro por la diferencia porcentual entre el coste laboral efectivo (donde se incluyen las cuotas de seguridad social y otros costes no laborales) y el salario correspondiente al pleno empleo. Los argumentos que utilizan estos autores para justificar los brotes de desempleo y la rigidez de los salarios a la baja son diferentes. Pero todos coinciden en que si cayera el

salario suficientemente volveríamos a la situación de pleno empleo. Urge, pues, revisar los fundamentos de esta visión neoclásica que asegura la existencia de un salario de pleno empleo.<sup>31</sup>

### **Análisis de la curva de Phillips**

Aunque la curva de Phillips lleva el nombre de A. W. Phillips, por su trabajo empírico sobre desempleo y salario nominal en el Reino Unido, no fue el sino Irving Fisher quien analizó por primera vez la relación entre inflación y desempleo. El estudio de Phillips sobre este fenómeno no fue tan refinado como los trabajos actuales sobre el tema. El se centro únicamente en los salarios nominales y en la tasa efectiva de desempleo, pasando por alto las expectativas inflacionarias y la tasa natural de desempleo, conceptos que fueron elaborados una década después del estudio original de Phillips. Así, la ecuación original de Phillips era:

$$\hat{W} = \text{constante} - bU$$

Donde  $b$  es el coeficiente que determina la respuesta del salario nominal a la tasa de desempleo presente.

En esta forma, la curva de Phillips puede trazarse como muestra el gráfico 2.a.

Esta relación demostró una notable estabilidad en algunos países durante ciertos periodos hasta fines de los años sesenta. Con el correr del tiempo, sin embargo, se hizo más común manipular la inflación de precios en lugar de las variaciones de los salarios como característica principal del análisis de la curva de Phillips. El gráfico 7.b muestra la curva que relaciona inflación y desempleo en los Estados Unidos entre los años 1961 y 1969, uno de los periodos que mejor reflejan la curva de Phillips estable. Como se aprecia en el gráfico 5.b, la relación entre inflación y desempleo durante este periodo es tal como predice el análisis original de Phillips.

Sin embargo, la presentación de Phillips no incorpora el hecho de que el desempleo se relaciona con la inflación prevista, y no con la inflación efectiva. Esta observación llevo a prominentes economistas a cuestionar la validez de la

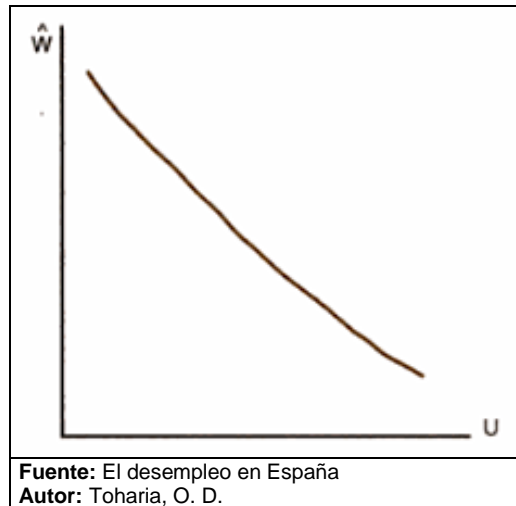
---

<sup>31</sup> El desempleo en España, pág. 21

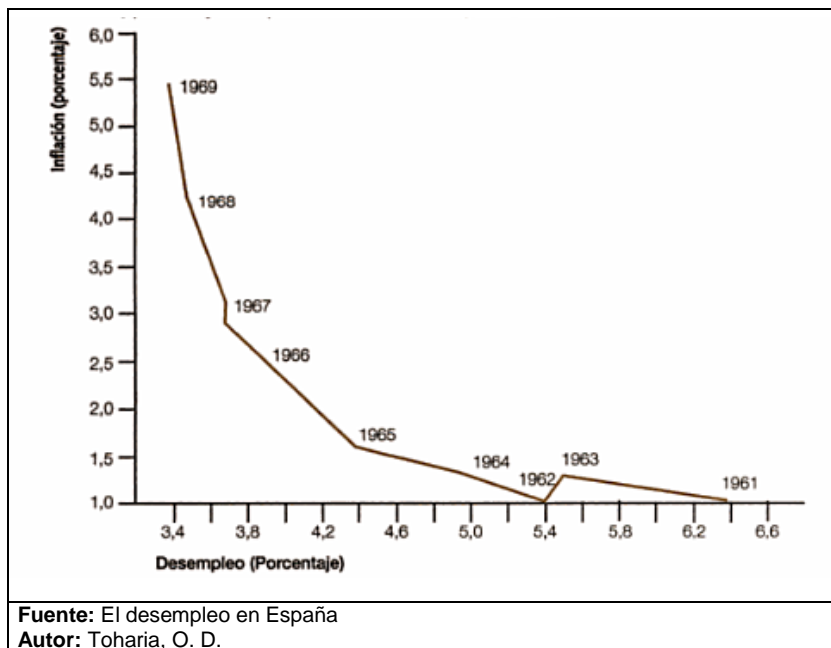
curva de Phillips en su formulación original. Milton Friedman y Edmund Phelps argumentaron que había que aumentar la curva de Phillips original por las expectativas inflacionarias.<sup>32</sup>

### Grafico 11: La curva de Phillips

#### 11.1. La curva de Phillips original



#### 11.2. Inflación y desempleo en los Estados Unidos, 1961-1969



<sup>32</sup> Macroeconomía en la Economía Global, pág. 361-362

- La gráfica nos muestra la curva que relaciona inflación y desempleo en los Estados Unidos entre los años 1961 y 1969, uno de los periodos que mejor reflejan la curva de Phillips estable.

### **Curva de Phillips vertical e incapacidad de la política estabilizadora.**

El objetivo fundamental de Friedman en su artículo de 1968 era mostrar que el dilema entre inflación y paro, que los keynesianos mostraron a través de la curva de Phillips, no tenía razón de ser. A largo plazo la tasa de desempleo se encontrará en su nivel natural, esto es el nivel marcado por las fuerzas reales e institucionales de la economía. A corto plazo, una política monetaria expansiva puede reducir el desempleo a costa de mayor inflación, pero sus efectos serían efímeros y contraproducentes. Supongamos que estamos en el punto A del gráfico 8.b donde a la tasa natural de paro ( $u'_1$ ) le corresponde una tasa de inflación nula. Ante la presión gubernamental para reducir el desempleo, las autoridades monetarias deciden un aumento constante de la cantidad de dinero, a la cual se asocia una tasa de inflación positiva  $\pi_2$ . Al reducirse el salario real (por el aumento de los precios) los empresarios estarán dispuestos a contratar más trabajadores se percaten de la caída del salario real y demanden un incremento compensatorio, el empresario retornará al volumen antiguo de contratación. Acabaremos, pues en el punto C donde a la tasa de paro inicial corresponde una tasa de inflación más elevada. La reducción del desempleo fue un fenómeno fugaz derivado de la falta de correspondencia entre la inflación esperada por los trabajadores y la inflación efectiva. Cuando las expectativas de inflación esperada por los trabajadores y la inflación se ajustan a la realidad la curva de Phillips de pendiente negativa se desplazará hacia arriba. De ahí el nombre de **curva de Phillips ampliada con expectativas de inflación**. El locus de los puntos de equilibrio a largo plazo (A, C, E) determina una curva de Phillips vertical, a la altura de la tasa natural de paro. Así las cosas el *trade off* inflación – desempleo desaparece en el largo plazo: no es posible comprar empleo permanente, ni siquiera al precio de una mayor inflación.

En el ámbito de la política económica, los adalides de la nueva economía clásica han ido mucho más lejos que sus padres intelectuales. Su *hipótesis de*



*la varianza* niega la capacidad estabilizadora de la política económica, tanto a corto como a largo plazo. En el ejemplo anterior se advierte que la eficacia estabilizadora de la política monetaria a corto plazo se sustentaba en la existencia de expectativas adaptativas, ilusión monetaria por parte de los trabajadores, ajustes lentos, inercias y otro tipo de imperfecciones que habían sido introducidas en la literatura económica por los keynesianos. Todo cambia si partimos del supuesto de que los agentes económicos operan con expectativas racionales: digamos, si conocen la tasa a la que crecerá la oferta monetaria en el próximo periodo y esperan una tasa de inflación similar. Bajo esta hipótesis desaparece la posibilidad de reducir el desempleo por debajo de su tasa natural incluso en el corto plazo. Solo los “shocks” de oferta o los cambios en la política monetaria que actúen por sorpresa, pueden causar algún efecto fugaz sobre la tasa de desempleo. Por el contrario, las posibilidades de subyugar la inflación aumenta considerablemente desde la perspectiva de la nueva economía clásica. Basta reducir la tasa de creación de dinero (y hacer “creíble” esta política) para que la inflación caiga automáticamente sin coste alguno en materia de desempleo. He aquí una de las pocas consecuencias optimistas de la existencia de una curva de Phillips vertical.<sup>33</sup>

### **El modelo oferta agregada-demanda agregada**

La macroeconomía de la postguerra estuvo dominada por el modelo IS-LM que Hicks concibió como una “síntesis neoclásica-keynesiana”. El resultado era típicamente keynesiano: equilibrio macroeconómico con desempleo. Se trataba, sin embargo, de un resultado provisional que podía verse alterado tan pronto como introdujera el mercado de trabajo, junto al mercado de bienes (representado por la curva IS) y el de dinero (curva LM). Fue necesaria la crisis de estanflación de los años setenta para que se acelerara este proyecto. Las curvas IS-LM se refundieron en la curva de demanda agregada (DA) y la curva de Phillips keynesiana derivó en la curva de oferta agregada con pendiente positiva. Presionados por las críticas de monetaristas y nuevos economistas clásicos, los economistas de la síntesis hubieron de reconocer que la oferta agregada con pendiente positiva solo tenía sentido en el corto plazo (véase curva OA(cp) del gráfico 8b.). En presencia de precios crecientes, esta curva se

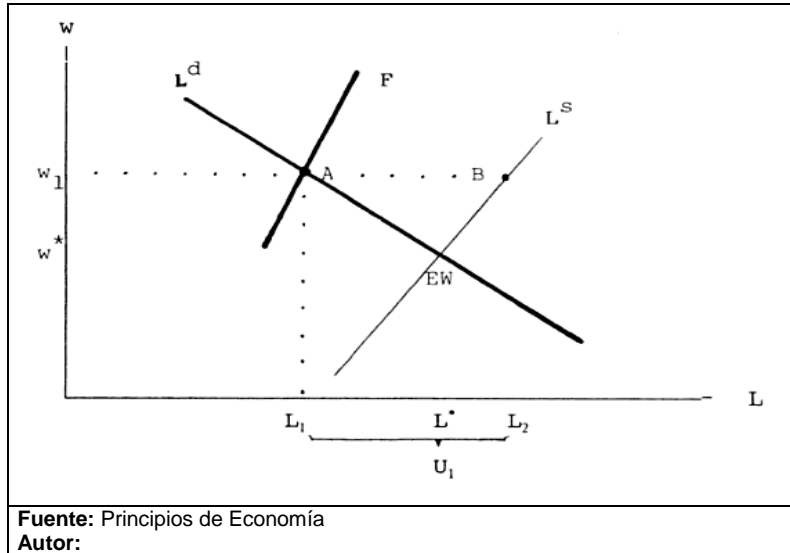
---

<sup>33</sup> El desempleo en España, pág. 27 - 28

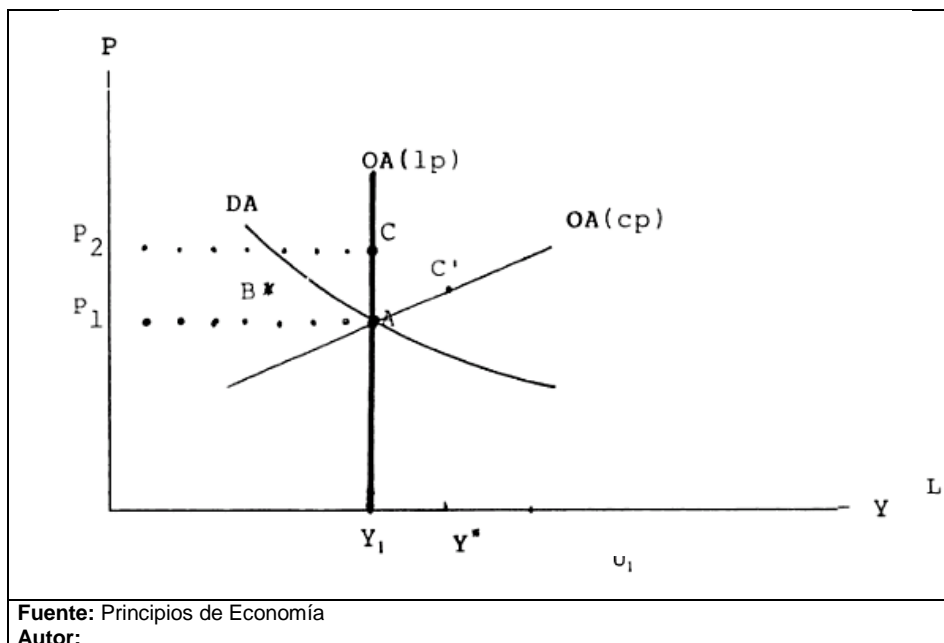
desplazaría hacia arriba dibujando una curva de oferta agregada vertical,  $OA(lp)$ . A largo plazo, la renta de equilibrio solo podía ser la correspondiente al nivel de empleo de equilibrio determinado en el mercado de trabajo.<sup>34</sup>

## Grafico 12. La Nueva Síntesis Neoclásica-Keynesiana

### 12.1. El mercado de trabajo.



### 12.2. El mercado de bienes: modelo OA-DA



<sup>34</sup> El desempleo en España, pág. 30 - 31. La nueva síntesis neoclásica-keynesiana. El desempleo como "trampa"

- La grafica nos indica que al existir los precios crecientes, esta curva se desplazaría hacia arriba dibujando una curva de oferta agregada vertical,  $OA(lp)$ . A largo plazo, la renta de equilibrio solo podía ser la que corresponde al nivel de empleo de equilibrio determinado en el mercado de trabajo.

## **LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA BÚSQUEDA DE TRABAJO**

Aun si el desempleo friccional es inevitable, la cantidad precisa no lo es. Entre más rápidamente se esparza la información acerca de las vacantes de los trabajos y la disponibilidad de los trabajadores, más rápidamente la economía enlazara a trabajadores con las compañías. Por ejemplo el internet puede ayudar a facilitar la búsqueda de empleo y reducir el desempleo friccional. Adicionalmente las políticas pueden reducir el tiempo que toma a los trabajadores desempleados encontrar nuevos trabajos, reduciendo así la tasa natural de desempleo.

Los programas gubernamentales tratan de facilitar la búsqueda de trabajo de varias maneras. Una de ellas es a través de agencias de trabajo gubernamentales que dan información sobre las vacantes en puestos de trabajo. Otra manera es a través de programas de entrenamiento que se enfocan en enseñar a los trabajadores de las industrias en declive para que tengan la capacidad de ser empleados en las industrias en crecimiento; estos programas también apoyan a grupos desfavorecidos para que escapen de la pobreza. Los abogan por estos programas creen aun en dichas iniciativas provocan que la economía opere de forma más eficiente cuando la población tienes mayores niveles de empleo, ya que de este modo se reducen las inquietudes inherentes a una economía de mercado que cambia constantemente.

Las críticas de estos programas cuestionan si el gobierno debería de involucrarse con este proceso de búsqueda de trabajo. Argumentan que sería mejor que el mercado privado fuera quien enlazara a los trabajadores con los trabajos disponibles. De hecho la mayoría de la búsqueda de trabajo en la economía, se lleva a cabo sin intervención del gobierno. Anuncios en el periódico, sitios de trabajo en internet, bolsas de trabajo de las universidades,

reclutadores y la información de boca en boca esparcen la información acerca de los trabajadores en busca de empleo y los trabajos disponibles.<sup>35</sup>

## **LEYES DEL SALARIO MÍNIMO**

Para entender el desempleo estructural, comenzamos revisando el funcionamiento de las leyes del salario mínimo y como estas pueden originar desempleo. Aunque los salarios mínimos no son la causa predominante de desempleo en las economías, si tienen un efecto importante en algunos grupos con tasas altas de desempleo. Más aun el análisis del salario mínimo es un lugar más lógico para iniciar nuestro análisis, porque como veremos posteriormente, puede ser utilizado para entender algunas de las otras razones que originan el desempleo estructural.

La grafica muestra la economía básica del salario mínimo. Cuando una ley del salario mínimo obliga a los salarios a mantenerse por encima del nivel de equilibrio de la oferta y de la demanda, entonces aumenta la cantidad de trabajo ofertado y se reduce al trabajo demandado, en comparación con el nivel de equilibrio. Hay un excedente de trabajo, debido a que existen mas trabajadores dispuestos a trabajar en trabajos, causando entonces el desempleo.

Mientras que las leyes de salario mínimo son una razón por la cual el desempleo existe en economías como la de Estados Unidos, esto no afecta a todos. La mayoría de los trabajadores tiene salarios superiores al salario mínimo, por lo que esta ley no obstaculiza que el salario se ajuste a la oferta y a la demanda. Las leyes del salario mínimo impactan principalmente a los trabajadores de la fuerza laboral menos preparados y con menos experiencia, tal como los adolescentes: su equilibrio de salarios tiende a ser más bajo y, por ende, son más susceptibles de caer por debajo del mínimo legal. De este modo, solo entre este tipo de trabajadores las leyes de salario mínimo explican el desempleo.

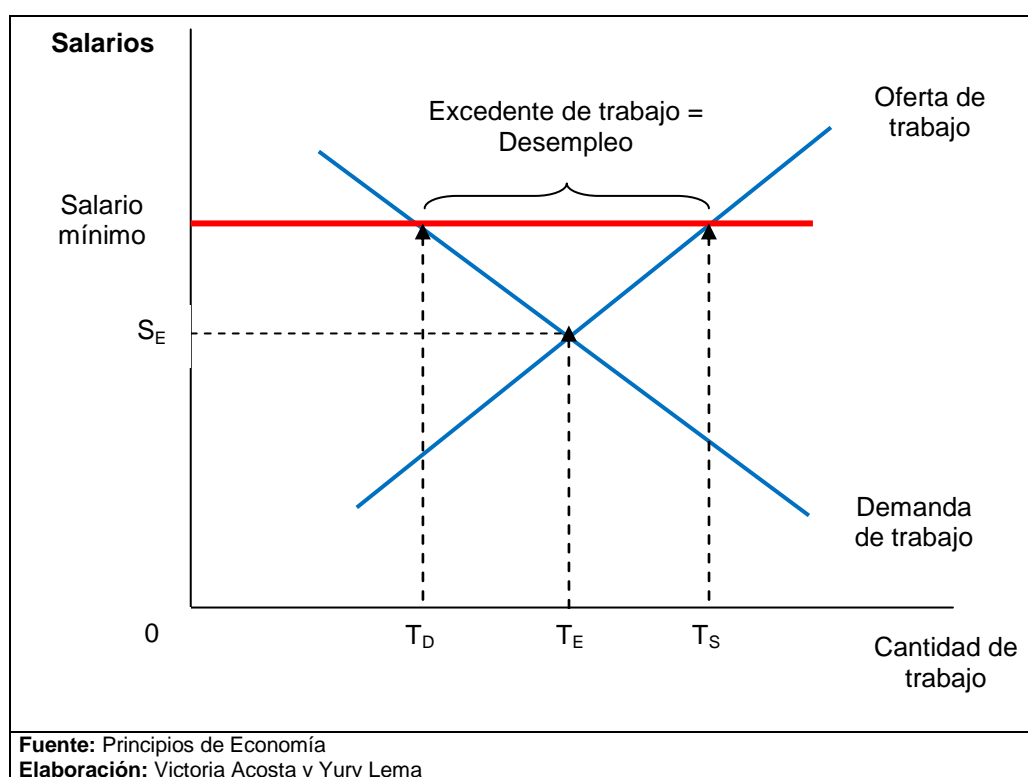
La grafica 13 nos presenta los efectos de las leyes de salario mínimo pero también ilustra una lección más general: *si por cualquier razón el salario se*

---

<sup>35</sup> Principios de Economía pág. 624 - 625

*mantiene por encima del nivel de equilibrio, el resultado es desempleo.* Las leyes del salario mínimo son solo una de las razones por las cuales los salarios pueden ser demasiado “altos”. En las siguientes dos secciones de este capítulo, consideramos las otras dos razones por las que los salarios mínimos pueden situarse por encima del nivel de equilibrio: los sindicatos y los salarios de eficiencia. La economía básica del desempleo en estos casos es la misma que la que se ilustra en la grafica 4, pero estas explicaciones de desempleo pueden aplicarse a muchos de los trabajadores de la economía.

**Grafico 13.** Desempleo con un salario por encima del punto de equilibrio.



- La grafica indica que el equilibrio de salarios tiende a ser mínimo, por lo cual, es más fácil de caer por debajo del mínimo legal. Si por cualquier razón el salario se mantiene por encima del nivel de equilibrio, el resultado es desempleo, afectando así a los trabajadores de la plaza laboral.

En este punto, es importante detenernos y analizar que el desempleo estructural que surge de un salario mínimo mayor al de desequilibrio es, en cierto sentido, distinto del desempleo friccional que surge del proceso de

búsqueda de trabajo, la necesidad de la búsqueda de trabajo no se debe a la incapacidad de los salarios para equilibrar a la oferta y a la demanda del mercado laboral. Cuando la búsqueda de trabajo es la explicación para el desempleo, es porque los trabajadores están buscando aquellos trabajos que mejor se adecuen a sus necesidades. Por el contrario, cuando el salario se encuentra por arriba del nivel de equilibrio, la cantidad de oferta laboral excede a la cantidad de trabajo demandada y los trabajadores están desempleados debido a que esperan que existan vacantes de trabajo.<sup>36</sup>

## LA TEORÍA DE LOS SALARIOS DE EFICIENCIA

Una cuarta razón por la que las economías siempre experimentan algo de desempleo es, además de la búsqueda de trabajo, las leyes de salario mínimo y sindicatos, la teoría de **salarios eficientes**. De acuerdo con esta teoría, las empresas operan más eficientemente si los salarios son superiores al salario de equilibrio. Por ello, es más rentable para las empresas mantener los salarios altos, aun ante la presencia del excedente de trabajo.

De alguna, manera el desempleo que surge de salarios eficientes es similar al desempleo que surge producto de las leyes de salario mínimo y de los sindicatos. En todos estos casos, el desempleo es resultado de salarios superiores a nivel de equilibrio entre la cantidad ofertada de trabajo y la cantidad demandada del mismo. Aunque existen diferencias importantes, las leyes del salario mínimo y los sindicatos impiden que las compañías bajen el salario ante la presencia de excedente de trabajadores. La teoría de salarios eficientes dice que tales impedimentos hacia las compañías son innecesarios, ya que en varios casos las compañías están dispuestas a mantener los salarios más altos con respecto al nivel de equilibrio.

¿Por que las compañías quisieran mantener salarios altos? a primera vista, esta decisión puede parecer extraña, debido a que los salarios son una parte importante de los costos de la compañía. Normalmente esperamos que las compañías maximicen sus ganancias a través de la disminución de sus costos y, por ende, quieran pagar los salarios más bajos posibles. La teoría de salarios

---

<sup>36</sup> Principios de Economía pág. 627, 628 y 629

eficientes establece que pagar salarios altos puede mejorar la productividad porque aumenta la eficiencia de los trabajadores.

Existen varios tipos de teorías de salarios eficientes. Cada tipo sugiere una explicación diferente de por qué las empresas desean pagar salarios más altos. A continuación consideremos cuatro de estas teorías.

## **LA SALUD DEL TRABAJADOR**

El primero y más simple de teoría de salarios eficientes enfatiza el vínculo entre los salarios y la salud del trabajador. Los trabajadores mejor pagados comen dietas más nutritivas y los trabajadores que comen una mejor dieta son más saludables y más productivos. Una compañía puede encontrar que es más rentable pagar salarios más altos y tener trabajadores más saludables y productivos que pagan salarios más bajos y tener empleados menos saludables y menos productivos.

Este tipo de teorías de salarios eficientes pueden ser relevante para explicar el desempleo en países menos desarrollados, donde la nutrición no adecuada puede llegar a ser un problema. En estos países, las compañías pueden tener miedo de que el reducir los salarios influya en la salud del trabajador y en su productividad. En otras palabras, la nutrición puede explicar por qué las compañías pueden mantener un salario por encima del nivel de equilibrio, a pesar de que exista un excedente de trabajadores. La salud de los trabajadores involucra aspectos menos relevantes en las compañías de países ricos. Tal es el caso de Estados Unidos, donde el salario de equilibrio para la mayoría de los trabajadores está muy por encima del nivel necesario para que ellos puedan consumir una dieta adecuada.<sup>37</sup>

## **LA ROTACION DE LOS TRABAJADORES**

Un segundo tipo de teoría de los salarios eficientes enfatiza el vínculo entre salarios y su tasa de rotación. Los trabajadores renuncian a su trabajo por varias razones: para emplearse en otras empresas, porque cambian de residencia o porque abandonan la fuerza laboral, entre otras. La frecuencia con la que ellos renuncian su trabajo depende completamente de los incentivos a

---

<sup>37</sup> Principios de Economía pág. 632

los que se enfrentan, incluyendo los beneficios que obtienen si abandonan el trabajo o si deciden quedarse. Entre más pague la empresa a sus trabajadores, será menos frecuente que un trabajador decida irse. Por lo tanto, una compañía puede reducir la rotación de sus trabajadores pagándoles un mayor salario.

¿Por qué las empresas se preocupan por la rotación de los trabajadores? La razón es que es costoso para ellas contratar y entrenar a nuevos trabajadores. Más aun, después de estar entrenados, los trabajadores recién empleados no son tan productivos como los trabajadores experimentados. Las compañías con rotación de empleados tienden a tener costos mayores de producción. Las compañías pueden encontrar rentable pagar salarios por encima del nivel de equilibrio para reducir la rotación de sus trabajadores.<sup>38</sup>

### **LA CALIDAD DEL TRABAJADOR**

Un tercer tipo de teoría de salarios eficientes está vinculada a la relación entre los salarios y la calidad del trabajador. Todas las compañías desean tener trabajadores talentosos y tratan de escoger a los mejores aspirantes para llenar sus puestos libres.

Debido a que las compañías no pueden evaluar perfectamente la calidad de los aspirantes, contratar a alguien tiene un grado de aleatoriedad, cuando una compañía paga un salario alto, atrae una cantidad mayor de trabajadores competentes a que soliciten el trabajo y por ende aumenta la calidad de fuerza laboral. Si la compañía responde a un excedente de trabajo reduciendo el salario, los solicitantes más preparados, que son los que pueden llegar a tener mejores alternativas, pueden decidir no solicitar el trabajo. Si esta influencia del salario en la calidad del trabajador es suficientemente fuerte, puede llegar a ser rentable para la compañía pagar un salario por encima del nivel de equilibrio.<sup>39</sup>

### **EL ESFUERZO LABORAL**

Un último y cuarto tipo de teoría de salarios eficientes enfatiza el vínculo entre los salarios y el esfuerzo laboral. En muchos trabajos, los trabajadores tienen

---

<sup>38</sup> Principios de Economía pág. 632

<sup>39</sup> Principios de Economía pág. 633



alguna discrecionalidad sobre que tanto esfuerzo poner a su trabajo. Como resultados, las empresas monitorean el esfuerzo de sus trabajadores, y los trabajadores que disminuyen sus responsabilidades son despedidos. Pero no todos los trabajadores flojos son captados de inmediato porque el monitoreo es costoso e imperfecto. Una compañía en tal circunstancias siempre busca maneras de desincentivar el ser flojo.

Una solución es la de pagar salarios por arriba del nivel de equilibrio. Los altos salarios provocan que los trabajadores hagan un mayor esfuerzo por mantener su trabajo y, por lo tanto, otorgan a los trabajadores un incentivo para desempeñar mejor su trabajo, los trabajadores no tendrían ninguna razón para esforzarse, ya que si fueran despedidos rápidamente podrían encontrar otro trabajo que les pagara el mismo sueldo. De este modo, las compañías pagan un salario por arriba del nivel de equilibrio para incentivar a sus trabajadores y que estos trabajen ofreciendo su máximo esfuerzo.<sup>40</sup>

### **El neoliberalismo criollo**

El caso ecuatoriano fue nuevamente un tardío e inconsistente reflejo del paradigma dominante. El nuevo “proceso de modernización” de la economía ecuatoriana, es decir, el conjunto de reformas estructurales en el sentido del Consenso de Washington, comenzó en forma acelerada a partir de 1992, con el gobierno del arquitecto de Sixto Duran Ballén (1992 – 1996), quien, sobre todo a través de su vicepresidente, el economista Alberto Dahik, logro finalmente racionalizar, plantear y, discutiblemente, obtener la aceptación del país para la nueva estrategia de desarrollo. Así se profundizo un proceso de apertura de la economía y fortalecimiento de los mercados, que debilitaba a su vez insistentemente al sector público y rechazaba todo lo que escapara a la lógica del mercado. En 1992 el país se retiro de la Organización de Países Productores de Petróleo (OPEP). Con la Ley de Presupuestos, expedida ese mismo año, se centralizo la administración y el control de los recursos del sector público, restándole autonomía de inversión a Petroecuador, la empresa petrolera estatal, lo cual traería consecuencias nefastas en el futuro al producir una rápida declinación de la extracción petrolera nacional, lo que a su vez

---

<sup>40</sup> Principios de Economía pág. 633

serviría como justificación para tratar de privatizar los campos petroleros del Estado. Las reformas a la Ley de Régimen Monetario en 1992 – aun en el Gobierno del doctor Borja- , prohibieron al Banco Central financiar a las instituciones del Estado. En 1993 se aprobó la Ley de Modernización del Estado, Privatizaciones y Prestación de Servicios Públicos por parte de la iniciativa privada, que estableció el marco jurídico para las privatizaciones de empresas estatales. Con esta ley se instauró el Consejo Nacional de Modernización (CONAM), organismo encargado de sugerir, inducir, controlar e implementar las reformas estructurales neoliberales. También en ese año se crearon nuevas leyes de Régimen del Sector Eléctrico y de telecomunicaciones, orientadas a romper el monopolio del Estado en el suministro de estos servicios públicos y a atraer inversión privada a dichos sectores, básicamente a través de las privatizaciones de los correspondientes entes estatales. En 1994 se reemplazó la antigua Ley General de Bancos por la Ley General de Instituciones del Sistema Financiero, la cual, pese a la alta concentración y fragilidad del mercado financiero ecuatoriano, desreguló y debilitó los controles a dicho mercado, factores que se convirtieron en la principal causa de la crisis bancaria que viviría el país en 1999. Además se aprobaron nuevas leyes de aduanas y de hidrocarburos, la Ley de Reforma Tributaria, la Ley de Mercado de Valores, la Ley de Propiedad Industrial y transferencia tecnológica, las normas reglamentarias sobre inversión extranjera, etcétera. Adicionalmente. En 1996 el país ingresó como miembro pleno de la Organización Mundial del Comercio (OMC).

En 1998, la nueva Constitución de la República elevó a principios constitucionales muchos de los fundamentos del neoliberalismo, tales como las privatizaciones de servicios públicos o la desregulación de la inversión extranjera. Además, estableció la total autonomía del Banco Central del Ecuador, el cual hasta entonces dependía en forma indirecta del Gobierno Central. Cabe indicar que esta última “reforma”, como muchas otras, fue una copia criolla del marco institucional que rige a la Federal Reserve de Estados Unidos, aunque, como siempre, el país quiso ir más lejos: mientras que el Federal Reserve tiene como objetivos básicos maximizar el empleo, mantener la estabilidad de precios y regular las tasas de interés en el largo plazo (ver

Federal Reserve, 2005), el autónomo Banco Central del Ecuador solo tenía como objetivo velar por la estabilidad de la moneda. A finales de 1998 se aprobó la Ley de Garantías de Depósitos, la cual creó la Agencia de Garantía de Depósitos (AGD) y estableció una garantía pública e ilimitada del 100% del monto de los depósitos del sistema financiero.

Frente a la crisis financiera vivida en 1999, en el año 2000 se decidió la eliminación de la moneda nacional y la utilización del dólar de Estados Unidos como moneda de curso legal, renunciándose así a la política monetaria. Con el fin de implementar la dolarización, en el año 2000 también se sancionaron la Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I) y la Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana (Trole II), las cuales reformaron el régimen monetario, facilitaron en mayor medida la inversión extranjera y la privatización de empresas estatales, y flexibilizaron el mercado laboral. En el año 2002 se suscribió la Ley de Responsabilidad, estabilización y Transparencia Fiscal, que limitó considerablemente los grados de libertad de la política fiscal y buscó básicamente garantizar el servicio de la deuda pública externa.

En octubre de 2003, apenas nueve meses después de asumir el mando, y sin que jamás se haya presentado en la campaña electoral como parte del programa de gobierno, el presidente Lucio Gutiérrez solicitó al gobierno de los Estados Unidos negociar un Tratado de Libre Comercio, el cual finalmente no prosperó pero de que haberse aprobado hubiese reformado profundamente toda la estructura jurídica y el esquema económico del país en función del modelo neoliberal.

Por último como se mencionó anteriormente, hubo varios intentos para privatizar hasta los campos petroleros de la empresa estatal. Uno de estos intentos fue la llamada “Ley Topo”, enviada al congreso nacional por el presidente Lucio Gutiérrez en marzo del 2005. Correspondió al autor de este libro dar el respectivo informe ante el legislativo, donde se demostró que con todas sus influencias Petroecuador dejaba al país el 57% del ingreso petrolero, mientras que la empresa privada nos dejaba en promedio menos del 20%, sin que nos sirviera para nada la supuesta mayor eficiencia de esta última. Luego

de dicho informe la Ley Topo fue rechazada en el pleno por una amplia mayoría, en la que se encontraba hasta la esposa del entonces presidente quien además era diputada del Congreso Nacional.<sup>41</sup>

### **El trabajo humano como simple instrumento de acumulación de capital**

Sin lugar a dudas, una de las más grandes víctimas del neoliberalismo fue la clase trabajadora, ya que para buscar mayor “competitividad” y con el eufemismo de lograr “flexibilidad laboral”, se legalizó la explotación y la facilidad de despido de trabajadores en países que ni siquiera contaban con un seguro de desempleo.

En el caso ecuatoriano se extendió la llamada tercerización laboral, una figura jurídica que conceptualmente buscaba que las empresas pudieran tener trabajadores contratados por terceras empresas supuestamente para servicios complementarios tales como guardianía, alimentación, etcétera. Esto permitía que las empresas no tuvieran ningún tipo de relación laboral con los trabajadores tercerizados y, por lo tanto, estos no gozaban de derechos como la estabilidad y la participación en utilidades. A su vez las tercerizadoras, frecuentemente compañías fantasmas y propiedad de las mismas firmas contratantes, se las arreglaban para cambiar periódicamente de denominación y declarar pérdidas, para también negar los derechos anteriormente mencionados. La situación degeneró a tal extremo que ciertos grupos industriales como el del empresario y ex candidato presidencial Álvaro Novoa, llegó a tener 116 “compañías” dedicadas a estos fines, o el caso de grupos como Holcim, la principal cementera del país, con una participación de mercado de 61% y ventas cercanas a 182 millones de dólares en 2004, que en contestación a reclamos de ex trabajadores por la ausencia de pago de utilidades, declaraba peregrinamente ante el Ministerio de Trabajo que hasta el 30 de agosto de 2004 no fue empleadora de persona alguna, ya que todo el personal que requerían para sus diversas dependencias lo contrataron con empresas tercerizadoras (Ministerio de Trabajo, 2007). Para “regular” la tercerización, por medio del decreto 2166 de 2004, el entonces presidente Lucio Gutiérrez estableció que las firmas usuarias podían contratar con las

---

<sup>41</sup> ECUADOR: DE BANANA REPUBLICA A LA NO REPUBLICA Pág. 55 – 56 - 57

compañías de servicios tercerización hasta el 75% de sus trabajadores, por tiempo indefinido y para cumplir incluso con la actividad principal de la empresa usuaria, legalizando de esta manera la total desnaturalización del concepto de tercerización.

Por otro lado, con la Ley Trole 1 de marzo de 2000 se instituyó el llamado “contrato por horas”, para flexibilizar aun más las formas de contratación laboral pese a que el Código Laboral ya contemplaba al menos cuatro clases de contratos- temporales, eventuales, ocasionales y de jornada parcial- que permitían atender todas las necesidades de las empresas pero, obviamente, con responsabilidad empresarial. Supuestamente el objetivo del contrato por hora era poder incrementar personal para tareas específicas en periodos especiales, como en época de Navidad. Pese a ello, la Ley determinaba textualmente que dicho contrato podía establecerse para cualquier clase de actividad, que cualquiera de las partes estaba en capacidad de dar por terminado unilateralmente el contrato, y que con el pago por hora quedaban cancelados todos los beneficios económicos y legales. Además, rompiendo el principio de que a menores garantías mayor remuneración, el contrato por hora pagada menos que el salario mínimo vital. Es decir la “nueva forma” de concentración no era otra cosa que un instrumento más de explotación laboral.

Con todos estos mecanismos, la tradicional asimetría de poder entre capital y trabajo, típica de América Latina y una de las principales fuentes para la intolerable inequidad que existe en la región, fue elevada hasta el absurdo, pese a que el más elemental sentido de justicia exigía exactamente lo contrario. Mientras que en Estados Unidos, paradigma del capitalismo y el país desarrollado con la peor distribución de la riqueza, por cada dólar que se genera en la economía aproximadamente 30 centavos van a la remuneración del capital y 70 centavos van a salarios, en países como Ecuador, donde lamentablemente no existen esta clase de estadísticas, probablemente la relación es la inversa, habiendo hecho hasta imposible para agravar esta situación en lugar de intentar atenuarla.

Por ello se necesita en América Latina verdaderos empresarios y políticas que busquen relaciones capital-trabajo más justa. Por ejemplo, los salarios mínimos

son precisamente aquellos, mínimos, para evitar un mal mayor, el desempleo, pero de ninguna manera se puede considerar salarios justos, dignos o éticos. Una forma de conciliar la necesidad de generar empleo y la justicia social es la creación de sistemas donde se puedan pagar esos mínimos, en caso de falta de rentabilidad, pero también donde ninguna empresa pueda declarar utilidades hasta haber alcanzado para todos sus trabajadores un salario adecuado.<sup>42</sup>

### **Los decepcionantes resultados del neoliberalismo**

Pese a la profunda transformación de la economía ecuatoriana desde los años noventa, los resultados económicos fueron totalmente insatisfactorios. En el periodo 1990-2004 la economía creció en promedio 4% y recién este último año se recuperaron los niveles de ingreso por habitantes que habían al inicio de la década de los ochenta. Sin embargo, en el periodo 1990-2002 la economía creció en promedio un pobre 2,7%, mientras que en 2003 y 2004 mejoró la tasa de crecimiento gracias a un importante incremento de la extracción petrolera, fruto de la inauguración, en agosto de 2003, del nuevo oleoducto de crudos pesados (OCP). Dicho oleoducto sirve para transportar básicamente la producción de las compañías privadas transnacionales que, tal como se mencionó anteriormente y a diferencia del boom petrolero del periodo industrializador, dejaban tan solo un promedio de 18% de la producción directamente para el Estado. Este es otro de los tantos peligros del simplismo en el uso de los indicadores macroeconómicos: más importantes que cuanto se produce en el país, el llamado Producto Nacional Bruto o PNB, el cual, lamentablemente en países como Ecuador, ni siquiera se calcula.

Por otro lado, la volatilidad del crecimiento fue extremadamente alta debido a que las reformas estructurales probablemente dejaron al país más expuestos a los efectos de choques externos, mientras que simultáneamente se renunció al manejo de varios instrumentos macroeconómicos, siendo el ejemplo más representativo de estas renunciaciones la eliminación de la moneda nacional.

Desde el punto de vista social, los resultados fueron realmente desastrosos. Al igual que en el resto de América Latina, el desempleo tendió al aumento y se

---

<sup>42</sup> ECUADOR: DE BANANA REPUBLICA A LA NO REPUBLICA Pág. 59 – 60 – 61 – 62

situó en el año 2004 en cerca del 11% de la PEA, mientras que el subempleo constituyó el 46% de la fuerza laboral, todo ello pese a que una gran parte de la población económicamente activa, como veremos más adelante, emigro del país a partir de la crisis financiera del año 1999. Este es uno de los rasgos más recurrentes del neoliberalismo: su incapacidad de generar empleo, fruto, entre otros motivos, de un “bobo aperturismo” que destruye puestos de trabajo y producción nacional.

La desigualdad en Ecuador tuvo una tendencia creciente, lo cual ocurría también en el resto de Latinoamérica. Para el año 2004, el 20% más pobre de población obtuvo tan solo el 2,4% del ingreso y el 20% más rico se quedó con el 60%, mientras que al inicio de la década de los noventa dichos porcentajes eran del 4,4% y 52%, respectivamente. De hecho, como se observó en la crisis de 1999, frente a caídas del crecimiento los ya altos niveles de desigualdad estructural tendieron a incrementarse, lo cual demuestra la existencia de mecanismos sociales y económicos que traspasan el peso de las crisis a los más pobres, además de que el propio neoliberalismo, como vimos con la eufemísticamente llamada flexibilización laboral, exacerbó las fuentes de inequidad.<sup>43</sup>

### **El capital con más derechos que los países y que los seres humanos**

A partir de los años noventa proliferaron en América Latina los tratados de “protección recíproca de inversiones”, supuestamente para dar “seguridad jurídica” a las inversiones. Estos tratados imponían pactos que atentaban contra la soberanía de los países, ya que cualquier transnacional, sin ningún requisito previo, podía llevar a un Estado soberano a un centro de arbitraje, otorgando al capital incluso más derechos que a las personas, ya que si se quiere denunciar en América Latina ante organismos internacionales un caso de atropello a los derechos humanos, primero se tienen que agotar las instancias judiciales del respectivo país. Pero no solo aquello: tribunales de arbitraje como el Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones (CIADI), del Banco Mundial, más allá de juzgar si la transnacional tuvo la razón o no, pueden dictaminar si la sanción legalmente impuesta es

---

<sup>43</sup> ECUADOR: DE BANANA REPUBLICA A LA NO REPUBLICA Pág. 64 – 65 - 66

demasiado severa, es decir, puede pronunciarse sobre las leyes de un Estado soberano, las cuales además debieron ser conocidas por el inversionista. No existe algo análogo para los seres humanos. Si alguien de acuerdo con las leyes de los Estados Unidos es condenado a muerte y considera, como mucho creemos, que nada justifica quitarle deliberadamente la vida a una persona, no tiene en este caso ninguna instancia internacional a la cual acudir para juzgar la severidad de las leyes estadounidenses. Además, dentro de esta lógica perversa, lo coherente sería por gobiernos entreguistas sean excesivamente beneficios para las transnacionales, pero obviamente esto jamás ocurre. También es importante destacar que los tratados de protección recíproca de inversiones supuestamente establecen iguales derechos y obligaciones entre los países firmantes. ¿Alguien puede creer que Estados Unidos aceptaría que un tribunal arbitral juzgue sus leyes?

Finalmente, es claro que la tan cacareada seguridad jurídica es solo para las transnacionales y no para nuestros Estados, y que los tratados se aplicaran siempre y cuando no perjudiquen los intereses de estas compañías.

### **Los tratados a la medida de los intereses transnacionales**

No obstante lo pernicioso que resultaban para el país los tratados de protección recíproca de inversiones, el firmado con los Estados Unidos de América y al cual se acogían empresas norteamericanas como la petrolera Occidental Petroleum (OXI) estipulaba que en cuestiones tributarias no cabía arbitraje, por lo que estos casos quedaban en la jurisdicción de jueces nacionales. Por lo tanto, cuando en el año 2002 OXI demandó la devolución del impuesto al valor agregado (IVA) por sus labores de extracción de petróleo, distorsionando el sentido del mecanismo de “draw back” para fomento de las exportaciones- lamentablemente con el “asesoramiento” de bien conocidos abogados ecuatorianos- , y posteriormente llevo el caso ante el tribunal Comercial de la Corte Superior de Londres, lo que correspondía era una persona enérgica del Ecuador de no someterse a dicho tribunal, por así expresamente excluirlo el tratado respectivo.



Sin embargo, el Gobierno del presidente Gustavo Noboa, por medio de su canciller Heintz Moeller “negocia” con el Gobierno de Estados Unidos el rema, y acepta “responder rápidamente” al procedimiento arbitral y “acelerarlo”, considerando que sus decisiones son obligatorias para las partes y de ejecución automática, y apenas insinuando que podían objetar su jurisdicción (Moller, 2002). Todo este entreguismo obedeció a presiones para obtener la renovación de las preferencias arancelarias que el gobierno de Estados Unidos otorga a los países andinos (ATPDEA), preferencias que, por otro lado, fueron instauradas durante el primer gobierno del presidente Bill Clinton como compensación por los ingentes recursos que los países andinos destinan a la lucha antidroga.

Como se insinuaba desde el principio, el país perdió el arbitraje al cual no estaba obligado y que nunca debió aceptar, por lo que fue “condenado” a pagar la suma de 100,78 millones de dólares, pese a que las preferencias arancelarias apenas representaban un beneficio anual de alrededor de 40 millones de dólares.<sup>44</sup>

## **2.2 MARCO LEGAL**

### **CÓDIGO DEL TRABAJO**

#### **TÍTULO PRELIMINAR**

#### **DISPOSICIONES FUNDAMENTALES**

**Art. 1.-** Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

**Art. 2.-** Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

---

<sup>44</sup> ECUADOR: DE BANANA REPUBLICA A LA NO REPUBLICA Pág. 63 - 64

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

**Art. 3.-** Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

**Art. 4.-** Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

**Art. 5.-** Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

**Art. 6.-** Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

**Art. 7.-** Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.<sup>45</sup>

## **TÍTULO I**

### **DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

#### **Capítulo I**

##### **De su naturaleza y especies**

---

<sup>45</sup> Código de Trabajo, Disposiciones Fundamentales. Art. 1 – Art. 7

## **Parágrafo 1ro.**

### **Definiciones y reglas generales**

**Art. 8.-** Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

**Art. 9.-** Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

**Art. 10.-** Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

**Art. 12.-** Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

**Art. 13.-** Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

**Art. 14.-** Estabilidad mínima y excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que

por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

**Art. 15.-** Contrato a prueba.- En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.<sup>46</sup>

## **LEY DE SEGURIDAD SOCIAL**

### **LIBRO PRIMERO DEL SEGURO GENERAL OBLIGATORIO**

#### **TÍTULO I**

#### **DEL RÉGIMEN GENERAL**

#### **CAPÍTULO UNO**

#### **NORMAS GENERALES**

**Art. 2.- SUJETOS DE PROTECCIÓN.-** Son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia;
- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;
- d. El administrador o patrono de un negocio;
- e. El dueño de una empresa unipersonal;
- f. El menor trabajador independiente; y,
- g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

---

<sup>46</sup> Código de Trabajo, Contrato Individual de Trabajo. Art. 8 – Art. 15

Son sujetos obligados a solicitar la protección del régimen especial del Seguro Social Campesino, los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora habitualmente en el campo, por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.

**Art. 3.- RIESGOS CUBIERTOS.-** El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:

- a. Enfermedad;
- b. Maternidad;
- c. Riesgos del trabajo;
- d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía.

El Seguro Social Campesino ofrecerá prestaciones de salud y, que incluye maternidad, a sus afiliados, y protegerá al Jefe de familia contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad. Para los efectos del Seguro General Obligatorio, la protección contra la contingencia de discapacidad se cumplirá a través del seguro de invalidez.

**Art. 4.- RECURSOS DEL SEGURO GENERAL OBLIGATORIO.-** Las prestaciones del Seguro General Obligatorio se financiarán con los siguientes recursos:

- a. La aportación individual obligatoria de los afiliados, para cada seguro;
- b. La aportación patronal obligatoria de los empleadores, privados y públicos, para cada seguro, cuando los afiliados sean trabajadores sujetos al Código del Trabajo;
- c. La aportación patronal obligatoria de los empleadores públicos, para cada seguro, cuando los afiliados sean servidores sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa;

- d. La contribución financiera obligatoria del Estado, para cada seguro, en los casos que señala esta Ley;
- e. Las reservas técnicas del régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional;
- f. Los saldos de las cuentas individuales de los afiliados al régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio;
- g. Los ingresos provenientes del pago de los dividendos de la deuda pública y privada con el IESS, por concepto de obligaciones patronales;
- h. Los ingresos provenientes del pago de dividendos de la deuda del Gobierno Nacional con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;
- i. Las rentas de cualquier clase que produzcan las propiedades, los activos fijos, y las acciones y participaciones en empresas, administrados por el IESS;
- j. Los ingresos por enajenación de los activos de cada Seguro, administrados por el IESS;
- k. Los ingresos por servicios de salud prestados por las unidades médicas del IESS, que se entregarán al Fondo Presupuestario del Seguro General de Salud;
- l. Los recursos de cualquier clase que fueren asignados a cada seguro en virtud de leyes especiales para el cumplimiento de sus fines; y,
- m. Las herencias, legados y donaciones.

## **CAPÍTULO DOS**

### **DE LOS ASEGURADOS OBLIGADOS**

**Art. 9.- DEFINICIONES.-** Para los efectos de la protección del Seguro General Obligatorio:

- a. Es trabajador en relación de dependencia el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en virtud de un nombramiento extendido legalmente, y percibe un sueldo o salario, cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra, el lugar de trabajo, la

- duración de la jornada laboral y el plazo del contrato o poder especial o nombramiento;
- b. Es trabajador autónomo toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra retribución distinta al sueldo o salario;
  - c. Es profesional en libre ejercicio toda persona con título universitario, politécnico o tecnológico que presta servicios a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas, y percibe un ingreso en forma de honorarios, participaciones u otra retribución distinta al sueldo o salario;
  - d. Es administrador o patrono de un negocio toda persona que emplea a otros para que ejecuten una obra o presten un servicio, por cuenta suya o de un tercero;
  - e. Es dueño de una empresa unipersonal, toda persona que establece una empresa o negocio de hecho, para prestar servicios o arriesgar capitales;
  - f. Es menor trabajador independiente toda persona menor de dieciocho (18) años de edad que presta servicios remunerados a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas de igual condición;<sup>47</sup>

### 2.3 MARCO CONCEPTUAL

**Desempleo:** Ocio involuntario de una persona que desea trabajo pero no puede encontrarlo a causa de las fuentes de producción. Las consecuencias del desempleo son: Emigración de zonas rurales a zonas urbanas, ocasionando hacinamiento en las ciudades, poca remuneración del empleo.

**Desempleo Abierto:** Proporción de la fuerza de trabajo no utilizada; comprende todas las personas de 12 años o más que, en la semana de referencia de la encuesta, se encontraban sin empleo asalariado o por su cuenta (menos de 1 hora a la semana), disponibles a aceptar empleo y que

---

<sup>47</sup> Ley del IESS  
<http://www.superley.ec/superley/Legislacion/DERECHO%20SOCIAL/Ley%20de%20Seguridad%20Social.htm>

realizaron acciones concretas de búsqueda de trabajo en las ocho semanas anteriores al periodo de referencia, es decir, contestaron avisos de periódicos o de recomendaciones familiares, e intentaron ejercer alguna ocupación por su cuenta.

**Desempleo Cíclico:** Síntoma de la fase de depresión, originado por un nivel de demanda insuficiente y por el aumento del desempleo ocurrido durante la recesión de depresión.

**Desempleo Estacional:** Ocurre por las fluctuaciones estacionales de la demanda en ciertos bienes y servicios.

**Desempleo Estructural:** Parte del desempleo que se debe a cambios en la estructura de la economía. Esto produce pérdida considerable de empleos en ciertas industrias debido al desajuste entre la habilidad o localización de la fuerza de trabajo.

**Desempleo Friccional:** Parte del desempleo debido al funcionamiento normal del mercado de trabajo, no se debe a restricciones de demanda agregada, sino para algunos trabajadores el dejar sus puestos de trabajo antiguo para buscar uno mejor, ya que los nuevos miembros de la fuerza laboral dedican cierto tiempo a buscar trabajo.

**Desempleo General:** Baja general de la demanda de trabajadores.

**Desempleo Institucional:** consecuencia de los obstáculos de la política pública o privada para la movilidad de trabajo.<sup>48</sup>

**Subsidios:** Un pago hecho por el gobierno (o posiblemente por individuos privados) que forma una cuña entre el precio que pagan los consumidores y los costes en que incurren los productores, siendo dicho precio menor que el Coste Marginal. Dichos pagos pueden tener los siguientes objetivos posibles: (1) transferencia de renta desde los contribuyentes a los productores o a los consumidores de un bien particular, por ejemplo, con el fin de elevar las rentas de los agricultores, (2) influir en el comportamiento de los oferentes o demandantes vía el mecanismo de Elasticidad de la oferta o la demanda, por

---

<sup>48</sup> Diccionario de Economía pág. 115



ejemplo, en el caso de una Economía Externa, (3) mantener los precios de ciertos bienes bajos o estables, por ejemplo, como parte de una política anti-inflacionista. Un uso adicional de los subsidios es el que hacen las empresas multiproducto comprometidas en SUBSIDIACIÓN TRANSVERSAL.

**Subsidio de desempleo:** Pago a un individuo que está desempleado. Estos pagos son realizados por la Seguridad Social, en relación con el nivel de contribuciones a la misma realizadas por el individuo, con anterioridad a su Desempleo. Existen otras formas de pagos de transferencia en caso de que un individuo no pueda beneficiarse del subsidio de desempleo. El propósito de esos pagos no contribuidos es asegurar que la renta del perceptor no caiga por debajo del nivel de subsistencia durante los periodos de desempleo.

**Subsidio de la Inflación:** debido a las inflexibilidades institucionales, los tipos de interés y los reembolsos de deudas puede que no asciendan en línea con la inflación, y como resultado los tipos de interés reales y el valor real de la deuda caerán; de hecho, los tipos de interés reales pueden incluso hacerse cero. En este caso hay un subsidio para la inflación para los prestatarios, aunque por supuesto hay un impuesto correspondiente sobre aquellos que realizan los préstamos.<sup>49</sup>

**Tasa de Desempleo:** Fracción de la población activa que no puede encontrar empleo.<sup>50</sup>

**Tasa Natural de Desempleo:** Llámese así a la tasa de desempleo que determina la estructura presente de una economía. Dicho en otros términos, la tasa natural incluye el desempleo friccional y estructural, e implica un nivel que no puede ser reducido por un aumento de la demanda agregada. Más allá de este punto los intentos por reducir el desempleo -ya sea mediante incrementos en el gasto público o a través de otras medidas institucionales- producirán inevitablemente inflación.<sup>51</sup>

**Medición del Desempleo:** la medición del desempleo no es un asunto sencillo. En economías medianas, como la de México, Brasil o Argentina, hablamos de

---

<sup>49</sup> Diccionario Akal de Economía Moderna, pág. 364

<sup>50</sup> Diccionario de Economía, pág. 322

<sup>51</sup> <http://www.eumed.net/cursecon/dic/T.htm#tasa de desempleo>

decenas de millones de trabajadores. Saber cuántas personas tienen empleo, de qué tipo y cuánto ganan, no es nada fácil. Normalmente lo que se hace para medir el empleo es realizar encuestas; con las cuales se puede tener una idea de lo que ocurre a nivel de toda la economía.<sup>52</sup>

**Población desempleada o parada:** Según la encuesta de población activa (EPA) son todas aquellas personas de 16 o más años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones: a) sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana que se toma de referencia para su clasificación; b) en busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente a la semana de referencia; y c) disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia. Los desempleados se dividen a su vez en parados que han trabajado antes. Forman parte de la población activa.

**Población Ocupada:** Según la encuesta de la población activa (EPA), son aquellas personas de 16 o más años que durante la semana que se toma de referencia para su clasificación han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial, etcétera) en dinero o especie. También son ocupado quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, bajas maternales, etcétera. Forman parte de la población activa.

**Población potencialmente activa:** Es la población resultante de deducir de la población total los menores, que según la ley, no puedan incorporarse al mercado laboral. Es la resultante deducir de la población total los menores cuya edad sea inferior a la establecida por ley para acceder al mercado laboral.<sup>53</sup>

**Competencias laborales. Certificación:** La expresión “certificación en competencias laborales” hace referencia al proceso formal en el cual una

---

<sup>52</sup> Introducción a la Economía para no Economistas, pág. 257

<sup>53</sup> Diccionario de Economía Aplicada: Política económica y economía mundial pág. 364

persona recibe una determinada formación y, en consecuencia, obtiene un certificado o diploma en el cual consta su grado de calificación en relación con una determinada actividad.<sup>54</sup>

**Sistema de Empleo:** La suma de todos los puestos de instrucción y de trabajo remunerado en todos los ámbitos de la industria, el comercio, la artesanía, el servicio público, los profesionales liberales, etc., a la base de los cuales se halla un contrato de instrucción o de trabajo. En lo que toca al tránsito de personas jóvenes de la escuela o la formación al s. e., existen dos umbrales de importancia: 1º la entrada en una formación profesional y 2º la asunción de una relación de empleo duradera.<sup>55</sup>

## **2.4 HIPOTESIS Y VARIABLES**

### **2.4.1 Hipótesis General**

Al determinar las necesidades del sector Comercial – Industrial del Cantón Milagro se podrá establecer el nivel de Empleabilidad que existe entre los profesionales graduados de la Universidad Estatal de Milagro.

### **2.4.2 Hipótesis Particulares**

Si la Universidad Estatal de Milagro ofrece profesionales con el perfil académico que exigen las empresas mejorarán los salarios y se reducirá el subempleo.

Al mejorar o aumentar los niveles de producción de las empresas incrementarán los empleos fijos y existirá menor variabilidad de sueldos.

Si los profesionales de la Universidad Estatal de Milagro se preparan para la competencia laboral estarán aptos para los cambios en las estructuras de oferta laboral.

Al conocer las causas por las cuales existe poca demanda laboral dentro del Cantón Milagro se podrá determinar cuáles son los problemas de inserción laboral que traen a los profesionales de la Universidad Estatal de Milagro.

---

<sup>54</sup> Diccionario de términos de Recursos Humanos

<sup>55</sup> Diccionario Akal de Pedagogía, pág. 159

Si se diversifica la producción y aumentan las ofertas laborales mejoraran las condiciones de los trabajadores.

### 2.4.3 Declaración de las Variables

**Cuadro 1:** Declaración de las Variables

<b>Hipótesis General</b>	
<b>Variable Independiente:</b>	<b>Variable Dependiente:</b>
Necesidades del Sector Comercial – Industrial	Nivel de Empleabilidad de los graduados.
<b>Hipótesis Particular 1</b>	
Profesionales con el perfil académico	Salarios y subempleo.
<b>Hipótesis Particular 2</b>	
Niveles de producción	Empleos fijos y menor variabilidad de sueldos.
<b>Hipótesis Particular 3</b>	
Profesionales preparados para la competencia laboral	Actos para los cambios en las estructuras de oferta laboral.
<b>Hipótesis Particular 4</b>	
Demanda laboral dentro del Cantón Milagro	Problemas de inserción laboral que traen a los profesionales del área de C.A.C. de la UNEMI
<b>Hipótesis Particular 5</b>	
Diversificación de producción y aumento de ofertas laborales	Condiciones de los trabajadores.

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

## 2.4.4 Operacionalización de las Variables

**Cuadro 2:** Operacionalización de las Variables

Variable	Tipo	Indicador	Técnica	Instrumento
<b>Necesidades del Sector Comercial – Industrial</b>	Independiente	- Estabilidad de las empresas. - Demanda de productos. - Nuevas inversiones.	Encuesta	Cuestionario
<b>Nivel de Empleabilidad de los graduados</b>	Dependiente	- Condiciones de contratos. - Propuesta de trabajos acordes al perfil. - Experiencia laboral.	Encuesta	Cuestionario
<b>Profesionales con el perfil académico</b>	Independiente	- Niveles de conocimientos en áreas específicas. - Normas establecidas por las empresas. - Desarrollo intelectual.	Encuesta	Cuestionario
<b>Salarios y subempleo</b>	Dependiente	- Nivel de satisfacción personal. - Beneficios para los empleados. - Mayor rendimiento.	Encuesta	Cuestionario
<b>Niveles de producción</b>	Independiente	- Proyecciones a nivel empresarial. - Márgenes de ganancias de las empresas. - Mayor número de empleados trabajando.	Encuesta	Cuestionario
<b>Empleos fijos y menor variabilidad de sueldos</b>	Dependiente	- Estabilidad de los empleados. - Seguros de contratos. - Seguridad económica.	Encuesta	Cuestionario
<b>Profesionales preparados para la competencia laboral</b>	Independiente	- Desempeño eficiente en áreas asignadas - Eficacia que brindar - Responsabilidad en el ambiente laboral	Encuesta	Cuestionario
<b>Actos para los cambios en las estructuras de oferta laboral</b>	Dependiente	- Capacitación laboral - Motivación de trabajar - Tiempo.	Encuesta	Cuestionario
<b>Demanda laboral dentro del Cantón Milagro</b>	Independiente	- Mercado limitado de empleos. - Rentabilidad de las empresas. - Competencia de inserción en el mercado laboral.	Encuesta	Cuestionario
<b>Problemas de inserción laboral que traen a los profesionales del área de C.A.C. de la UNEMI</b>	Dependiente	- Índice de migración. - Disponibilidad para trabajar más horas. - Explotación laboral.	Encuesta	Cuestionario
<b>Diversificación de producción y aumento de ofertas laborales</b>	Independiente	- Variedad de especialización y producción de bienes y servicios. - Diversificación durante todo el año. - Personal altamente calificado.	Encuesta	Cuestionario
<b>Mejora en las condiciones de los trabajadores</b>	Dependiente	- Trabajos flexibles de tiempo. - Evaluación de desempeño. - Estabilidad de ingresos.	Encuesta	Cuestionario

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION Y SU PERSPECTIVA GENERAL.-**

En el proyecto se aplicará una investigación de tipo documental, descriptiva, explicativa y de campo porque se elaborará un documento donde se identifica, analiza y se comparan las variables entre sí, también se aplicará herramientas de investigación como encuestas y entrevistas para el levantamiento de datos que ayuden al mejoramiento del sistema, todo esto se realizará en un tiempo determinado y en una área específica.

Por otra parte será de tipo cualitativo porque se realizara un diagrama de causa y efecto para conocer la real situación de los profesionales graduados de la Universidad Estatal de Milagro y de tipo cuantitativo, en base a este análisis aplicar un muestreo estadístico en base a encuestas y entrevistas para conocer las expectativas de los profesionales, estos datos serán tabulados y mediante estos se establecerán conclusiones las cuales se analizaran para medir el nivel de Empleabilidad que existe en ellos.

#### **3.2. LA POBLACIÓN YLA MUESTRA**

##### **3.2.1 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN.-**

La población se basa en los 1311 profesionales graduados en las carreras de Ingeniería comercial, Economía, Ingeniería CPA y Licenciatura en Gestión Empresarial del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro y en las 257 pequeñas y medianas empresas del sector Industrial, Comercial y de Servicios del Cantón Milagro.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Datos proporcionados por departamento de sistemas de UNEMI.

### 3.2.2 DELIMITACIÓN DE LA POBLACIÓN.-

La investigación va dirigida a la población de profesionales graduados de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro de las carreras Ingeniería Comercial, Economía, Ingeniería CPA y Licenciatura en Gestión Empresarial para determinar el nivel de Empleabilidad que existe entre ellos.

### 3.2.3 TIPO DE LA MUESTRA.-

Se aplicará la muestra probabilística para la aplicación de la herramienta de investigación.

### 3.2.4 TAMAÑO DE LA MUESTRA.-

Para el tamaño de la muestra de la investigación será considerada la base de datos del año 2011 al 2013 de los profesionales graduados del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro tomadas en cuenta las carreras de Ingeniería Comercial, Economía, Ingeniería CPA y Licenciatura en Gestión Empresarial, ya que se han estratificado los datos por ser éstas carreras Contables y Administrativas. A los cuales se les aplicará encuestas para evaluar el nivel de Empleabilidad que poseen. Y también será considerado el número de pequeñas y medianas empresas de los sectores: comercial, industrial y de servicio existentes en el Cantón Milagro.

A continuación la población detallada de la siguiente manera:

**Donde:**

**n** = Tamaño de la muestra

**N**= Tamaño de la población (Graduados 1311, Empresas 257)

**E**= Error admisible que lo determina el investigador en cada estudio.

Reemplazando tenemos:

$$\text{Empresas} \quad n = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + pq} \quad \text{Graduados}$$

$$n = \frac{257(0,50)(0,50)}{\frac{(257-1)0,05^2}{1,96^2} + (0,50)(0,50)}$$

$$n = \frac{1311(0,50)(0,50)}{\frac{(1311-1)0,05^2}{1,96^2} + (0,50)(0,50)}$$

$$n = \frac{257(0,25)}{\frac{256(0,0025)}{3,84} + 0,25}$$

$$n = \frac{1311(0,25)}{\frac{1310(0,0025)}{3,84} + 0,25}$$

$$n = \frac{64,25}{\frac{0,64}{3,84} + 0,25}$$

$$n = \frac{327,75}{\frac{3,275}{3,84} + 0,25}$$

$$n = \frac{64}{0,16667 + 0,25}$$

$$n = \frac{327,75}{0,8528 + 0,25}$$

$$n = \frac{64}{0,41667}$$

$$n = \frac{327,75}{1,1028}$$

$$n = 153$$

$$n = 297$$

### 3.2.5 PROCESO DE SELECCIÓN.-

Dado que el tipo de muestra es probabilístico se tomará el proceso de selección mediante la muestra por cuota que los investigadores presuponen es en caso de esta investigación, mediante la observación se aplicara los instrumentos a los profesionales graduados de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro y a los empresarios que hayamos seleccionado.

### 3.3 LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS.

Los métodos e instrumentos que se aplicará en el estudio de la problemática planteada son los siguientes:

#### 3.3.1 MÉTODOS TEÓRICOS

##### Método Científico:

Esta investigación se basa en la observación y formulación del problema, tomando en consideración las hipótesis y la investigación, para comprobar los datos que nos permita dar con los resultados.



**Método Inductivo-Deductivo:** Se empleará para conocer las opiniones de los graduados de la Universidad Estatal de Milagro, con el fin de obtener información específica para luego emitir opiniones razonables. Analizando las variables, para de esta manera estar preparados para tratar el problema.

**Método Analítico:** En esta investigación se utilizara herramientas de calidad como el diagrama de causa y efecto, para el respectivo análisis crítico de las variables.

**Método Estadístico:** Por medio de este método se recopilará la información por medio de las encuestas, las cuales serán tabuladas, con los resultados posteriormente se realizará a un análisis y para así determinar conclusiones.

**Modelo Hipotético.-** Porque mediante a la investigación se comprobará las hipótesis planteadas.

**Método transversal.-** Porque mediante este método se podrá conocer los casos de las personas con cierta condición en un momento dado.

### **3.3.2 MÉTODOS EMPÍRICOS COMPLEMENTARIOS O TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

El procedimiento de la investigación será realizada por medio de encuestas destinadas a los profesionales de la Unidad Académica de ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, y a los empresarios de los sectores Comercial, Industrial y de Servicios del Cantón Milagro.

### **3.4 PROCESAMIENTO ESTADISTICO DE LA INFORMACION.-**

El procesamiento estadístico de la información se lo realizará a través de la recolección de datos obtenidos de encuestas y entrevista, donde se realizara el proceso de tabulación para en lo posterior graficar porcentualmente las respuestas, de las cuales se tomaran en cuenta los datos más relevantes para las soluciones.

**CAPITULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

**4.1 ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL**

**ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPRESARIOS DEL SECTOR  
COMERCIAL, INDUSTRIAL Y DE SERVICIO DEL CANTÓN MILAGRO**

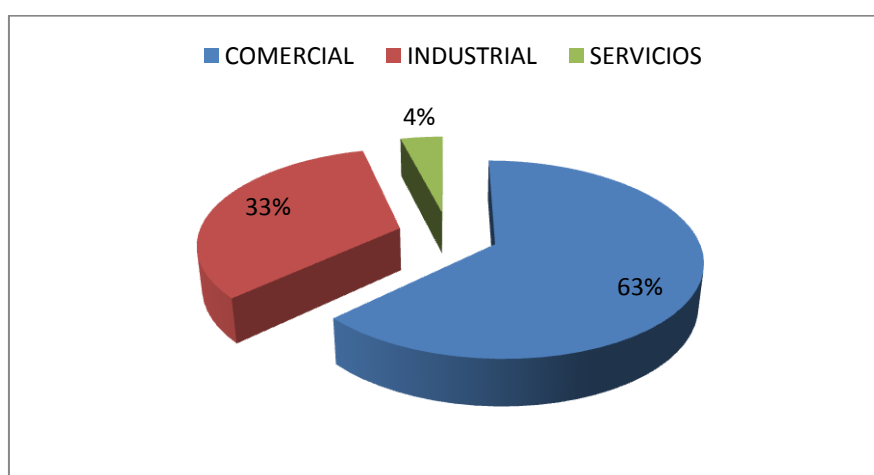
**Cuadro 3:** Total de encuestados por tipo de empresas.

<b>SECTOR</b>	<b># DE EMPRESAS</b>	<b>% DE EMPRESAS</b>
<b>COMERCIAL</b>	96	63%
<b>INDUSTRIAL</b>	50	33%
<b>SERVICIOS</b>	7	4%
<b>TOTAL</b>	153	100%

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

**GRAFICO 14**



**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

**1. - Los profesionales graduados del área administrativa de la UNEMI ¿En qué áreas específicas le gustaría que ellos estén mejor capacitados para cumplir los objetivos de la empresa?**

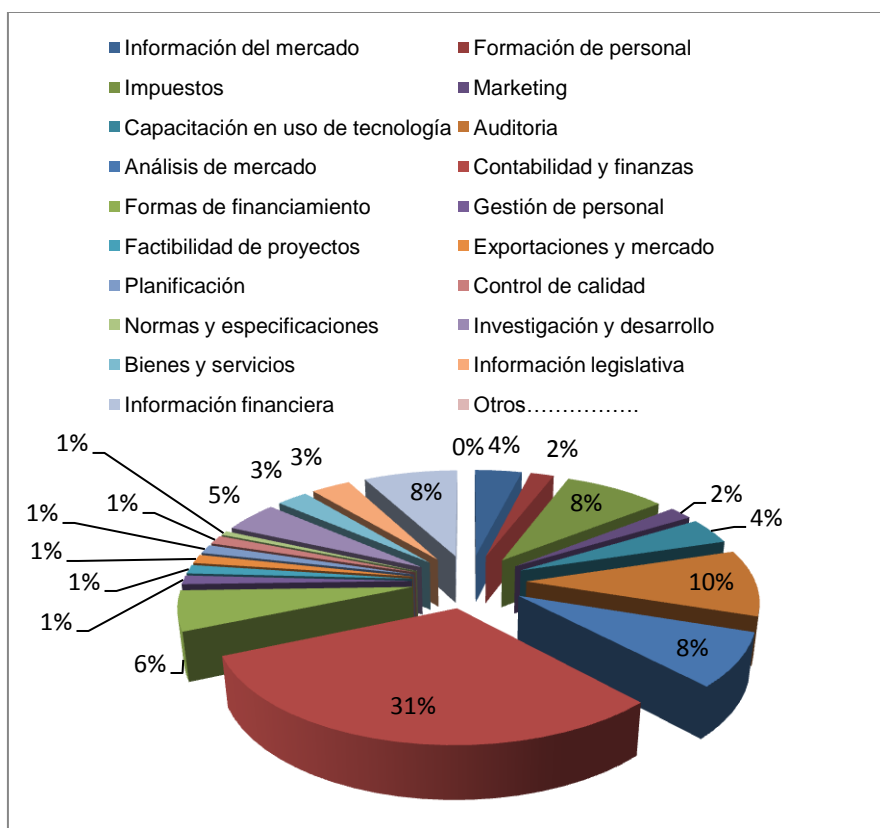
**CUADRO 4:** Total de encuestados para áreas que estén mejor capacitados los profesionales

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIAS RELATIVAS</b>	<b>PORCENTAJES</b>
Información del mercado	6	3,92%
Formación de personal	3	1,96%
Impuestos	13	8,50%
Marketing	3	1,96%
Capacitación en uso de tecnología	6	3,92%
Auditoria	15	9,80%
Análisis de mercado	12	7,84%
Contabilidad y finanzas	47	30,72%
Formas de financiamiento	9	5,88%
Gestión de personal	2	1,31%
Factibilidad de proyectos	2	1,31%
Exportaciones y mercado	2	1,31%
Planificación	2	1,31%
Control de calidad	2	1,31%
Normas y especificaciones	1	0,65%
Investigación y desarrollo	7	4,58%
Bienes y servicios	4	2,61%
Información legislativa	5	3,27%
Información financiera	12	7,84%
Otros.....	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

**GRAFICO 15**



**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

### INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA Nº 1

El 31% de los resultados arrojados por las encuestas realizadas a los empresarios para saber en cual área deberían estar mejor capacitados los profesionales nos dio que era contabilidad y finanzas seguido de un 10% de auditoría y un 8% para información financiera, análisis de mercado e impuestos.

Con esta pregunta podemos ver que la mayor parte de los empresarios buscan a un personal muy capacitado en contabilidad y finanzas para lograr los objetivos de su empresa, cabe recalcar que estos datos arrojados es porque a quienes se les hizo la encuesta fueron a personas que necesitan contratar a personal administrativo y necesitan que estos profesionales se desenvuelvan mejor en estas áreas para que no los cojan como principiantes sino como personas con experiencias.

2. ¿Considera usted que los planes de inversión son importantes para la diversificación, especialización y producción de bienes y servicios y para brindar mayores fuentes de empleo?

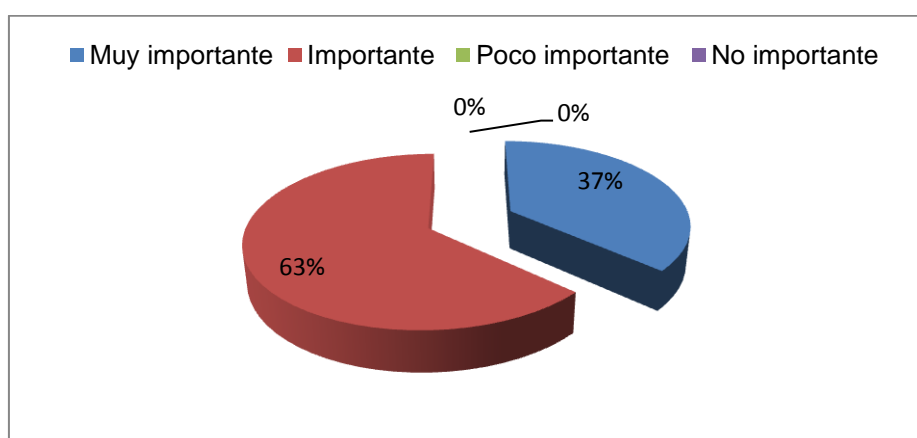
**CUADRO 5:** Total de encuestados por importancia de inversión

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS RELATIVAS	PORCENTAJES
Muy importante	56	36,60%
Importante	97	63,40%
Poco importante	0	0,00%
Nada importante	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

**GRAFICO 16**



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

### INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA Nº 2

Para todos los empresarios del Cantón Milagro son importantes los planes de inversión ya que el 63% nos dio que era importante y el 37% que era muy importante. Dando como resultado un 100% de los resultados.

Los planes de inversión son importantes para la especialización y producción y para brindar mayores fuentes de empleo porque de esta manera las empresas logran tener mayor productividad y utilidades para ellas mismas y así mismo logran al desarrollo de Cantón generando empleo para el progreso personal de los profesionales.

**3. ¿Qué importancia da usted a la formación académica de los profesionales graduados del área de C.A.C. de la UNEMI para el desarrollo de las funciones dentro de la empresa?**

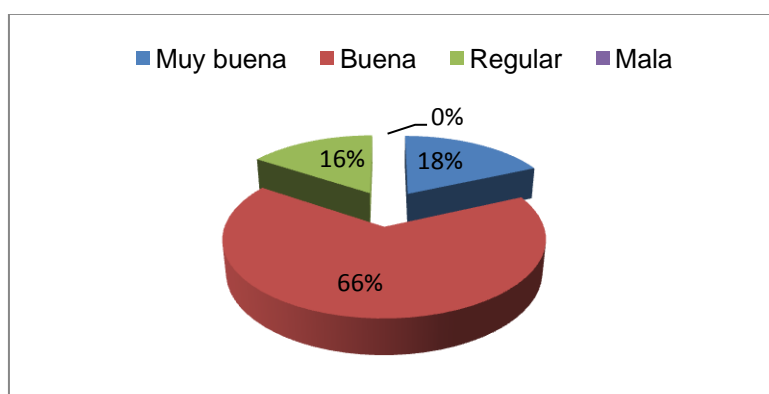
**CUADRO 6:** Total de encuestados por importancia de formación académica de los profesionales

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS RELATIVAS	PORCENTAJES
Muy buena	28	18,30%
Buena	101	66,01%
Regular	24	15,69%
Mala	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

**GRAFICO 17**



**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

**INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA Nº 3**

Para el 66% de los empresarios encuestados la importancia que les dan a los profesionales de la UNEMI es buena, para el 18% es muy buena y para el 16% es regular.

Notándose que para los que dijeron que era muy buena y regular es porque ellos tienen contratados a profesionales de la UNEMI. Siendo esto que los que dijeron que era bueno, una cierta cantidad de ellos aun no han contratado a un profesional de la UNEMI pero que si hay la oportunidad de contratar a un personal no dudarían en contratarlos.

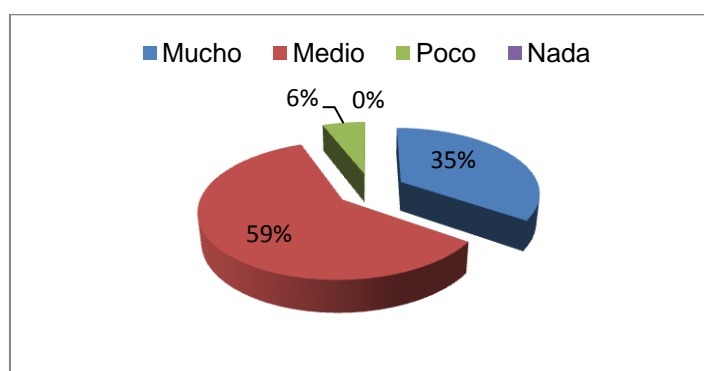
4. ¿Considera usted que una gestión basada en objetivos y resultados permite tener una mayor perspectiva financiera para lograr el crecimiento económico de las empresas e incrementar el nivel de Empleabilidad de los profesionales graduados del área de C.A.C. de la UNEMI?

**CUADRO 7:** Total de encuestados para lograr el crecimiento económico.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS RELATIVAS	PORCENTAJES
<b>Mucho</b>	53	34,64%
<b>Medio</b>	91	59,48%
<b>Poco</b>	9	5,88%
<b>Nada</b>	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema  
**Fuente:** Investigación de mercado.

**GRAFICO 18**



**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema  
**Fuente:** Investigación de mercado.

#### **INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N° 4**

El 59% de los empresarios encuestados consideran que la gestión basada en objetivos y resultados tiene una perspectiva media para lograr el crecimiento económico y para aumentar los niveles de Empleabilidad y para el 35% considero tener mucha perspectiva en ese ámbito y el 6% considero que era poco lo que se lograba.

Considerando que a las empresas encuestadas se las estratificó por sectores, comercial, industrial y de servicio, los resultados para este último sector no son muy buenos porque no necesitan contratar a tanto personal administrativo sino mas bien a un personal técnico para el desarrollo de sus actividades.

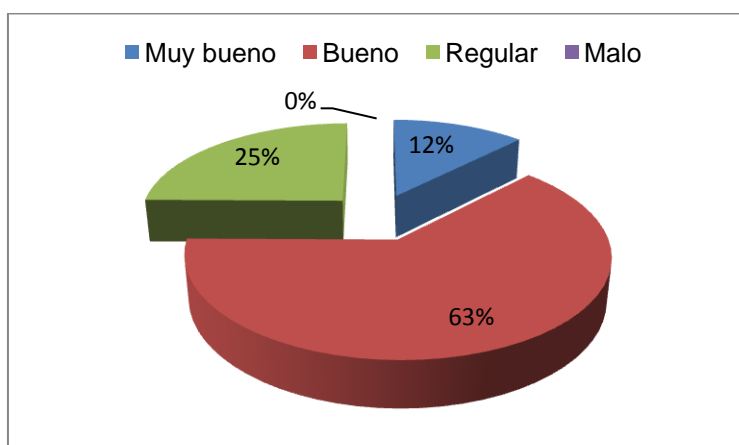
5. ¿Cuál sería el resultado de contratar al personal graduado del área de C.A.C. de la UNEMI para realizar funciones administrativas en las empresas del Cantón Milagro?

**CUADRO 8:** Total de encuestados en resultado de contratar personal de la UNEMI

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS RELATIVAS	PORCENTAJES
Muy bueno	19	12%
Bueno	96	63%
Regular	38	25%
Malo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema  
Fuente: Investigación de mercado.

**GRAFICO 19**



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema  
Fuente: Investigación de mercado.

**INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA Nº 5**

El 63% de los encuestados opinó que de contratar a personal de la UNEMI era bueno porque estos se encuentran capacitados para realizar muchas funciones dentro de la empresa el 25% considero que era algo regular y el 12 % que era muy bueno.

De acuerdo a estos datos los empresarios consideran que hay profesionales que se desempeñan aun más dentro de la empresa, porque quieren conservar el trabajo ya que existe mucha demanda detrás de su puesto de trabajo. A otras empresas les gustaría contratar personal de la UNEMI existen convenios de por medio.



**ENCUESTA REALIZADA A LOS PROFESIONALES GRADUADOS DEL  
ÁREA DE C. A. C. DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO  
CARRERAS DE CPA, ING. COMERCIAL, ECONOMIA Y LIC. EN GESTIÓN  
EMPRESARIAL**

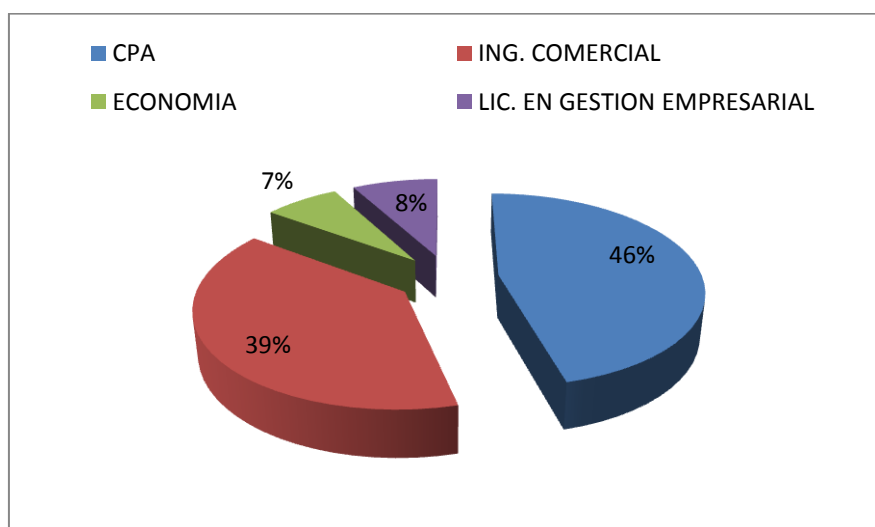
**Cuadro 9:** Total encuestados por Carreras

<b>CARRERAS</b>	<b># DE PROFESIONALES</b>	<b>% DE PROFESIONALES</b>
<b>CPA</b>	<b>137</b>	<b>46%</b>
<b>ING. COMERCIAL</b>	<b>116</b>	<b>39%</b>
<b>ECONOMIA</b>	<b>20</b>	<b>7%</b>
<b>LIC. EN GESTION EMPRESARIAL</b>	<b>24</b>	<b>8%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

**GRAFICO 20**



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

## 1. En la actualidad ¿Realiza actividades laborales dentro del?

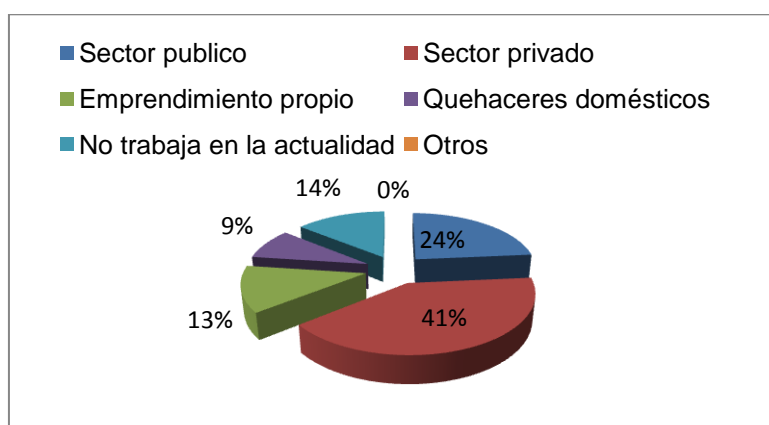
**CUADRO 10:** Total de encuestados por sector laboral

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS RELATIVAS	PORCENTAJES
Sector publico	70	24%
Sector privado	121	41%
Emprendimiento propio	38	13%
Quehaceres domésticos	26	9%
No trabaja en la actualidad	42	14%
Otros	0	0%
<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

**GRAFICO 21**



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

### INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N° 1

Observamos que un 41% de profesionales encuestados realizan actividades laborales en el sector privado en la actualidad, este es un porcentaje muy representativo en comparación con el 24% que trabajan en el sector público y un 13% emprendimiento propio; mientras que el resto de los profesionales aun no han podido insertarse en el mercado laboral, por lo cual se encuentran realizando quehaceres domésticos.

Considerándose que los profesionales que se encuentran dentro de emprendimiento propio son personas subempleadas ya que no poseen un empleo de acuerdo a su perfil pero que si reciben ingresos superiores al básico, y los que se encuentran en quehaceres domésticos y los que no trabajan son personas desempleadas.

## 2. El trabajo que desempeña ¿Se encuentra dentro del área en la cual se ha preparado?

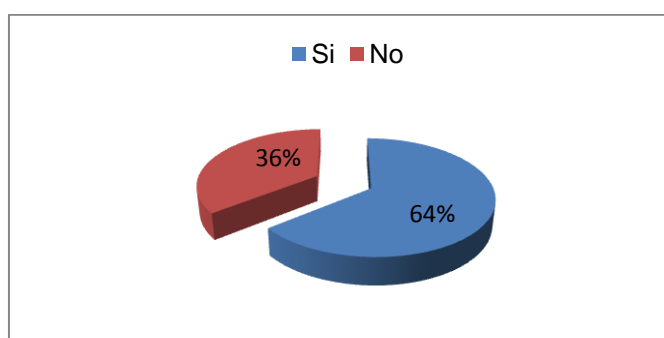
**CUADRO 11:** Total de encuestados por nivel de Empleabilidad.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS RELATIVAS	PORCENTAJES
Si	191	64%
No	106	36%
<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

**GRAFICO 22**



**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

### INTERPRETACION DE LA PREGUNTA N° 2

De acuerdo a las encuestas realizadas a los profesionales, se observa en el gráfico, que el 64% de los ellos indican que trabajan dentro del área en el cual se han preparado profesionalmente y con un porcentaje del 36% de los mismos indican que no trabajan dentro del área en el cual se han especializado.

Según los resultados que arrojo las encuestan existe un gran porcentaje que indican que no se encuentra laborando dentro del área en el cual se han preparado porque indicaron que el trabajo que realizan ellos son en su mayoría cajeras, secretarias, auxiliar, digitadores, etc. Mientras que existe otro grupo en el cual están los profesionales que son de emprendimiento propio se dedican a la venta de productos por catalogo, entre otros, y un último grupo que se dedica a los que haceres domésticos, entre estos solo se encuentran mujeres. Esto se debe a que una vez graduadas se han hecho de compromiso dedicándose primordialmente a su vida familiar.

3.- Según las cifras expuestas ¿Cuál es ingreso que percibe mensualmente?

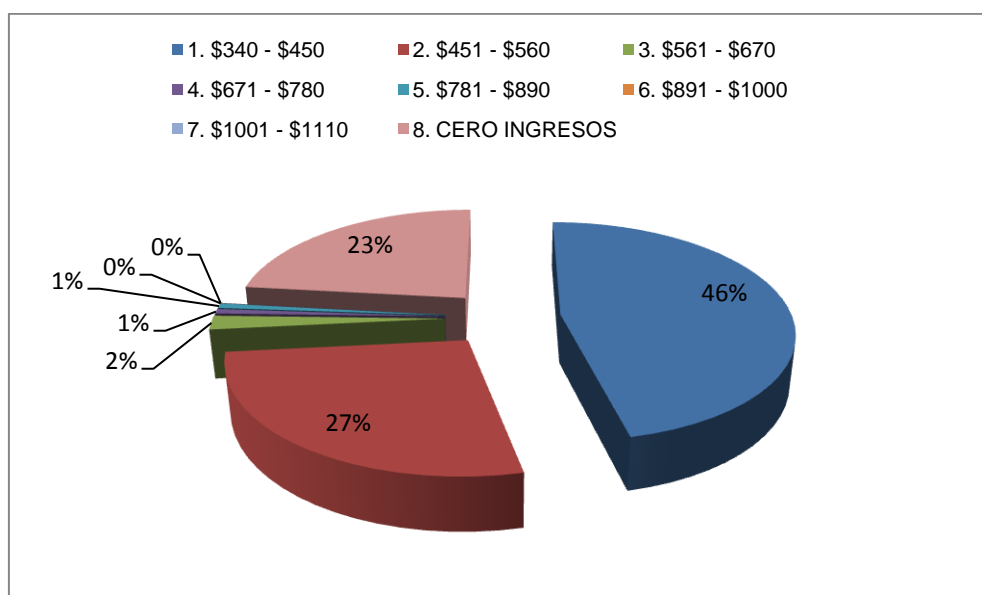
**CUADRO 12:** Total de encuestados por ingresos mensuales

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS RELATIVAS	PORCENTAJES
1. \$340 - \$450	138	46%
2. \$451 - \$560	80	27%
3. \$561 - \$670	6	2%
4. \$671 - \$780	2	1%
5. \$781 - \$890	2	1%
6. \$891 - \$1000	0	0%
7. \$1001 - \$1110	0	0%
8. CERO INGRESOS	69	23%
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

**GRAFICO 23**



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

### INTERPRETACION DE LA PREGUNTA N° 3

Según la encuesta realiza a los profesionales del área de C. A. C el ingreso que perciben por su trabajo es \$340 a \$450 representando el 46%, mientras que con un 27% es de \$451 a \$560; notamos que un 23% de los graduados no perciben ingresos debido a que no se encuentran laborando en la actualidad.

#### 4.- ¿Cuándo obtuvo su primer empleo acorde a su perfil académico?

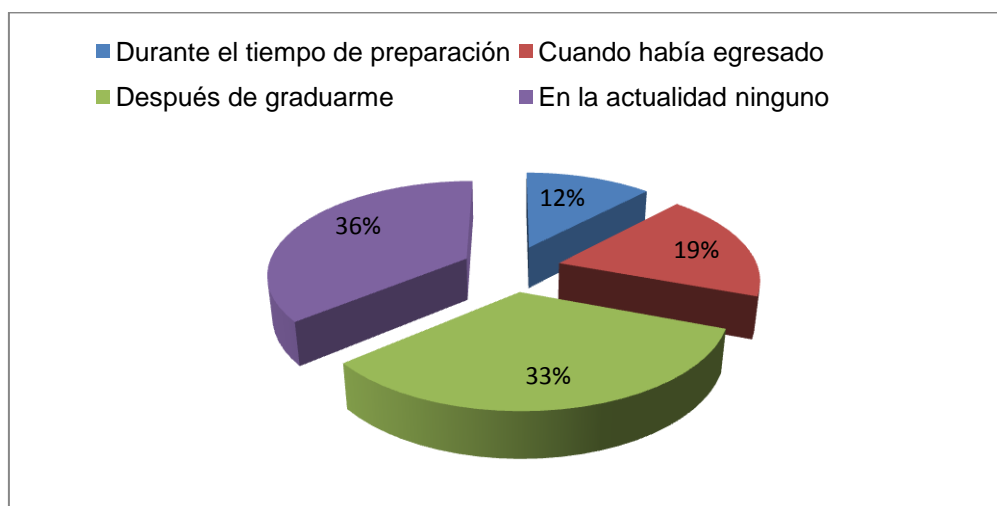
**CUADRO 13:** Total de encuestados por primer empleo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS RELATIVAS	PORCENTAJES
Durante el tiempo de preparación	36	12%
Cuando había egresado	55	19%
Después de graduarme	99	33%
En la actualidad ninguno	107	36%
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

**GRAFICO 24**



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

#### INTERPRETACION DE LA PREGUNTA N° 4

Según las encuestas realizadas, el primer empleo que consiguieron los profesionales de acuerdo a su perfil profesional, dio como resultado un 36% de profesionales que están desempleadas. Con un 33%, indicaron que fue después de graduarse, con un 19% cuando egresaron, mientras que el 12% indica que fue durante el tiempo de preparación.

Según los datos que arrojan la encuesta se podría decir que existe personal laborando pero no dentro de un área en el que los profesionales se han preparado, esto tal vez se esté dando por motivos de que el mercado laboral es pequeño frente a la gran población de profesionales.

## 5. ¿Qué medios utilizó para adquirir el empleo actual?

**CUADRO 14:** Total de encuestados por medios utilizados para adquirir empleo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS RELATIVAS	PORCENTAJES
A través de prácticas realizadas dentro de la universidad	32	11%
Contactos personales	95	32%
Residencia profesional	15	5%
Medios masivos de comunicación	49	16%
Otros	0	0%
Ninguno	106	36%
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

**GRAFICO 25**



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

### INTERPRETACION DE LA PREGUNTA N° 5

Según la encuesta realizada a los profesionales el medio que utilizaron para adquirir el empleo fue por contactos personales con un 32%, mientras que con un porcentaje similar es el 36% de los profesionales sin empleo y de emprendimiento propio, el 16% fue contratado gracias a los medios masivos de comunicación y un 11% a través de prácticas realizadas en la Universidad.

## 6. ¿Cuál es la condición actual de su trabajo?

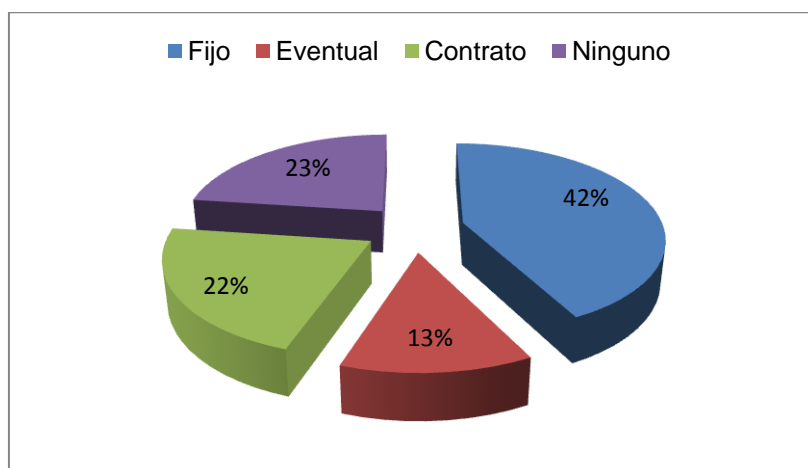
**CUADRO 15:** Total de encuestados por condición laboral

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	
	RELATIVAS	PORCENTAJES
Fijo	126	42%
Eventual	38	13%
Contrato	65	22%
Ninguno	68	23%
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

**GRAFICO 26**



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

### INTERPRETACION DE LA PREGUNTA N° 6

Según la encuesta realizada a los profesionales graduados del área de C.A.C. de la UNEMI, representan un 42% que poseen actualmente trabajo fijo, un 22% poseen un trabajo por contrato, mientras que con un 23% indican un desempleo, con un 13% indican que son por empleo eventual.

Cabe mencionar que se ha considerado trabajo eventual al emprendimiento propio porque los profesionales de este campo no laboran de acuerdo a su perfil profesional.

## 7. Nivel jerárquico que desempeña dentro del sector al cual presta sus servicios

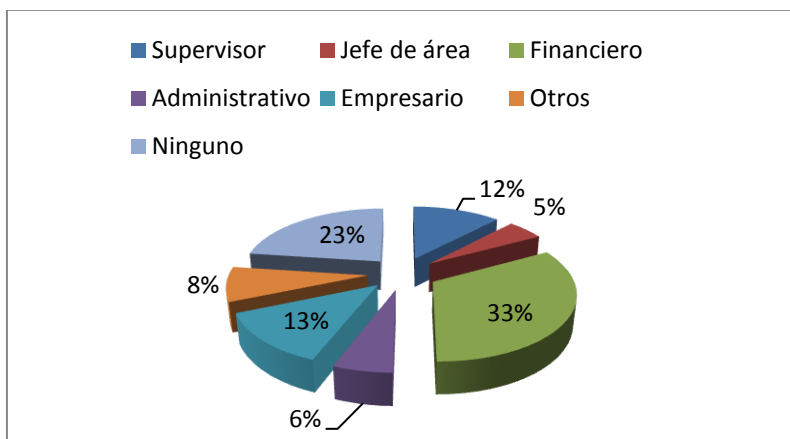
**CUADRO 16:** Total de encuestados por nivel jerárquico

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS RELATIVAS	PORCENTAJES
Supervisor	36	12%
Jefe de área	15	5%
Financiero	98	33%
Administrativo	17	6%
Empresario	38	13%
Otros	25	8%
Ninguno	68	23%
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

**GRAFICO 27**



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

### INTERPRETACION DE LA PREGUNTA N° 7

Observando los resultados de la encuesta realizada a los profesionales, arrojaron que el 33% ocupan cargos financieros dentro de la empresa, con un 12% desempeñan el cargo de supervisor, con un 13% representan la función de empresarios.

Según las encuestas realizadas existe un porcentaje de profesionales que su nivel jerárquico en el que se desempeñan es empresario, cabe indicar que estas son profesionales que poseen emprendimiento propio, y otro porcentaje que indicaron otros: dentro de ellos están los profesionales que laboran como secretaria, auxiliar, digitadores, entre otros; es decir que trabajan fuera del perfil profesional.



**8. Los conocimientos adquiridos en la UNEMI ¿Le han servido para desempeñarse en el trabajo que realiza actualmente?**

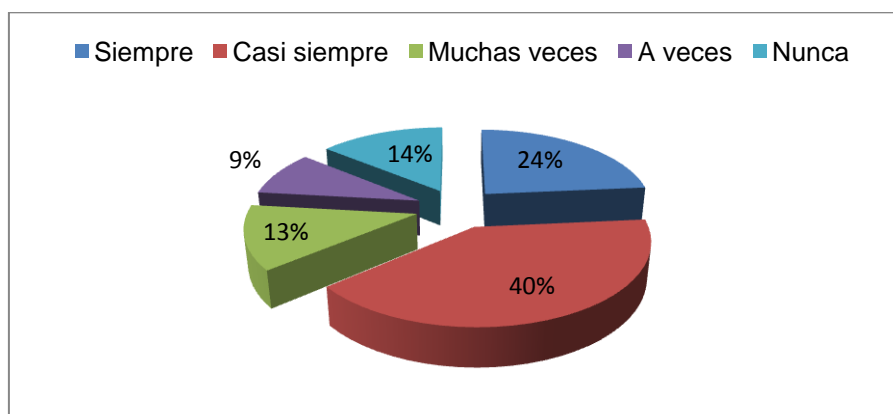
**CUADRO 17:** Total de encuestados por conocimientos adquiridos.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES RELATIVAS
Siempre	70	24%
Casi siempre	120	40%
Muchas veces	38	13%
A veces	27	9%
Nunca	42	14%
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

**GRAFICO 28**



**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

**INTERPRETACION DE LA PREGUNTA N° 8**

Según la encuesta realizada a los profesionales, en cuanto a la pregunta de los conocimientos adquiridos en la UNEMI le han servido en el trabajo que desempeñan, indicando que casi siempre con un 40% y un 24% indicando que siempre y el 14% indicaron que nunca.

Se podría decir que los profesionales que dijeron que los conocimientos adquiridos en la UNEMI no les ha servido, es porque se encuentran profesionales que en la actualidad no están dentro del mercado laboral y otros que no están desempeñando su trabajo en el área indicada.

**9. Dentro de la preparación académica adquirida ¿Cómo califica la enseñanza de los maestros de la especialización de su carrera?**

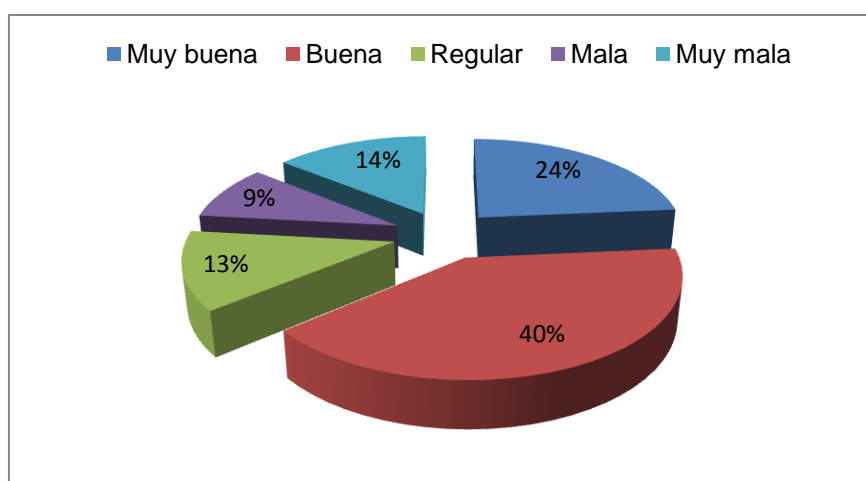
**CUADRO 18:** Total de encuestados por calificación de la enseñanza de los maestros

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS RELATIVAS	PORCENTAJES
Muy buena	70	24%
Buena	120	40%
Regular	38	13%
Mala	27	9%
Muy mala	42	14%
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

**GRAFICO 29**



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Fuente: Investigación de mercado.

**INTERPRETACION DE LA PREGUNTA N° 9**

Según la encuesta realizada a los profesionales de la unidad de C. A. C. de la UNEMI con relación a la preparación académica, que recibieron de sus maestros en la especialización de su carrera indican que fue buena con un 40% y un 9% indicando que fue mala.

Cabe indicar que en este grupo de profesionales que indicaron que el nivel de enseñanza fue mala son profesionales que en el momento de trabajar no estaban capacitados para realizar su trabajo, supieron indicar que el conocimiento que poseían era más teórico que practica.

**10. Adquirió alguna experiencia laboral en el transcurso de su preparación académica profesional.**

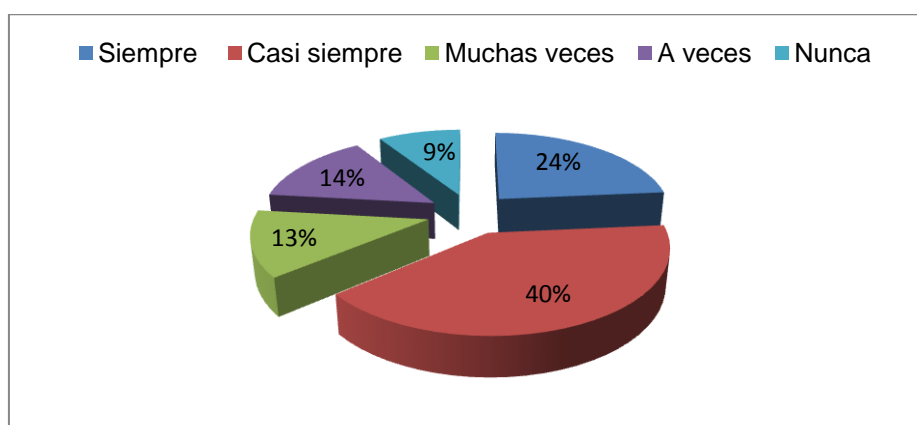
**CUADRO 19:** Total de encuestados por niveles de experiencia laboral

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES RELATIVAS
Siempre	70	23%
Casi siempre	120	40%
Muchas veces	38	13%
A veces	42	14%
Nunca	27	9%
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

**GRAFICO 30**



**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

**INTERPRETACION DE LA PREGUNTA N° 10**

Según la encuesta realizada a los profesionales de la unidad de C. A. C. de la UNEMI indicaron que siempre y casi siempre obtuvieron experiencia laboral en el transcurso de su preparación académica, representado con un 40% y 23% cada uno, y con un 9% representando que no obtuvieron experiencia alguna.

Se podría decir que dentro de este último porcentaje están profesionales que por la falta de experiencia profesional no han podido insertarse en el mercado laboral.

**11. ¿En qué áreas específicas le gustaría estar mejor capacitados para cumplir los objetivos de la empresa en la cual usted se desempeña?**

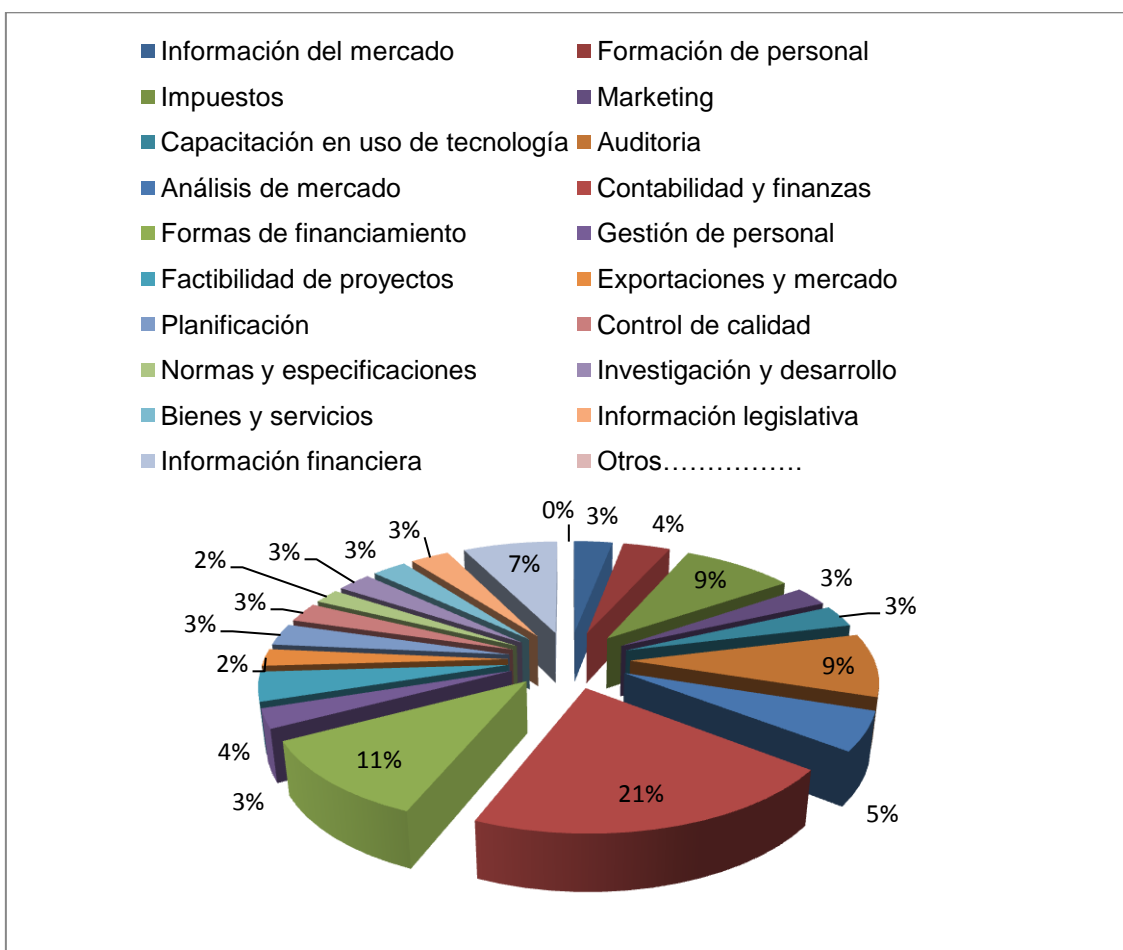
**CUADRO 20:** Total de encuestados por áreas de capacitación (profesional)

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIAS RELATIVAS</b>	<b>PORCENTAJES</b>
Información del mercado	9	3,03%
Formación de personal	11	3,62%
Impuestos	26	8,55%
Marketing	8	2,63%
Capacitación en uso de tecnología	9	2,96%
Auditoria	26	8,55%
Análisis de mercado	16	5,26%
Contabilidad y finanzas	62	20,88%
Formas de financiamiento	33	10,86%
Gestión de personal	8	2,63%
Factibilidad de proyectos	12	4,04%
Exportaciones y mercado	7	2,30%
Planificación	9	2,96%
Control de calidad	8	2,69%
Normas y especificaciones	6	1,97%
Investigación y desarrollo	8	2,63%
Bienes y servicios	8	2,63%
Información legislativa	9	2,96%
Información financiera	22	7,24%
Otros.....	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:** Investigación de mercado.

**GRAFICO 31**



**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema  
**Fuente:** Investigación de mercado.

**INTERPRETACION DE LA PREGUNTA N° 11**

En la encuesta realizada a los profesionales de la UNEMI indicaron que desearían estar mejor capacitados en el área contabilidad y finanzas representado con el 20%, de esta manera podrían realizar su trabajo y poder cumplir con los objetivos de la empresa.

Según la encuesta realizada notamos que tanto los empresarios como los profesionales indican que existe falencia y recomienda que se capaciten a los profesionales de la unidad de C. A. C. de la UNEMI, de esta manera podrían los profesionales podrían cumplir con los objetivos de la empresa.

## **4.2 ANALISIS COMPARATIVO EVOLUCION, TENDENCIA Y PERSPECTIVA**

### **4.2.1 Conclusiones**

Luego de realizada la investigación se puede destacar como conclusión principal, la predisposición que tuvieron todos los empresarios del Cantón Milagro y profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, al momento de efectuarle la encuesta, así también se precisa lo siguiente:

- El 31% de los empresarios encuestados necesitan a profesionales mayormente capacitado en áreas de contabilidad y finanzas para lograr los objetivos de la empresa.
- Para el 66% de los empresarios del Cantón Milagro desde su punto de vista creen que la capacitación de los profesionales graduados del área de C. A. C. de la UNEMI es buena.
- Con un porcentaje del 12% de la encuesta realizada a los profesionales de la UNEMI indican que en el transcurso de su preparación académica profesional obtuvieron experiencia laboral.
- Al 11% de los profesionales graduados de la UNEMI les gustaría estar capacitados en impuestos, para un 9% en impuestos y auditoria y un 3% en marketing debido a que este grupo lleva a cabo un emprendimiento propio.

### **4.2.2 Recomendaciones**

- Establecer estrategias en las cátedras de los maestros para que incentiven a los estudiantes a adquirir conocimientos y experiencias en estas áreas realizando prácticas dentro del aula de clases.
- Impulsar estrategias de autoeducación personal para estar mejor capacitados al momento de insertarse en el mercado laboral.
- Implementar una red de empleos para que los estudiantes al momento de graduarse puedan acudir a ella y lograr insertarse en el mercado laboral sin ningún problema.
- Enfocarse en mejorar cada uno de los atributos considerados importantes por los profesionales.
- Impulsar un nuevo estilo, al mejoramiento de la flexibilidad laboral.

### 4.3 VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

**CUADRO 21  
VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS**

<p>Al determinar las necesidades del sector Comercial – Industrial del Cantón Milagro se podrá establecer el nivel de Empleabilidad que existe entre los profesionales graduados del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro.</p>	<p>Esta hipótesis ha sido comprobada y la relacionamos con la pregunta 1 de la encuesta realizada a los empresarios del Cantón Milagro porque se conoció cuales son las área que les gustaría que estén mejor capacitados los profesionales de la UNEMI.</p>
<p>Si la Universidad Estatal de Milagro ofrece profesionales con el perfil académico que exigen las empresas mejorarán los salarios y se reducirá el subempleo.</p>	<p>Esta hipótesis ha sido comprobada y está relacionada con la pregunta 3 dirigida a los empresarios del Cantón Milagro porque se conoció cual es el nivel de importancia que les dan a los profesionales graduados del área de C.A.C. de la UNEMI.</p>
<p>Al mejorar o aumentar los niveles de producción de las empresas incrementarán los empleos fijos y existirá menor variabilidad de sueldos.</p>	<p>Esta hipótesis no ha sido comprobada en su totalidad y está relacionada con la pregunta 2 dirigida a los empresarios del Cantón Milagro porque se sabe que para ellos es importante pero no se sabe que si están o no llevando a cabo estos planes de inversión.</p>
<p>Si los profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro se preparan para la competencia laboral estarán aptos para los cambios en las estructuras de oferta laboral.</p>	<p>Esta hipótesis ha sido comprobada y está relacionada con la pregunta 11 dirigida a los profesionales del área de C. A. C. de la UNEMI porque se conoció cuales son las áreas en que ellos necesitan capacitarse y ser competente en el mercado laboral.</p>
<p>Al conocer las causas por las cuales existe poca demanda laboral dentro del Cantón Milagro se podrá determinar cuáles son los problemas de inserción laboral que traen a los profesionales del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro.</p>	<p>Esta hipótesis si ha sido comprobada porque los factores ya están establecidos ya que los sueldos no son competitivos, existe un bajo nivel de industrialización, el tamaño de las empresas están entre micro y pequeñas y hay un exceso de demanda laboral dentro del Cantón.</p>
<p>Si se diversifica la producción y aumentan las ofertas laborales mejoraran las condiciones de los trabajadores.</p>	<p>Esta hipótesis ha sido comprobada y está relacionada con la pregunta 2 dirigida a los empresarios del Cantón Milagro porque se conoció como a través del incremento de la producción se puede brindar mayores fuentes de empleo.</p>

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Fuente:**

Investigación

de

Mercado

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

#### **5.1 TEMA**

Diseño e implementación del departamento de Bolsa de Empleo para vincular a los profesionales de la Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales de UNEMI con el mercado laboral de Milagro y la región 5.

#### **5.2 JUSTIFICACIÓN**

Lograr que los profesionales de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales sean la primera opción para el mercado laboral de Milagro y la región 5, es de vital importancia para la Universidad Estatal de Milagro porque el gobierno ecuatoriano ha invertido recursos financieros en los estudiantes universitarios para que estos después al ser profesionales ayuden de forma activa en el desarrollo económico del país y también la Empleabilidad es uno de los ejes de la autoevaluación que toda Universidad debería hacerse para medir su efectividad, por eso se propone el diseño e implementación del departamento de Bolsa de Empleo que se encargará de promover a los profesionales de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales para que tengan mejores oportunidades en el campo laboral, la propuesta es totalmente ejecutable debido a que se cuenta con todos los recursos de información que se necesitarán obtener y por la necesidad de entre los que serán los usuarios de lo que se propone.

#### **5.3 FUNDAMENTACIÓN**

##### **Fundamentos Teóricos del Buen Vivir**

La calidad de vida empieza por el ejercicio pleno de los derechos del Buen Vivir: agua, alimentación, salud, educación y vivienda, como prerrequisito para



lograr las condiciones y el fortalecimiento de capacidades y potenciales individuales y sociales.

La Constitución, en el artículo 66, establece “el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.” Por ello, mejorar la calidad de vida de la población es un proceso multidimensional y complejo.<sup>57</sup>

Al olvidar que el trabajo es sinónimo de hombre, el mercado lo somete al juego de la oferta y la demanda como una simple mercancía (Polanyi, 1980). El sistema económico capitalista concibe al trabajo como un medio de producción que puede ser explotado, llevado a la precarización, y hasta considerarlo prescindible. El trabajo, definido como tal, está subordinado a la conveniencia de los dueños del capital, es funcional al proceso productivo y, por lo tanto, está alejado de la realidad familiar y del desarrollo de las personas.

Encontrarse con esa concepción, y en función de los principios del Buen Vivir, el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo, en sus diferentes formas, es fundamental para el desarrollo saludable de una economía, es fuente de realización personal y es una condición necesaria para la consecución de una vida plena. El reconocimiento del trabajo como un derecho, al más alto nivel de la legislación nacional, da cuenta de una histórica lucha sobre la cual se han sustentado organizaciones y procesos de transformación política en el país y el mundo.

Los principios y orientaciones para el Socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capitales incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas. En prospectiva, el trabajo debe apuntar a la realización personal y a la felicidad, además de reconocerse

---

<sup>57</sup>Plan Nacional del Buen Vivir, *Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población*  
<http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-3.-mejorar-la-calidad-de-vida-de-la-poblacion>

como un mecanismo de integración social y de articulación entre la esfera social y la económica.

La Constitución en el artículo 276 establece de manera explícita que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el mismo que debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores. Lo anterior exige que los esfuerzos de política pública, además de impulsar las actividades económicas que generen trabajo, garanticen remuneraciones justas, ambientes de trabajo saludables, estabilidad laboral y la total falta de discriminación. Una sociedad que busque la justicia y la dignidad como principios fundamentales no solamente debe ser evaluada por la cantidad de trabajo que genera, sino también por el grado de cumplimiento de las garantías que se establezcan y las condiciones y cualidades en las que se efectúe. Asimismo, debe garantizar un principio de igualdad en las oportunidades al trabajo y debe buscar erradicar la manera más enfática cualquier figura que precarice la condición laboral y la dignidad humana.

Lo anterior también implica considerar la injerencia directa del Estado en los niveles de trabajo como empleador – especialmente como empleador de última instancia –, con el objeto de asegurar al acceso al trabajo a las poblaciones en condición de vulnerabilidad económica y de garantizar la total aplicación del concepto constitucional del trabajo como un derecho.

Para alcanzar este objetivo, debemos generar en condiciones dignas, buscar el pleno empleo priorizando a grupos históricamente excluidos, reducir el trabajo informal y garantizar el incumplimiento de los derechos laborales. Hay que establecer la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y autosustento, así como de las actividades de cuidado humano, con enfoque de derechos y de género. El fortalecimiento de los esquemas de formación ocupacional y capacitación necesita articularse a las necesidades del sistema de trabajo y a la productividad laboral.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Plan Nacional del Buen Vivir, *Objetivo 9*. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-9.-garantizar-el-trabajo-digno-en-todas-sus-formas>

## Seguimiento a Graduados

El seguimiento a graduados es un mandato que la ley ha dado a las universidades del país y practicado por la mayoría de universidades del mundo, este tiene varios fines que son de beneficio para la sociedad, para las universidades y para los que se han graduado dentro de esas instituciones.

A criterio del observatorio laboral Graduados Colombia “Los estudios de seguimiento a graduados permiten analizar la relación entre las competencias adquiridas con la educación superior y las requeridas por los empleadores con el fin de comprender los procesos de transición al mercado laboral de los graduados de la educación superior.

En este sentido las Instituciones de Educación Superior (IES) llevan a cabo procesos de seguimiento a graduados no sólo para mejorar la oferta educativa en términos de pertinencia sino para facilitarle a sus graduados, el acceso a mayores oportunidades laborales producto de la buena y adecuada formación a las necesidades del sector productivo y del graduado.”<sup>59</sup>

De acuerdo con esto todo programa de seguimiento persigue objetivos que son:

- Inserción en el mercado laboral
- Evaluar y mejorar la oferta educativa.
- Facilitar a los graduados el acceso a más oportunidades de empleo.

Según M<sup>a</sup> Pilar Canteras (2012) “hoy en día las universidades deben analizar minuciosamente la inserción de los egresados en el mercado laboral”. Las condiciones económicas fundamentales han cambiado radicalmente y los esquemas de organización exigen la existencia de un enlace más sólido entre habilidades formativas y profesionales, esto no solo indica cooperaciones en el área universitaria sino el papel que las universidades deben jugar como impulsoras de la innovación y del desarrollo tecnológico, ahora las universidades necesitan desarrollar competencias y capacidades que no

---

<sup>59</sup> GRADUADOS COLOMBIA, Observatorio Laboral: *Redes Universitarias y seguimiento a graduados*, <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/propertyvalue-36279.html>.

terminen con la obtención de un título, sino que tienen también en cuenta la necesidad de aprendizaje permanente”.<sup>60</sup>

De este modo se fundamenta todo esfuerzo que las IES hagan por introducir a sus graduados en un mejor ambiente laboral y porque ellos tengan acceso a más oportunidades, se fidelicen y vuelvan a estudiar otras carreras de pre o post grado y que sean un recurso de retroalimentación para medir la gestión universitaria.

## **5.4 OBJETIVOS**

### **5.4.1. Objetivo General de la Propuesta**

Vincular a los profesionales de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales con el mercado laboral por medio del Diseño e Implementación del Departamento de Bolsa de Empleo, con el objetivo de incrementar sus posibilidades de encontrar un empleo.

### **5.4.2. Objetivos Específicos de la Propuesta**

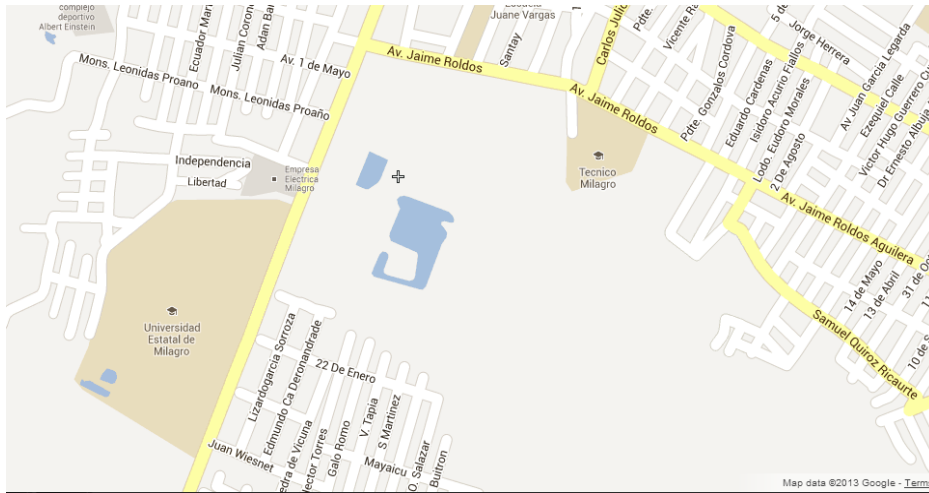
- Instalar el Departamento de Bolsa de Empleos en la Unidad Académica de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro en un espacio físico dentro de la UNEMI.
- Obtener las vacantes de las empresas del Cantón Milagro y la región 5 para socializarlas con los profesionales de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales de la UNEMI.
- Informar a los profesionales de la Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales de la UNEMI de los servicios que presta la bolsa de empleos para que hagan uso de ellos.
- Proveer a las empresas de la base de datos de los profesionales de la Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales de la UNEMI para que puedan participar en los procesos de reclutamiento y selección.
- Implementar un modelo integrador para vincular a los profesionales graduados de las unidades académicas de la UNEMI con el departamento de Bolsa de Empleo.

---

<sup>60</sup> CANTERO VICENTE, M<sup>a</sup> Pilar, *Competencias Socio – Emocionales de la inserción laboral del egresado universitario*, p 15..

## 5.5 UBICACIÓN

**FIGURA 8** Mapa de la Universidad



**Fuente:** Google maps.

**Figura 9** Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales



**Fuente:** UNEMI

La propuesta se la llevará a cabo en la Universidad Estatal de Milagro

Ciudad: Milagro

Provincia: Guayas

Parroquia: Cabecera Cantonal Milagro

Dirección: Ciudadela. Universitaria Km. 1.5 vía al recinto Virgen de Fátima

Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales.

## **5.6 FACTIBILIDAD**

### **5.6.1 Legal**

#### **LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

##### **Sistema de seguimiento a graduados.**

**Art. 142.- Sistema de seguimiento a graduados.-** Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.<sup>61</sup>

#### **REGLAMENTO PARA LA EJECUCIÓN DE ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS Y BOLSA DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

##### **CAPITULO IV**

##### **BOLSA DE TRABAJO E INSERCIÓN LABORAL**

**Artículo. 15.-** La bolsa de trabajo consistirá en formar una base de datos de todos los graduados con el propósito de coadyuvar a la inserción laboral o emprendimiento particular de los ex estudiantes de la Universidad Estatal de Milagro.

**Artículo 16.-** Para establecer una relación institucional con entidades públicas o privadas la Universidad gestionará la firma de convenios, los cuales podrían incluir las posibilidades de efectuar por parte de los estudiantes de pre-grado las prácticas o pasantías pre-profesionales.

**Artículo 17.-** Las entidades que firmen convenios con la Universidad Estatal de Milagro podrán tener acceso a nuestra base de datos de estudiantes y graduados.

**Artículo 18.-** El departamento de extensión universitaria en conjunto con los coordinadores de seguimiento a graduados, anualmente en el tercer trimestre del años planificarán y ejecutarán un encuentro de graduados, se realizará la tercera semana del mes de noviembre, el que constituirá un espacio para la muestra de emprendimiento por parte de los graduados, accesos a ofertas

---

<sup>61</sup> Consejo de Educación Superior: Ley orgánica de educación superior, <http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior:>

laborales y desarrollo de actividades culturales que promuevan la integración universitaria, realizando foros en los cuales los egresados, graduados y empresas públicas y privadas puedan relacionarse e interactuar en busca de un beneficio común

LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR EN SU TÍTULO II CAPÍTULOS SEGUNDO, SECCIÓN OCTAVA DEL DERECHO AL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL REZA:

### **Sección octava: Trabajo y seguridad social**

**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado<sup>62</sup>.

Mediante esta propuesta se está cumpliendo con el mandato de la constitución que garantiza el trabajo y la seguridad social a todos los ecuatorianos, de esta manera la universidad contribuirá a que se incremente el buen vivir entre sus alumnos, egresados y profesionales.

### **5.6.2 Estructura Administrativa:**

Para implementar un departamento de mercadeo laboral será necesario el siguiente personal:

- 1 Coordinador (Docente UNEMI)
- 1 Sub Coordinador (Docente UNEMI)
- 2 Pasantes (Alumnos UNEMI)

Los docentes UNEMI tendrán un total de 20 horas de dedicación por cada uno de ellos, sobre ellos descansará la responsabilidad de el funcionamiento de la oficina y el cumplimiento de los objetivos.

Los pasantes serán alumnos de la UNEMI que ganarán créditos para sus horas de prácticas pre profesionales y actuarán bajo la dirección del coordinador y del sub coordinador de la bolsa de empleos.

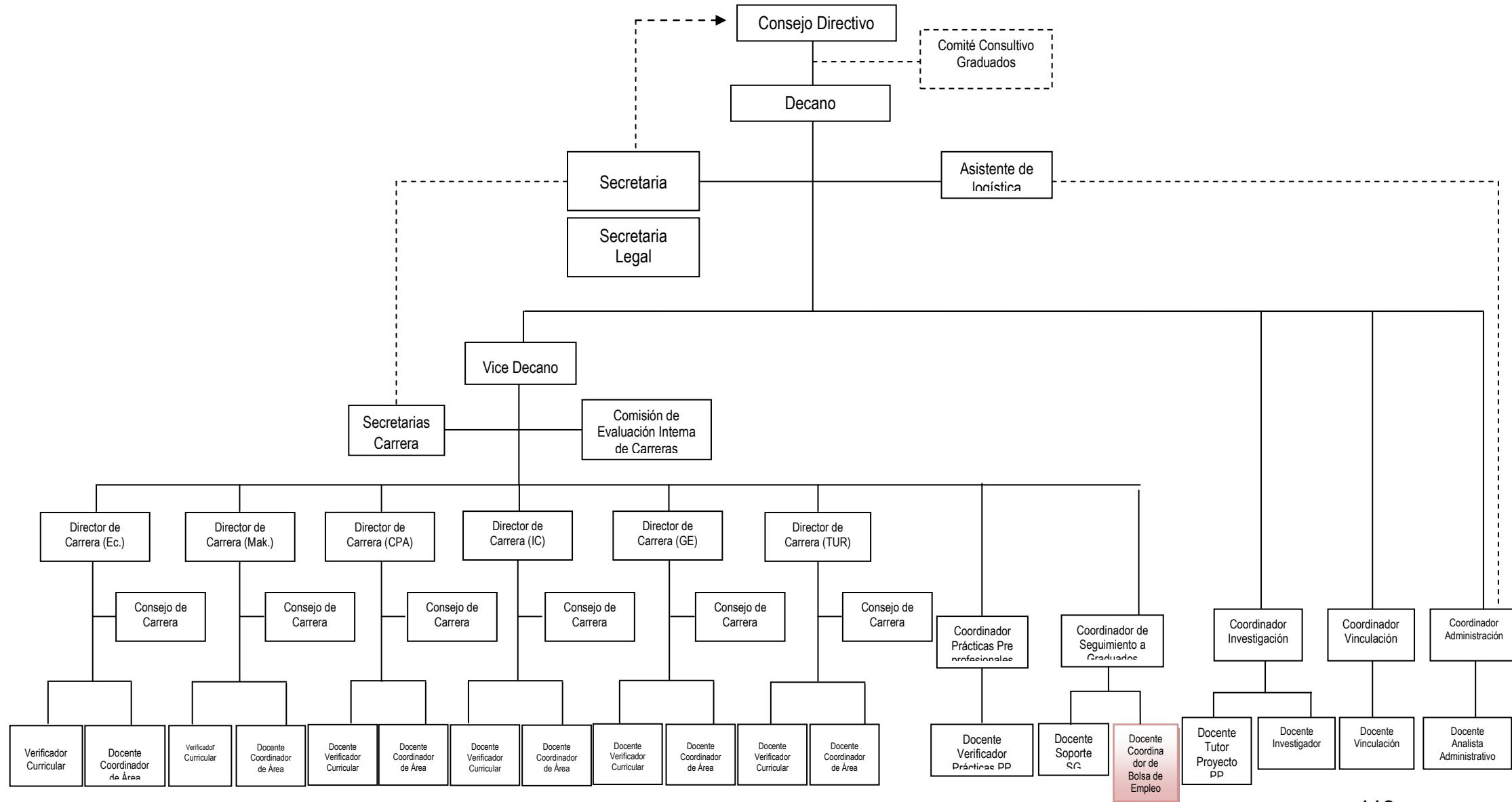
---

<sup>62</sup> Constitución del Ecuador

# ORGANIGRAMAS

## Estructura Funcional de la Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales

Figura 10



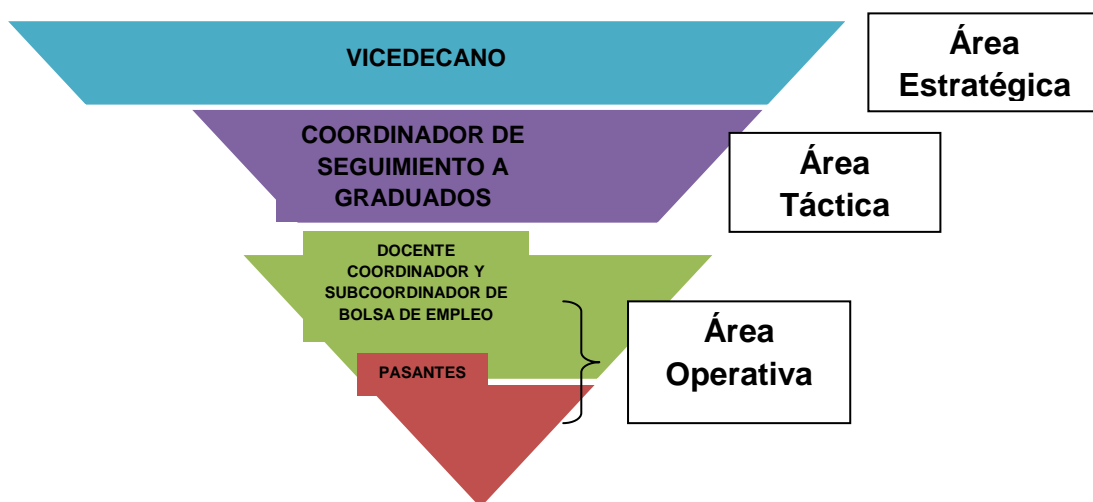
Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema  
 Fuente: Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales



La ubicación dentro de la estructura orgánica de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales se la ha hecho dentro de las responsabilidades del Coordinador de Seguimiento a Graduados, este a su vez reporta al Sub Decano, quien expone en Consejo Directivo sobre los avances en materia de Bolsa de Empleo.

**ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL DEPARTAMENTO DE BOLSA DE EMPLEO**

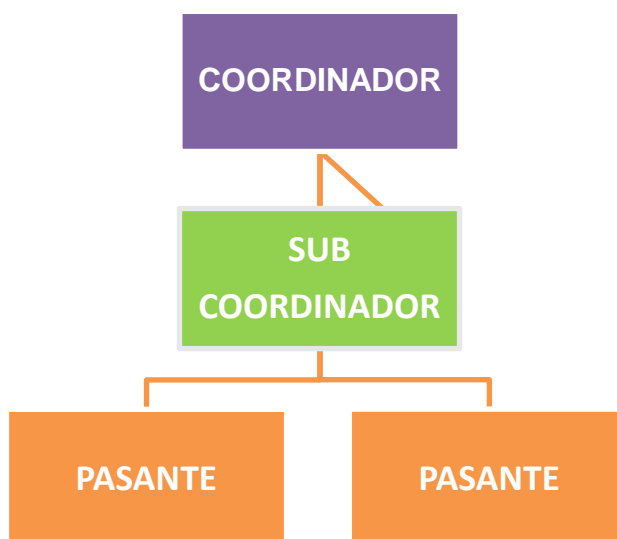
**Figura 11**



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

**ORGANIGRAMA FUNCIONAL DEL DEPARTAMENTO DE BOLSA DE EMPLEO**

**Figura 12**



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

## MANUAL DE FUNCIONES

**Cuadro 23** Descripción de Cargo: Coordinador

<b>DESCRIPCIÓN DEL CARGO</b>	
<b>DENOMINACIÓN DEL CARGO</b>	<b>COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE BOLSA DE EMPLEO</b>
<b>JEFE INMEDIATO</b>	<b>VICEDECANO</b>
<b>PERSONAS A SU CARGO</b>	<b>3</b>
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL</b>	
Es responsable de supervisar la ejecución del proyecto, es la máxima autoridad dentro de la oficina, maneja directamente las relaciones con las empresas del medio, reportando permanentemente al Coordinador de Seguimiento a Graduados de la Unidad sobre su desempeño.	
<b>FUNCIONES ESPECÍFICAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementa programas para el registro de datos.</li> <li>- Realiza la gestión de ubicación.</li> <li>- Realiza la evaluación de los indicadores.</li> <li>- Propone técnicas e instrumentos para el mejoramiento.</li> <li>- Elabora informes técnicos del estado.</li> <li>- Coordina las demás funciones que sean delegadas en relación de producto y servicio.</li> </ul>	
<b>PERFIL DEL CARGO</b>	
<b>REQUISITOS GENERALES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sexo: Indistinto</li> <li>- Edad: 30 años en adelante</li> <li>- Horas de dedicación 20 semanales</li> </ul>	
<b>REQUISITOS INTELECTUALES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Título de 4to nivel (Maestría/PHD)</li> <li>- Título de 4to nivel en Administración</li> <li>- Experiencia 5 años (Docente Titular)</li> <li>- Especialidad de la experiencia, publicaciones de obra de relevancia o artículo indexados en su campo de especialidad.</li> </ul>	
<b>EXPERIENCIA</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normativa legal, estratégico y operativa administrativa y política pública.</li> <li>- Relaciones públicas, normativas institucionales, herramientas TICS.</li> <li>- Evaluación de Indicadores, normativas institucionales, herramientas TICS.</li> <li>- Metodologías y enfoques de trabajos del área.</li> <li>- Gestión educativa.</li> <li>- Estructuración de Informes.</li> <li>- Técnicas, relaciones humanas.</li> </ul>	

**Cuadro 24** Descripción de Cargo: Sub Coordinador

<b>DESCRIPCIÓN DEL CARGO</b>	
<b>DENOMINACIÓN DEL CARGO</b>	<b>SUB COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE BOLSA DE EMPLEO</b>
<b>JEFE INMEDIATO</b>	<b>COORDINADOR</b>
<b>PERSONAS A SU CARGO</b>	<b>2</b>
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL</b>	
<p>Es el Co responsable del funcionamiento efectivo del departamento, apoya al Coordinador en los contactos con las empresas del medio, ejecuta todas las acciones que vayan encaminadas en cumplir los objetivos trazados, bajo la dirección del Coordinador.</p>	
<b>FUNCIONES ESPECÍFICAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisa directamente al resto de colaboradores.</li> <li>- Ejerce la función de control en la ejecución de las actividades programadas.</li> <li>- Evalúa los perfiles de los profesionales.</li> <li>- Selecciona las hojas de vida de acuerdo al cargo en la vacante.</li> <li>- Verifica que los datos en las hojas de vida sean verídicos.</li> </ul>	
<b>PERFIL DEL CARGO</b>	
<b>REQUISITOS GENERALES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sexo: Indistinto</li> <li>- Edad: 30 años en adelante</li> <li>- Horas de dedicación 20 semanales</li> </ul>	
<b>REQUISITOS INTELECTUALES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Título de 4to nivel (Maestría/PHD)</li> <li>- Título de 4to nivel en Administración</li> <li>- Experiencia 5 años (Docente Titular)</li> <li>- Especialidad de la experiencia, publicaciones de obra de relevancia o artículo indexados en su campo de especialidad.</li> </ul>	
<b>EXPERIENCIA</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normativa legal, estratégico y operativa administrativa y política pública.</li> <li>- Relaciones públicas, normativas institucionales, herramientas TICS.</li> <li>- Evaluación de Indicadores, normativas institucionales, herramientas TICS.</li> <li>- Metodologías y enfoques de trabajos del área.</li> <li>- Gestión educativa.</li> <li>- Estructuración de Informes.</li> <li>- Técnicas, relaciones humanas.</li> </ul>	

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

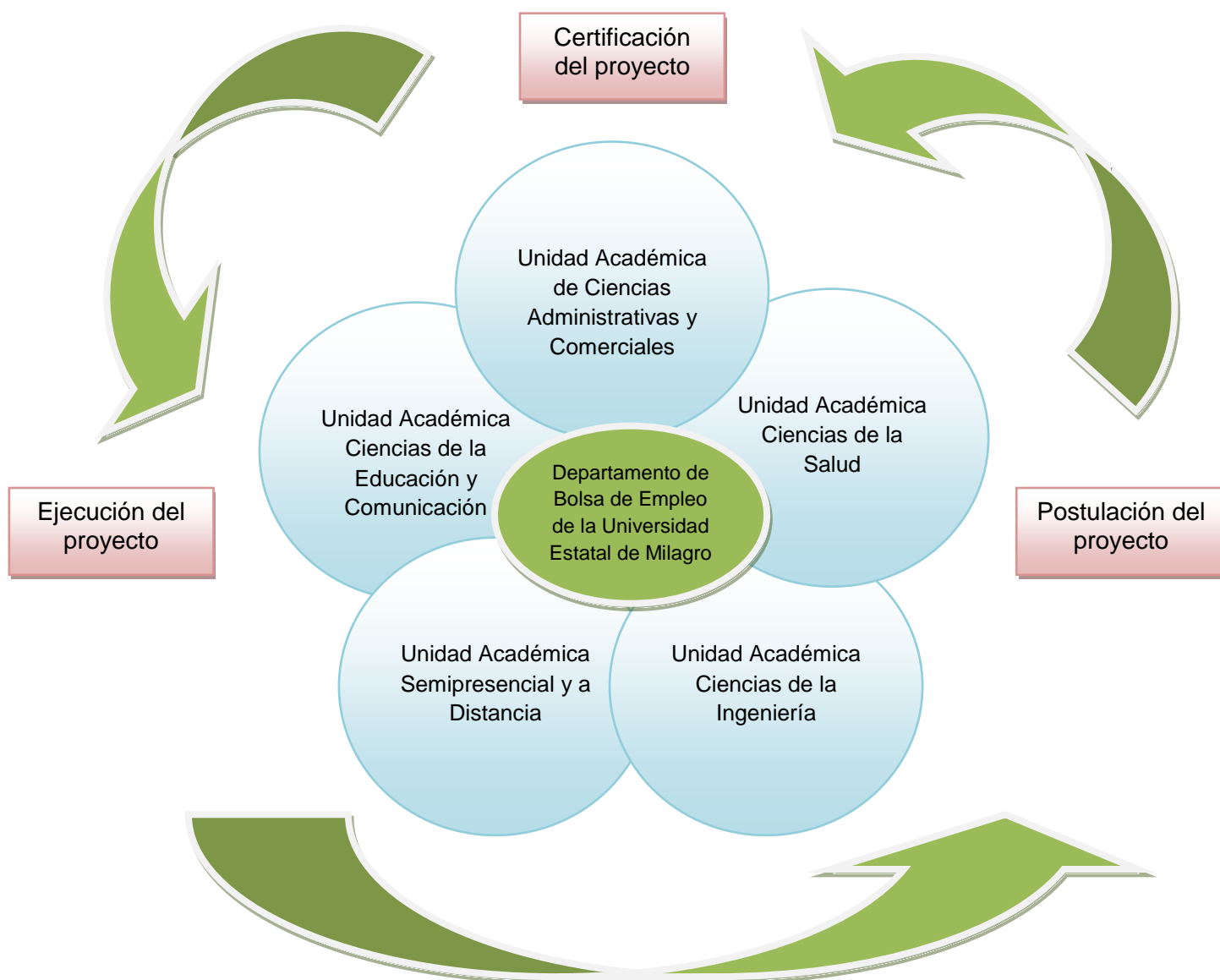
**Cuadro 25** Descripción de Cargo: Secretario (a)

<b>DESCRIPCIÓN DEL CARGO</b>	
<b>DENOMINACIÓN DEL CARGO</b>	<b>PASANTES DEL DEPARTAMENTO DE BOLSA DE EMPLEO</b>
<b>JEFE INMEDIATO</b>	<b>COORDINADOR Y SUB COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO</b>
<b>PERSONAS A SU CARGO</b>	<b>0</b>
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL</b>	
Proveer información a los usuarios de la oficina, elaborar comunicaciones, llevar registros y archivos y ejecutar las tareas asignadas por los jefes inmediatos.	
<b>FUNCIONES ESPECÍFICAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redacta correspondencia, oficios, actas, memorando, anuncios y otros documentos.</li> <li>- Recibir la documentación de los usuarios.</li> <li>- Responsable del archivo del departamento.</li> <li>- Recibir e informar sobre las comunicaciones que lleguen a la oficina.</li> <li>- Elabora informes periódicos de las actividades realizadas.</li> <li>- Llevar una bitácora de las actividades y registro de los usuarios de la oficina.</li> </ul>	
<b>PERFIL DEL CARGO</b>	
<b>REQUISITOS GENERALES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sexo: Indistinto</li> <li>- Edad: Indistinta</li> <li>- Discapacidad admitida: motriz 20%</li> </ul>	
<b>REQUISITOS INTELECTUALES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudiante de quinto semestre o superior en las carreras de la Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales.</li> <li>- Promedio mínimo de 90/100</li> </ul>	
<b>EXPERIENCIA</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- En uso personal de utilitarios</li> </ul>	

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

## MODELO INTEGRADOR POR UNIDADES ACADÉMICAS DE LA UNEMI

Figura 13



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

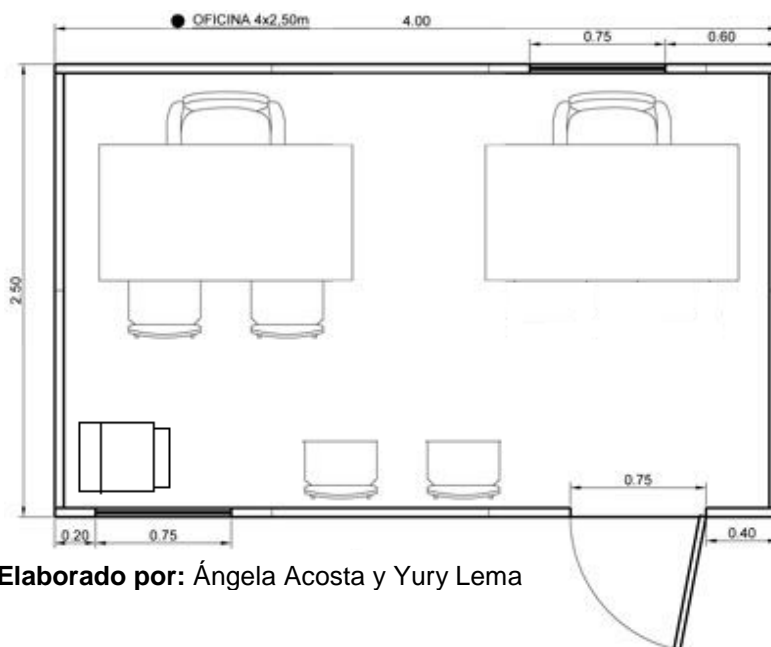
### Desarrollo del modelo integrador

A través de este modelo integrador se pretende vincular a todos los profesionales graduados de las unidades académicas de la Universidad Estatal de Milagro con el departamento de bolsa de empleos, con el objetivo de insertarlos en el mercado laboral de Milagro y la región 5 para que cubran sus necesidades y llenen sus expectativas, ayudando al desarrollo socioeconómico del Cantón.

### 5.6.3 Técnica

En el departamento mencionado se utilizarán algunos recursos de carácter físico técnicos.

**Figura N°14** Distribución Interna de la Oficina



### 5.6.4 Presupuestaria

El presupuesto necesario para instalar la oficina es de \$3765,00 cantidad que será solicitada al Consejo Directivo de la Unidad como parte de vinculación con la comunidad.

**Cuadro 22:** Inversión de la Infraestructura Física

INVERSIÓN DETALLE	AÑO 0	
	CANTIDAD	VALOR USD
Aire acondicionado	1	160,00
Archivador	1	150,00
Cestos de basura	2	15,00
Computadoras	2	1000,00
Conexión a internet	1	75,00
Escritorio grande	1	360,00
Escritorio mediano	1	250,00
Impresora multifuncional	1	120,00
Línea telefónica	1	90,00
Sillas de espera	4	136,00
Sillas giratorias	2	104,00
Sistema Operativo		1000,00
Suministros de oficina 6 meses		280,00
Teléfono convencional	1	25,00
<b>TOTAL</b>		<b>3765,00</b>

Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

## **5.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA**

### **Misión**

La Bolsa de Empleo es un ente creado para vincular laboralmente a los profesionales de la UNEMI con las empresas públicas y privadas del medio con el fin de colaborar con el desarrollo humano y económico de los graduados y de las empresas de Milagro y su zona de influencia.

### **Visión**

Ser el medio de preferencia para los profesionales en busca de empleos y las empresas en pos de seleccionar talento humano para su staff de colaboradores, por nuestra agilidad y eficacia en vincular a los graduados de la Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales de la UNEMI con las organizaciones, por el servicio de calidad y calidez, colaborando así con el desarrollo socio económico de Milagro, la región 5 y el país.

### **Objetivos**

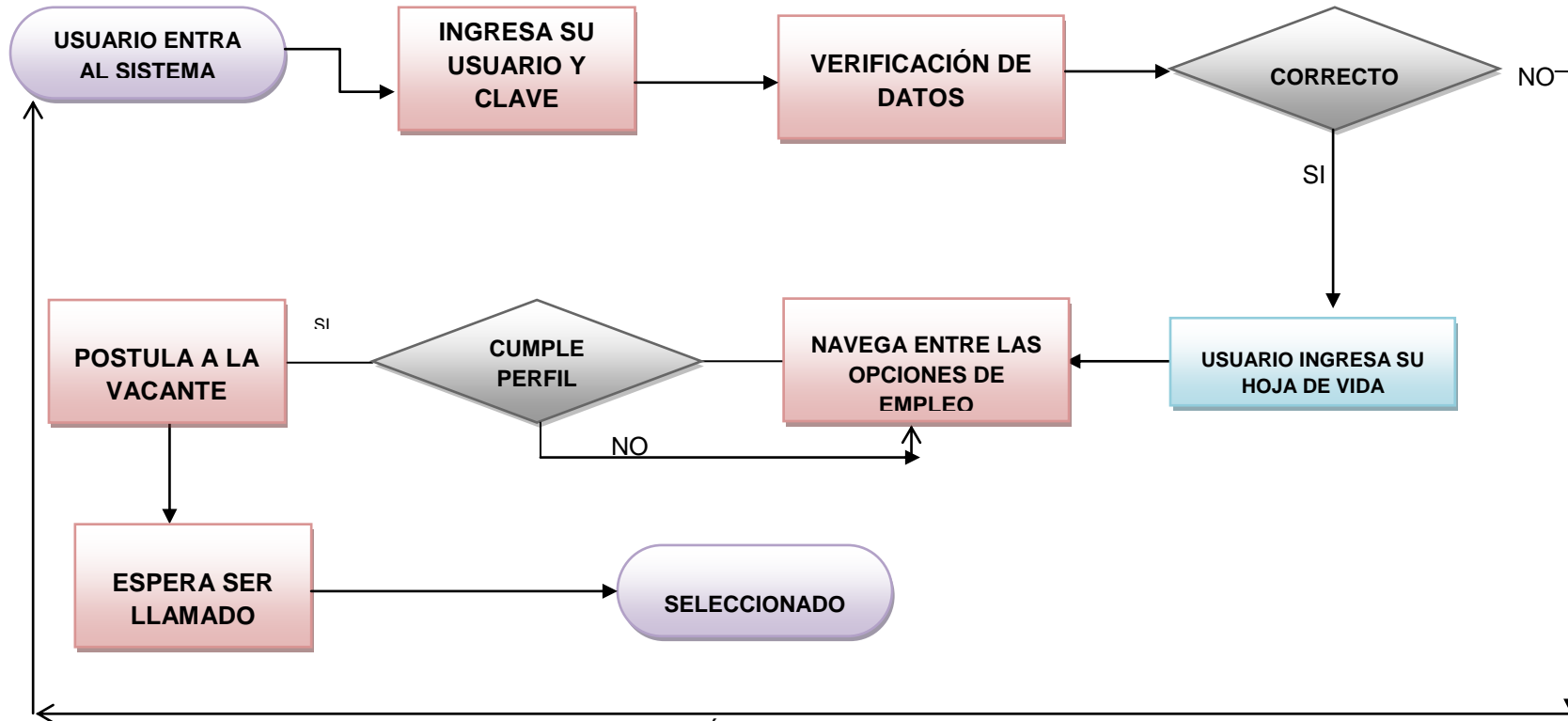
- Digitalizar dentro del primer año nuestra base de profesionales.
- En el segundo año posesionarnos en la región como fuente de recursos laborales.
- Bajar la tasa de desempleo de nuestros profesionales en 10% por año.
- Obtener información para retroalimentar la oferta de carreras.

### **Como se desarrollará**

La propuesta se llevará a cabo mediante el ingreso de la base de datos de los profesionales graduados de la UNEMI otorgada por la Unidad de Ingeniería en Sistemas de la UNEMI con la cual contaremos para el funcionamiento del departamento de Bolsa de Empleo y del ingreso de la base de datos de las pequeñas y medianas empresas del Cantón Milagro otorgada por el Eco. Walter Franco quien nos facilito por ser él el coordinador de seguimiento a graduados, a un software que pediremos a los estudiantes del Área de Sistemas ya que esta será sin costo porque será realizado por los mismos estudiantes.

Para el ingreso a dicho programa se llevará a cabo de la siguiente manera:

**Figura 15 Flujo de Profesionales**

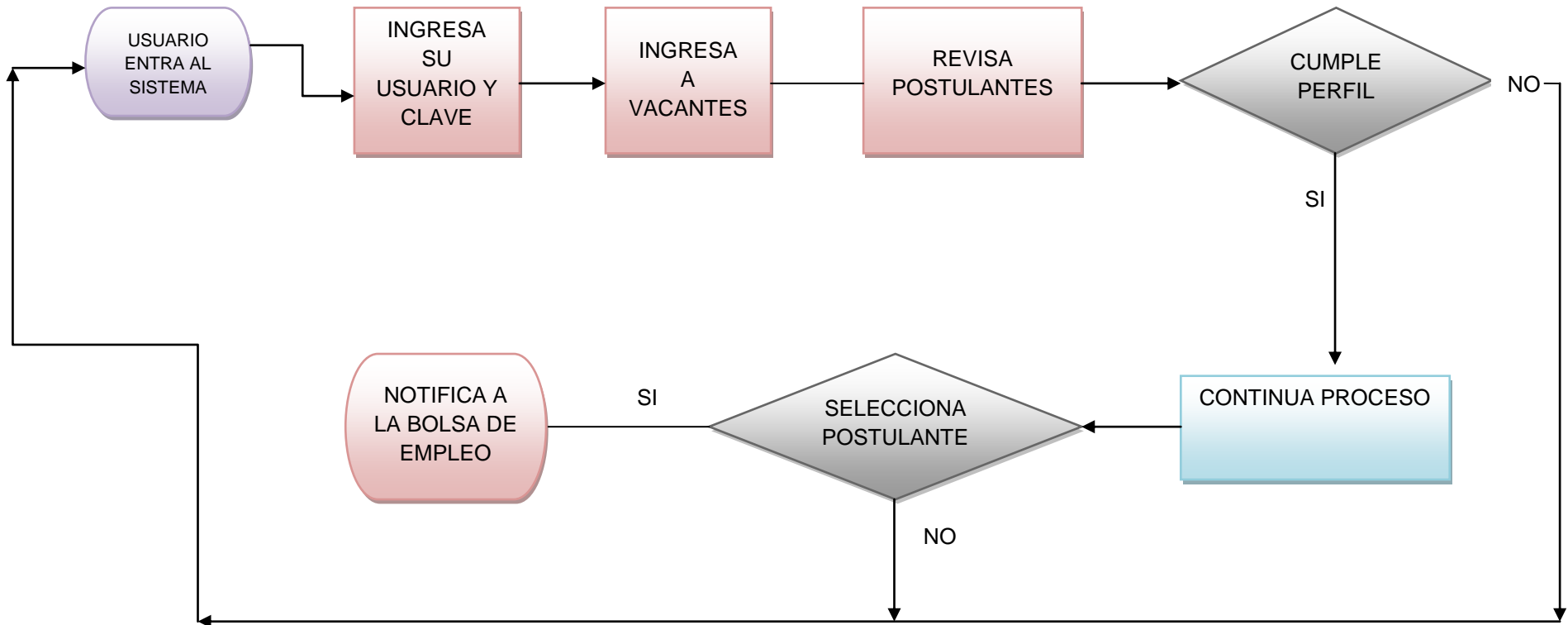


Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Los profesionales graduados de la Universidad Estatal de Milagro podrán ingresar a este sistema únicamente con el usuario otorgado por el departamento de Bolsa de Empleo ya que este es un servicio restringido solo para profesionales graduados de la UNEMI.



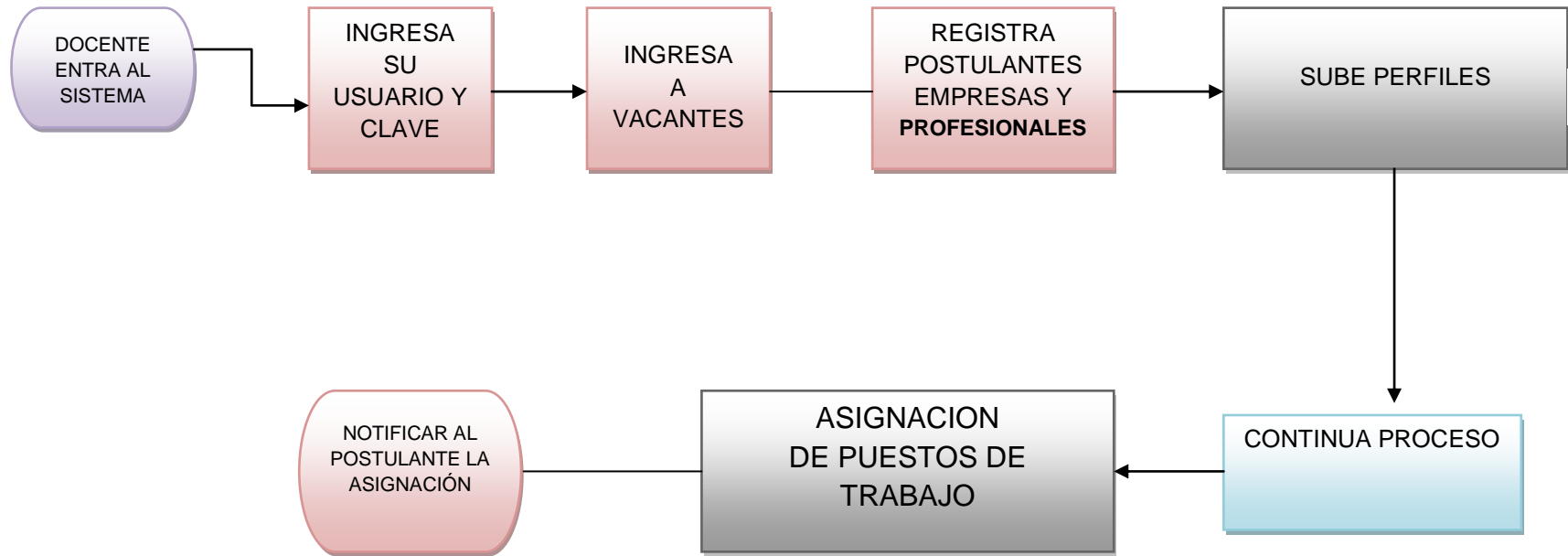
Figura 16 Flujo de Empresas



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Este será el proceso que llevarán a cabo las empresas al momento de solicitar a la Bolsa de Empleo los profesionales que desean contratar para que trabajen con ellos.

**Figura 17 Flujo del Departamento de Bolsa de Empleo**



**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

El docente encargado del departamento de bolsa de empleo deberá llevar a cabo el registro de los profesionales graduados de la UNEMI y de las pequeñas y medianas empresas del Cantón Milagro y la región 5.

## **Responsabilidades del departamento**

- **Vincular a los profesionales de la UNEMI con el mercado laboral por medio de la Creación del de una bolsa de empleos, con el objetivo de incrementar sus posibilidades de encontrar un empleo.**

Mediante las vacantes producidas en las empresas que se contactan e información que haremos llegar a los profesionales graduados de la UNEMI se hará posible que estos ex alumnos accedan más fácilmente a las oportunidades que brinda el mercado, para ellos contaremos además con la oficina de información en la que se brindará la asistencia necesaria para que los usuarios sepan los alcances del servicio.

- **Instalar el Departamento de Bolsa de Empleos en un espacio físico dentro de la UNEMI.**

Con el presupuesto asignado se ejecutarán las compras de los bienes necesarios y se instalarán en el área asignada por la UNEMI.

- **Obtener las vacantes de las empresas del Cantón Milagro y la región 5 para socializarlas con los profesionales de la UNEMI.**

Se recibirán las vacantes vía correo electrónico para clasificarlas según las carreras y usar las que son compatibles con las carreras que ha ofertado la UNEMI en sus años de vida.

- **Informar a los profesionales de la UNEMI de los servicios que presta la bolsa de empleos para que hagan uso de ellos.**

Esto se lo hará vía correo electrónico y grupos cerrados de Facebook a fin de minimizar los costos y los tiempos de espera mientras se produce la vacante y los profesionales tienen la información.

- **Proveer a las empresas la base de datos de los profesionales de la UNEMI para que puedan participar en los procesos de reclutamiento y selección.**

Mediante los mismos canales de información tecnológica se les hará llegar a las empresas las bases de datos de los profesionales para que dado el caso

ellos nos comuniquen la necesidad de entrevistar a alguno de profesionales en particular y puedan sentirse respaldados por la Universidad mediante un servicio ágil y eficaz.

## ANÁLISIS FODA

**Cuadro 26**

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con la base de datos de la UNEMI</li> <li>• Acreditación Institucional categoría B puesto N° 8</li> <li>• Infraestructura Universitaria.</li> <li>• Conocimiento del mercado laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertas de empleos por región 5.</li> <li>• Tecnologías de punta en el área de empleos.</li> <li>• Cambios en la matriz productiva.</li> <li>• Programas de gobierno para ofertar empleo joven.</li> </ul>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una Universidad joven.</li> <li>• Reciente seguimiento hecho a los profesionales hasta ahora.</li> <li>• Desconocimiento integral de la región 5.</li> <li>• El poco uso de las redes y herramientas de las TIC's para buscar empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidades de Elite.</li> <li>• Cambio constante en las Políticas de parte de gobierno.</li> <li>• Fuga de cerebro.</li> <li>• Crisis global.</li> </ul>

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

**Cuadro 27 Matriz FO FA - DO DA**

<p style="text-align: center;"><b>FACTORES EXTERNOS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>FACTORES INTERNOS</b></p>	<p><b>Oportunidades</b></p> <p>Ofertas de empleos por región 5</p> <p>Tecnologías de punta en el área de empleos</p> <p>Cambio de la matriz productiva</p> <p>Programas de gobierno para ofertar empleo joven</p>	<p style="text-align: center;"><b>Amenazas</b></p> <p>Universidades de Elite</p> <p>Cambio constante en las Políticas de parte de gobierno</p> <p>Fuga de cerebro</p> <p>Crisis global</p>
<p style="text-align: center;"><b>Fortalezas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con la base de datos de la UNEMI</li> <li>• Acreditación Institucional categoría B puesto N° 8</li> <li>• Infraestructura Universitaria</li> <li>• Conocimiento del mercado laboral</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Estrategia FO</b></p> <p>Aprovechar esta base de datos para ofertar al sector público.</p> <p>Beneficiarnos de la imagen de Universidad Acreditada en categoría B puesto N°8</p> <p>Aprovechar la infraestructura para integrarnos con la empresa privada y pública.</p> <p>Utilizar esa información para satisfacer las demandas de las empresas</p>	<p style="text-align: center;"><b>Estrategia FA</b></p> <p>Contactar a las empresas del medio antes que las Universidades de Elite.</p> <p>El estar acreditados como institución en categoría B nos hace más volubles a los cambios en las políticas del gobierno.</p> <p>Atraer a profesionales desempleados a nuestra red a través de las redes sociales.</p> <p>Conocer el mercado nos dará la oportunidad de ofrecer con nuestros profesionales alternativas para salir de la crisis.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Debilidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una Universidad joven</li> <li>• Reciente seguimiento hecho a los profesionales hasta ahora.</li> <li>• Desconocimiento integral de la región 5.</li> <li>• El poco uso de las redes y herramientas de las TIC's para buscar empleos.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Estrategia DO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechar las ofertas de empleo para mejorar nuestra imagen de Universidad joven.</li> <li>• Usar la tecnología de punta para dar seguimiento a los profesionales.</li> <li>• Estudiar la matriz productiva de la región y el desconocimiento integral.</li> <li>• Implementaremos las TIC's para desarrollar simuladores de negocios.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Estrategia DA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar la imagen de Universidad joven e innovadora</li> <li>• Fortalecer el seguimiento para evitar fuga de cerebros.</li> <li>• Buscar aliados estratégicos en ciudades de toda la región.</li> <li>• Implementar tecnología de punta</li> </ul>

## MATRIZ DE PONDERACIÓN

**Cuadro 28**

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS	TOTAL
Contar con la base de datos de la UNEMI	Somos un Universidad joven	Ofertas de empleos por zona 5	Universidades de Elite	36
9	8	10	9	
Acreditación Institucional	Escaso seguimiento hecho hasta ahora	Tecnologías 2.0 nuevas en el área de	Cambio constante en las Políticas de parte	30
9	5	8	8	
Infraestructura	Desconocimiento integral dela región	Cambio de la matriz productiva	Fuga de cerebros	35
10	8	10	7	
Conocimiento del mercado laboral	Aun No usamos TIC's para empleos	Programas de gobierno para ofertar	Crisis Global	31
8	7	9	7	
27,27%	21,21%	28,03%	23,48%	132

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

F + O	D+A	F + O%	D+A%
73	59	55,30%	44,70%

**Factor de optimización 55.30%**

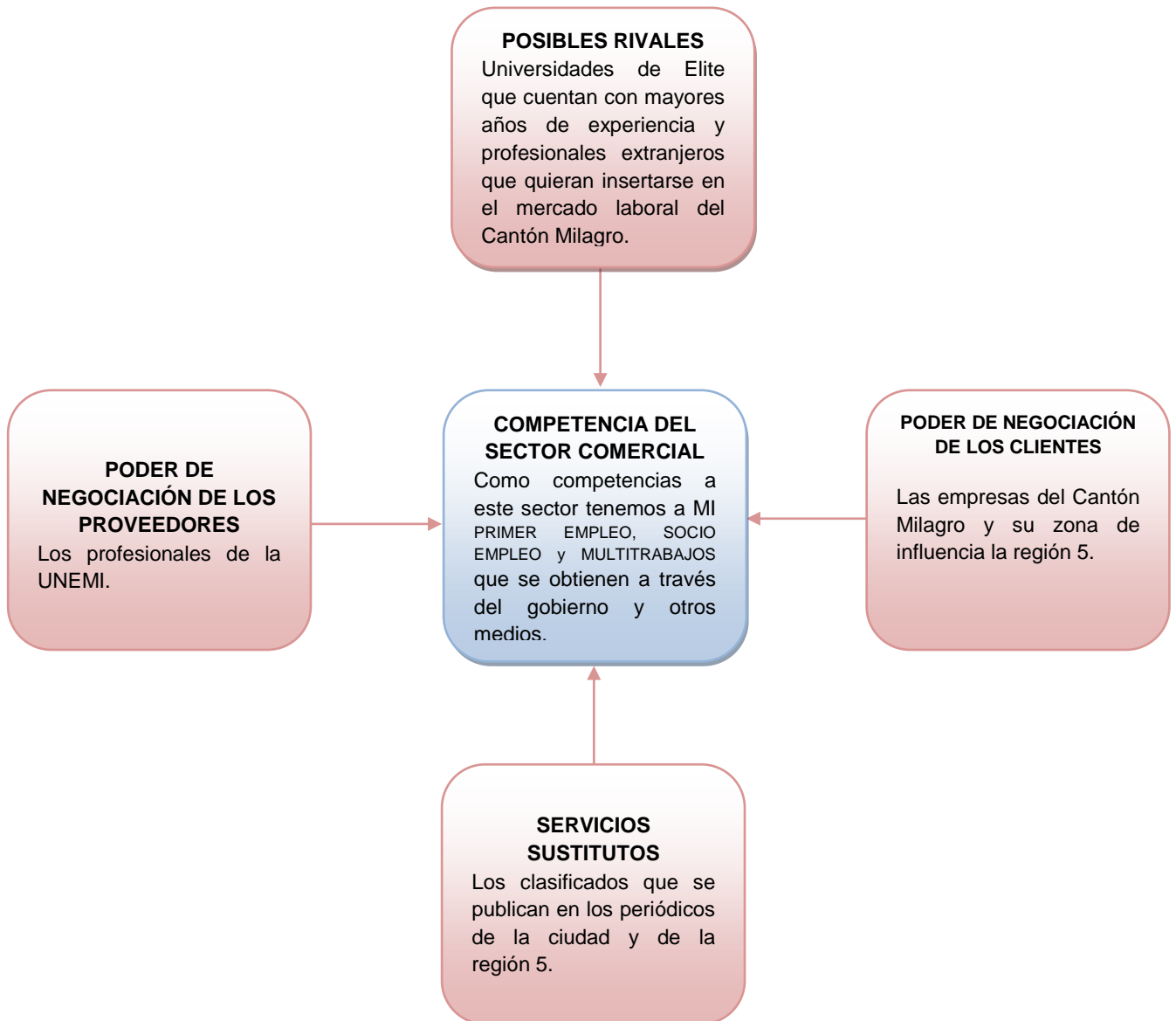
**Factor de riesgo 44.70%**

### Análisis Estratégico

Al analizar la matriz de ponderación se puede observar que el factor de optimización es mayor al factor de riesgo con mas 6 puntos porcentuales por lo que cabe concluir que será viable la propuesta.

## ANÁLISIS DE LAS CINCO FUERZAS DE PORTER

Figura 18



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

## **ANÁLISIS DE LAS FUERZAS DE PORTER**

### **➤ Competencias del Sector Comercial.**

Competencias del sector son las bolsas de empleo como MULTITRABAJOS, SOCIO EMPLEO y MI PRIMER EMPLEO que son reconocidas en el mercado por ser parte del gobierno ecuatoriano y otros medios, adicionalmente se encuentra el Centro de Autosuficiencia Laboral de la Iglesia de Jesucristo, que por ser uno de los más grandes a nivel mundial y su experiencia en el país puede atraer fácilmente a profesionales en busca de empleo.

### **➤ Posibles Rivales.**

Actualmente están tratando de ingresar al mercado de Milagro las Universidades, Particular de Loja y el Tecnológico Espíritu Santo, los que junto con la Universidad Agraria del Ecuador pueden transformarse en competencias por medio de sus bosas de empleo.

### **➤ Poder de negociación de los proveedores.**

Los profesionales graduados de la UNEMI son los principales proveedores de talento humano para insertarse en el mercado laboral del Cantón Milagro y la región 5.

### **➤ Servicios sustitutos.**

Periódicos en papel o por internet que se deseen especializar en publicación de ofertas de empleo pueden llegar a ser un servicio que pueda sustituir al nuestro.

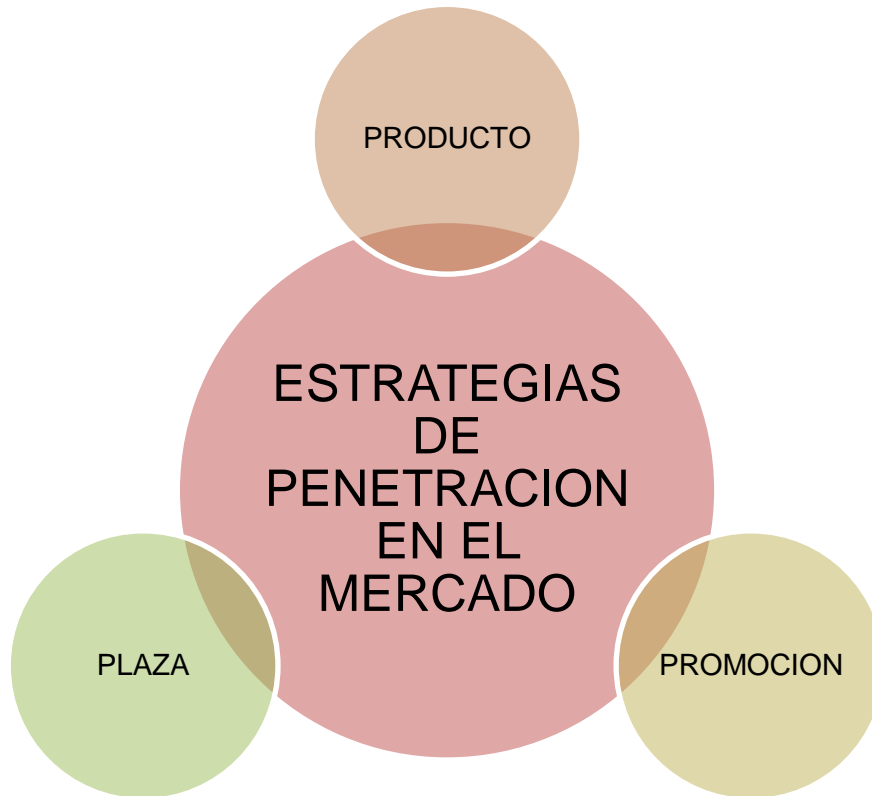
### **➤ Poder de negociación de los clientes.**

Nuestros clientes que son esencialmente las pequeñas y medianas empresas del Cantón Milagro y la región 5, cuentan con un poder de negociación para insertar en el mercado laboral a los profesionales de la UNEMI.



## ESTRATEGIAS DE PENETRACIÓN EN EL MERCADO

Figura 19



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

### Análisis de las estrategias de penetración en el mercado

**PRODUCTO:** La estrategia de producto estará basada en ofrecer a los profesionales una bolsa de empleos que consistirá en una oficina que gestione la relación entre el profesional y las empresas públicas y privadas del medio, constituyéndose en un producto único en una institución educativa de Milagro.

**PLAZA:** Estratégicamente nos haremos fuertes en la ciudad de Milagro y su zona de influencia, pudiendo llegar a abarcar la región 5, sector geográfico del país en que los esfuerzos deben centrarse en convertirnos en líderes por excelencia.

**PROMOCIÓN:** El producto será promovido por medios de comunicación vía ruedas de prensa, paginas en redes sociales y eventos que según el reglamento de seguimiento a graduados debe llevarse a cabo en noviembre de cada año, los que pueden ser ferias de talento humano, integraciones y otros.

#### **LOGOTIPO & SLOGAN**

**Figura 20**



Nuestro logo tiene como fondo el color verde de que representa Milagro y la Universidad con los colores de letras blanco que es símbolo de transparencia, amarillo que transmite un servicio amistoso y cálido, junto con el color negro que trae a la mente la formalidad del departamento.

## 5.7.1 RECURSOS, ANÁLISIS FINANCIERO

### Análisis de Costo Beneficio

**Cuadro 31**

<b>BENEFICIOS PARA LOS PROFESIONALES</b>					
		COSTO ESTIMADO EN BÚSQUEDA DE EMPLEO			
		SEMANAL	MENSUAL	ANUAL	
INVERSIÓN DEL PROYECTO	3765,00	Impresión de hojas de vida	5,00	20,00	240,00
Costos estimados por un año		Pasajes	15,00	60,00	720,00
Suministros	200,00	Servicios de Cyber	5,00	20,00	240,00
Servicios	300,00	Membrecías online (ej. Linkendin)		19,99	239,88
Otros	300,00	Pago agencias de empleo *desde un salario mínimo			340,00
<b>Total</b>	<b>4565,00</b>	<b>Total</b>			<b>1779,88</b>
		Población de profesionales para el estudio			1311
		<b>Costos estimados para todos los profesionales que ahorrará el proyecto</b>			<b>2333422,68</b>
		<b>Razón de Beneficio - Costo B/C</b>			<b>511,16</b>

Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

Al dividir los beneficios totales para los costos podemos obtener una razón de 511,16 lo que por ser mayor a la unidad nos indica que los beneficios son mayores que los costos lo que hace de esta propuesta viable y ejecutable.

**Cuadro 32**

<b>BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS</b>					
		COSTO ESTIMADO EN BÚSQUEDA DE EMPLEO			
		SEMANAL	MENSUAL	ANUAL	
INVERSIÓN DEL PROYECTO	3765,00	Anuncios en medios de reclutamiento	50,00	600,00	
Costos estimados por un año		Costos de agencias de empleo		2000,00	
Suministros	200,00	Costos de bolsas de empleos online	30,00	360,00	
Servicios	300,00				
Otros	300,00				
<b>Total</b>	<b>4565,00</b>	<b>Total</b>			<b>2960,00</b>
		Población de profesionales para el estudio			257
		<b>Costos estimados para todos los profesionales que ahorrará el proyecto</b>			<b>760720,00</b>
		<b>Razón de Beneficio - Costo B/C</b>			<b>166,64</b>

Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

En cuanto a las empresas no arroja una razón de beneficio de 166,64 que es ampliamente beneficiosa para las empresas por el ahorro que va a significar para las organizaciones una ayuda de este tipo.

## Análisis Cualitativo

**Cuadro 33**

BENEFICIOS	PROFESIONALES	EMPRESAS	UNEMI
Generará accesos a fuentes de empleo	++		
Ahorro de dinero en búsqueda de trabajo	++		
Posicionará de forma positiva el nombre de la UNEMI	+		
Reducirá los tiempos de búsqueda de empleo	++		
Facilitará la orientación de empleo hacia la carrera escogida	++		+
Reducirá los tiempos de búsqueda de talentos	+	++	
Representará un ahorro en medio en medios de reclutamiento y selección		++	
Más oportunidades de encontrar mano de obra calificada		++	
Dará oportunidad de ranquear los candidatos por su rendimiento	+		++
Fortalecerá los nexos de la UNEMI con las empresas del medio			++
Será una herramienta de vinculación con la colectividad			+
Facilitará la evaluación de resultados de la educación con respecto a los graduados			+
Será fuente de retroalimentación entre la UNEMI y las empresas			+

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

+ Impacto positivo moderado

++ Impacto positivo alto

### 5.7.2 IMPACTO

La puesta en marcha de la propuesta tendrá impacto a nivel productivo porque al tener mayores oportunidades de empleo a los profesionales de la Universidad Estatal de Milagro, esto se verá reflejado en la productividad, habrá más demanda de bienes y servicios.

Así mismo tiene un impacto social al incrementar el buen vivir y el derecho al trabajo consagrado en la constitución.

Impacto académico, porque genera una nueva forma de manejo de talento humano y vinculación que sale desde la academia y sirve de ejemplo para la sociedad civil.

### 5.7.3 Actividades

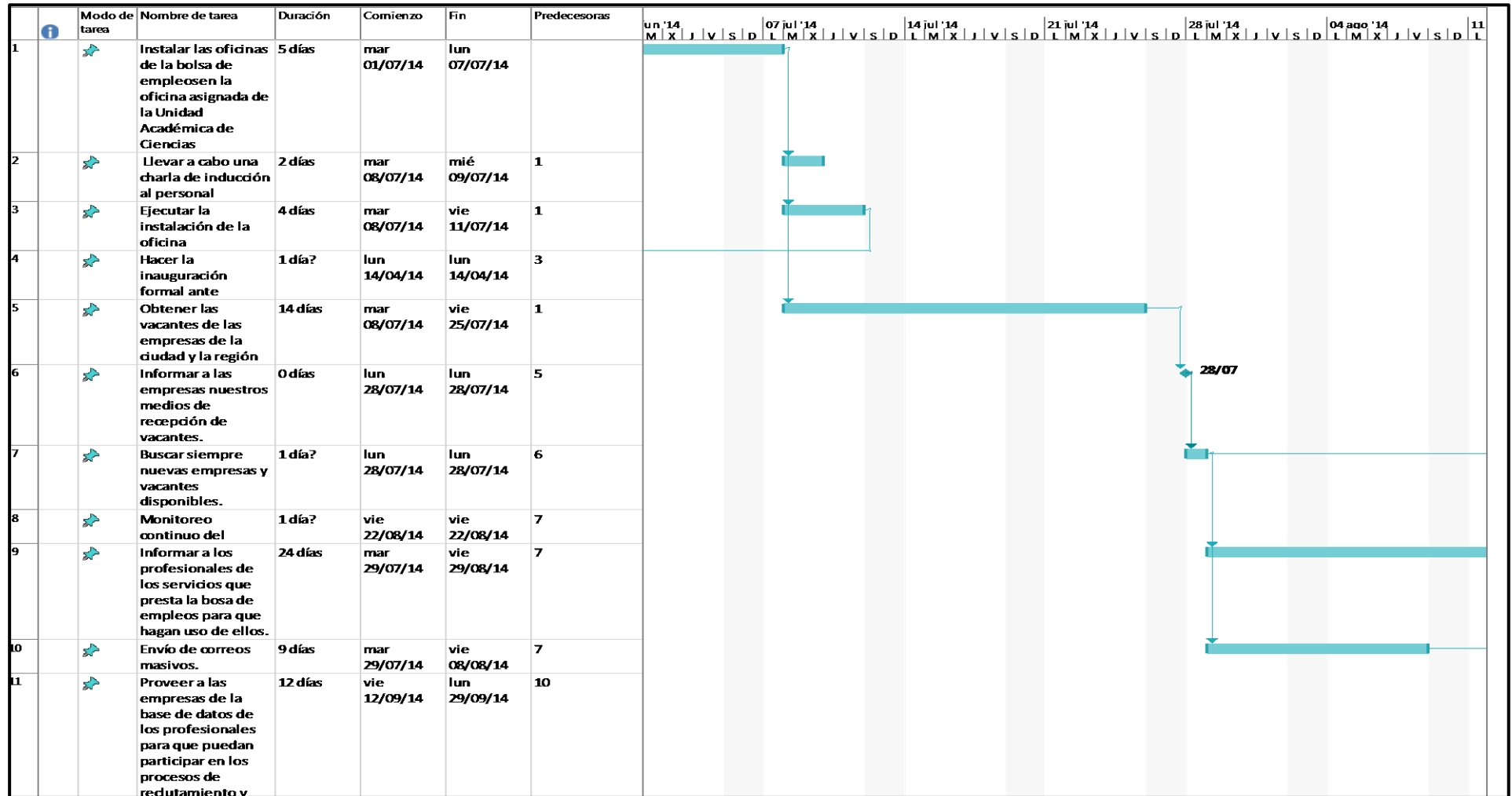
**Cuadro 30**

N.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES
1	Instalar el Departamento de Bolsa de Empleos en un espacio físico dentro de la UNEMI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecutar la instalación de la oficina.</li> <li>- Llevar a cabo una charla de inducción al personal.</li> <li>- Hacer la inauguración formal ante los medios y autoridades de la UNEMI y la ciudad.</li> </ul>
2	Obtener las vacantes de las empresas del Cantón Milagro y la región 5 para socializarlas con los profesionales de la UNEMI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar a las empresas nuestros medios de recepción de vacantes.</li> <li>- Buscar siempre nuevas empresas y vacantes disponibles.</li> <li>- Monitoreo continuo del mercado laboral.</li> </ul>
3	Informar a los profesionales de la UNEMI de los servicios que presta la bolsa de empleos para que hagan uso de ellos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Envío de correos masivos.</li> <li>- Publicación en redes sociales.</li> <li>- Difusión en carteleras.</li> </ul>
4	Proveer a las empresas de la base de datos de los profesionales de la UNEMI para que puedan participar en los procesos de reclutamiento y selección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizar la base de datos por carreras.</li> <li>- Envío a los directivos y área de RRHH de empresas.</li> </ul>

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

### 5.7.4 CRONOGRAMA

Figura 21



Elaborado por: Ángela Acosta y Yury Lema

## 5.7.5 LINEAMIENTO PARA EVALUAR LA PROPUESTA

**Cuadro 34**

<b>Beneficios</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de Verificación</b>
Más oportunidades de empleo para profesionales.	Porcentaje de profesionales de la UNEMI colocados por gestión del TALENTO UNEMI.	Encuesta de Seguimiento
Mayores ingresos económicos en los profesionales.	Ingreso per cápita de los profesionales.	Encuesta y estudio técnico
Elevar los niveles de productividad.	Aumento de eficiencia de las empresas.	Entrevista directivos
Incremento del buen vivir.	Satisfacción de los beneficiarios con su status de vida.	Encuesta
Nuevos conocimientos académicos.	Postulados que se pueden obtener de la aplicación de la propuesta.	Estudio de impactos

**Elaborado por:** Ángela Acosta y Yury Lema

## **CONCLUSIONES**

- El nivel de Empleabilidad de los profesionales de la UNEMI afecta directamente a sus oportunidades para conseguir un empleo.
- Es de vital urgencia que se realice un seguimiento técnico a graduados con el fin de cumplir con la ley y de retroalimentarse del mercado laboral.
- El nivel de desempleo que existe en los profesionales de la UNEMI afecta la imagen de la Universidad y de algunos de sus profesionales.
- Solamente con un minucioso seguimiento y acciones concretas se puede superar el nivel de desempleo para reducir la tasa al mínimo.

## **RECOMENDACIONES**

- Realizar un estudio de las carreras que el mercado laboral actualmente necesita para considerar un cambio en la oferta académica.
- El programa debe incluir no solo la búsqueda de empleo para desempleados sino también el fortalecimiento de un empleo actual para obtener uno mejor.
- Realizar integración y ferias de empleo como lo manda el reglamento.
- Capacitar a los profesionales de la UNEMI en técnicas de búsqueda de empleos.



## BIBLIOGRAFÍA

Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Buenos Aires, Argentina: MVZ Argentina.

Asociación, R. G. (2006). *Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados*. Monterrey, Nuevo Leon, Mexico: La Red GRADUA2 y la Asociación Columbus, 2006.

Calvo Prieto, J. M., Martínez del Fresno, J., & González Rabanal, J. M. (2005). *Grupo B de Administración General (Rama Jurídica) Bloque Específico*. España: Mad, S.L.

Dept, I. M. (2012). *Finanzas y Desarrollo*. Tokio, Japon.

Felipe Larrin B., J. D. *Macroeconomía en la Economía Global*.

Frechina, E. L. (2010). *Consecuencias económicas y sociales de la crisis mundial*. Madrid: Avántia Comunicación Gráfica S.A.

Galino Martín, M. A. (2008). *Diccionario de Economía Aplicada: Política económica y economía mundial*. Madrid, España: Ecobook - Editorial del Economista.

Gallego, E. (2009). *Historia Breve del Mercado de Trabajo*. Madrid: Ecobook - Editorial del Economista. 2009.

Hernández Mangones, G. (2006). *Diccionario de Economía*. Medellín, Colombia: Teoría del Color.

HOY, D. (2011). *Ecuador no queda fuera de las consecuencias de la crisis estadounidense*. Ecuador: Diario HOY.

ICCI, I. C. (2013). *el Desempleo en el Ecuador*. EL INTI RAYMI.

La Roca, F., & Sánchez, A. (1996). *Economía Crítica*. Valencia: Guada Litografía, S.L.

Pearce, D. W. (1999). *Diccionario Akal de Economía Moderna*. Madrid, España: MaterPrint S.L.

Pelloutier, F. (1985). *HISTORIA DE LAS BOLSAS DEL TRABAJO*. Paris.

Schaub, H., & Zenke, K. G. (2001). *Diccionario Akal de Pedagogía*. Madrid, España: Ediciones Akal S.A.

Schettino, M. (2002). *Introducción a la Economía para no Economistas*. México: Printed in México.

Soto Carmona, Á. (1989). *El Trabajo industrial en la España contemporánea, 1874-1936*. Barcelona: Anthropos, Promat, S. Coop. Ltda.

Toharia, O. d. (1996). *El desempleo en España. Tres ensayos críticos*. Cuenca: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Vazquez, M. d., Gómez, C., & Lugo, C. (2004). *Historia Universal 2, del absolutismo a la modernidad*. México: Editorial Limusa, S.A. de C.V.

Vos, R. (2000). *Ecuador 1999: crisis económica y protección social*. Quito: Ediciones Abya-Yala.

# **ANEXOS**

## Anexo 1 Encuestas realizadas a los empresarios del Cantón Milagro



### Encuesta dirigida Empresarios del Cantón Milagro

**COOPERACION:** Su ayuda es clave para nosotros, le garantizamos que la información se mantiene en forma confidencial  
**OBJETIVO:** Recolectar información útil para determinar el nivel de Empleabilidad de los profesionales graduados de la UNEMI  
**INSTRUCCIONES:** Por favor llene esta encuesta tan precisa como sea posible, se pide por favor marcar con una (X) una sola alternativa.

<p><b>1. Los profesionales graduados de la UNEMI ¿En qué áreas específicas le gustaría que ellos estén mejor capacitados para cumplir los objetivos de la empresa?</b></p> <p>Información del mercado <input type="checkbox"/></p> <p>Formación de personal <input type="checkbox"/></p> <p>Impuestos <input type="checkbox"/></p> <p>Marketing <input type="checkbox"/></p> <p>Capacitación en uso de tecnología <input type="checkbox"/></p> <p>Auditoria <input type="checkbox"/></p> <p>Análisis de mercado <input type="checkbox"/></p> <p>Contabilidad y finanzas <input type="checkbox"/></p> <p>Formas de financiamiento <input type="checkbox"/></p> <p>Gestión de personal <input type="checkbox"/></p> <p>Factibilidad de proyectos <input type="checkbox"/></p> <p>Exportaciones y mercado <input type="checkbox"/></p> <p>Planificación <input type="checkbox"/></p> <p>Control de calidad <input type="checkbox"/></p> <p>Normas y especificaciones <input type="checkbox"/></p> <p>Investigación y desarrollo <input type="checkbox"/></p> <p>Bienes y servicios <input type="checkbox"/></p> <p>Información legislativa <input type="checkbox"/></p> <p>Información financiera <input type="checkbox"/></p> <p>Otros..... <input type="checkbox"/></p>	<p><b>2. ¿Considera usted que los planes de inversión son importantes para la diversificación, especialización y producción de bienes y servicios y para brindar mayores fuentes de empleo?</b></p> <p>Muy importante <input type="checkbox"/></p> <p>Importante <input type="checkbox"/></p> <p>Poco importante <input type="checkbox"/></p> <p>No importante <input type="checkbox"/></p>	<p><b>4. ¿Considera usted que una gestión basada en objetivos y resultados permite tener una mayor perspectiva financiera para lograr el crecimiento económico de las empresas e incrementar el nivel de Empleabilidad de los profesionales graduados de la UNEMI?</b></p> <p>Mucho <input type="checkbox"/></p> <p>Medio <input type="checkbox"/></p> <p>Poco <input type="checkbox"/></p> <p>Nada <input type="checkbox"/></p>
	<p><b>3. ¿Qué importancia da usted a la formación académica de los profesionales graduados de la UNEMI para el desarrollo de las funciones dentro de la empresa?</b></p> <p>Muy buena <input type="checkbox"/></p> <p>Buena <input type="checkbox"/></p> <p>Regular <input type="checkbox"/></p> <p>Mala <input type="checkbox"/></p>	<p><b>5. ¿Cuál sería el resultado de contratar al personal graduado del área de C.A.C. de la UNEMI para realizar funciones administrativas en las empresas exitosas del Cantón Milagro?</b></p> <p>Muy bueno <input type="checkbox"/></p> <p>Bueno <input type="checkbox"/></p> <p>Regular <input type="checkbox"/></p> <p>Malo <input type="checkbox"/></p>

## Anexo 2 Encuestas realizadas a los profesionales



### Encuesta dirigida a los profesionales graduados del área de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro

**COOPERACIÓN:** Su ayuda es clave para nosotros, le garantizamos que la información se mantiene en forma confidencial

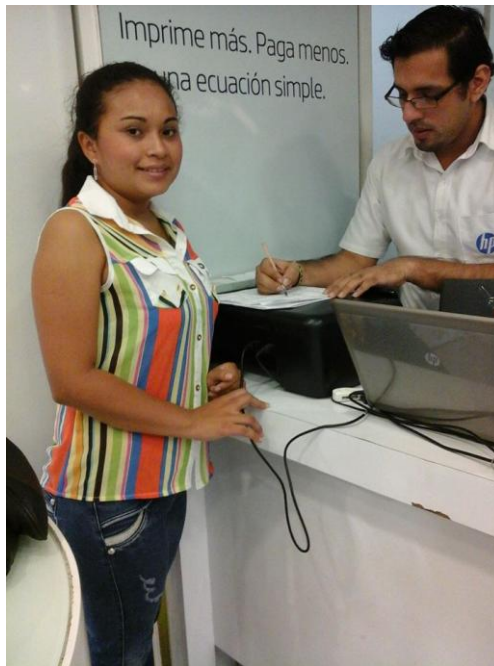
**OBJETIVO:** Recolectar información útil para determinar el nivel de Empleabilidad de los profesionales graduados de la UNEMI

**INSTRUCCIONES:** Por favor llene esta encuesta tan precisa como sea posible, se pide por favor marcar con una (X) una sola alternativa.



<p><b>1. En la actualidad ¿Realiza actividades laborales dentro del?</b></p> <p>Sector público <input type="checkbox"/></p> <p>Sector privado <input type="checkbox"/></p> <p>Emprendimiento propio <input type="checkbox"/></p> <p>Quehaceres domésticos <input type="checkbox"/></p> <p>No trabaja en la actualidad <input type="checkbox"/></p> <p>Otros _____ <input type="checkbox"/></p>	<p><b>5. ¿Qué medios utilizó para adquirir el empleo actual?</b></p> <p>Bolsa de trabajo de la universidad <input type="checkbox"/></p> <p>Contactos personales <input type="checkbox"/></p> <p>Residencia profesional <input type="checkbox"/></p> <p>Medios masivos de comunicación <input type="checkbox"/></p> <p>Otros _____ <input type="checkbox"/></p>	<p><b>8. Los conocimientos adquiridos en la UNEMI ¿Le han servido para desempeñarse en el trabajo que realiza actualmente?</b></p> <p>Nunca <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>Muchas veces <input type="checkbox"/></p> <p>Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>Siempre <input type="checkbox"/></p>	<p><b>11. ¿En qué áreas específicas le gustaría estar mejor capacitados para cumplir los objetivos de la empresa en la cual usted se desempeña?</b></p> <p>Información del mercado <input type="checkbox"/></p> <p>Formación de personal <input type="checkbox"/></p> <p>Impuestos <input type="checkbox"/></p> <p>Marketing <input type="checkbox"/></p> <p>Capacitación en uso de tecnología <input type="checkbox"/></p> <p>Auditoría <input type="checkbox"/></p> <p>Análisis de mercado <input type="checkbox"/></p> <p>Contabilidad y finanzas <input type="checkbox"/></p> <p>Formas de financiamiento <input type="checkbox"/></p> <p>Gestión de personal <input type="checkbox"/></p> <p>Factibilidad de proyectos <input type="checkbox"/></p> <p>Exportaciones y mercado <input type="checkbox"/></p> <p>Planificación <input type="checkbox"/></p> <p>Control de calidad <input type="checkbox"/></p> <p>Normas y especificaciones <input type="checkbox"/></p> <p>Investigación y desarrollo <input type="checkbox"/></p> <p>Bienes y servicios <input type="checkbox"/></p> <p>Información legislativa <input type="checkbox"/></p> <p>Información financiera <input type="checkbox"/></p> <p>Macroeconomía <input type="checkbox"/></p> <p>Inversiones de cartera <input type="checkbox"/></p> <p>Administración y riesgos <input type="checkbox"/></p> <p>Otros _____ <input type="checkbox"/></p>
<p><b>2. El trabajo que desempeña ¿Se encuentra dentro del área en la cual se ha preparado?</b></p> <p>Si <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/></p> <p>Parcialmente <input type="checkbox"/></p>	<p><b>6. ¿Cuál es la condición actual de su trabajo?</b></p> <p>Fijo <input type="checkbox"/></p> <p>Eventual <input type="checkbox"/></p> <p>Contrato <input type="checkbox"/></p> <p>Otros _____ <input type="checkbox"/></p>	<p><b>9. Dentro de la preparación académica adquirida ¿Cómo califica la enseñanza de los maestros de la especialización de su carrera?</b></p> <p>Muy buena <input type="checkbox"/></p> <p>Buena <input type="checkbox"/></p> <p>Regular <input type="checkbox"/></p> <p>Mala <input type="checkbox"/></p> <p>Muy mala <input type="checkbox"/></p>	
<p><b>3. Según las cifras expuestas ¿Cuáles ingreso que percibe mensualmente?</b></p> <p>1. \$340 - \$400 <input type="checkbox"/></p> <p>2. \$401 - \$500 <input type="checkbox"/></p> <p>3. \$501 - \$750 <input type="checkbox"/></p> <p>4. \$751 - \$1000 <input type="checkbox"/></p> <p>5. \$1001 - \$1500 <input type="checkbox"/></p> <p>6. \$1501 - \$2000 <input type="checkbox"/></p> <p>7. MAS DE \$2001 <input type="checkbox"/></p> <p>8. CERO INGRESOS <input type="checkbox"/></p>	<p><b>7. Nivel jerárquico que desempeña dentro del sector al cual presta sus servicios</b></p> <p>Técnico <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Jefe de área <input type="checkbox"/></p> <p>Funcionario <input type="checkbox"/></p> <p>Directivo <input type="checkbox"/></p> <p>Empresario <input type="checkbox"/></p>	<p><b>10. Adquirió alguna experiencia laboral en el transcurso de su preparación académica profesional</b></p> <p>Nunca <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>Muchas veces <input type="checkbox"/></p> <p>Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>Siempre <input type="checkbox"/></p>	
<p><b>4. ¿Cuándo obtuvo su primer empleo acorde a su perfil académico?</b></p> <p>Durante el tiempo de preparación <input type="checkbox"/></p> <p>Cuando había egresado <input type="checkbox"/></p> <p>Después de graduarme <input type="checkbox"/></p> <p>En la actualidad ninguno <input type="checkbox"/></p>			

### Anexo 3 Fotos de encuestas realizadas

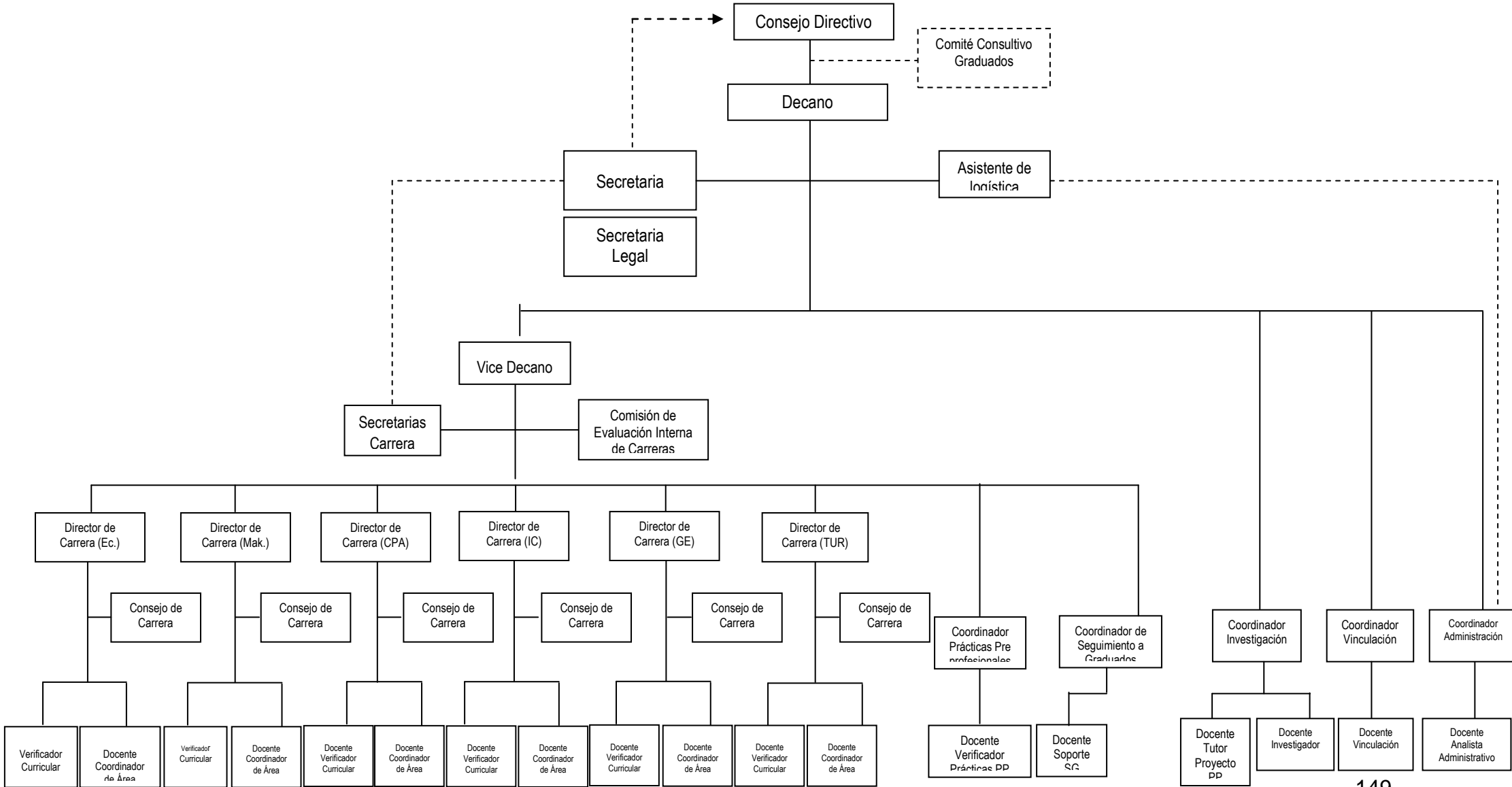


Srta. Ángela Acosta realizando la encuesta

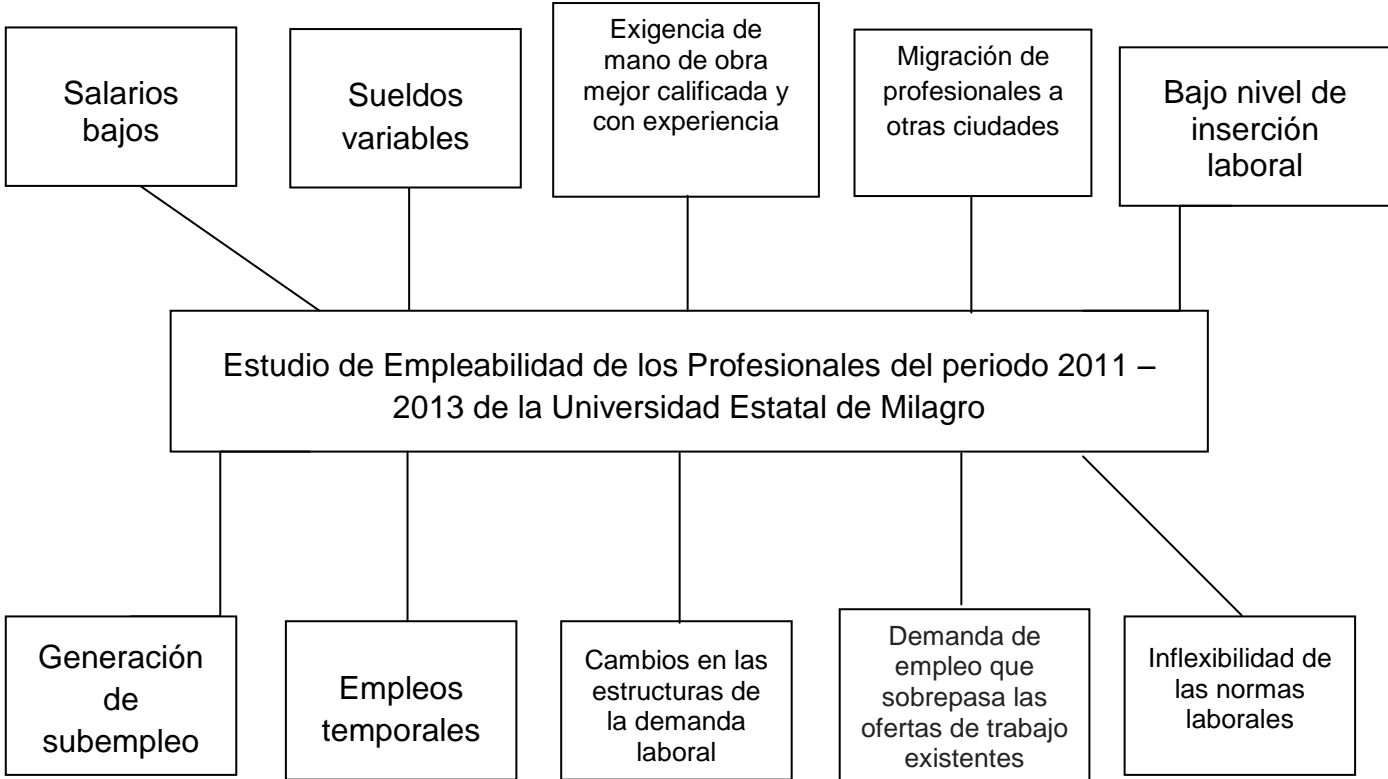


Srta. Yury Lema realizando la encuesta

# Anexo 4 Organigrama funcional de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales



Anexo 5 Árbol de Problemas





## Anexo 6 Logotipo & Slogan



## Anexo 7 Análisis Costo Beneficio (Profesionales)

BENEFICIOS PARA LOS PROFESIONALES					
		COSTO ESTIMADO EN BÚSQUEDA DE EMPLEO			
			SEMANAL	MENSUAL	ANUAL
INVERSIÓN DEL PROYECTO	3765,00	Impresión de hojas de vida	5,00	20,00	240,00
Costos estimados por un año		Pasajes	15,00	60,00	720,00
Suministros	200,00	Servicios de Cyber	5,00	20,00	240,00
Servicios	300,00	Membrecías online (ej. Linkendin)		19,99	239,88
Otros	300,00	Pago agencias de empleo *desde un salario mínimo			340,00
<b>Total</b>	<b>4565,00</b>	<b>Total</b>			<b>1779,88</b>
		Población de profesionales para el estudio			1311
		<b>Costos estimados para todos los profesionales que ahorrará el proyecto</b>			<b>2333422,68</b>
		<b>Razón de Beneficio - Costo B/C</b>			<b>511,16</b>

## Anexo 8 Análisis Costo Beneficio (Empresas)

<b>BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS</b>				
		COSTO ESTIMADO EN BÚSQUEDA DE EMPLEO		
		SEMANAL	MENSUAL	ANUAL
INVERSIÓN DEL PROYECTO	3765,00	Anuncios en medios de reclutamiento	50,00	600,00
Costos estimados por un año		Costos de agencias de empleo		2000,00
Suministros	200,00	Costos de bolsas de empleos online	30,00	360,00
Servicios	300,00			
Otros	300,00			
<b>Total</b>	<b>4565,00</b>	<b>Total</b>		<b>2960,00</b>
		Población de profesionales para el estudio		257
		<b>Costos estimados para todos los profesionales que ahorrará el proyecto</b>		<b>760720,00</b>
		<b>Razón de Beneficio - Costo B/C</b>		<b>166,64</b>

## Anexo 9 Análisis Cualitativo

BENEFICIOS	PROFESIONALES	EMPRESAS	UNEMI
Generará accesos a fuentes de empleo	++		
Ahorro de dinero en búsqueda de trabajo	++		
Posicionará de forma positiva el nombre de la UNEMI	+		
Reducirá los tiempos de búsqueda de empleo	++		
Facilitará la orientación de empleo hacia la carrera escogida	++		+
Reducirá los tiempos de búsqueda de talentos	+	++	
Representará un ahorro en medio en medios de reclutamiento y selección		++	
Más oportunidades de encontrar mano de obra calificada		++	
Dará oportunidad de ranquear los candidatos por su rendimiento	+		++
Fortalecerá los nexos de la UNEMI con las empresas del medio			++
Será una herramienta de vinculación con la colectividad			+
Facilitará la evaluación de resultados de la educación con respecto a los graduados			+
Será fuente de retroalimentación entre la UNEMI y las empresas			+

**Anexo 10 Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales**



## Anexo 11 Verificación del Plagio

The screenshot displays the URKUND web interface. On the left, document details are shown:

- Document:** TESIS VICKY Y YURY.docx (D10563821)
- Submitted:** 2014-04-14 10:34 (-05:00)
- Submitted by:** vican\_18@hotmail.com
- Receiver:** wfrancov.unemi@analysis.urkund.com
- Message:** TESIS DE ACOSTA Y LEMA [Show full message](#)

A summary message states: "9% of this approx. 64 pages long document consists of text present in 10 sources." On the right, a "List of sources" table is visible:

Rank	Path/Filename
1	TESIS (TUTORIA) Yury - Vicky (3).docx
2	Tesis Jennifer Carranza.docx
3	<a href="http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/1437/1/nuevo%20formato%20de%20tesis%20gaby%20%20...">http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/1437/1/nuevo%20formato%20de%20tesis%20gaby%20%20...</a>
4	TESIS FINAL.docx
5	<a href="http://www.unemi.edu.ec/unemi/uslide_unemi/noti_unemi/noticias.php">http://www.unemi.edu.ec/unemi/uslide_unemi/noti_unemi/noticias.php</a>
6	<a href="http://www.telegrafo.com.ec/economia/masqmenos/item/cambiar-la-matriz-productiva-y-dignificar-el-trabajo-son-...">http://www.telegrafo.com.ec/economia/masqmenos/item/cambiar-la-matriz-productiva-y-dignificar-el-trabajo-son-...</a>
7	<a href="http://prezi.com/emefrikokba4d/copy-of-universidad-central-del-ecuador/">http://prezi.com/emefrikokba4d/copy-of-universidad-central-del-ecuador/</a>
8	<a href="http://www.saidem.org.ar/docs/Textos/Red%20Gradua2%20Manual%20de%20instrumentos%20u%20recomendaci">http://www.saidem.org.ar/docs/Textos/Red%20Gradua2%20Manual%20de%20instrumentos%20u%20recomendaci</a>

Below the interface, a vertical list of text fragments is shown, including:

- UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
- TÍTULO
- DE ECONOMISTA TÍTULO
- DEL PROYECTO
- ESTUDIO
- DE EMPLEABILIDAD DE
- LOS PROFESIONALES DE LA UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES DEL PERIODO 2008 – 2012 DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
- AUTORES: ÁNGELA VICTORIA ACOSTA BRITO YURY TATIANA LEMA
- LEMA TUTOR: Eco. Walter Franco.
- Milagro, Abril 2012 Ecuador ACEPTACIÓN DEL TUTOR
- Por la presente hago constar que he analizado el proyecto de grado presentado por
- la Srta.
- Ángela Victoria Acosta Brito y la Srta. Yury Tatiana Lema Lema,
- para optar al título de Economista

The Windows taskbar at the bottom shows the system clock as 13:45 on 15/04/2014.