



FREDDY RICHARD QUINDE SARI

Licenciado en Publicidad y Marketing por la Universidad Tecnológica Equinoccial de la ciudad de Quito. Egresado del programa de post grado en Administración Deportiva por la Escuela Politécnica del Ejército. Diplomado Superior en Currículo y Didáctica, Diplomado superior en investigación Educativa, Magister en Educación Mención Educación Superior, Magister en Gerencia Empresarial con Mención en Marketing, por la Universidad Tecnológica América. Docente Titular Auxiliar TC en la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional (ECENCI) de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, desde el 2009.

**Oferta y prácticas de contratación laboral
Ejercicio muestral en las ciudades de San Gabriel, Sucumbios y San
Lorenzo; de la Zona 1 del Ecuador
Una mirada para la inserción laboral de la PNPI.
(Entregado 03/12/2012 – Revisado 14/12/2012)**

**Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional (CENCI)
Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC)
freddy.quinde@upec.edu.ec**

Resumen

Si bien se cuenta con los resultados del censo económico del país, fue necesario este estudio con el fin de establecer criterios sobre la demanda laboral y las políticas de contratación que haga evidente las dificultades, que tengan o puedan tener, la Población con Necesidades de Protección Internacional (PNPI). Es así que este estudio puntualiza datos sobre el criterio de empleadores localizados en sectores con alto índice de movilidad humana en zona de frontera, Esmeraldas, Carchi y Sucumbios, específicamente en San Lorenzo, San Gabriel y Lago Agrio.

Se define la demanda laboral insatisfecha como la ausencia de oferta idónea de trabajadores para responder a un requerimiento específico por parte de las empresas, organismos públicos, o cualquier otra organización que actúe como demandante de sus servicios; expresado mediante avisos en los diarios o internet, carteles en la vía pública, búsquedas de boca en boca, o recomendación.

En su mayoría, los empleadores opinan cumplir con las obligaciones patronales, consideran la afiliación al seguro social como un requisito obligatorio para contratar personal nacional o extranjero.

Para los empleadores, es de importancia la nacionalidad del aspirante a un puesto de trabajo, la mayoría está de acuerdo que es un factor muy importante, a la hora de contratar, la nacionalidad de las personas.

En el ejercicio muestral aplicado, los empleadores consideran que la confianza es uno de los factores relevante para la preferencia de personal nacional. Aproximadamente la mitad de los empleadores encuestados no prefieren personal extranjero y de hacerlo contratarían por consideran que es mano de obra calificada.

En las ciudades aplicadas, los criterios para el requerimiento de personal, en función del tiempo laboral, son divididos, los empleadores requieren personal para tiempo temporal (de 1 a 3 meses) y permanente en similares proporciones. Además el tiempo completo, la jornada laboral de ocho horas, es la más requerida y en menor proporción requieren personal por horas.

Palabras Claves: PNPI (Población con necesidades de Protección Internacional: NNA (Niños, Niñas y Adolescentes).

Abstract

While with the results of the economic census of the country, this study was necessary to establish criteria on labor demand and recruitment policies that make clear the difficulties that have or may have, the population in need of protection International (PNPI). Thus, this study points out the view data on employers located in areas with high levels of human mobility in border areas, Esmeraldas and Sucumbios Carchi, specifically in San Lorenzo, San Gabriel and Lago Agrio.

Labor demand is defined as the absence of unmet suitable supply of workers to meet a specific requirement by companies, public bodies, or any other organization acting as seeking their services, expressed through newspaper advertisements or internet, posters in public places, searches of mouth or recommendation.

The majorities of employers say employers meet obligations; consider affiliation to social security as a requirement for hiring domestic or foreign.

For employers, it is important the nationality of the applicant for a job, most agree that is a very important factor when it comes to hiring, the nationality of the people.

In fiscal applied sample, employers believe that trust is one of the factors relevant to the choice of national staff. About half of the employers surveyed prefer not do foreign staff and consider it to hire skilled labor.

In cities applied, the requirement criteria for personnel, according to the working hours are divided, employers require staff time temporary (1-3 months) and permanent in similar proportions. Besides the full-time working day of eight hours, is the most requested and, less staff needed for hours

Keywords: PNPI (Population with international protection needs: NNA (Children and Adolescents).

1. Introducción

Esta investigación se estructuró a partir de la información proveniente de una encuesta realizada a una muestra estratificada de empleadores en las ciudades de San Gabriel,

Lago Agrio y San Lorenzo, en el año 2012, sobre la base del censo económico del 2010 realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC). Esta encuesta, lejos de definir un número exacto de posibles fuentes de empleo, buscaba más bien aportar elementos relevantes que demuestran la magnitud de la problemática laboral de la PNPI.

Se exponen, en esta primera parte del informe, los criterios de los empleadores divididos en dos partes: El primero hace referencia a las prácticas de contratación laboral, en el que se topan temas sobre la afiliación al seguro social, la importancia de la nacionalidad del empleado y las preferencias para seleccionar personal nacional o extranjero. El segundo aborda datos sobre la demanda laboral de las empresas entrevistadas, se aborda la búsqueda de personal, los medios que utilizan y la edad que requieren.

2. Materiales y Métodos

La información se obtiene de aplicar un formulario de encuesta denominado anexo 1. La muestra está en función del censo económico realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el 2010 y responde a un diseño muestral estratificado considerando el sector urbano y las categorías de actividad económica que el INEC puntualiza.

De acuerdo con el censo económico realizado en noviembre del 2010, donde se determinó una estratificación por actividad económica, se registran a nivel urbano: en San Lorenzo 836 negocios, 459 en San Gabriel y 3.214 en Lago Agrio, para cada una de estas poblaciones se aplica la fórmula estadística para obtener un nivel de probabilidad de ocurrencia del 94% y un 6% de ocurrencia, en el trabajo de campo focalizado realizado con este estudio.

$$n = \frac{N p q}{\left(\frac{E^2}{Z^2}\right) (N - 1) + p q}$$

Tabla 0

Datos para el cálculo de la muestra

Variable	%	Dato
Z (Nivel de confianza)	95	-1.96
p (Probabilidad de ocurrencia)	94	0.94
q (Probabilidad de no ocurrencia)	6	0.06
E (Error de estimación)	5	0.05
MUESTRA	San Gabriel	71
	Lago Agrio	83
	San Lorenzo	65
	Total	218

Fuente: INEC, Censo económico 2010

Elaborado por: CITTE-UPEC

3. Resultados y discusión

1. Prácticas de contratación laboral

1.1. Opinión del empleador

1.1.1. Sobre la afiliación al Seguro Social

El estado ecuatoriano emprendió hace dos años una campaña en beneficio de los/as empleados/as con el fin de promover la afiliación al seguro social. En esta campaña se enfatizó que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), tiene la potestad de congelar cuentas bancarias, embargar bienes inmuebles, incluso rematar bienes y llegar a la declaratoria de insolvencia del empleador, si este no cumple con sus trabajadores lo dispuesto por la ley. Adicionalmente dispuso que el IESS, el Ministerio de Trabajo y el Servicio de Rentas Interna serán los responsables de la inspección de los establecimientos comerciales, empresas, negocios, y verificar su cumplimiento a los trabajadores.

Se desconoce si esta campaña contribuyó específicamente al incremento de afiliación o por el contrario aportó al índice de desempleo. Lo cierto es que puso a la mayoría de empleadores en alerta para definir la modalidad de contratación.

Tabla 1
Opinión sobre afiliar al RH al IESS considerando el ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Afiliar al IESS			Total
	Si	No	Nc/Nr	
San Lorenzo	77.9%	12.8%	9.3%	100.0%
Lago Agrio	87.5%	12.5%	0%	100.0%
San Gabriel	88.7%	8.5%	2.8%	100.0%
Total	84.5%	11.4%	4.1%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

Dentro del estudio realizado en las ciudades de San Lorenzo, San Gabriel y Lago Agrio, uno de los ítems abordados hace referencia al tema de afiliación sobre el que la mayoría de los empleadores encuestados, 84.5%, opinan que es mejor afiliar al seguro. Mientras que un 11.4% no está de acuerdo y un reducido 4.1% no compromete su respuesta. En general frente a esta pregunta el 77.9%, considera que es preferible contar con personal afiliado al seguro social del Ecuador.

San Lorenzo es una plaza donde se registra el menor porcentaje de opinión favorable con relación a la afiliación al seguro de sus trabajadores.

1.1.2. Sobre la importancia de la nacionalidad del empleado.

Se indagó en los empleadores la opinión al respecto de su nivel de acuerdo a la información sobre si es un factor importante para el empleador, a la hora de contratar personal, la nacionalidad del aspirante. Teniendo en cuenta la escala valorativa a la pregunta (de acuerdo, ni en acuerdo, ni en desacuerdo y en desacuerdo) se establece que existe resistencia para la contratación de personas de diferentes nacionalidades. El

62.4% consideran que la nacionalidad para contratación de personal, mientras que al 37.5% de los encuestados, le es indiferente este aspecto.

Tabla 2
Opinión sobre considerar la nacionalidad del solicitante considerando el ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Considera la nacionalidad			Total
	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	
San Lorenzo	75.6%	8.1%	16.3%	100.0%
Lago Agrio	51.1%	19.3%	29.5%	100.0%
San Gabriel	60.6%	8.5%	31.0%	100.0%
Total	62.4%	12.2%	25.3%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

El porcentaje más alto de esta tendencia (75.6%) se registra en San Lorenzo, lugar donde existe, mayor cantidad de población con necesidad de protección internacional a causa del conflicto armado interno que se ha recrudecido en la costa pacífica colombiana. 62,4 % es un porcentaje importante que total (62.4%) llama la atención, porque puede considerarse una dificultad para la inserción laboral de personas extranjeras en condiciones de movilidad humana y con necesidad de protección internacional, factor que deberá contrastarse con categorías realizadas en la encuesta como la búsqueda de personal, como opción para sortear esta situación porque la recomendación de terceros juega un papel predominante, visibilizando la acción de organizaciones de ayuda humanitaria que impulsan el tema de ingresos con personas con necesidad de protección internacional

1.1.3. Sobre por qué preferir personal nacional.

La escala valorativa de esta categoría de análisis comprende los aspectos en función de parámetros que estableció el INEC en el censo económico del 2010 como son: confianza, mano de obra barata, apoyo y mano de obra calificada

Tabla 3
Opinión sobre por qué preferir personal nacional considerando el ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Preferir personal nacional				Total	
	Confianza	Mano de Obra Calificada	Apoyo	Mano de Obra Barata		No prefiere personal nacional
San Lorenzo	59.3%	17.4%	20.9%	0%	2.3%	100.0%
Lago Agrio	70.5%	9.1%	19.3%	1.1%	0%	100.0%
San Gabriel	82.6%	11.6%	2.9%	2.9%	0%	100.0%
Total	70.0%	12.8%	15.2%	1.2%	.8%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

El aspecto general priorizado para el reclutamiento de personal es mano de obra calificada 12,8%, esta opinión supone que el empleador busca que el recurso humano

que contrata sea capaz de actuar de manera adecuada en el desarrollo del negocio. El 70% de los empleadores a nivel de los sectores aplicados prefieren personal nacional. San Gabriel, registra el más alto índice 82.6%.

En ninguno de los casos, los sectores consideran el talento humano nacional como mano de obra barata.

1.1.4. Sobre por qué preferir personal extranjero.

Los empleadores que muestra tendencia hacia la contratación de personal extranjero son los pertenecientes a los gremios de venta de comidas y venta al por mayor y menor de artículos. Esta situación facilita establecer que estos empleadores han tenido experiencia trabajando con extranjeros. Según datos del INEC, el 70% de los establecimientos existentes en este sector corresponden a negocios de venta al por mayor y menor, esta situación visibiliza una oportunidad, sin embargo, es necesario conocer qué tipo de experiencia requieren los empleadores, para la venta de vitrina o atención al cliente.

Tabla 4
Opinión porque preferir personal extranjero de acuerdo al ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Preferir personal Extranjero				No prefiere personal extranjero	Total
	Confianza	Mano de Obra Calificada	Apoyo	Mano de Obra Barata		
San Lorenzo	3.5%	15.1%	17.4%	0%	64.0%	100.0%
Lago Agrio	8.0%	21.6%	28.4%	11.4%	30.7%	100.0%
San Gabriel	22.5%	25.4%	8.5%	8.5%	35.2%	100.0%
Total	10.6%	20.4%	18.8%	6.5%	43.7%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

De acuerdo con la información suministrada el 43,7% de los/as empleadores/as prefieren no trabajar con personal extranjero. Solo el 10,6% manifiestan confianza hacia el desempeño laboral de los extranjeros, sobre todo en San Gabriel (22,5%), y el 20,4% relacionan el personal extranjero con mano de obra calificada, en contraste con los datos sugeridos en la tabla 3, donde para el personal nacional este ítem es menor porcentaje (12,8). Estos datos permiten inferir mayor reconocimiento a la mano de obra calificada de los extranjeros que de los nacionales, pero mayor confianza en la nacionalidad de los y las trabajadores/as 56,6%

En la ciudad de San Lorenzo, de mayor presencia de población afro descendiente, y con índices importantes de entrada de población de la costa pacífica colombiana, se registra el doble de no preferencia de trabajo con personal extranjero que en los otras ciudades; La categoría de apoyo que implica: colaboración, ayuda y/o solidaridad para con el extranjero representa el 18,8%, un porcentaje interesante, porque infiere que existe apertura y solidaridad con la situación que viven la población extranjera en Ecuador.

1.2. Requerimientos

1.2.1. Tiempo laboral

De acuerdo con el código laboral ecuatoriano en el Art. 47, se estipula que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no se exceda de cuarenta

horas semanales. Para este estudio se han establecido dos categorías de análisis: a) temporal, entendida por el requerimiento de un trabajo por horas, días, semanas y meses; y b) permanente, si se debe cumplir la jornada de ocho horas diarias de acuerdo a las especificaciones del contrato laboral a plazo fijo.

Tabla 7
Requerimiento de personal considerando el Ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Requiere Personal		Total
	Temporal	Permanente	
San Lorenzo	46.5%	53.5%	100.0%
Lago Agrio	43.2%	56.8%	100.0%
San Gabriel	56.3%	43.7%	100.0%
Total	48.2%	51.8%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

En las ciudades encuestadas, en general no se presenta una tendencia hacia el requerimiento de personal, algunos establecimientos requieren personal de forma permanente, 51%, y otros de forma temporal, 48,2%. Es importante tener en cuenta que este estudio se aplicó en su mayoría, 70%, al sector comercial, en almacenes que requieren personal según la temporada. Según las cifras, Lago Agrio es la ciudad donde se registra el mayor porcentaje de requerimiento de personal en forma permanente, 56,8%, en cambio San Gabriel es donde se requiere más personal de forma temporal, 56,3%.

Con el fin de profundizar el análisis se expone la siguiente tabla que considera el tipo de actividad en consideración con la ciudad y en tipo de requerimiento: Temporal (T) y Permanente (P).

Tipo de requerimiento de acuerdo a la ciudad considerando el tipo de actividad

Tipo de Actividad	San Lorenzo		Lago Agrio		San Gabriel	
	T	P	T	P	T	P
Industria manufacturera	50.0%	50.0%	100.0%	0	100.0%	0
Suministros básicos	0	0	0	0	0	0
Comercio al por mayor y al por menor	50.0%	50.0%	40.0%	60.0%	52.0%	48.0%
Transporte	50.0%	50.0%	0	0	0	0
Alojamiento y servicio de comida	0	100.0%	18.2%	81.8%	40.0%	60.0%
Información y comunicación	100.0%	0	50.0%	50.0%	100.0%	0
Financiera	.0%	0	0	100.0%	100.0%	0
Reparaciones, ayudante.	100.0%	0	64.7%	35.3%	0	100.0%
Actividades profesionales	100.0%	0	0	100.0%	40.0%	60.0%
Administración Pública	0	0	50.0%	50.0%	0	0
Enseñanza	0	100.0%	50.0%	50.0%	0	0
Atención de la salud	100.0%	.0%	33.3%	66.7%	0	0
Artes, entretenimiento y recreación	0	100.0%	50.0%	50.0%	0	0
Totales	46.5%	53.5%	43.2%	56.8%	56.3%	43.7%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

1.2.2. Horario

Para profundizar en el ítem anterior en la encuesta se preguntaron a los/as empleadores/as sobre parámetros de tiempos horarios relacionando las categorías de tiempo completo, medio tiempo y por horas, de lo que se concluye.

Tabla 8
Requerimiento del horario de personal considerando el ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Requiere personal de			Total
	Tiempo Completo	Medio Tiempo	Por Horas	
San Lorenzo	70.9%	19.8%	9.3%	100.0%
Lago Agrio	55.7%	21.6%	22.7%	100.0%
San Gabriel	39.4%	29.6%	31.0%	100.0%
Total	56.3%	23.3%	20.4%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

El 56,3% de los/as empleadores encuestados requieren personal a tiempo completo, concentrándose en San Lorenzo el mayor porcentaje 70,9%. El 23,3% requieren personal a medio tiempo; de acuerdo al tipo de trabajo y el 20,4% requiere personal por horas. Es de resaltar que este trabajo por horas deben ser remuneradas de acuerdo con el Código Laboral Ecuatoriano que cita: “Podrá estipularse el pago de la remuneración por horas si las labores del trabajador no fueren permanentes o se tratare de tareas periódicas o estacionales”.

1.3. Preferencias

1.3.1. Nacionalidad

Un aspecto fundamental dentro del contrato laboral difiere de si el personal a contratar es nacional o extranjero, regulados en el primer caso por el Código Laboral Ecuatoriano y el segundo por la OIT (Organización Internacional de trabajo).

Tabla 9
Preferencia de nacionalidad del recurso humano considerando el ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Preferencia de recurso humano			Total
	Nacionales	Extranjeros	Indiferente	
San Lorenzo	64.0%	2.3%	33.7%	100.0%
Lago Agrio	63.6%	1.1%	35.2%	100.0%
San Gabriel	62.0%	7.0%	31.0%	100.0%
Total	63.3%	3.3%	33.5%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

Para el 63,3% de encuestados es importante contratar personal Ecuatoriano, sin embargo, solo el 3,3% de los/as empleadores/as encuestados en las tres ciudades, prefieren personal extranjero y el 33,5% tiene una posición indiferente ante la nacionalidad del trabajador.

1.3.2. Estado civil.

Tabla 10
Preferencia del estado civil del recurso humano considerando el ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Contratar personal estado civil			Total
	Casado	Soltero	Indistinto	
San Lorenzo	3.5%	37.2%	59.3%	100.0%
Lago Agrio	8.0%	13.6%	78.4%	100.0%
San Gabriel	5.6%	15.5%	78.9%	100.0%
Total	5.7%	22.4%	71.8%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

Al momento de contratar personal, el 71.8% de los/as empleadores/as no toman en cuenta el estado civil de los empleados. San Gabriel y Lago Agrio tienen los porcentajes más representativos 78,9% y 78,4% respectivamente.

Sin embargo, el 22.45% prefieren que el personal a contratar sean solteros y una mínima parte constituida por el 5,7% optan por contratar personal casado.

Estos resultados permiten diferir que los empleadores contratan personal en función del grado de responsabilidad, por experiencia y personal calificado entre las más comunes.

1.3.3. Cargas familiares

En concordancia con lo que establece el código laboral del Ecuador la carga familiar que presenta cada empleado es un factor importante a considerar por parte del empleador, porque anualmente cuando se reparten las utilidades, el 15% de estas deben distribuirse entre el número de empleados, y el 5% corresponde a quienes presenten cargas familiares tomando en cuenta el número de dependientes.

Si bien el Ministerio Laboral ha realizado esfuerzos por difundir esta información en todo el sector comercial y productivo, en los negocios y empresas encuestadas en las tres ciudades, este hecho no supone un factor por el cual se prefiera emplear temporalmente al personal que requiera para su funcionamiento cada establecimiento comercial.

Tabla 11
Preferencia del RH en base a las cargas familiares considerando el ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Contratar personal hijos			Total
	Con hijos	Sin hijos	Indistinto	
San Lorenzo	4.7%	36.0%	59.3%	100.0%
Lago Agrio	1.1%	6.8%	92.0%	100.0%
San Gabriel	0%	22.5%	77.5%	100.0%
Total	2.0%	21.6%	76.3%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

Solo el 2% prefieren contratar personal con cargas familiares. El 21,6% de los/as manifiestan que la carga familiar si es un factor determinante al momento de contratar

personal. Del total de la población encuestada el 76,3% no toma en cuenta si el personal que contrata tiene o no cargas familiares, Lago Agrio presenta el mayor porcentaje en relación a esta respuesta. El desconocimiento de la normativa legal en referencia al reparto de utilidades puede mantener al empleador en esta posición.

1.3.4. Edad

Dentro de los parámetros legales básicos, para la contratación laboral se debe tener en cuenta la edad, para evitar de conflictos laborales, que en nada contribuyen ni al progreso de la economía, ni al bienestar del trabajador, en este sentido se cuestionó a los/as empleadores/as, obteniendo la siguiente información

Tabla 12
Preferencia de la edad del RH considerando el ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Contratar personal según edad			Total
	Mayor de edad	Menor de edad	Indiferente	
San Lorenzo	75.6%	1.2%	23.3%	100.0%
Lago Agrio	89.8%	0.0%	10.2%	100.0%
San Gabriel	76.1%	2.8%	21.1%	100.0%
Total	80.8%	1.2%	18.0%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

La base de datos, de empresas participantes se encuentran en el anexo digital y un detalle de las empresas a las que le es indiferente la edad se encuentra en el anexo XX.

Los/as empleadores/as al parecer se basan en las normas legales para realizar sus contratos laborales, se observa que el 80,8% de encuestados prefieren contratar personal mayor de edad, siendo más evidente en Lago Agrio 89,8%.

Tan solo el 1,2% contrataría a menores de edad, permitiendo deducir que lo hacen por desconocimiento a la ley.

La parte restante, 18% no toma en cuenta la edad al momento de contratar el personal, su prioridad principal es el desempeño laboral.

1.3.5. Sexo

Este parte busca identificar la posibilidad de inserción laboral dependiendo del sexo del aspirante, es importante para este estudio identificar la necesidad de hacer visible la participación económica femenina.

Las tendencias actuales han permitido incorporar a la mujer en el escenario laboral y productivo, estudios sociodemográficos, profundizan en las causas y consecuencias de la concentración o segregación de las mujeres en algunas actividades u ocupaciones, así como en la discriminación que sufren debido a su condición femenina, más aun si están en condiciones de movilidad humana.

Tabla 13
Preferencia del sexo de personal considerando e ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Contratar personal según sexo			Total
	Hombre	Mujer	Indistinto	
San Lorenzo	23.3%	43.0%	33.7%	100.0%
Lago Agrio	38.6%	61.4%	0%	100.0%
San Gabriel	9.9%	31.0%	59.2%	100.0%
Total	24.9%	46.1%	29.0%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.

Elaborado por: CITTE-UPEC

Los datos muestra que en las tres ciudades objeto de estudio, prefieren contratar personal femenino (46,1%), siendo Lago Agrio donde hay mayor acogida a esta tendencia (61,4%).

El 24,9 % prefiere contratar personal masculino, mientras que para el 29% le es indiferente esta condición. De los datos que arroja este estudio, existe uno que llama la atención y es el 0% que registra Lago Agrio, permitiendo colegir que en este sector siempre se toma en cuenta el género e implica que definen el sexo del aspirante de acuerdo al tipo de actividad laboral a desempeñar, las razones de preferencia de contratos laborales de acuerdo al género pueden ser diversas, de acuerdo al tipo de trabajo y su complejidad.

1.4. Proceso de selección

1.4.1. Acreditación

Dentro de las prácticas de contratación del recurso para el proceso de selección del talento humano, se dispusieron categorías de análisis, bajo la hipótesis que el empleador al hacer el reclutamiento de personal tiene en cuenta criterios básicos para su selección asegurando con esta práctica el mejoramiento de su establecimiento comercial y/o negocio.

Tabla 15
Exigencias en el proceso de selección del RH considerando el ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Proceso de selección			Total
	Títulos y certificaciones académicas	Experiencia Laboral	Recomendaciones por terceros	
San Lorenzo	15.1%	55.8%	29.1%	100.0%
Lago Agrio	24.1%	55.4%	20.5%	100.0%
San Gabriel	18.3%	53.5%	28.2%	100.0%
Total	19.2%	55.0%	25.8%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.

Elaborado por: CITTE-UPEC

Los datos indican, que en las tres ciudades, la experiencia laboral es la que más se tiene en cuenta para la selección de personal (55%). La segunda práctica más representativa es recomendaciones por terceros, acción típica en el sector comercial al mayor y menor. Los títulos y certificaciones académicas en la muestra tomada es relevante para el

19.2%, para este estudio es importante tener en cuenta que en esta muestra más de la mitad de los establecimientos encuestados corresponden al sector comercial de al por mayor y detal.

1.5. Obligaciones laborables

1.5.1. Condición laboral por nacionalidad

La nacionalidad es la relación existente entre un estado y el elemento humano que lo integra. Constituye un vínculo que une a una persona con un estado y tiene múltiples implicaciones. De acuerdo a la normativa legal, el extranjero y el nacional tienen obligaciones con el estado, de igual manera el empleador está en deber de acatar disposiciones laborales en beneficio de nacionales y extranjeros.

Se propone una afirmación a los encuestados: Se debe ofrecer las mismas condiciones laborales a nacionales que extranjeros. Los empleadores tenían la opción de expresar su nivel de acuerdo con dicha afirmación.

Tabla 16

Opinión de condición laboral para el RH extranjero o nacional considerando el ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Misma condición laboral para extranjero o nacionales			Total
	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	
San Lorenzo	60.5%	19.8%	19.8%	100.0%
Lago Agrio	72.7%	10.2%	17.0%	100.0%
San Gabriel	69.0%	0%	31.0%	100.0%
Total	67.3%	10.6%	22.0%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.

Elaborado por: CITTE-UPEC

67,3% es el mayor porcentaje, afirmando que el empleador está de acuerdo en brindar las mismas condiciones laborales tanto para nacionales como para extranjeros, la zona más destacada es Lago Agrio 72,7%; seguida por San Gabriel 69% y San Lorenzo 60,5%.

El 22,0% no está de acuerdo en que se debe brindar las mismas condiciones laborales para nacionales o extranjeros, esto permite colegir una leve existencia de discriminación hacia el trabajador extranjero.

Los empleadores que no manifiesta ninguna tendencia representan el 10,6% que se sumarían al 22% que dice estar en desacuerdo.

Tabla 17

Opinión positiva (SI) a la oferta de beneficios considerando el ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Afiliación IESS	Vacaciones	Horas Extras	Días Compensatorios
San Lorenzo	59.30%	54.70%	53.50%	50.00%
Lago Agrio	81.80%	83.00%	78.40%	76.10%
San Gabriel	80.30%	85.90%	83.10%	88.70%
Total	73.50%	73.90%	71.00%	70.80%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.

Elaborado por: CITTE-UPEC

1.5.2. Seguro laboral

Una de las obligaciones del empleador contempladas en el Código Laboral Ecuatoriano es: Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre Seguridad Social (Art 42).

Al respecto se ha visto conveniente la posición del empleador ante dicha normativa, para lo cual se ha preguntado a los empleadores de San Lorenzo, Lago Agrio y San Gabriel, si ofrecerían los mismos beneficios laborales tanto para nacionales como para extranjeros.

El 73, 5% de encuestados ofrecerían a sus empleados, sin importar la nacionalidad, el beneficio de afiliación al IESS, mientras que el 26,5% no.

En Lago Agrio y San Gabriel se registran los mayores porcentajes 81,8% y 80,3% respectivamente, permitiendo deducir que en estos sectores la mayor parte de empleadores se acogerían a la norma legal cumpliendo con sus obligaciones, sin discriminación de nacionalidad.

La parte restante 26,5% al parecer no afiliaría a sus trabajadores al IESS evadiendo una de sus responsabilidades y perjudicando directamente al trabajador nacional o extranjero. En San Lorenzo es más evidente esta situación al presentar el 40,7% en esta opinión.

1.5.3. Vacaciones

Código Laboral del Ecuador, Art. 69.- Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. En base a este artículo se analizan los siguientes resultados.

En los sectores aplicados, el 73,9% afirma que brindaría el beneficio de vacaciones a sus empleados sin importar la nacionalidad, manteniendo sus posiciones San Gabriel y Lago Agrio, 85,9% y 83% respectivamente, mientras que el 26,1% afirma lo contrario. Esto permite establecer que la mayoría de empleadores respetan la normativa legal.

Comparando los porcentajes debería ser el 100% quien conteste afirmativamente pues no existen excusas para infringir la ley. Por lo que deja la duda de si es por la nacionalidad la respuesta negativa.

1.5.4. Horas extras

El mismo código laboral ecuatoriano establece la remuneración de horas suplementarias y extraordinarias que se deben hacer al trabajador por la prestación de sus servicios

fuera del horario normal (8 horas diarias), se preguntó a los empleadores si cumplieran o no con esta condición, sin importar la nacionalidad del aspirante, las respuestas se resumen a los siguientes resultados.

La respuesta afirmativa representa el 71% sin embargo, el porcentaje restante, 29% manifiesta lo contrario, convirtiendo en un factor desfavorable para el trabajador extranjero, el mismo que merece, en condiciones de estadía legal, iguales derechos laborales que el nacional.

Sigue siendo evidente que San Gabriel 83,1% y Lago Agrio 78,4% son zonas donde los empleadores tienen conciencia de sus obligaciones con el trabajador, sin demostraciones de discriminación por efectos de su nacionalidad.

1.5.5. Días compensatorios

El Código de Trabajo, Art. 53 manifiesta que el descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra entendiéndose en este análisis como días compensatorios.

Según los datos obtenidos el 70.8% de los empleadores si brindan beneficios, sin pensar en la nacionalidad; por días compensatorios a sus trabajadores, al igual que en los datos anteriores San Gabriel y Lago Agrio prevalecen con los porcentajes más elevados, se supone que los encuestados de estas zonas acatan la normativa laboral, buscando mejorar las relaciones entre empleador-trabajador, mientras que el 29,2% restante consideraría la opción dependiendo de la nacionalidad.

2. Demanda laboral empresas

Se define como la existencia de oferta idónea de plazas de trabajo, por parte de las empresas, organismos públicos, o cualquier otra organización que actúe como demandante de servicios laborables; expresado mediante avisos en los diarios o internet, carteles en la vía pública, búsquedas de boca en boca, recomendaciones, etc.

2.1. Búsqueda de personal

Se preguntó a los administradores de los establecimientos y empresas encuestadas si en el último trimestre del 2012 han realizado alguna búsqueda de personal.

Tabla 21
Oferta laboral considerando el ciudad aplicada

Ciudad aplicada	Búsqueda de personal		Total
	Si	No	
San Lorenzo	20.9%	79.1%	100.0%
Lago Agrio	33.0%	67.0%	100.0%
San Gabriel	21.1%	78.9%	100.0%
Total	25.3%	74.7%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

De las empresa encuestadas el 25.3% de ellas requieren de personal, el restante 74.7% no ha realizado alguna búsqueda.

Es en Lago Agrio 33% donde aparentemente existe mayor presencia de plazas de trabajo. Mientras que en San Lorenzo y San Gabriel se registrar un 20 % de establecimiento o empresas que requieren personal.

Es necesario para este análisis relacionar estos datos con los porcentajes de preferencia hacia el personal extranjero con el fin de definir la posibilidad de inserción al mercado laboral de extranjero en movilidad humana.

Tabla 22
Preferencia del talento humano considerando si el empleador a realizado una búsqueda

Búsqueda de personal	Preferencia del Recurso Humano			Total
	Nacionales	Extranjeros	Indiferente	
Si	64.5%	0%	35.5%	100.0%
No	62.8%	4.4%	32.8%	100.0%
Total	63.3%	3.3%	33.5%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

La fila si registra los porcentajes correspondientes a las empresas que han realizado búsqueda de personal en el último trimestre. Un desalentador 0% se registra preferir extranjeros como próxima solución a la búsqueda de fuerza laboral. Un 35,5% de los mismos entrevistados tiene duda y se presentan como posibles fuentes de empleo para los extranjeros en movilidad.

¿Pero en qué actividad económica permite inserción laboral?

La respuesta se puede observar en el siguiente cuadro, que relaciona las respuestas del establecimiento o la empresa que respondieron si haber realizado búsqueda de personal, como se puede observar se mantiene el desalentador porcentaje de 0% correspondiente a la preferencia por extranjeros como posible recurso laboral:

Tabla 23
Inserción laboral considerando el tipo de actividad

Tipo de Actividad	Nacionales	Extranjeros	Indiferente	Total
Industria manufacturera	1.6%			1.6%
Comercio al por mayor y al por menor	37.1%		21.0%	58.1%
Transporte	1.6%			1.6%
Alojamiento y servicio de comida	8.1%		3.2%	11.3%
Financiera	1.6%		3.2%	4.8%
Reparaciones, ayudante.	3.2%		3.2%	6.5%
Actividades profesionales			1.6%	1.6%
Administración Pública	6.5%		1.6%	8.1%
Enseñanza	1.6%			1.6%
Atención de la salud	3.2%			3.2%
Artes, entretenimiento y recreación			1.6%	1.6%
Totales	64.5%	0%	35.5%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

Tanto nacionales como extranjeros tienen la posibilidad de inserción en la actividad laboral de comercio al por mayor y menor. Pues en los sectores aplicados, de acuerdo al

censo del INEC, es predominante la presencia de actividad de compra y venta. Los porcentajes que se ubican en la columna indiferente permiten corroborar que la posibilidad inmediata de inserción laboral está en el comercio al por mayor y menor, luego en restaurantes y reparaciones, en esta última se ubican ayudantes de mecánica automotriz, industrial y de motos.

En los siguientes cuadros se hace una distribución para cada uno de los sectores aplicados, se puede observar que para San Lorenzo la posibilidades de trabajo para los extranjeros en movilidad esta en un 50% en el comercio al por mayor y menor. En San Gabriel; se manifiesta en menor porcentaje 26.67%, en comercio al por mayor y menor, y en el sistema financiero en 13.33%, esto debido a que en este sector se reportan la implementación de cooperativas de ahorro y crédito provenientes de otras provincias, especialmente de Imbabura, quienes han abierto sucursales y ha solicitado personal para captación de clientes.

En Lago Agrio, las posibilidades de trabajo inmediato se inclinan hacia las actividades laborales de alojamiento y restaurante 6.9%, reparaciones y ayudantes 3.45% y en igual porcentaje en instituciones de carácter público específicamente en actividades de jardinero, técnico en saneamiento, técnico en turismo, técnico de campo y promotores sociales.

	Preferencia de recurso humano		
	Nacionales	Extranjeros	Indiferente
Cuadro 3			
Total San Lorenzo			
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0.00%	0.00%	0.00%
Industria manufactura	5.56%	0.00%	0.00%
Suministros básicos	0.00%	0.00%	0.00%
Comercio al por mayor y al por menor	16.67%	0.00%	50.00%
Transporte	5.56%	0.00%	0.00%
Alojamiento y servicio de comida	5.56%	0.00%	0.00%
Información y comunicación	0.00%	0.00%	0.00%
Financiera	0.00%	0.00%	0.00%
Reparaciones, ayudante.	0.00%	0.00%	5.56%
Actividades profesionales	0.00%	0.00%	5.56%
Servicios administrativos	0.00%	0.00%	0.00%
Administración Pública	0.00%	0.00%	0.00%
Enseñanza	0.00%	0.00%	0.00%
Atención de la salud	0.00%	0.00%	0.00%
Artes, entretenimiento y recreación	0.00%	0.00%	5.56%
Otros	0.00%	0.00%	0.00%
Total San Lorenzo	33.33%	0.00%	66.67%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.

Elaborado por: CITTE-UPEC

Cuadro 4

Total Lago Agrio

Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0.00%	0.00%	0.00%
Industria manufacturera	0.00%	0.00%	0.00%
Suministros básicos	0.00%	0.00%	0.00%
Comercio al por mayor y al por menor	41.38%	0.00%	0.00%
Transporte	0.00%	0.00%	0.00%
Alojamiento y servicio de comida	10.34%	0.00%	6.90%
Información y comunicación	0.00%	0.00%	0.00%
Financiera	3.45%	0.00%	0.00%
Reparaciones, ayudante.	6.90%	0.00%	3.45%
Actividades profesionales	0.00%	0.00%	0.00%
Servicios administrativos	0.00%	0.00%	0.00%
Administración Pública	13.79%	0.00%	3.45%
Enseñanza	3.45%	0.00%	0.00%
Atención de la salud	6.90%	0.00%	0.00%
Artes, entretenimiento y recreación	0.00%	0.00%	0.00%
Otros	0.00%	0.00%	0.00%
	86.21%	0.00%	13.79%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.

Elaborado por: CITTE-UPEC

Cuadro 5

Total San Gabriel

Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0.00%	0.00%	0.00%
Industria manufacturera	0.00%	0.00%	0.00%
Suministros básicos	0.00%	0.00%	0.00%
Comercio al por mayor y al por menor	53.33%	0.00%	26.67%
Transporte	0.00%	0.00%	0.00%
Alojamiento y servicio de comida	6.67%	0.00%	0.00%
Información y comunicación	0.00%	0.00%	0.00%
Financiera	0.00%	0.00%	13.33%
Reparaciones, ayudante.	0.00%	0.00%	0.00%
Actividades profesionales	0.00%	0.00%	0.00%
Servicios administrativos	0.00%	0.00%	0.00%
Administración Pública	0.00%	0.00%	0.00%
Enseñanza	0.00%	0.00%	0.00%
Atención de la salud	0.00%	0.00%	0.00%
Artes, entretenimiento y recreación	0.00%	0.00%	0.00%
Otros	0.00%	0.00%	0.00%
Total	60.00%	0.00%	40.00%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.

Elaborado por: CITTE-UPEC

2.2. Medios de búsqueda

Se expone a continuación las diversas formas en las que los empleadores encuestados buscan personal laboral.

Tabla 24
Medios de búsqueda de recurso humano considerando el ciudad aplicada

Ciudad aplicada	A través de						Total
	Avisos en diarios	Avisos vía pública	Cuñas radiales	Propaganda Televisiva	Bolsas de Trabajo	Recomendación por terceros	
San Lorenzo	8.1%	15.1%	3.5%	1.2%	0%	72.1%	100.0%
Lago Agrio	11.4%	33.0%	1.1%	0%	0%	54.5%	100.0%
San Gabriel	5.6%	21.1%	5.6%	0%	2.8%	64.8%	100.0%
Total	8.6%	23.3%	3.3%	.4%	.8%	63.7%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

En los tres sectores aplicados predomina el medio, recomendación por terceros, es decir que prevalece la sugerencia de una persona que recomiende la actitud positiva del solicitante de trabajo. Una característica común en comunidades pequeñas, lo que explica los porcentajes altos en San Lorenzo y San Gabriel, mientras que en Lago Agrio, ciudad mucho más grande el porcentaje es menor 54.5%, y aumenta los porcentajes para los formas de búsqueda en diarios, radio y avisos en vía pública se puede explicar a que se refiere en avisos vía pública ¿Pegar anuncios en postes y paredes públicas? Esta última forma, también es tradicional en ciudades donde se concentra el comercio, específicamente se refiere a aquellos rótulos pequeños que se ubican en los propios locales, al exterior en las puertas o vitrinas de exhibición de productos.

2.3. Oferta por tipo de calificación considerando los años de experiencia exigidos

La experiencia es un factor que consideran los empleadores encuestados, antes de recibir fuerza laboral. Según se observa en las siguientes tablas, la experiencia laboral se enmarca entre 1 a 2 años.

Tabla 25
Oferta por tipo de calificación considerando los años de experiencia en relación en San Lorenzo

Ciudad aplicada	Tipo de Calificación	Años de experiencia				Total
		0	1	2	3	
San Lorenzo	Operativa	7.7%	7.7%	30.8%		46.2%
	Técnica			15.4%		15.4%
	Profesional		7.7%	23.1%	7.7%	38.5%
	Total	7.7%	15.4%	69.2%	7.7%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

En San Lorenzo se requiere personal con experiencia en los tres tipos de calificación, operativa, técnica y profesional. El 69.2% de los encuestados que requieren personal, manifiestan que la experiencia para poder recibir fuerza de trabajo es de 2 años, y se concentra más, en un 30.8% en las labores operativas.

Tabla 26
Oferta por tipo de calificación considerando los años de experiencia en relación en Lago Agrio

Ciudad aplicada	Tipo de Calificación	Años de experiencia				Total
		0	1	2	3	
Lago Agrio	Operativa		10.0%	13.3%	3.3%	26.7%
	Técnica		16.7%	16.7%		33.3%
	Profesional		10.0%	26.7%	3.3%	40.0%
	Total		36.7%	56.7%	6.7%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

En Lago Agrio, definitivamente se exige experiencia para poder ser trabajador. El 36.7% exige un año y el 56.7% exige 2 años de experiencia al aspirante. Es en esta ciudad aplicada donde instituciones gubernamentales fueron entrevistadas, eso explica el alto porcentaje de oferta laboral con calificación de profesional, 40%.

Tabla 27
Oferta por tipo de calificación considerando los años de experiencia en relación en San Gabriel

Ciudad aplicada	Tipo de Calificación	Años de experiencia				Total
		0	1	2	3	
San Gabriel	Operativa		21.4%	14.3%		35.7%
	Técnica		28.6%	28.6%		57.1%
	No requiere		7.1%			7.1%
	Total		57.1%	42.9%		100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

En San Gabriel también se exige experiencia laboral, para esta ciudad aplicada el 57.1% exige experiencia de un año y el 42.9% de dos años, siendo en la actividad técnica el mayor porcentaje de exigencia.

2.4. Oferta por tipo de calificación considerando el sexo del aspirante

En San Lorenzo se requiere más personal femenino, el 69.2% de los empleadores encuestados manifiestan requerir personal de sexo femenino. Por el contrario un 30.8% requiere personal masculino.

En la actividad laboral operativa y profesional es donde más se requiere personal femenino, mientras que el requerimiento de hombres es para actividades profesionales.

Tabla 28
Oferta por tipo de calificación considerando el sexo del aspirante en San Lorenzo

Ciudad aplicada	Tipo de Calificación	Sexo		Total
		Femenino	Masculino	
San Lorenzo	Operativa	38.5%	7.7%	46.2%
	Técnica	7.7%	7.7%	15.4%
	Profesional	23.1%	15.4%	38.5%
	Total	69.2%	30.8%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

En Lago Agrio, sucede algo similar a San Lorenzo, es el sexo femenino el más solicitado y también en actividades técnicas. Se debe recordar, que los requerimientos de sexo masculino son actividades laborales de reparación mecánica, como se mencionó

anteriormente y que la mayoría de requerimientos efectivos son hacia la compra y venta al por mayor y menor. De allí que la mayoría busque personal femenino.

Tabla 29
Oferta por tipo de calificación considerando el sexo del aspirante en Lago Agrio

Ciudad aplicada	Tipo de Calificación	Sexo		Total
		Femenino	Masculino	
Lago Agrio	Operativa	20.0%	6.7%	26.7%
	Técnica	30.0%	3.3%	33.3%
	Profesional	20.0%	20.0%	40.0%
	Total	70.0%	30.0%	100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.

Elaborado por: CITTE-UPEC

En San Gabriel se confirma lo anteriormente expuesto, en este sector el 100% de los empleadores que requieren personal exigen que sean de sexo femenino, y en su mayoría para funciones técnicas (57.15) y operativa (35.7%). Para las plazas de trabajo técnicas se ubican en actividades de contabilidad, venta de electrodomésticos, bazar. Las operativas se ubican en restaurante, hospedaje, y operadoras de computadoras.

Tabla 30
Oferta por tipo de calificación considerando el sexo del aspirante en Lago Agrio

Ciudad aplicada	Tipo de Calificación	Sexo		Total
		Femenino	Masculino	
San Gabriel	Operativa	35.7%		35.7%
	Técnica	57.1%		57.1%
	No requiere	7.1%		7.1%
	Total	100.0%		100.0%

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.

Elaborado por: CITTE-UPEC

2.5. Promedio de edad mínima y máxima de edad requerida.

En San Lorenzo el promedio mínimo de edad requerido es de 18 años, y el máximo está entre 29 a 33 años. Es en la actividad laboral técnica donde el intervalo de edad se extiende a los 35 años.

Tabla 31
Promedio de edad requerida San Lorenzo

Ciudad aplicada	Tipo de Calificación	Edad mínima	Edad máxima
		Media	Media
San Lorenzo	Operativa	18	33
	Técnica	18	35
	Profesional	18	29

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.

Elaborado por: CITTE-UPEC

En Lago Agrio el requerimiento de edad promedio está entre los 20 a 35 años. Para las tres categorías de actividades el mínimo de edad es de 21 años, edad que bordea un estudiante universitario. El máximo de edad es de 35 años, se requiere para ocupar cargos de actividades técnicas.

Tabla 32
Promedio de edad requerida Lago agrio

Ciudad aplicada	Tipo de Calificación	Edad mínima	Edad máxima
		Media	Media
Lago Agrio	Operativa	21	32
	Técnica	21	35
	Profesional	20	29

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

En San Gabriel, la edad mínima es de 21 y la máxima de 43, en esta ciudad aplicada, es donde se requieren personas con mayor rango de edad, 43 años y en actividades operativas.

Tabla 33
Promedio de edad requerida en San Gabriel

Ciudad aplicada	Tipo de Calificación	Edad mínima	Edad máxima
		Media	Media
San Gabriel	Operativa	21	43
	Técnica	21	36
	Profesional	.	.

Fuente: Sector laboral de San Lorenzo, San Gabriel, Lago Agrio.
Elaborado por: CITTE-UPEC

En los sectores aplicados resumiendo, se puede afirmar que los requerimientos de edad exigen personal joven, en las actividades laborales operativas y técnicas.

4. Bibliografía

- ACNUR (1992), *Manual de Procedimientos y criterios para determinar la condición de Refugiado*, ACNUR
- Benalcázar, P. (2009), *El ABC de la Movilidad Humana en la nueva Constitución de la República del Ecuador, en Nuevas Instituciones del Derecho Constitucional Ecuatoriano*, INREDH, Quito
- Equipo Técnico de la Ley Integral de Movilidad Humana, (2009), *Diagnóstico inicial de legislación nacional relacionada con la temática de movilidad humana*, Quito
- Naciones Unidas, (1998), *Principios Rectores en Materia de Desplazamiento*, NNUU
- O'Donnell, D. (2004), *Derecho internacional de los derechos humanos, Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*, Bogotá

Tulcán, 03 de diciembre del 2012

Doctor

Tomás Sánchez Jaime

**DIRECTOR DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y
EMPRENDIMIENTO (CITTE)**

Presente

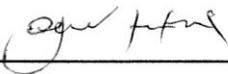
De mi consideración:

Por medio del presente me permito hacer la entrega respectiva del artículo científico con el tema: Oferta y prácticas de contratación laboral Ejercicio muestral en las ciudades de San Gabriel, Sucumbíos y San Lorenzo; de la Zona 1 del Ecuador. Una mirada para la inserción laboral de la PNPI, cuya autoría es de Freddy Richard Quinde Sari.

Solicito a usted de la manera más comedida se proceda a realizar el trámite correspondiente en lo relacionado a la revisión técnico – metodológica para poder ser incluido en la Revista Científica SATHIRI que la Universidad emite en forma semestral.

Por la favorable acogida que dé a la presente le anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,



Freddy Richard Quinde

AUTOR

REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
 IDENTIFICACIÓN Y CÉDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA
 APELLIDOS Y NOMBRES QUINDE SARI FREDDY RICHARD
 No. 170912378-8

LUGAR DE NACIMIENTO PICHINCHA
 QUITO
 SANTA PRISCA
 FECHA DE NACIMIENTO 1966-01-20
 NACIONALIDAD ECUATORIANA

SEXO M
 ESTADO CIVIL CASADO
 MARIA FERNANDA HERRERA POZO



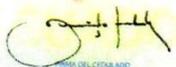

INSTRUCCIÓN SUPERIOR
 PROFESIÓN / OCUPACIÓN EMPLEADO
 V4833V2222

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE QUINDE RICARDO
 APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE SARI RAQUEL

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN TULCAN
 2012-02-28
 FECHA DE EXPIRACIÓN 2022-02-28

000488984

Director General
 Firma del Censado


REPÚBLICA DEL ECUADOR
 CONSEJO NACIONAL ELECTORAL
 CERTIFICADO DE VOTACIÓN
 ELECCIONES GENERALES 17-FEB-2013

029
 029 - 0157
 NÚMERO DE CERTIFICADO

QUINDE SARI FREDDY RICHARD
 cédula 1709123788

CARACHI
 PROVINCIA TULCAN
 CANTÓN (1) PRESIDENTE DE LA JUNTA
 PARROQUIA GONZALEZ SUAREZ
 CIRCUNSCRIPCIÓN GONZALEZ SUAREZ
 ZONA GONZALEZ S





UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

Ley No. 2006-36 Publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 244 del 5 de abril del 2006

Tulcán, 5 de diciembre del 2012

Doctor

Tomás Sánchez Jaime

**DIRECTOR DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y
EMPENDIMIENTO (CITTE)**

Presente

De mi consideración:

Luego de haber realizado el análisis respectivo del artículo científico con el tema: Oferta y prácticas de contratación laboral Ejercicio muestral en las ciudades de San Gabriel, Sucumbíos y San Lorenzo; de la Zona 1 del Ecuador. Una mirada para la inserción laboral de la PNPI de autoría del Ing. Freddy Richard Quinde Sari; nos permitimos informarle que el mencionado artículo contiene los lineamientos básicos para poder ser publicado en la revista científica Sathiri de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

Particular que informo para los fines pertinentes.

Atentamente,



MSc. Jairo Chávez

REVISOR INTERNO



MSc. Gustavo Terán

REVISOR INTERNO



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

Ley No. 2006-36 Publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 244 del 5 de abril del 2006

Tulcán, 14 de diciembre del 2012

Doctor

Tomás Sánchez Jaime

DIRECTOR DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y EMPRENDIMIENTO (CITTE)

Presente

De mi consideración:

El Consejo Editorial de la Revista Sathiri de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, de acuerdo a lo establecido en las normas sobre arbitraje y formato de los escritos recibidos para ser publicados en la Revista Científica SATHIRI de la UPEC, autoriza la publicación del artículo denominado: Oferta y prácticas de contratación laboral Ejercicio muestral en las ciudades de San Gabriel, Sucumbíos y San Lorenzo; de la Zona 1 del Ecuador. Una mirada para la inserción laboral de la PNPI, de autoría del Ing. Freddy Richard Quinde Sari, el mismo que cumple con los requerimientos técnico metodológico necesario.

Particular que informo para los fines pertinentes.

Atentamente,

Angélica Porras
Velasco

PhD (IAEN)
Ecuador

J. Tomás Sánchez
Jaime

PhD (CITTE)
Ecuador



Roberto Aguirre
Alfaro

PhD (Universidad
de Salamanca)
España

Mgs. Dunia
Martínez Molina

(Universidad
Andina "Simón
Bolívar") Ecuador

Mgs. Sonia Navarro

(ESPOL-EDCOM)
Ecuador

Mgs. Ángela García
Vidal (Instituto
Tecnológico de
Puebla) México

Lic. Georgina
Matdonado Lima

(BUAP) México

Mgs. Rafael
Sánchez Jaime
(Universidad
Iberoamericana
Puebla) México

CENTRO DE INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y EMPRENDIMIENTO (CITTE)
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

SATHIRI

SEMBRADOR

N° 3

DICIEMBRE 2012





Oficio Nro. SENESCYT-DITE-2013-0012-CO

Quito, D.M., 10 de enero de 2013

Señor Doctor
José Tomás Sánchez Jaime
Director del Citte
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. 154-CITTE-UPEC-2012, del 28 de diciembre del 2012, remitido a esta Secretaría de Estado solicitando la evaluación de la publicación impresa "SATHIRI: Sembrador", se realizó el procedimiento indicado.

Una vez realizado el respectivo análisis me es grato comunicarle que su publicación impresa "SATHIRI: Sembrador" ha cumplido con 30 de las 33 características requeridas por parte de Latindex.

La característica que no ha cumplido en esta evaluación fue:

- 1. Membrete bibliográfico en cada página:** Califica positivamente si el membrete que identifica la fuente aparece en cada página de los artículos pública.
- 2. Membrete bibliográfico al inicio del artículo:** Califica positivamente si el membrete bibliográfico aparece al inicio de cada artículo e identifica a la fuente.
- 3. Servicio de información:** Califica positivamente si la revista está incluida en algún servicio de indicación, resúmenes, directorios o bases de datos. Este campo califica positivamente tanto si la base de datos es mencionada por la propia revista como si lo agrega el calificador.

La información mencionada lo puede visualizar a través del siguiente link:
<http://www.latindex.unam.mx/buscador/ficRev.html?opcion=1&folio=21955>

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,



Ing. Christian Dennis Benalcázar Lagos
DIRECTOR DE INNOVACIÓN DE TECNOLOGÍA

vq

