



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela de Comercio Exterior

Título:

Análisis de la oferta de la Mano de Obra en el cantón Esmeraldas-Ecuador

Previo a la obtención del título de:

Licenciada en Comercio Exterior

Autora:

Betty Guadalupe Arias Orejuela

Asesor

Mgt. Francisco Mila Carvajal

Esmeraldas-2020

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Trabajo de tesis aprobado, luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de LICENCIADA EN COMERCIO EXTERIOR

Presidente de Tribunal de Graduación

Lector 1

Mgt. Monica Vergara

Lector 2

Mgt. Yanina Bazurto

Mgt. Mario Armas Arias

Director de la Escuela de Comercio Exterior

Mgt. Francisco Mila Carvajal

Director de Tesis

Esmeraldas, 2020

AUTORÍA

Yo, BETTY GUADALUPE ARIAS OREJUELA, portadora de la cédula de ciudadanía N° 080376888-6, declaro ser la autora de la presente investigación, que lleva por título “Análisis de la mano de obra en el catón Esmeraldas”, enmarcada en el actual trabajo de tesis es absolutamente original, auténtica y personal.

En virtud de que el contenido de esta investigación es de exclusiva responsabilidad legal y académica de la autora y de la PUCE-E

Betty Guadalupe Arias Orejuela

C.I. 080376888-6

AGRADECIMIENTO

Ante todo, agradecer a Dios por ser mi guía en todo momento por haberme permitido llegar hasta aquí para cumplir uno de muchos sueños planteados.

A mis padres por ser mis pilares en todo momento, mi mayor motivación y sobretodo brindarme su apoyo y confianza incondicional, gracias a ustedes he logrado concluir con éxito un proyecto más.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas por formarme como una profesional, gracias a los docentes que impartieron sus conocimientos durante el transcurso de mi carrera.

En especial a mi asesor el docente Mgt. Francisco Mila por tener el don de la paciencia, comprensión y cariño gracias a sus consejos tanto académicos como

personales durante este proceso, por enseñarme que hasta lo impensable es posible, quien me ayudó a forjarme como una profesional, e impulsarme a concretar este maravilloso proyecto.

A los docentes: Mgt. Mónica Vergara, Mgt. Yanina Bazurto, Mgt. Fernando Díaz, Mgt. Mario Armas y la administrativa Verónica Carvajal, quienes me brindaron la confianza, apoyo y me impartieron conocimientos valiosos durante mi paso por la escuela de Comercio Exterior.

A mis compañeros de clases y amigos quiénes tuve el agrado de conocer y consolidar una valiosa amistad, compartir diversas experiencias durante este proceso.

Gracias a todos.

DEDICATORIA

Le dedico esta tesis primero a Dios por darme el don de la vida.

A mis padres por la paciencia y la dedicación por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad.

Sr. HECTOR ARIAS ARIAS y Sra. BETTY OREJULA RAMIREZ

Les dedico mis victorias, les dedico mis alegrías, les dedico todo lo positivo. Porque en esta vida sigo luchando por sus sonrisas. Agradecida con Dios y la vida por elegirlos a ellos como mis padres, porque todo el mérito y las felicitaciones son únicamente para ellos.

A mis hermanos HECTOR y JASSER ARIAS OREJUELA los cuales en el transcurso de todos estos años me enseñaron a no rendirme y sobretodo aprender que nada es imposible en esta vida que todo se logra con esfuerzo y dedicación.

Índice de contenido

Introducción.....	12
Presentación del Tema.....	12
Planteamiento del problema.....	13
Justificación.....	14
Objetivos.....	15
General.....	15
Específico.....	15
Capítulo I- Marco Teórico	16
1.1. Bases teóricas científicas.....	16
1.1.1. Tipo de mano de obra.....	18
1.1.2. Rendimiento de la mano de obra.....	18
1.1.3. Matriz Foda.....	19
1.1.4. Empleo adecuado, subempleo y desempleo.....	20
1.1.5. Comportamiento de la mano de obra empleo y desempleo.....	20
1.2. Antecedentes.....	21
1.3. Marco Legal.....	24
Capítulo II- Materiales y métodos.....	31
2. Metodología.....	31
2.1.1. Tipo de estudio.....	31
2.1.2. Investigación descriptiva.....	31
2.1.3. Investigación cuantitativa.....	31
2.1.4. Método deductivo.....	31
2.1.5. Población y muestra.....	32
2.2. Métodos.	33
2.3. Técnicas e instrumentos.....	33
2.3.1. Técnicas.....	33

2.3.2.	
Encuestas.....	33
2.3.3. Revisión documental.....	33
2.3.4. Instrumentos.....	33
2.3.5. Análisis de datos.....	35
Capítulo III- Resultados.....	36
3.1. Estructura y características de la población existente en el cantón Esmeraldas.....	36
3.1.1. Información general.....	36
3.1.2. Características generales de la población.....	39
3.2. Actividades económicas y de formación.....	41
3.2.1. Características de la educación.....	41
3.2.2 Comportamiento del empleo y desempleo en el cantón Esmeraldas.....	44
3.2.3. Empleo.....	44
3.2.4. Desempleo.....	48
3.3. Representación del empleo y desempleo.....	49
3.3.1. Representación de personas discapacitadas que se encuentran empleados y desempleados.....	49
3.3.2. Representación de personas que se encuentran empleados por especialidad.....	50
3.3.3. Representación del nivel de personas que se encuentran empleados y desempleados hombres y mujeres.....	51
3.3.4. Representación de ocupaciones adicional a su trabajo (hombres- mujeres).....	53
3.3.5. Análisis FODA de la mano de obra en el cantón Esmeraldas.....	54

3.3.6. Comportamiento futuro del desempleo 2019-2024 en el cantón	
Esmeraldas.....	54
Capítulo IV- Discusión.....	56
Capítulo V- Conclusiones.....	58
Capítulo VI-Recomendaciones.....	60
Referencias Bibliográficas.....	61
Anexos.....	64

Índice de tablas

Tabla 1 Sexo / Genero.....	36
Tabla 2 Nacionalidad.....	36
Tabla 3 Edad.....	37
Tabla 4 Número de integrantes por familia.....	37
Tabla 5 Edad por integrantes.....	38
Tabla 6 ¿Cuenta con alguna discapacidad?	38
Tabla 7 ¿Estado civil?	39
Tabla 8 ¿Con que etnia se siente identificado usted?	39
Tabla 9 ¿Cuenta con seguro social?	40
Tabla 10 ¿Con que tipo de seguro social cuenta?	40
Tabla 11 Nivel académico.....	41
Tabla 12 Especialidad.....	42
Tabla 13 Tiempo aproximado de obtención del título.....	43
Tabla 14 Aproximado de personas que estudian.....	43
Tabla 15 ¿De los integrantes de la familia cuantos estudian y trabajan?	44

Tabla 16 ¿Trabaja actualmente?	44
Tabla 17 ¿En que trabaja?	45
Tabla 18 ¿Cuenta con alguna ocupación adicional?	45
Tabla 19 ¿Tiempo estimado de trabajo?	46
Tabla 20 Valor aproximado de ingresos.....	46
Tabla 21 Valor aproximado de ingreso familiar.....	47
Tabla 22 Tiempo estimado de trabajo.....	47
Tabla 23 Razón de no trabajar.....	48
Tabla 24 Representación del empleo y desempleo en personas discapacitadas.....	49
Tabla 25 Representación de personas que se encuentran empleados por especialidad.....	50
Tabla 26 Representación del nivel de personas que se encuentran empleados hombres y mujeres.....	51
Tabla 27 Representación del nivel de personas que se encuentran desempleados hombres y mujeres.....	52
Tabla 28 Representación de ocupaciones adicional a su trabajo hombres y mujeres.....	53
Tabla 29 Foda.....	54
Tabla 30 Sintaxis de la función pronostico.....	54
Tabla 31 Comportamiento futuro del desempleo 2019-2024 en el cantón Esmeraldas.....	55

Índice de figuras

Figura 1. Cuadrantes FODA.....	35
--------------------------------	----

RESUMEN:

El objetivo principal de la investigación es analizar la oferta de la mano de obra en el cantón Esmeraldas mediante el estudio de las variables; empleo y desempleo, esta exploración académica parte de la problemática existente en dicho cantón, pues no existen registros en bases de datos que permitan obtener el nivel o rendimiento de la mano de obra de la población esmeraldeña.

El estudio fue de carácter cuantitativo ya que se utilizó herramientas como las encuestas, se elaboró un cuestionario donde se establecieron preguntas cerradas con formatos claros y de opción múltiple que permitieron obtener información verídica y relevante, obteniendo una muestra de 382 encuestas aplicadas en todo el cantón dicha información se analizó de forma ordenada.

Los principales resultados de la investigación fueron; de los 382 encuestados el 81% de los esmeraldeños pertenecen a la población económicamente activa (PEA).

Los resultados del análisis de la oferta de mano de obra en el cantón Esmeraldas revelaron que, si existe un nivel promedio de eficacia en la mano de obra de dicho cantón, pero no se descarta que preexiste un retraso educativo el cual no permite obtener una plaza de trabajo, ya que la mayoría de las empresas requieren de personal altamente calificado y con vasta experiencia.

Palabras claves: Mano de obra, empleo, subempleo, desempleo.

ABSTRACT:

The main objective of the research is to analyze the supply of labor in the canton of Esmeraldas through the study of the variables: employment and unemployment. This academic exploration is based on the existing problems in this canton, since there are no records in databases that allow us to obtain the level or performance of the labor force of the population of Esmeraldas.

The study was quantitative since tools such as surveys were used. A questionnaire was designed to establish closed questions with clear formats and multiple options that allow obtaining true and relevant information, obtaining a sample of 382 surveys applied throughout the canton.

The main results of the research were; of the 382 surveyed, 81% of the people from Emerald City belong to the economically active population (EAP).

The results of the analysis of the labor supply in the Esmeraldas canton revealed that, if there is an average level of effectiveness in the labor force of said canton, it is not ruled out that there is a pre-existing educational delay which does not allow obtaining a work, since most companies require highly qualified personnel with vast experience.

Keywords: Labor, employment, underemployment, unemployment.

Introducción

Presentación del Tema

Una de las variables que afecta la productividad es la mano de obra. Por tal razón, se hace necesario conocer los diferentes factores que influyen, clasificándolos y determinando una metodología para medir los rendimientos y consumos de los diferentes procesos de producción (Botero, 2002).

La fuerza de trabajo ha sido un factor esencial desde hace varios siglos siendo la acción en la que el individuo realiza un esfuerzo físico y mental para fabricar un bien que ayuda al desarrollo autosuficiente, de los países como forma de generar ingresos (Sáez, 2010).

Numerosas son las formas para establecer una clasificación de la mano de obra, directa e indirecta, de gestión y comercial, sin embargo, en América Latina se han puesto gran interés en identificar el carácter de los procesos de reestructuración productiva, en aras de establecer su significación para la clase trabajadora. Esto gracias a un sinnúmero de exploraciones relacionadas con el proceso de elaboración, fabricación, transformación o confección de un bien, servicio o producto.

A su vez los sistemas tradicionales de control de avance, costos y mano de obra, utilizados, no son muy exactos ni ágiles para detectar problemas de productividad. En general, la información que se obtiene a través de ellos entrega una visión parcial del comportamiento de la productividad (Botero, 2002).

La problemática parte de la preocupación existente en la ciudad de Esmeraldas, de no poseer información clara y puntual para planear un proyecto, ya que no existen bases de datos que permitan obtener los rendimientos de mano de obra aproximados, como insumo para llegar a una correcta planeación (Botero, 2002).

Por lo expuesto, la presente investigación busca analizar la oferta de la mano de obra en el cantón Esmeraldas.

Planteamiento del problema

Actualmente la mano de obra en el Esmeraldas cuenta con índices bajos, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) sitúa esta realidad en cifras, apenas en Esmeraldas bajó el 1.3%, según las estadísticas oficiales del mercado laboral haciendo referencia al desempleo y subempleo, mientras que para el empleo en el cantón Esmeraldas las cifras abordan el 20.3% (INEC, 2019).

Hoy en día el conocimiento sobre el rendimiento de la mano de obra no tiene mucho auge dentro de la provincia de Esmeraldas, por ello, la presente investigación pretende estudiar las oportunidades y estrategias con las que cuenta la mano de obra.

La evolución a nivel mundial ha mejorado con respecto a décadas pasadas, ya que hoy por hoy se está generando mayor competencia entre las empresas y por ende al contratar trabajadores calificados, ofreciendo mejores servicios, se plantean actividades para el crecimiento productivo de la población.

Esmeraldas cuenta con escasas de información sobre la mano de obra, es decir, no existen registros establecidos, ni se hace distinción entre el trabajo calificado y el no calificado que a su vez no permiten la toma de decisiones.

No se conocen datos ni estadísticas exactas del nivel de habitantes que cuentan con pleno empleo en la ciudad de Esmeraldas.

Siendo así, la presente investigación se planteó las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la oferta de la Mano de Obra en el cantón Esmeraldas-Ecuador?

¿Cuál es la estructura y características de la población existente durante el año 2019 en el cantón Esmeraldas?

¿Cuáles son las actividades económicas y formación de la mano de obra durante el año 2019 en el catón Esmeraldas?

¿Cuál es el comportamiento futuro del empleo y desempleo durante el año 2019 al 2024 en el cantón Esmeraldas- Ecuador?

Justificación

El esfuerzo físico y mental que realiza el hombre ha registrado cambios continuos, gracias a la globalización y la constante evolución del entorno en el que se encuentran obligados a enfrentar nuevas acciones de gestión para no seguir involucrados en los sistemas tradicionales, que no responden de manera efectiva a los retos que exige el cambiante mundo empresarial (Gómez, Vidales y Álzate, 2012).

La profesión informal en la ciudad de Esmeraldas es una de las actividades que aportan a la economía, pese a que, dichos ingresos no son remunerados como se debería. Se plantean factores y estrategias para generar mayores fuentes de trabajo. Y que dichas fuentes de trabajo tengan una remuneración justa.

A pesar de esto, no se cuenta con información profunda, detallada e histórica acerca de la producción de la mano de obra capacitada por lo que es complejo analizar de manera clara su funcionamiento, siendo esta la principal motivación para realizar la investigación, generando aporte con información precisa y confiable acerca del estado actual de la mano de obra calificada en el cantón Esmeraldas.

Se tomó el cantón Esmeraldas, ya que se identificó un acceso factible, pues como característica principal se tiene acceso a la información del cantón, otro aspecto importante de señalar, pues la investigación contribuye para futuros estudios abordar los cantones restantes de la provincia de Esmeraldas.

Es importante señalar que esta investigación favorece al aporte que da la universidad, es decir, contribuye en la obtención de datos estadísticos e información analizada, presentando resultados que sirven como punto de partida para dar posibles soluciones, o a su vez como base para futuras investigaciones.

Es así, como nace la importancia de este estudio con la finalidad de recolectar información válida y establecer estrategias de fortalecimiento y oportunidades que permita alcanzar los objetivos.

Objetivos

General:

Analizar la oferta de la mano de obra en el cantón Esmeraldas-Ecuador durante el año 2019.

Específicos:

- Identificar la estructura y características de la población existente durante el año 2019 en el cantón Esmeraldas.
- Determinar las actividades económicas y formación de la mano de obra durante el año 2019 en el cantón Esmeraldas.
- Determinar el comportamiento futuro del empleo y desempleo durante el año 2019 al 2024 en el cantón Esmeraldas.

Capítulo I -Marco Teórico

1.1. Bases teóricas-científicas

Diversas son las teorías que abordan a la mano de obra y la relación estrecha que tiene con la rama administrativa, en términos generales se puede determinar que es un conjunto de procesos donde se toman muy en cuenta el tipo de relación entre colaboradores y jefes.

Referente a la teoría del desarrollo local según Sanchis (2014) indica que el desarrollo local se caracteriza por ser una herramienta que identifica los recursos y potencialidades de una comunidad o ciudad.

El desarrollo local es el proceso de mejorar los ingresos, las oportunidades de empleo y la calidad de vida en sus localidades como respuesta a las fallas de los mercados y las políticas del gobierno nacional en proveer lo que se necesita, particularmente en zonas subdesarrolladas o que atraviesan por una etapa de ajuste estructural (Sanchis, 2014).

Otro enfoque complementario, son los factores productivos, como lo señalan Rubinfeld y Hall (2015) los que hacen referencia a la evolución tecnología de los bienes o servicios, para la posterior transformación de la materia prima en productos manufacturados.

Mientras que Aguirre (2013) indica que existe un enfoque en el parámetro de relaciones humanas, dicha teoría nace por la necesidad de humanizar y democratizar la administración, expulsando de forma radical la explotación laboral. Dicha teoría hace énfasis en el bienestar de las personas, (dinámica grupal e interpersonal). Brindando confianza ante sus colaboradores, para el posterior alcance de metas y objetivos comunes para una buena relación laboral.

El autor también resalta la evolución del hombre como propósito de desarrollar nuevas técnicas y habilidades de complemento laboral, utilizando factores de producción como: tierra, trabajo, capital y tecnología de esta manera se logra impulsar el proceso tecnológico y la producción de bienes o servicios.

Dichas teorías hacen énfasis en el bienestar de las personas, (dinámica grupal e interpersonal). Brindando confianza ante sus colaboradores, para el posterior alcance de metas y objetivos comunes para una buena relación laboral.

La presente investigación busca recolectar y sistematizar las características fundamentales y estrategias de gestión de la mano de obra, utilizando como fuente los estudios previos.

Teniendo en cuenta el tipo de función principal en las empresas dicho esfuerzo físico se clasifica en tres categorías:

- Administración (ejecutivos y empleados de oficina).
- Ventas (vendedores).
- Producción (trabajadores de fábrica).

Es la mano de obra consumida en las áreas administrativas y de ventas de la empresa que sirven de apoyo a la producción y al comercio.

Dentro de la mano de obra existen varias clasificaciones:

- Mano de obra directa.
- Mano de obra indirecta.

De acuerdo con Polemonio, Fabozzi y Adelberg (2005) la mano de obra directa se involucra de manera directa con la ejecución del trabajo, en teniendo como relación la producción de servicios como: Obreros, albañiles, ayudantes, entre otros. Los cuales son remunerados en base a jornadas de trabajo y tienen un rendimiento ya establecido.

Mientras que la mano de obra indirecta se la conoce como aquel “trabajo de fabricación que no se asigna directamente a un producto” (Polimeni, Fabozzi y Adelberg 2005), su función no está considerada de manera directa con las tareas en ejecución sino más bien asociada a labores de logística, administrativas o comerciales.

Actualmente a nivel mundial una de las problemáticas que más daño hace al mercado laboral es lo que se conoce como mano de obra barata. Lo que se define como todas aquellas personas que están dispuestas a trabajar por sueldos mínimos (Polimeni, Fabozzi y Adelberg 2005).

Entre los trabajadores cuyos servicios están indirectamente relacionados con la producción se incluyen los diseñadores de productos, los supervisores y los inspectores del producto.

Es de suma importancia el contratar los servicios de la mano de obra, ya sea en (bienes o servicios) que se disfrutan a diario no existirían.

1.1.1. Tipo de mano de obra:

- Mano de obra calificada.
- Mano de obra semi-calificada.
- Mano de obra no calificada.

Según Pérez (2008) menciona que:

La mano de obra directa se involucra en áreas que tienen relación directa con la producción de un producto o la prestación de algún servicio a su vez es considerada como un costo primo, ya que es generada por los obreros y operarios calificados de la empresa.

La mano de obra semi-calificada, se refiere a los trabajadores los cuales no han realizado estudios previos, y que, a pesar de su extensa experiencia en el desempeño de una actividad, ésta no es suficiente para ser calificados.

La mano de obra no calificada, se la describe como la escasez de estudios previos, sin ninguna experiencia, por lo que realizan actividades de acuerdo con sus capacidades, como: Jornaleros, Cargadores, Albañiles.

1.1.2. Rendimiento de la mano de obra:

El rendimiento de la mano de obra se determina por factores como, tiempo, fijo o variable (dependiendo de la necesidad del obrero en terminar dicha obra) (Botero, 2002).

- El tiempo necesario para realizar una obra.

En la actualidad gracias a la constante evolución de sistemas informáticos, matrices, programas, se puede puntualizar los tipos de mano de obra con sus respectivos rendimientos y consumos identificando las necesidades y beneficios.

En otras palabras, la mano de obra es dependiente directamente del rendimiento del personal utilizado, puede ser que aumente o disminuya, dependiendo a la calidad, tiempo y dedicación con la que se realice la función (Botero, 2002).

“La eficiencia en el rendimiento de la mano de obra, puede variar en un amplio rango que va desde el 0%, cuando no se realiza actividad alguna, hasta el 100% si se presenta la máxima eficacia en el rendimiento” (Botero, 2002).

1.1.3. Matriz Foda:

En términos generales existen algunas herramientas de diagnóstico como el FODA, a manera de representar un parámetro importante en la investigación. En cuanto al desarrollo investigativo se utilizará la matriz FODA, ya que es el elemento que más se acopla a la línea investigativa siendo práctico y sencillo de manejar.

1. Mano de obra
2. Esmeraldas
3. Cantón Esmeraldas

Es de suma importancia conocer el estado actual de la parroquia 5 de agosto de la ciudad de Esmeraldas, en otras palabras. Al ser un instrumento de ayuda múltiple, este permite tener un diagnóstico completo y actualizado de objetos de estudios, en el cual se analizan 4 factores fundamentales: fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, para esto se utilizará la matriz FODA para obtener información clara y precisa para la pronta recopilación de resultados. Entre sus principales beneficios se tiene la identificación de competencias, defectos, perspectivas y planes que pueden mejorar el impacto de ciertas acciones que se lleven a cabo.

De acuerdo con varias teorías administrativas, el análisis FODA es una herramienta indispensable para obtener la pronta identificación de factores, fuertes o débiles que sirven como diagnóstico para la situación interna de una organización, ya que sistematiza información de un entorno, la cual es utilizada para definir objetivos realistas y diseñar estrategias competitivas para alcanzarlos.

Podríamos destacar que la matriz FODA se define como el conjunto de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas surgidas de la evaluación de un sistema organizacional que, al clasificarse, ordenarse y compararse, generan un conjunto de estrategias alternativas factibles, las cuales serán seleccionadas y priorizadas posteriormente (lo que significa determinar cuál de ellos son las mejores estrategias) para identificar, finalmente los objetivos socio-económicos básicos de la organización (Salazar, 2005, p.96).

Otro aspecto complementario que se debe analizar, para efectos de la investigación, realizar herramientas validadas como el comportamiento a futuro del empleo y desempleo.

1.1.4. Empleo adecuado, subempleo y desempleo:

Para Cardona (2019) la palabra empleo se relaciona directamente con la población económica activa (PEA), es decir es la población que está en edad de trabajar, quiere trabajar y busca o tiene un trabajo.

El subempleo hace referencia a personas que:

- a.) no obtienen, al menos, un ingreso equivalente al mínimo legal vigente;
- b.) ejercen un trabajo inferior a las capacidades para las que se ha preparado (ingenieros que trabajan como técnicos, por ejemplo).

Se define como una actividad económica que no cuenta con ningún tipo de seguro, por lo que no acceden a beneficios de salud o cesantía. Se lo considera como un trabajo independiente e informal en las calles de las principales ciudades del país.

El desempleo Esta define a los integrantes de la PEA que no hallan trabajo y, por ende, no tienen ingresos. La diferencia técnica que puede existir entre un país y otro la hacen los criterios con los que se definen las edades legales para trabajar o el tiempo que debe permanecer la persona sin trabajo (semanas o meses) para ser considerado un desempleado, también pueden ser personas son cesantes, es decir, perdieron sus puestos de trabajo.

1.1.5. Comportamiento de la mano de obra empleo y desempleo:

Los países subdesarrollados se caracterizan principalmente por disponer de una economía basada casi exclusivamente en la agricultura y apenas industrializada, un escaso aprovechamiento de los recursos, gran dependencia del exterior, un PIB (Producto Interior Bruto) muy reducido y una baja renta per cápita, una gran deuda externa, altos niveles de desempleo o de empleo precario; una alta tasa de crecimiento demográfico (Camaño, 2013).

1.2. Antecedentes

Este apartado hace referencia a los estudios analizados, respecto a temas inherentes a la presente investigación.

Después de haber realizado una indagación exhaustiva de trabajos de grado con el tema similar al que se plantea con el fin de extraer antecedentes investigativos, se pudo constatar en varios repositorios de las siguientes exploraciones.

Se revisó la investigación de Pimentel (2017) aplicando una metodología de tipo descriptiva siendo así las técnicas que utilizaron para el levantamiento de la información, fueron encuestas y entrevistas, aportando de forma significativa con un enfoque histórico de la mano de obra con diferentes factores que intervienen en la apreciación del valor real del recurso humano.

Esta investigación muestra un análisis del control de la mano de obra en el área de construcción, partiendo desde una idea de edificación empírica hasta la obtención de un cronograma de actividades que indica el costo real de dicha obra.

La mano de obra calificada es la parte de los trabajadores en una economía que tienen habilidades específicas y técnicas de la industria relacionadas con los negocios y la producción de bienes.

Se concluyó que los valores calculados de los rendimientos de mano de obra no solo dependen del ser humano, sino también del tiempo en la ejecución de la actividad, a su vez de factores que se encuentran sujetos al entorno como el clima, calidad de los materiales, el estado de los equipos y maquinarias provoca que el tiempo que dura la ejecución de la actividad pueda variar cada vez más.

Complementando la investigación anterior, Polanco (2009) hace referencia al análisis de rendimientos de mano de obra enfocada en la rama de la construcción, determinando el tiempo y la calidad en los procesos.

La investigación tuvo como fin determinar el grado de dificultad y los componentes de realización y ejecución del proyecto, como la calidad y los recursos prestados. Haciendo referencia en el tiempo que dure la obra, concluyendo que: “si se logra optimizar los factores antes mencionados, se tendrá un mayor rendimiento en las actividades, por consiguiente, se disminuirá la propuesta económica y el cronograma de actividades” (Polanco, 2009).

Del mismo modo, Polanco (2009). Hace énfasis en el rendimiento y consumo de la mano de obra en actividades de construcción, los instrumentos utilizados para el levantamiento de la información fueron las entrevistas. Durante seis meses se realizaron observaciones y se tomaron datos suficientes para ser analizados estadísticamente. Como resultado se dio a conocer que, se desarrolló un software con el cual es posible predecir el consumo de mano de obra en las actividades estudiadas, a partir de la calificación de los factores de afectación a la construcción. Permitiendo predecir de acuerdo con la calificación de los factores de afectación, el consumo individual de los obreros o de la cuadrilla en diecisiete actividades de construcción en el sistema de mampostería estructural.

“Con esta herramienta de simulación se procura poner en manos de quien planifica el programa de actividades, un instrumento para evaluar y comparar diferentes escenarios. Así se facilita la decisión de elegir la cuadrilla de trabajo que se aproxime mejor a la situación particular de la obra, en función de sus características y condicionantes” (Botero, 2002).

Estudios similares como el de hace referencia a los escasos de necesidades, principalmente en el “Transporte Manual realizado por la mano de obra no especializada, es producto del poco apoyo que se les da a estos recursos” (Arboleda 2014). La mala calidad de los mercados también condiciona el entorno interno o controlable, esto se debe tanto a la baja capacitación de los trabajadores como al enfoque de calidad que da la administración.

“La mano de obra no calificada es una forma barata para las empresas para llevar a cabo su producción o los objetivos de servicio sin aumentar los costes para el consumidor. Los puestos de trabajo para muchas empresas no son de carácter técnico o exigente, por lo que los trabajadores no calificados pueden realizar las tareas con poca o sin ninguna educación formal para las posiciones. Mientras que la mano de obra no calificada es de bajo costo, no es barata, ya que la mayoría de las personas deben ganar un salario digno cuando trabajan para una empresa” (Cachú, 2007).

Por otro lado, se revisó la investigación de Chávez (2015) haciendo referencia al tipo de estudio cuantitativo con enfoque directo, es decir, se utiliza para explorar las causas de problemas potenciales que puedan existir, aplicando herramientas estadísticas que permitan determinar el tamaño de una muestra.

Esta exploración cuenta con un estudio sobre el área de producción, a partir de la agrupación de personas, se especifica en una tarea determinada, ya que, así se producirá y se invertirá

menos tiempo, por cuanto se puede evaluar de mejor modo la productividad para así determinar de manera más exacta la estimación de precios en la mano de obra y establecer los elementos necesarios y pertinentes para cada actividad a realizarse.

De forma semejante, Torres (2016) encaminó su investigación a la recolección de información verídica, aplicando como técnica principal el levantamiento de datos confiables que permitieron obtener características poblacionales como: sexo, nacionalidad e ingresos.

“Con este trabajo se plantea el objetivo de familiarizar al lector con esta técnica de investigación, describiendo brevemente los pasos que deben seguirse en la realización de una encuesta, centrando el interés fundamentalmente en la elaboración de su instrumento básico, el cuestionario. Por limitaciones de espacio, el tema va a ser tratado en dos partes. En esta primera se van a tratar los aspectos preliminares de la investigación y el diseño del cuestionario, y en la segunda parte se analizarán los aspectos referentes al trabajo de campo y análisis estadístico de los datos “(Casas, 2002).

Esta investigación muestra un análisis más profundo en el manejo de paquetes estadísticos como sistemas SPSS, EPIDAT 3 y pronósticos en capacidad de aplicar métodos apropiados de la inferencia estadística paramétrica para obtener conclusiones poblacionales a partir de los resultados logrados en una muestra.

1.3. Marco legal

La creación del Derecho del Trabajo supuso, en definitiva, que la regulación de las relaciones laborales que había estado tradicionalmente a cargo de fuentes de configuración -en los hechos- unilateral: el contrato de arrendamiento de servicios, el reglamento interno de trabajo y la costumbre, que expresaban la disparidad, se trasladara a las nuevas fuentes: la ley laboral y el convenio colectivo, que buscan la paridad (Neves, 2017).

La presente investigación, se tomó en cuenta el marco legal en el cual funciona el código de trabajo, se analizaron las siguientes leyes y reglamentos:

En él: Capítulo I Del código de trabajo

Para estudiar el sector laboral es de vital importancia como se considera la actividad laboral en el país, la justa remuneración por la labor realizada motiva al obrero a aumentar la productividad de la mano de obra, así mismo analizar los factores de suma importancia que permitan enriquecer la investigación.

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 (Código del trabajo, 2019).

Este artículo servirá para tener un conocimiento más profundo sobre los derechos con los que cuenta el trabajador por medio del Código de trabajo ecuatoriano y así poder garantizar un ambiente laboral armónico, las relaciones cordiales entre compañeros y entre personal obrero y jefes, sumado a un ambiente de trabajo con condiciones en las que se tengan en cuenta el factor humano, garantizan un mayor desempeño de la mano de obra.

Capítulo III

De los efectos del contrato de trabajo

Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador. - El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer

valer los derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador (Código del trabajo, 2019).

El presente artículo hace referencia a las obligaciones e incumplimientos con las que cuentan el empleador considerando la actividad laboral y detallando lo que en su derecho ante la ley tiene el empleador. En nuestros días el trabajo engloba actividades muy diversas, asalariadas y no asalariadas, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las necesidades propias de cada persona en el mundo.

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso.

La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

Es de suma importancia conocer los compromisos del empleador y las necesidades del empleado, ya que, la investigación trata exclusivamente de identificar la mano de obra categorizándola y a su vez dar a conocer sus derechos y obligaciones.

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades; (Código del trabajo, 2019).

Dentro del contenido de un contrato laboral existen aspectos principales que hacen que éste pueda ser considerado como tal: servicio personal, remuneración y subordinación. Se dice que cualquier actividad que conste de estos parámetros podrá ser catalogado como un contrato laboral, derivando en un sinnúmero de obligaciones, derechos y deberes que serán acatados y cubiertos por la ley. En el presente apartado se reflejan las indicaciones para el empleador y trabajador frente al contrato y al ambiente laboral.

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 44.- Prohibiciones al empleador. - Prohíbese al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;

- f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
- i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
- j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
- k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,
- l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar.

El empleador que violare esta prohibición será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso (Código del trabajo, 2019).

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador:

- a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
- d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
- e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;

- f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
- g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;
- h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,
- i) Abandonar el trabajo sin causa legal (Código del trabajo, 2019).

Como un aspecto positivo es el de señalar básicamente los derechos humanos en general y los del trabajador en específico para así garantizar su respeto y seguridad, ya que, hoy en día no se respeta viviendo a menudo la clara explotación laboral, donde el empleador pone sus reglas al empleado al momento de contratarle. De esta forma se establecen los tiempos estimados de la jornada laboral y sus descansos obligatorios con el fin de evitar vulnerar sus derechos.

Capítulo V

De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones Parágrafo 1ro. De las jornadas y descansos

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes (Código del trabajo, 2019).

El capítulo iv es de suma importancia, ya que, sirve de ayuda para identificar los diversos tipos de jornadas laborales que sirven para identificar la brecha entre el correcto cumplimiento de la labor y la explotación laboral, definiendo la jornada especial y nocturna.

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 48.- Jornada especial. - Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor. La jornada de trabajo para los

adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana (Código del trabajo, 2019).

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 49.- Jornada nocturna. - La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento (Código del trabajo, 2019).

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos. - Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores (Código del trabajo, 2019).

El trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de los servicios prestados, de igual forma el empleador está obligado a pagar al 100% seguridad social del trabajador, en el siguiente capítulo se definen dichas obligaciones generales y de seguridad que tiene el empleador con el trabajador.

Capítulo VI

De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales

Parágrafo 1ro. De las remuneraciones y sus garantías

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la

especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Código del trabajo, 2019).

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables (Código del trabajo, 2019).

Capítulo II-Materiales y métodos

2. Metodología

2.1.1. Tipo de estudio

La presente investigación se puede clasificar como un enfoque descriptivo, un tipo de estudio cuantitativo y con un método deductivo. Con estas herramientas se procedió analizar los instrumentos y evaluarlos tomando en consideración lo señalado en la operacionalización de variable (ANEXO 2), para así facilitar la decisión de elegir la mejor opción en función de sus características, como se lo detalla a continuación.

2.1.2. Investigación descriptiva

Dalen y Meyer (2006), la investigación descriptiva, es aquella que mide o evalúa distintas costumbres y actitudes periódicamente a través de acciones, objetos, procesos e individuos. Los estudios de alcance descriptivo consisten en; buscar, especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, se busca describir tendencias de un grupo o población para especificar los procesos, objetos, o cualquier otro evento que se someta a un análisis.

Esta investigación se aplicará para recoger datos sobre la situación actual de la mano de obra en el cantón Esmeraldas.

2.1.3. Investigación Cuantitativa

Hernández y Mendoza (2008), la investigación cuantitativa muestra un enfoque directo en la utilización de técnicas para obtener resultados, involucra el desarrollo de investigaciones con el fin de obtener resultados válidos y confiables. Se involucró este tipo de investigación para recolección de información (encuestas), que permitieron aplicar indicadores numéricos.

Atrás vez de esta investigación se procesarán los datos utilizando para el efecto estadísticas descriptiva referente a la mano de obra existente en el objeto estudiado.

2.1.4. Método Deductivo

Por medio del cual se logró tomar afirmaciones que se obtuvieron de las bases teóricas a hechos concretos y particulares en cuanto a la mano de obra, desde lo general hasta lo específico, obteniendo información clara y válida.

2.1.5. Población y Muestra

Para realizar la presente investigación, y proceder a levantar la información, la población en la que se trabajara es finita accesible, pues se tiene conocimiento del número de ciudadanos que la integran, el tamaño de la población aproximadamente es de 157792 habitantes por familias en el cantón Esmeraldas, por tanto, la edad considerada para trabajar en el Ecuador es de 18 años edad, para la cual se aplicará la siguiente fórmula.

La ecuación estadística para proporciones poblacionales

$$n = \frac{Z^2(N)(p)(q)}{e^2(N - 1) + z^2(p)(q)}$$
$$301 = \frac{95^2(157792)(0.5)(0.5)}{5.3^2(157792 - 1) + 95^2(0.5)(0.5)}$$
$$= 382$$

Se obtuvo una muestra de 382 encuestados.

De la siguiente manera:

n: Tamaño de la muestra.

z: Nivel de confianza deseado.

p: Proporción de la población con la característica deseada (éxito).

q: Proporción de la población con la característica deseada (fracaso).

e: Nivel de error dispuesto a cometer.

N: Tamaño de la población.

2.2.Métodos

En el presente estudio se utilizó el método deductivo, el cual nos permitió la obtención de información clara, precisa y relevante. Dicha información se analizó de forma ordenada.

2.3.Técnicas e instrumentos

2.3.1. Técnicas

En la presente investigación se utilizó como técnica de obtención de datos confiables: encuestas que permitieron la correcta recolección y control de información como:

Sexo, nacionalidad, edad, nivel de educación, ingresos mensuales, tiempo de trabajo, número de personas que trabajan., número de personas que no trabajan.

Además, que la encuesta fue adaptada de modelo de encuesta del censo de la población del año 2010.

2.3.2. Encuesta

García y Ibáñez (2006), herramienta que ayuda al diseño de investigación epidemiológica de uso frecuente. Se trata de estudios observacionales, se debe considerar aspectos relacionados con la población que se estudiará, los sujetos de quienes se obtendrá información y la información que se busca captar, sobre un grupo o muestra de sujetos acerca del tema a investigar, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

2.3.3. Revisión documental

Se utilizó la revisión documental debido a que, esta fue de mucha ayuda para analizar documentos, definiciones, conceptos sobre temas específicos: definiciones de la mano de obras, tipos de mano de obra, comportamiento de la mano de obra, entre otras. Aplicando así la revisión de la Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar.

2.3.4. Instrumentos

Para realizar la encuesta es indispensable elaborar un cuestionario donde se estableció preguntas claras de tipo cerradas y preguntas abiertas con formatos simples y de opción múltiple que permitan obtener información verídica. El instrumento fue adaptado de acuerdo a los parámetros establecidos por el INEC en la aplicación de los censos nacionales la redacción de las interrogantes habitualmente tiene como resultado respuestas factibles de los encuestados que permiten la profundización de la investigación (ANEXO 1).

La encuesta estuvo conformada por las siguientes dimensiones:

Identificar las estructuras y características de la población existente en el cantón Esmeraldas.

- Estructura de la población.
- Características generales de la población.
- Características de la educación.

Recopilar información sobre las actividades económicas de la mano de obra.

- Actividades económicas de la población.

Para realizar la encuesta es indispensable elabora un cuestionario donde se establezcan preguntas cerradas con formatos claros y de opción múltiple que permitan obtener información verídica.

Por último se elaboró una matriz FODA para proyectar de manera más sintética la información receptada de las encuestas, la cual contiene fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades que ayuden a recopilar las posibles estrategias que ayuden a mejorar las actividades de formación económica de la mano de obra en el cantón Esmeraldas.

La matriz FODA es un complemento para identificar como las fortalezas pueden ayudar a provechar las oportunidades y disminuir las amenazas o la manera de como las debilidades imposibilitan aprovechar una oportunidad y generan una amenaza. Para ello se utilizó la siguiente matriz que se muestra a continuación.

Figura 1 Cuadrantes FODA

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	FO (maxi-maxi)	FA (maxi-mini)
DEBILIDADES	DO (mini-maxi)	DA (mini-mini)

Fuente: elaboración propia

- Estrategia ofensiva FO (maxi-maxi): Aprovechar al máximo las posibilidades para crecer.
- Estrategia reactiva FA (maxi-mini): Protegerse de las amenazas apoyándose en las fortalezas.
- Estrategia adaptativa DO (mini-maxi): Reducir o quitar las amenazas para aprovechar las oportunidades.
- Estrategia defensiva DA (mini-mini): Resistir para no perder posiciones.

2.3.5. Análisis de datos

Para examinar los futuros datos que arroje la investigación por medio de encuestas se utilizará el programa Excel, de este modo nos ayudará facilitando la tabulación y elaboración de gráficos, entre otras técnicas estadísticas

Capítulo III- Resultados

El presente apartado presenta los resultados del proceso de investigación a través de las interrogantes planteadas, se presentan los aportes a la investigación referente al análisis de la oferta de la mano de obra en el cantón Esmeraldas para terminar la composición de los resultados, y así dar paso a las conclusiones y recomendaciones en el próximo capítulo.

3.1. Estructura y características de la población existente en el cantón Esmeraldas.

3.1.1. Información general

Los resultados de la investigación referente a la edad muestran que existen 55% de mujeres, y la diferencia hombres, conforme a lo establecido en la tabla 1.

Tabla 1: Sexo / Genero

Sexo	Frecuencia	%
Masculino	173	45%
Femenino	209	55%
Total	382	100%

Fuente: elaboración propia

Otra variable abordada en la presente investigación es la nacionalidad, los datos muestran que está compuesta por 90% de ecuatorianos, sin embargo, existen otras nacionalidades que coexisten en el cantón Esmeraldas, en ese sentido, el 6% son venezolanos, seguido de 3% de colombianos, es lo señalado en la tabla 2.

Tabla 2: Nacionalidad

Nacionalidad	Frecuencia	%
Ecuatorianos	344	90%
Venezolanos	23	6%
Colombianos	13	3%
Peruanos	12	1%
Total	382	100%

Fuente: elaboración propia

La población objeto de estudio permitió identificar las edades, el 20% lo conforman las personas de entre 41-50 años, en el mismo sentido el 19% lo integran personas de 20-30 años, correspondiente a las edades de los habitantes del cantón Esmeraldas, del mismo modo el 18% corresponde a personas de entre 31-40 años, según la información reflejada en la tabla 3.

Tabla 3: Edad

Años	Frecuencia	%
20-30	72	19%
31-40	69	18%
41-50	76	20%
51-60	68	18%
61-70	55	14%
71-80	22	6%
81-90	20	5%
Total	382	100%

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la tabla 4, señalan que el 50% de las familias cuentan con 1-3 integrantes por familias que conforman el cantón Esmeraldas, seguido del 47% que se encuentra entre 4-7 por integrantes, por otro lado, el 3% indica que entre 8-11 integrantes por familias.

Tabla 4: Número de integrantes por familia

Número de integrantes por familia	Frecuencia	%
1-3	191	50%
4-7	179	47%
8-11	12	3%
Total	382	100%

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la investigación referente a la edad por integrantes muestran que existen 63% mayores de 18 años y la diferencia es menor de 18 años, conforme a lo establecido en la tabla 5.

Tabla 5: Edad por integrantes

Edad por integrantes	Frecuencia	%
Mayores de 18 años	241	63%
Menores de 18 años	141	37%
Total	382	100%

Fuente: elaboración propia

Otra variable abordada en la presente investigación es identificar si existe discapacidad en el cantón Esmeraldas, los datos muestran que el 93% no tiene ningún tipo de discapacidad, sin embargo, el 7% restante si cuentan con algún tipo de discapacidad entre física y visual, según la información reflejada en la tabla 6.

Tabla 6: ¿Cuenta con alguna discapacidad?

Discapacidad	Frecuencia	%
No	356	93%
Si	26	7%
Total	382	100%

Fuente: elaboración propia

3.1.2. Características generales de la población

La variable objeto desarrollada es la de estado civil, los resultados señalan que el 41% pertenece a los habitantes solteros, de los matrimonios existentes en el cantón Esmeraldas, adicional, el 39% lo conforman los individuos casados, por otro lado, esta variable, señala que el 5% de la población son unión libre conforme a lo establecido en la tabla 7.

Tabla 7: ¿Estado civil?

Estado civil	Frecuencia	%
Soltero	155	41%
Casado	150	39%
Unión libre	43	5%
Viudo	16	11%
Divorciado	18	4%
Total	382	100%

Fuente: elaboración propia

Otra dimensión abordada en la presente investigación es la etnia, los datos muestran que está compuesta por 59% de mestizos, sin embargo, existen otras etnias que coexisten en el cantón Esmeraldas, en ese sentido, el 27% son afroecuatorianos, seguido de 11% se consideran blancos, es lo señalado en la tabla 8.

Tabla 8: ¿Con que etnia se siente identificado usted?

Etnia	Frecuencia	%
Mestizo	227	59%
Afroecuatoriano	103	27%
Blanco	41	11%
Indígena	10	3%
Montubio	1	0%
Total	382	100%

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la investigación referente al seguro social muestran que existe un 31% de personas que, si cuentan con seguro social, y la diferencia no cuenta con dicho beneficio, conforme a lo establecido en la tabla 9.

Tabla 9: ¿Cuenta con seguro social?

Seguro social	Frecuencia	%
Si	119	31%
No	263	69%
Total	382	100%

Fuente: elaboración propia

Otra dimensión abordada el tipo de seguro social con el que cuentan los habitantes del catón Esmeraldas. Referente a la tabla #9 indica que de los 382 encuestados, 31% es decir 119 indicaron que si cuentan con seguro social.

En la presente variable los datos muestran que el 86% (IESS), sin embargo, existen otros seguros que coexisten, en ese sentido, el 10% pertenece al (ISSAFA), seguido de 4% (ISSPOL), es lo señalado en la tabla 10.

Tabla 10: ¿Con que tipo de seguro social cuenta?

Tipo de seguro social	Frecuencia	%
IESS	102	86%
ISSPOL	12	10%
ISSAFA	5	4%
Total	119	100%

Fuente: elaboración propia

3.2. Actividades económicas y de formación

3.2.1. Características de la educación

En la dimensión del nivel académico, llamado también nivel de aprendizaje los resultados señalan que en el 35% de la población son graduados del bachillerato, adicional, el 29% cuentan con títulos de tercer nivel, estudios universitarios.

Otro dato de esta dimensión señala el 17% de la población cursan el tercer nivel, se puede afirmar que la población conformada por el cantón Esmeraldas se encuentra con un nivel académico aceptable, referenciados en la tabla 11.

Tabla 11: Nivel académico

Nivel académico	Frecuencia	%
Bachillerato	132	35%
Tercer nivel	111	29%
Primaria	41	17%
Secundaria	65	11%
Sin estudios	22	6%
Cuarto nivel	11	3%
Total	382	100%

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la investigación referente a los títulos de tercer y cuarto nivel, como lo señala la tabla anterior, son 122 personas que cuentan con un título superior, muestran que el 17. % son profesionales graduados en ciencias de la educación, seguido del 14% Lic. en enfermería, el 13% corresponde a los graduados en administración de empresas, sin embargo, existen otros profesionales que coexisten en dicho cantón, en ese sentido, el 11% son profesionales en contabilidad y auditoría, teniendo en cuenta que este proceso nos permitió medir la cantidad de profesionales existentes en el cantón Esmeraldas, otra dimensión abordada pertenece al 9% conformado por los ing. mecánicos, según lo señalado en la tabla 12.

Tabla 12: Especialidad

Nombre del título	Frecuencia	%
Lic. Ciencias de la educación	21	17%
Lic. Enfermera	17	14%
Administración en empresas	16	13%
Ing. Contabilidad	13	11%
Ing. mecánico	11	9%
Derecho	10	8%
Ing. sistemas	7	6%
Ing. Comercio exterior	6	5%
Ing. Agrónomo	5	4%
Lic. Turismo	4	3%
Ing. civil	4	3%
Medicina	4	3%
Sociología	4	3%
Total	122	100%

Fuente: elaboración propia

En la dimensión del año de obtención del título académico, los resultados señalan que el 32% obtuvieron sus títulos de bachiller y universitarios hace más de 5 años, por otro lado, el 26% obtuvieron entre 3-5 años, seguido del 23% en un periodo de 0-1 año, del mismo modo el 18% corresponde a los títulos obtenidos entre 1-3 años, según la información reflejada en la tabla 13.

Tabla 13: Tiempo aproximado de obtención del título

Año de obtención del título académico	Frecuencia	%
5 años en adelante	116	32%
3-5 años	95	26%
0-1 año	84	23%
1-3 años	65	18%
Total	360	100%

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la presente investigación respecto al número de personas que estudian, los datos muestran que está compuesta por 24% de adolescentes que cursan el bachillerato, sin embargo, existen otros grados académicos que coexisten en el cantón Esmeraldas, en ese sentido, el 23% cursan la primaria, seguido de 21% cursan la secundaria, es lo señalado en la tabla 14.

Tabla 14: Aproximado de personas que estudian

Cuántas personas de la familia estudian en:	Frecuencia	%
Bachillerato	86	24%
Primaria	84	23%
Secundaria	74	21%
3er nivel	81	23%
Inicial	10	3%
4to nivel	20	6%
PHD	5	1%
Total	360	100%

Fuente: elaboración propia

La variable objeto desarrollada, es de las personas que estudian cuantas trabajan, los resultados señalan que existe 65% no trabajan, es decir solo se dedican a sus estudios, y la diferencia si trabajan y a la vez estudian, conforme a lo establecido en la tabla 15.

Tabla 15: ¿De los integrantes de la familia cuantos estudian y trabajan?

De las personas que estudian cuantas trabajan	Frecuencia	%
No trabajan	248	65%
Si trabajan	134	35%
Total	382	100%

Fuente: elaboración propia

3.2.2. Comportamiento del empleo y desempleo en el cantón Esmeraldas

3.2.3. Empleo

Los resultados de la investigación referente, si ¿trabaja actualmente? muestran que, el 81% de personas se encuentran empleadas, mientras que el 19% restante lo conforman aquellas personas que no se encuentran empleadas actualmente, conforme a lo establecido en la tabla 16.

Tabla 16: ¿Trabaja actualmente?

¿Trabaja actualmente?	Frecuencia	%
Si	311	81%
No	71	19%
Total	382	100%

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la tabla 17, señalan que el 29% de los habitantes del cantón Esmeraldas se dedican al comercio, seguido del 26% son empleados públicos, por otro lado, el 23% indican que laboran para el sector privado, sin embargo, existen otras actividades remuneradas que coexisten en dicho cantón, en ese sentido, el 5% son patronos, de igual manera el 5% se dedican a la pesca.

Tabla 17: ¿En que trabaja?

¿En que trabaja actualmente?	Frecuencia	%
Comerciante	91	29%
Empleado público	82	26%
Empleado privado	73	23%
Patrono	17	5%
Pesca	15	5%
Ama de casa	15	5%
Jornalero o peón	9	3%
Turismo	6	2%
Agricultura	3	1%
Total	311	100%

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la investigación referente, si tiene alguna ocupación adicional a su trabajo, muestra que el 86% de personas no cuentan con una ocupación adicional, mientras que la diferencia del 14% si tienen algún tipo de trabajo extra, conforme a lo establecido en la tabla 18.

Tabla 18: ¿Cuenta con alguna ocupación adicional?

¿Tiene alguna ocupación adicional a su trabajo?	Frecuencia	%
No	204	86%
Si	32	14%
Total	236	100%

Fuente: elaboración propia

La variable objeto abordada es el tiempo de trabajo con el que cuentan los habitantes del cantón Esmeraldas, según la tabla #16 indica que 311 encuestados cuentan con una plaza de trabajo los datos de la presente tabla están compuesta por 33% indicando tener más de 5 años laborando, seguido del 24% que se encuentran entre 2 a 10 meses, del mismo modo el 23% corresponde a trabajos entre 1 a 3 semanas, es lo señalado en la tabla 19.

Tabla 19: ¿Tiempo estimado de trabajo?

¿Hace cuánto tiempo trabaja?	Frecuencia	%
Años	102	33%
Meses	76	24%
Semanas	72	23%
Días	61	20%
Total	311	100%

Fuente: elaboración propia

La variable de la investigación referente a los ingresos mensuales por personas, muestran que el 7% se encuentra ganando menos de \$200, sin embargo, las cantidades varían entre el 23% que corresponde a \$201-\$400 el sueldo mensual, en el mismo sentido, el 23% corresponde a la remuneración \$401-\$600, seguido del 20% ganan entre \$601-\$800, mientras que el 14% es remunerado en un aproximado entre \$801-\$1000, finalmente el 13% lo conforman las personas que ganan más de \$1001, referente a la plaza laboral o tipo de trabajo, conforme a lo establecido en la tabla 20.

Tabla 20: Valor aproximado de ingresos

Sus ingresos mensuales están entre:	Frecuencia	%
-\$200	21	7%
\$201-\$400	72	23%
\$401-\$600	70	23%
\$601-\$800	62	20%
\$801-\$1000	45	14%
Más de \$1001	41	13%
Total	311	100%

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la tabla 21, señalan que los ingresos mensuales por familias, el 9% corresponde a la remuneración mensual menos de \$400, así mismo el 9% corresponde \$401-\$800, sin embargo, las cantidades varían entre el 23 % que corresponde al salario mensual entre familias \$801-\$1200, seguido del 22% correspondiente a \$1201-\$1600, del mismo modo el 21% lo conforman las cantidades \$1601-\$2000, finalmente el 21% hace referencia a la remuneración monetaria más de \$2001 ingresos familiares, referente a la plaza laboral o tipo de trabajo.

Tabla 21: Valor aproximado de ingreso familiar

Los ingresos familiares están entre:	Frecuencia	%
- \$400	35	9%
\$401-\$800	33	9%
\$801-\$1200	88	23%
\$1201-\$1600	84	22%
\$1601-\$2000	79	21%
Más de \$2001	63	16%
Total	382	100%

Fuente: elaboración propia

Otro factor abordado en la investigación es el tiempo estimado de trabajo, los datos muestran que el 41% tienen más de 1 mes sin trabajo, sin embargo, las cantidades varían entre el 9% de personas desempleadas hace ya 1 a 3 semanas, seguido del 7% que se encuentran entre 2 a 10 días, sin recibir beneficios monetarios, es lo señalado en la tabla 19.

Tabla 22: Tiempo estimado de trabajo

¿Hace cuánto tiempo no trabaja?	Frecuencia	%
Meses	156	41%
Semanas	34	9%
Días	25	7%
Años	167	44%
Total	382	100%

Fuente: elaboración propia

3.2.4. Desempleo

Los resultados de la investigación referente al por qué los habitantes del cantón Esmeraldas dieron a conocer los siguientes datos: los resultados muestran que el 25% no trabajan actualmente porque no encuentran empleo, sin embargo, existen otras razones que coexisten en dicho cantón, el 20% corresponde a la plaza de despido, otra dimensión abordada pertenece al 18% indicando que no trabajan por falta de estudios, el 17% indicaron que no consiguen empleo ya que carecen de experiencia, seguido del 13% son aquellas personas no contratadas por su grado de discapacidad, el 7% pertenece a la población jubilada, teniendo en cuenta que este proceso nos permitió medir la cantidad de desempleados existentes en el cantón Esmeraldas, según lo señalado en la tabla 23.

Tabla 23: Razón de no trabajar

¿Por qué razón no trabaja?	Frecuencia	%
No hay trabajo	18	25%
Despido	14	20%
Estudios	13	18%
Falta de experiencia	12	17%
Discapacidad	9	13%
Jubilado	5	7%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia

3.3. Representación del empleo y desempleo

3.3.1. Representación de personas discapacitadas que se encuentran empleados y desempleados.

Referente a la representación de personas discapacitadas empleadas y desempleadas indican que: el 23% se encuentran empleadas, la diferencia es del 77% la población que impide tener una plaza de trabajo por su discapacidad, según lo señalado en la tabla.

Tabla 24: Representación del empleo y desempleo en personas discapacitadas

Personas con discapacidad se encuentran:	Frecuencia	%
Empleados	6	23%
Desempleados	20	77%
Total	26	100%

Fuente: elaboración propia

3.3.2. Representación de personas que se encuentran empleados por especialidad

Se puede apreciar que en el cantón Esmeraldas las 382 habitantes aproximadamente que se encuentran con un empleo estable si ejercen su profesión, tomando en cuenta la variable más alta con un 16% correspondiente a ciencias de la educación, seguido del 13% con la especialidad de administración de empresas según lo señala la tabla a continuación

Para dicha proyección los resultados estimados son los siguientes:

Tabla 25: Representación de personas que se encuentran empleados por especialidad

Especialidad	Cantidad de empleados	%
Ciencias de la educación	51	16%
Administración en empresas	40	13%
Contabilidad	24	8%
Enfermera	21	7%
Derecho	18	6%
Ing. mecánico	16	5%
Turismo	16	5%
Ing. civil	14	5%
Medicina	13	4%
Ing. sistemas	10	3%
Comercio exterior	7	2%
Sociología	9	3%
Agrónomo	7	2%
Ing. eléctrico	7	2%
Lengua extranjera	7	2%
Agronomía	6	2%
Agroindustria	6	2%
Psicóloga	5	2%
Ing. ambiental	4	1%
Ingeniería agropecuaria	2	1%
Arquitecto	2	1%
Ingeniera química	2	1%
Ingeniero industrial	2	1%
Licenciado en cultura física	2	1%
Licenciatura comunicación social	1	1%
Marketing	1	1%
Ingeniera forestal	1	0%

Consejera en tratamiento para drogo dependiente	1	0%
Banca y finanzas	1	0%
Licenciado en ciencia públicas	1	0%
Licenciado en diseño grafico	1	0%
Licenciado en historia y geografía	1	0%
Licenciado en secretaria ejecutiva	1	0%
Químico biólogo	1	0%
Técnico superior en producción musical	1	0%
Tecnología en desarrollo infantil	1	0%
Trabajadora social	1	0%
Veterinario	1	0%
Otros	6	2%
Total	311	100%

Fuente: elaboración propia

3.3.3. Representación del nivel de personas que se encuentran empleados y desempleados hombres y mujeres

La tabla refleja la representación del nivel de personas empleados actualmente divididos entre hombres y mujeres, indicando que el total de personas que se encuentran con una plaza de trabajo son 311 en el cantón Esmeraldas, identificando el 52% de la población representada por hombres cuentan con un trabajo, sin embargo, el 48% es acompañado por las mujeres, teniendo en cuenta que los niveles de contratación en dicho cantón no cuentan con una variación exorbitante referente al sexo, conforme a la tabla #26.

Tabla 26: Representación del nivel de personas que se encuentran empleados hombres y mujeres

Sexo	Empleados	%
Hombres	163	52%
Mujeres	148	48%
Total	311	100%

Fuente: elaboración propia

La presente tabla refleja la representación del nivel de personas desempleados actualmente divididos entre hombres y mujeres, indicando que el total de personas que se encuentran desempleados son 71 en el cantón Esmeraldas, el 55% de la población corresponde a los hombres, seguido del 45% por las mujeres, representando así los niveles de desempleo en el cantón no varían al extremo, pero si representan que las mujeres cuentan con menos del 50% siendo el sexo menos empleados, son los datos mostrados en la tabla #27.

Tabla 27: Representación del nivel de personas que se encuentran desempleados hombres y mujeres

Sexo	Desempleados	%
Hombres	39	55%
Mujeres	32	45%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia

3.3.4. Representación de ocupaciones adicional a su trabajo (hombres-mujeres)

Según las tablas antes indicada #16 se puede apreciar en el cantón Esmeraldas los 311 encuestados indicaron que se encuentran trabajando, de los 311 encuestados, 32 personas indicaron que aparte de sus trabajos cuentan con ocupaciones extras y los resultados estimados se evidencian en la tabla #28.

Para dicha representación se identificó el número de mujeres y hombres que cuentan con ocupaciones extras los resultados estimados son los siguientes:

Tabla 28: Representación de ocupaciones adicional a su trabajo hombres y mujeres

Ocupación adicional a su trabajo	Hombres	%	Mujeres	%
Administrador	1	7%	1	6%
Agricultura	1	7%	0	0%
Albañil	1	7%	0	0%
Ama de casa	0	0%	3	17%
Arreglo de fiestas	0	0%	1	6%
Asesora contable	1	7%	0	0%
Cantante	0	0%	1	6%
Comerciante	2	14%	2	11%
Discoteca	1	7%	0	0%
Manicurista	0	0%	2	11%
Modista	0	0%	2	11%
Negocio propio	2	14%	2	11%
Presidente de asociación	1	7%	0	0%
Restaurante	0	0%	1	6%
Taller	2	14%	0	0%
Taxista	2	14%	0	0%
Venta de ropa por catálogo	0	0%	3	17%
Total (hombres-mujeres)	14	100%	18	100%
Total, general			32	

Fuente: elaboración propia

3.3.5. Análisis FODA de la mano de obra en el cantón Esmeraldas

Para la elaboración de la matriz se procedió a determinar los factores internos y externos

Tabla 29: Foda

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Población dinámica. • Variedad en mano de obra. • Abundante mano de obra disponible a bajos costos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar proyectos de desarrollo académico. • Crecimiento en el mercado laboral. • Industrias que apuesten por el cantón.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Bajos niveles académicos. • Falta de experiencia. • Bajo nivel de especialización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia extranjera. • Mercado desfavorable. • Falta de transparencia en concursos de mérito.

3.3.6. Comportamiento futuro del desempleo 2019-2024 en el cantón Esmeraldas

Para obtener los porcentajes sobre el comportamiento futuro del desempleo en seis años, para el cantón Esmeraldas son datos arrojados por la función pronóstico, ya que permitió obtener un valor futuro en base a un historial o suceso histórico de valores previos que indican la manera en cómo se han comportado ambas variables en casos anteriores.

Tabla 30: Sintaxis de la función pronóstico

Argumento	Requerido	Se refiere a
x	sí	Es el punto de datos cuyo valor se desea predecir.
Conocido y	sí	Es la matriz o rango de datos dependientes.
Conocido x	sí	Es la matriz o rango de datos independientes.

Fuente: elaboración propia

El valor pronosticado será el valor Y para un valor X determinado basándose en un historial previo de valores X-Y contenidos en las matrices *Conocido_x* y *Conocido_y* respectivamente (Ortiz, 2020).

Referente a la información obtenida por el INEC (2010) la población del cantón Esmeraldas en el censo 2010, es de un aproximado de 157792 habitantes.

Acorde a los porcentajes expuestos en la siguiente tabla se detalla el comportamiento futuro del desempleo; para el año 2019 concerniente a la muestra calculada de 382 encuestados, 71 personas son las que se encuentran desempleadas representadas con el 19%, para el siguiente año la tasa de desempleo aumentó en 1 punto porcentual, reflejado en un 20%.

Se pronostica que para el periodo 2021-2022-2023 y 2024 continúe en aumento llegando al 24% de desempleo, siendo un total de 37589 esmeraldeños desempleados, el factor principal de la carencia de trabajo es la emergencia sanitaria del Covid-19, la cual impedirá que se abran plazas de trabajo no solo en el cantón si no en todo el país.

Tabla 31: Comportamiento futuro del desempleo 2019-2024 en el cantón Esmeraldas

Años	Personas desempleadas	Muestra	%	Población	Total, desempleados
2019	71	382	19%	157792	29328
2020	75	384	20%	157792	30980
2021	79	384	21%	157792	32632
2022	83	384	22%	157792	34285
2023	87	384	23%	157792	35937
2024	91	384	24%	157792	37589

Fuente: elaboración propia

4. Capítulo IV- Discusión

Tras el análisis de las encuestas se pudo determinar que, si existe mano de obra en el cantón Esmeraldas, donde el nivel de educación de los habitantes de dicho cantón es un componente determinante, ya que los factores que han influido de manera negativa como el proceso laboral, es decir, sus habitantes no cuentan con un trabajo conforme, preexistiendo el motivo principal la falta de estudios reflejada en la tabla #23 con un 17% siendo una de las causas más representativas por la cual no encuentran ofertas laborales, por otro lado Arboleda, (2014), establece como consecuencia principal la mala calidad de los mercados también condiciona el entorno interno o controlable, esto se debe tanto a la baja capacitación de los trabajadores como al enfoque de calidad que da la administración.

Los resultados anteriormente descritos coinciden con los encontrados en la investigación, puesto que concuerdan con los obtenidos en el presente estudio, entre las razones por las cuales no trabajan aparecen la falta de práctica y el bajo nivel educativo.

De forma semejante el autor Cachú (2007) afirma que una de las falencias, es la falta de experiencia, por ello, la tendencia en la tasa de desempleo varía en un punto porcentual del incremento anual; ya que solo tendrán empleo con remuneración justa las personas que tengan un grado académico superior al bachillerato y que cuenten con una experiencia tanto teórica como práctica para laborar en instituciones públicas o privadas, gozando de beneficios como; seguro social, horas extras, vacaciones, entre otros.

Por este motivo las debilidades económicas y de formación que complementan la mano de obra entre las razones se encuentran: la falta de experiencia y el nivel académico, como lo detalla la tabla #23 cuál es la razón de no trabajar, siendo una de las características más particulares. Estos temas surgieron de la encuesta aplicada. La encuesta previa de la mano de obra va enmarcada con lo mencionado por (Torres, 2016) estableciendo que un elemento determinante para el desarrollo educativo es la implementación de programas de emprendimiento y proyectos que vayan afín con la línea de impulsar el desarrollo académico.

En términos generales las especialidades que más destacan en el cantón Esmeraldas, siendo la variable más alta ciencias de la educación con el 16%, seguido de administración de empresas con un 13%, continuando en la misma línea el 8% pertenece a contabilidad y auditoría. Cabe recalcar que las especialidades mencionadas pertenecen al tercer nivel de educación.

Otros autores como (Botero, 2002) (Chávez, 2015), aseguran que la carencia de la mano de obra se debe a la falta de planificación de actividades en función de las características y condiciones del individuo, es decir, colocar a la persona en el área que mejor se desarrolle, así producirá más y se invertirá menos tiempo.

De igual forma, el Gobierno lanzó la campaña Juntos Ecuador, iniciativa que fomenta el consumo local como eje de la reactivación económica y productiva del país, impulsando la industria nacional y la sostenibilidad del empleo.

Es importante mencionar que, los resultados presentados pueden ser comparados con otros contextos, para encontrar similitudes o divergencias respecto al comportamiento futuro del empleo y desempleo.

Capítulo V- Conclusiones

Este proyecto de investigación se enfocó en el análisis de la mano de obra en el cantón Esmeraldas, a través de la recolección de datos como encuestas, luego de haber obtenido los resultados de campo y constatado con los objetivos se llegó a determinar las siguientes conclusiones:

- A través de las encuestas de campo, se pudo concluir que el total de la población del cantón Esmeraldas está compuesta por el 55% de mujeres, la población cuenta con un 41% de personas solteras, adicionalmente la nacionalidad que persiste es la venezolana con un 6%, asimismo los peruanos con el 3%, el mayor porcentaje de población está estructurada por jóvenes y adultos de entre 20 a 50 años, destacando la etnia mestiza con el 59%, del mismo modo 31% de los habitantes cuentan con seguro social IESS.
- Siguiendo la línea sobre las actividades de formación y el análisis de la mano de obra durante el año 2019, se determinó que; las actividades económicas desarrolladas por los habitantes del cantón Esmeraldas corresponden en su mayoría al comercio formal e informal, es decir, se dedican a generar empleos, lo cual es positivo para aquellas personas desempleadas que buscan una plaza de trabajo. En el aspecto de educación el 35% de la población se encuentra cursando la secundaria, en el mismo contexto las carreras que mayor destacan son de tercer nivel con un 17%, ya que la mayoría de las personas que cursan el tercer nivel de educación obtuvieron su título de bachiller hace más de 5 años. Paralelamente la evolución y desarrollo ha conducido que existe un nivel medio de formación en la mano de obra durante el año 2019 en el cantón Esmeraldas, en otras palabras, existen profesionales capacitados en distintas áreas, esto gracias a que se tiene una población dinámica con variedad y abundante mano de obra disponible a bajos costos, pero no se descarta que preexiste un retraso educativo como: los bajos niveles académicos y de especialización, asimismo la falta de experiencia el cual no permite obtener con más facilidad plazas de trabajo, ya que la mayoría de las empresas requieren de personal altamente calificado y con experiencia.
- Por otra parte, se debe tener presente el comportamiento futuro del empleo y desempleo durante el año 2019 al 2024, se evidencia en la mano de obra no calificada, las cifras indican que la economía se está volviendo abundante en mano de obra semi

-calificada y a la vez tiende a intensificar su demanda de ese tipo de fuerza de trabajo, es por ello que se prevé que para el 2024 el índice de desempleo aumente en un 1% anualmente; Para el 2024 el desempleo será del 24%.

Se plantea que; con ayuda de las autoridades se podrán aumentar el número de proyectos y capacitaciones para el desarrollo académico, implementar más concurso de méritos y fortalecer a las industrias que apuesten por el cantón para obtener más crecimiento laboral.

Finalmente se puede concluir que la mano de obra en el cantón Esmeraldas muestra avances parciales.

Capítulo VI- Recomendaciones

Una vez concluido el análisis de la mano de obra en el cantón Esmeraldas se pueden realizar las siguientes recomendaciones con el fin de plantear y fortalecer la oferta de mano de obra:

- Implementar proyectos que vayan afín con la línea de impulsar el desarrollo académico en sectores estratégicos del cantón, para que toda su población tenga conocimientos sobre las ofertas académicas de colegios y universidades, de manera que se contribuya al desarrollo del sector.

Se sugiere gestionar proyectos de capacitación con enfoque profesionales, que vayan enmarcados desde bachilleres a profesionales de tercer, cuarto nivel, entre otros, siendo una herramienta que aumente la productividad.

- Continuando con la misma línea, generar empleo, se debe fortalecer a las industrias que apuestan por Esmeraldas y reforzar el turismo. Hoy por hoy, tenemos un lugar de recreación que de pronto es el mejor del país: la playa Las Palmas el cual combinando talentos y esfuerzos e implementando un plan de reapertura sin duda alguna sería una fuente potencial de trabajo para los esmeraldeños.
- Es notable el aumento en la demanda de la mano de obra más calificada, pues es de suma necesidad que se generen estrategias para implementar nuevas fuentes de empleo, teniendo en cuenta que los trabajadores con mayor calificación son los que reciben los salarios más elevados, tomando en consideración el factor de la preparación académica y experiencia laboral. Posteriores investigaciones realicen un análisis comparativo más profundo encaminado a la medición de los factores que impiden el desarrollo del empleo y desempleo, realizando nuevas proyecciones tomando como referencia los impactos generados por el COVID 19.

Referencias Bibliográficas

- Arboleda, S (2014) Análisis de productividad, rendimientos y consumo de mano de obra en procesos conductivos, elemento fundamental en la fase de planeación. Universidad Nacional de Colombia-Medellín. Recuperado <http://www.bdigital.unal.edu.co/45932/1/71792750.2014.pdf>
- Botero B.L.F (2002). Análisis de rendimientos y consumos de mano de obra en actividades de construcción. Revista de la Universidad EAFIT N°128, 11.
- Camaño, A. (2013). Países Desarrollados. Barcelona
- Casas, A (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)
- Calle Castro, C. J. (2013). *Tesis*. Recuperado a partir de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/346>
- Castillo, R., & Rosero, J. (2016). Empleo y Condición de Actividad en Ecuador. Revista de Estadística Y Metodologías, 1(1).
- Chávez. A. G (2015) Elaboración de base de datos y análisis metodológico, por etapas, de proyectos de vivienda de carácter social en la ciudad de Quito a partir de proyectos ejecutados por la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda. Universidad internacional del ecuador facultad de ingeniería civil. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/2152/1/T-UIDE-1229.pdf>
- Código del trabajo ecuador 2019 (actualizado) Recuperado <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-de-trabajo/>
- Constitución de la República del ecuador. (2016) Recuperado de <https://www.etapa.net.ec/Portals20160/TRANSPARENCIA/Literal2/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>.
- Erra Carolina. (2001, Septiembre 18). Modelo burocrático de organización. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/modelo-burocratico-de-organizacion/>
- EL COMERCIO. (2018) esmeraldas-desempleo-frontera norte-ecuador-sucumbíos Gitahy, Leda (org.), Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina, CIID-CENEP/Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, Campinas.

- Gómez González, J. D., Vidales Gutiérrez, A., & Álzate Castaño, J. D. (2012). 1APORTE DE LOS PRESUPUESTOS EN LA MANO DE OBRA. *Universidad de Antioquia*, 1-24.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). Metodología de investigación. Mexica D. F.: Editora el comercio S. A.
- INEC. (2019). instituto nacional de estadísticas y censos
INEC/EMPLEO/2019/Marzo/Boletin_mar2019.pdf
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web>
- La encuesta. En: García M, Ibáñez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1993; p. 141-70.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012)
https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf
- Julio Luna (2010) Análisis FODA <https://www.entrepreneur.com/article/263492>
- Mintzberg, H., & Quinn, J. (1993). *el proceso estrategico conceptos, contextos y casos. mexico* : Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Pérez, C. (octubre de 2008). Como Determinar los Costos de Mano de Obra. *Visión Industrial*, 37.
- Pimentel V.M (2017) Análisis de rendimientos y diseño de un modelo de cálculo para el control de la mano de obra en proyectos de riego en zona tropicales de la provincia de Chimborazo. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3873/1/UNACH-EC-ING-CIVIL-2017-0020.pdf>
- Polimeni, Ralph y otros. Contabilidad de Costos. Conceptos y Aplicaciones para la Toma de Decisiones Gerenciales. Tercera Edición. Mc Graw Hill Interamericana, S.A. Colombia. 2005.
- Polanco, S.L (2009). Análisis de rendimiento de mano de obra para actividades de construcción-estudio de caso edificio JUPB. Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado <https://es.slideshare.net/DanielRengel/analisis-de-31940542>

Rubinfeld, Prentice Hall, Microeconomía 1995. Recuperado de 2015
http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php/Factores_de_producción

Neves, M.J (2017) ámbito de aplicación del derecho del trabajo

Sanchis Palacio Joan Ramón 2014. Las estrategias de desarrollo local: aproximación metodológica desde una perspectiva socioeconómica e integral.
https://www.ecured.cu/Desarrollo_local

Síntesis de "Estrategia de la investigación descriptiva" en Manual de técnica de la investigación educacional de Deobold B. Van Dalen y William J. Meyer.

Tarantino Salvatore. (2013, Febrero 21). Transformación de la mano de obra al trabajador del conocimiento.

Torres. K (2016). Modelo de gestión de costos de producción para la empresa Cáceres de la ciudad de Quito. Universidad Regional Autónoma de los Andes "Uniandes".
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3754/1/TUICYA021-2016.pdf>

Wolfgang Sánchez Ávila (2014) Recuperado <https://prezi.com/bt17t7yqxhyx/metodos-logicos/>

Anexos

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
ESMERALDAS

El presente estudio permitirá “analizar la oferta de la mano de obra en el cantón Esmeraldas”

INDICACIONES: Marque con una (x) solo es válida una respuesta por pregunta.

Identificar las estructuras y características de la población existente en el cantón Esmeraldas.

1. Estructura de la población:

Cantón _____ Parroquia _____					
1.1. Sexo /Genero	Masculino <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>	Otros <input type="checkbox"/>	¿Cuál? _____	
1.2. Nacionalidad	Ecuatoriano <input type="checkbox"/>	Venezolano <input type="checkbox"/>	Colombiano <input type="checkbox"/>	Otros <input type="checkbox"/>	¿Cuál? _____
1.3. Edad					
1.4. Número de integrantes familia					
1.5. Edad por integrantes	_____ hasta 18		_____ más de 18		
1.6. Discapacidad	No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/>	¿Cuál? _____		

2. Características generales de la población:

2.1. Estado civil	Soltero <input type="checkbox"/>	Casado <input type="checkbox"/>	Divorciado <input type="checkbox"/>	Viudo <input type="checkbox"/>	Unión libre <input type="checkbox"/>		
2.2. Etnia	Blanco <input type="checkbox"/>	Mestizo <input type="checkbox"/>	Indígena <input type="checkbox"/>	Afroecuatoriano <input type="checkbox"/>	Montubio <input type="checkbox"/>	Otros <input type="checkbox"/>	¿Cuál? _____
2.3. Seguro social	No <input type="checkbox"/> vaya a la 3.1			Si <input type="checkbox"/> responda 2.4			
2.4. Tipo de seguro social	IESS <input type="checkbox"/>	ISSAFA <input type="checkbox"/>	ISSPOL <input type="checkbox"/>	Otro <input type="checkbox"/>	¿Cuál? _____		

3. Características de la educación:

3.1. Nivel académico (seleccione el nivel más alto)	Sin estudios <input type="checkbox"/>	Primaria <input type="checkbox"/>	Secundaria <input type="checkbox"/>	Bachillerato <input type="checkbox"/>	Tercer nivel <input type="checkbox"/>	Cuarto nivel <input type="checkbox"/>	Otros <input type="checkbox"/>	¿Cuál? _____
3.2. El nombre de su títulos: (Responda solo si tiene estudios)	0-1 Año <input type="checkbox"/>		1-3 años <input type="checkbox"/>		3-5 años <input type="checkbox"/>		4 años en adelante <input type="checkbox"/>	
3.3. ¿Hace cuánto tiempo obtuvo su nivel académico? (Responda solo si tiene estudios)								

3.4. ¿Cuántas personas de la familia estudian en?:	Primaria -----	Secundaria -----	Bachillerato -----	3er Nivel -----	4to Nivel -----	Otros <input type="checkbox"/>	¿Cuál? -----
3.5. De los que estudian ¿Cuántas trabajan?							
3.6. ¿Cuántas personas de la familia no estudian?							
Recopilar información sobre las actividades económicas de la mano de obra.							
4. Actividades económicas de la población:							
4.1. ¿Trabaja actualmente?	No <input type="checkbox"/> vaya a la 4.7			Si <input type="checkbox"/> Continúe con la 4.2			
4.2. ¿En qué trabaja actualmente?	Empleado Público <input type="checkbox"/> _____ Empleado Privado <input type="checkbox"/> _____ Jornalero o peón <input type="checkbox"/> _____ Agricultura <input type="checkbox"/> _____ Turismo <input type="checkbox"/> _____ Patrono <input type="checkbox"/> _____ Comerciante <input type="checkbox"/> _____ Pesca <input type="checkbox"/> _____ Ama de casa <input type="checkbox"/> _____ Otro <input type="checkbox"/> ¿Cuál? _____						
4.3. ¿Tiene alguna Ocupación adicional a su trabajo?	No <input type="checkbox"/>		Si <input type="checkbox"/>		¿Cuál? _____		
4.4. ¿Hace cuánto Tiempo trabaja? “Escríballo en números”	-----Días		-----Semanas		-----Meses		-----Años
4.5. Sus ingresos mensuales están entre:	-\$200 <input type="checkbox"/>	\$200-\$400 <input type="checkbox"/>	\$401-\$600 <input type="checkbox"/>	\$601-\$800 <input type="checkbox"/>	\$801-\$1000 <input type="checkbox"/>	Más de \$1000 <input type="checkbox"/>	
4.6. Los ingresos familiares están entre:	-\$400 <input type="checkbox"/>	\$400-\$800 <input type="checkbox"/>	\$800-\$1200 <input type="checkbox"/>	\$1200-\$1600 <input type="checkbox"/>	\$1600-\$2000 <input type="checkbox"/>	Más de \$2000 <input type="checkbox"/>	
4.7. ¿Hace cuánto tiempo no trabaja? “Escríballo en números”	-----Días		-----Semanas		-----Meses		-----Años
4.8. Por qué razón no trabaja.	Despido <input type="checkbox"/>	Discapacidad <input type="checkbox"/>	Jubilado <input type="checkbox"/>	Estudios <input type="checkbox"/>	Falta de experiencia <input type="checkbox"/>	No hay Trabajo <input type="checkbox"/>	Otros <input type="checkbox"/> ¿Cuál? _____

Definición conceptual y operacionalización de las variables

Problema: Situación actual de la mano de obra en el cantón Esmeraldas.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores	Técnicas o Instrumentos
Mano de obra	Esfuerzo tanto físico como mental que realiza el hombre para fabricar, mantener o reparar un bien en particular, siendo también remunerado por su esfuerzo.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del instrumento. • Aplicación del instrumento. • Recolección de datos. • Procesamiento de datos. 	Estructura de la población.	<ul style="list-style-type: none"> • Información general. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo. • Nacionalidad. • Edad (encuestado). • Número de integrantes familia. • Edad por integrantes. • Discapacidad. 	Encuesta
				<ul style="list-style-type: none"> • Características generales de la población. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estado civil. • Etnia. • Aportaciones al seguro social (tipo). 	

			<p>Actividades económicas y formación:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Características de la educación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel académico. • Nombre del título académico. • Tiempo aproximado de obtención del título. • Aproximado de personas que estudian. • De los integrantes de la familia cuantos estudian y trabajan. • De los integrantes de la familia cuantos no estudian. 	
			<p>Comportamiento:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo. • Desempleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo actualmente. • En que trabaja. • Cuenta con alguna ocupación adicional. • Tiempo estimado de trabajo. • Valor aproximado de ingresos. • Valor aproximado de ingresos familiar. • Tiempo estimado que trabajo. • Razón de no trabajar. 	

