

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ECUADOR
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO AMBIENTE Y TERRITORIO
CONVOCATORIA 2012-2014**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN ECONOMÍA CON
MENCION EN ECONOMÍA DEL DESARROLLO**

**IMPACTO DE LA ELIMINACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN Y LOS
RESULTADOS EN LA CAPACITACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR**

EDWIN VINICIO ARCOS NARANJO

MARZO 2015

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ECUADOR
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO AMBIENTE Y TERRITORIO
CONVOCATORIA 2012-2014**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN ECONOMÍA CON
MENCION EN ECONOMÍA DEL DESARROLLO**

**IMPACTO DE LA ELIMINACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN Y LOS
RESULTADOS EN LA CAPACITACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR**

EDWIN VINICIO ARCOS NARANJO

**ASESOR DE TESIS: DR. JUAN PONCE
LECTORES/AS: GUIDO DUQUE Y MARCO MISAGLIA**

MARZO 2015

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres, hermana, sobrino y sobrinas que día a día son el motor que da sentido a mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Deseo agradecer a todos los profesores de la sede por su dedicación y talento expresados en cada una de sus clases dictadas en periodo de la maestría.

Me es apremiante entregar mi agradecimiento al Econ. Juan Ponce Ph.D; por su guía en la realización en el presente trabajo.

Deseo hacer extensivo mi agradecimiento al profesor Amitava Dutt Ph.D; porque sus clases impartidas motivaron mi acercamiento a nuevos enfoques en la economía.

ÍNDICE

Contenido	Páginas
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO I.....	8
MARCO TEÓRICO	8
La formación, capacitación y entrenamiento en el trabajo.....	8
La escuela económica Neoclásica y la Teoría del capital humano.....	9
La producción, el capital y trabajo	17
La escuela económica Institucionalista y las Teoría de la dualización del mercado y Teoría de los mercados internos.	18
La escuela económica Neo-Estructuralista y el planteamiento de la CEPAL.....	21
La eliminación de la tercerización	23
<i>El enfoque institucionalista</i>	23
El enfoque nuevo institucionalista.....	25
Sondeo de los diferentes estudios empíricos relacionados al tema.	29
Evidencia empírica	29
CAPÍTULO II.....	36
DESCRIPCIÓN DEL FENÓMENO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO	36
La formación profesional en el Ecuador.....	36
La capacitación y entrenamiento laboral	37
La oferta de capacitación y entrenamiento laboral.....	39
Operadores de capacitación a nivel nacional.....	39
Públicos	40
Privados	40
Modalidad.....	40
Tipos	41
La demanda de capacitación y entrenamiento laboral.....	41
Detección de necesidades de capacitación	48
La tercerización laboral en el Ecuador	48
La Seguridad privada.....	53

CAPÍTULO III	55
METODOLOGÍA, DATOS Y RESULTADOS	55
Metodología.....	55
Métodos de emparejamiento por puntajes de propensión.	55
Modelo de Diferencias en Diferencias	58
Estimador de doble diferencias emparejadas.....	59
Datos.....	60
Resultados.....	62
CAPÍTULO IV	67
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFÍA	71
ANEXOS	77

INTRODUCCIÓN

La Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, suscribió el Mandato Ocho, normativa legal que eliminó la tercerización laboral de la mayoría de ocupaciones, a excepción de: seguridad, vigilancia, alimentación, limpieza y mensajería.

El presente estudio realizó, la evaluación del impacto, de la puesta en vigencia de la eliminación de la tercerización y los resultados en la capacitación laboral, que otorgan las empresas a sus trabajadores.

Se utilizó un panel rotativo, de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC). Las técnicas empleadas en el estudio son: “propensity score matching”, con el cual se logró obtener un grupo de control, comparable con los individuos asignados al tratamiento y se utilizó el método de “diferencias en diferencias” para encontrar el impacto de la eliminación de la tercerización, en la capacitación laboral.

La eliminación de la tercerización laboral en el Ecuador, tuvo un impacto negativo del 6%, sobre la capacitación laboral que los trabajadores reciben de las empresas. En conclusión, la aplicación del Mandato ocho, que eliminó la tercerización, originó un aumento de la rigidez, en el mercado laboral del Ecuador, lo cual, causó la disminución de la cantidad de capacitación laboral, que las empresas otorgaban a sus trabajadores.

El presente estudio se encuentra estructurado como se detalla a continuación: El Capítulo I contiene las teorías que nos permiten comprender la formación específica del capital humano y los diferentes estudios empíricos que se han realizado para cuantificar el impacto del aumento de la rigidez laboral, en los incentivos que tienen las empresas para entregar a su fuerza laboral, la respectiva capacitación.

En el Capítulo II, se realiza un análisis sobre el fenómeno de la eliminación tercerización en el Ecuador, mediante la puesta en vigencia de una norma legal y la incidencia en la capacitación laboral.

En el capítulo III se detalla la metodología, de evaluación de impacto y datos utilizados en el presente análisis. Se describe el método de propensity score matching y la técnica de diferencias en diferencias; además, se presentan los resultados obtenidos.

Finalmente en el Capítulo IV, se detallan las conclusiones y recomendaciones obtenidas de la presente investigación.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

La formación, capacitación y entrenamiento en el trabajo

La teoría desarrollada para analizar la formación, entrenamiento y selección en el trabajo tiene dos perspectivas: En primer lugar se encuentran las teorías encaminadas a la selección para la asignación de los puestos de trabajo a los individuos que se encuentran en edad de trabajar y que deciden ofertar su fuerza laboral, en este grupo tenemos: La “Teoría de la selección, filtro o credencialismo” expuesta por Arrow (1973). En el trabajo de Spence (1973) y Stiglitz (1975) en el mercado laboral, la toma de decisiones de los empleadores, para asumir una oferta de fuerza de trabajo, está relacionada con indicadores o señales, como el nivel de escolaridad de los individuos; es decir, la educación viene a ser parte de un mecanismo de selección y no solamente como generador de productividad. La “Teoría de la competencia por los puestos de trabajo” o también denominada “Teoría de la cola” propuesta por Thurow (1975), se considera como prolongación de la “Teoría de la selección”, su idea básica es la clasificación de los trabajadores, en función de los costes potenciales de adiestramiento, realizada por el empleador. En segundo lugar se encuentran las teorías encaminadas a distinguir el comportamiento de la fuerza laboral una vez contratada por el empleador, entre estas tenemos: “Teoría de los mercados internos” y “Teoría de la dualización del mercado de trabajo” o también conocida como “Teoría de la segmentación del mercado laboral” propuestas por Doering y Piore (1975) y la “Teoría del capital humano” propuesta por Becker, Shultz y Mincer (1962) quienes explican las diferencia de productividad y de salario en función de la educación de los trabajadores. En el presente estudio se desarrollarán las explicaciones propuestas por la “Teoría del Capital Humano” y la “Teoría de la dualización del mercado”, además de la “Teoría de los mercados internos”.

El capital humano es el conjunto de conocimiento y habilidades, que se adquieren por medio de la educación, sea esta formal e informal, en el sistema educativo, dentro del hogar y empresa; además, son importantes elementos: la experiencia, entrenamiento y la movilidad a la que se expone la fuerza laboral (CEPAL, 2006).

La “Comisión Económica para América Latina” – CEPAL, organismo especializado de las *Naciones Unidas* señala:

El concepto de ‘flexibilidad del mercado de trabajo’ surgió en el decenio de 1980 en los países industrializados y en algunos países en desarrollo. Tras el deficiente desempeño económico de comienzos de los años ochenta la idea de que la modalidad de funcionamiento de los mercados de trabajo constituía un obstáculo importante al crecimiento económico encontró apoyo entre las autoridades encargadas de formular las políticas, los empleadores y parte de los círculos académicos (CEPAL, 1994: 81).

La subcontratación es la “tendencia empresarial y productiva a realizar parte de sus actividades a través de otras unidades más o menos independientes” (Uriarte y Colotuzzo, 2009:11). La OIT (1997) expuso en el documento “Informe VI (1) Trabajo en régimen de subcontratación, 85ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo” sobre la subcontratación de producción de los bienes y servicios y de la fuerza laboral. En relación a la producción de bienes y servicios se menciona: “una empresa confía a otra el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos” (OIT, 1997:7) y en relación a la subcontratación de la fuerza laboral, se menciona que su único propósito es el suministro de mano de obra de la contratista a la empresa usuaria.

La escuela económica Neoclásica y la Teoría del capital humano

El capital humano se lo define como “el conjunto de las capacidades productivas que posee un individuo” (Perdices, 2006:18) el autor manifiesta que varias de estas habilidades pueden encontrarse en el individuo, producto de haberlas heredado o a su vez, mediante la inversión en capital humano; lo cual, provoca un aumento del stock de este capital. Becker (1964) define al capital humano como un conjunto de las capacidades productivas adquiridas, cuando se acumula conocimientos; ya sean estos, generales o específicos.

Anteriormente al nacimiento de la Teoría del capital humano, Adam Smith (1904) mostró en sus estudios, al capital humano, como una “metáfora de las habilidades humanas”. Posteriormente Alfred Marshall e Irving Fisher prestaron mayor atención a este asunto, basándose en la sistematicidad de la importancia del valor económico de la educación. Marshall (1890) expone que: la inversión en el ser humano, es el capital más valioso en relación a otros.

Becker, Mincer y Shultz (1962), dieron soporte al creación de la “Teoría del capital humano”, que redefine el concepto de riqueza, al cual se le agrupa novedosamente los bienes inmateriales, ya sean estos externos, internos, intransferibles o transferibles Schultz (1961) en su trabajo seminal del capital humano “Investment in human capital” advierte que aunque es obvio que las personas acumulan habilidades y conocimientos, no es comúnmente obvio llamar, a estas habilidades y conocimientos desarrollados, como capital; este es un producto de inversión deliberada, que ha crecido en las sociedades occidentales, a ritmos más amplios que el mismo capital físico y es razonable observar que la productividad nacional, ha crecido mucho más que la productividad del capital y el trabajo físico, es decir existe una “diferencia” que no estaría siendo explicada, esto mencionaba el autor, en un momento en el cual, la sociedad se encontraba en un dilema, por llamar capital humano a este conocimiento, que puede ser acumulado, para mejorar los ingresos reales de un trabajador.

La teoría del capital humano tiene su origen en los supuestos básicos del enfoque neoclásico de la economía, entre los que tenemos: un mercado de trabajo perfectamente competitivo, agentes individualistas y racionales e información perfecta.

Con la finalidad de realizar un análisis mayormente específico del mercado de trabajo, Becker junto a otros exponentes de la “Teoría del capital humano” como Mincer (1994), redefinen un supuesto básico del enfoque tradicional de la economía; a lo cual, se expone: el trabajo como factor no es homogéneo ya que este se diferencia en las categorías ocupacionales y demás factores que caracterizan la calidad de fuerza de trabajo ejecutada. El factor que determina esta heterogeneidad en el mercado laboral y también produce diferencias salariales, es el capital humano; es decir, los trabajadores al acudir al mercado laboral son resultado de diferentes niveles de inversión en capital humano, esta se ha realizado en relación a los niveles de expectativa de beneficios futuros. La idea básica de esta teoría es señalar a la educación y formación, como inversiones realizadas por individuos racionales, que tiene como propósito elevar su nivel de eficiencia productiva y consecuentemente su nivel de ingresos.

Becker (1983) señala cinco formas de inversión en el capital humano: la educación, formación durante el trabajo, salud, migración y búsqueda de información en precios y rentas.

Un gran aporte de Becker (1964) es la diferenciación de la educación general (útil a la mayoría de empresas) y específica, que beneficia solo al trabajador o empresa que incurre en la inversión. Si la tasa esperada de rendimiento es superior a los intereses de primas de activos sin riesgos y primas de liquidez y riesgo, se realizará la inversión. La “Teoría del capital humano” de Becker (1964), estaba dominada por el análisis general y específico del capital humano. Los trabajadores asumen todos los costos y acopian todos los retornos a la formación general, en lugar de compartir los costos y beneficios con los empleadores (Becker, 1964). La formación general, es adquirida por el individuo en el sistema educativo y tiene la finalidad de incrementar su productividad media y marginal. Para financiar esta educación los individuos dependen de la autofinanciación, sea personal o en el contexto familiar, pero a su vez las empresas no tienen incentivos para realizar esta inversión, debido a que al finalizar la misma, la empresa no tiene la certeza de que el capital humano invertido, se devolverá con creces a la empresa, ya que en ese caso existe una mayor probabilidad, de que el trabajador al poseer mayor capital humano tienda a recibir y aceptar propuestas de mayor remuneración de otras empresas que se aprovechen de este particular. Por lo cual, dado el problema de asimetría de la información, la formación del individuo, debe ser resuelta por la autofinanciación o por la presencia del estado, mediante la educación gratuita. En el tema de la formación específica del capital humano, la empresa contará con el incentivo, siempre y cuando esta formación sea utilizada y devengada en los procesos de la empresa, por lo que la relación laboral y la duración del mismo, es factor determinante para incentivar la inversión empresarial en esta formación, o a su vez, la empresa cofinanciará junto al trabajador la misma. La migración por asuntos laborales, es el resultado de las decisiones individuales del trabajador, en función de obtener mayores niveles de aceptación de su oferta laboral, en otros lugares, por medio de contrastar las diferencias de precios del lugar actual de labor al lugar de destino migratorio y además debe restar al nuevo ingreso, los diferentes costes que se generan producto de la migración del trabajador (Becker, 1964).

En relación al mejoramiento del capital humano una forma específica de inversión es el entrenamiento en el trabajo o durante el trabajo. Este entrenamiento es preponderante para la consecución de la productividad en la firma, ya que perfecciona, destrezas ya desarrollada por los trabajadores y sobre todo crea nuevas habilidades, que el trabajador no las hubiere perfeccionado, fuera de la empresa (Becker, 1993).

Becker (1993) en un modelo de entrenamiento en el trabajo, asume mercados competitivos en relación al trabajo y productos; además, la empresa se encuentra en el momento de contratar a sus empleados: se asume que si no existiera entrenamiento en los puestos de trabajo, el ratio de salario sería dado y no dependería de las acciones de la empresa, por lo cual el equilibrio estaría dado cuando los ingresos y gastos marginales se igualan:

$$MP = W$$

en donde:

MP es el producto marginal o ingresos,

W son los salarios o gastos.

Consecuentemente, Becker (1993) señala que las condiciones de trabajo en el presente o futuro no son asimiladas por la empresa, en relación a que el trabajador solo sería contratado para un periodo o porque el salario y el producto marginal en el futuro serían independientes del comportamiento actual de la empresa. Se asume que los trabajadores tienen un único salario y producto marginal en cada periodo, siendo los picos máximos en todos los posibles usos y tasas salariales del mercado:

$$MP_t = W_t$$

en donde: t señala el periodo.

Según Becker (1993) el equilibrio presentado es alterado cuando entra, al modelo, en consideración el entrenamiento en el trabajo y consigue que los ingresos y gastos futuros cambien totalmente. El entrenamiento es capaz de reducir los ingresos corrientes y elevar los gastos corrientes: el siguiente equilibrio generalizado a partir de la ecuación anterior es:

$$\sum_{t=0}^{n-1} \frac{R_t}{(1+i)^{t+1}} = \sum_{t=0}^{n-1} \frac{E_t}{(1+i)^{t+1}}$$

en donde:

n son los periodos,

R_t son ingresos y E_t son los gastos,

i es la tasa de descuento de mercado,

además, si el entrenamiento laboral fuera entregado al trabajador solamente en el periodo inicial tendríamos la siguiente ecuación:

$$MP_0 + \sum_{t=1}^{n-1} \frac{MP_t}{(1+i)^t} = W_0 + K + \sum_{t=1}^{n-1} \frac{W_t}{(1+i)^t}$$

en donde: K mide los gastos en formación para el trabajo.

Continuando con la especificación anterior, Becker (1993) menciona que los gastos durante el período inicial igualan a los salarios más el gasto en formación, los gastos durante otros períodos serían iguales a los salarios, y los ingresos recibos durante todos los períodos igualarían a los productos marginales. Resolviendo la ecuación anterior en términos de sumatoria e igualando este resultado con valor de G :

$$G = \sum_{t=1}^{n-1} \frac{MP_t - W_t}{(1+i)^{t+1}}$$

tenemos:

$$MP_0 + G = W_0 + k$$

Introduciendo en la ecuación el costo de oportunidad, el cual es la diferencia entre lo que debe producirse y lo que se produce, tenemos:

$$MP'_0 + G = W_0 + C$$

en donde G es el exceso de los ingresos sobre desembolsos futuros y mide la rentabilidad de la empresa que provee formación. La diferencia entre G y C mide la diferencia entre el rendimiento y el costo de la formación. Si G es igual a C , el producto marginal sería igual a los salarios en el período inicial (Becker, 1993).

En relación al entrenamiento general, este logra mejorar la productividad marginal en la misma firma de los trabajadores y adicionalmente en otras firmas. La tasa salarial podría incrementarse en idéntico monto, al producto marginal entre las firmas en general y las firmas que entregan entrenamiento general podrían no lograr ningún retorno. Por lo cual las empresas no tienen incentivos para pagar por el entrenamiento general, así que los individuos deben incurrir en estos gastos, en función de que en el futuro sus salarios tenderán a crecer (Becker, 1993).

Becker (1993) estima que el entrenamiento general de un aprendiz es incrementado por el entrenamiento específico, en función de la productividad marginal,

en idéntico monto que el obtenido en cualquier firma. Este suceso es diferente al entrenamiento específico, ya que las empresas que entregan este entrenamiento incrementan la productividad marginal mayormente que las otras empresas. Si todo el entrenamiento conseguido por los trabajadores fuera específico, el salario percibido por un individuo sería independiente del entrenamiento recibido. En un mercado competitivo la ecuación quedaría de la siguiente forma:

$$MP'_0 + G \left[= \sum_{t=1}^{n-1} \frac{MP_t - W_t}{(1+i)^t} \right] = W_0 + C$$

en donde:

G costo de entrenar específicamente en periodo inicial

MP'_0 producto marginal de oportunidad del entrenamiento

W_0 es el salario pagado a los aprendices

MP_t producto marginal en el periodo t

W_t salario en el periodo t

además, tenemos que G mide el valor presente de los retornos de $MP_t - W_t$ que consistirían en los retornos totales en t del entrenamiento recibido en 0. En equilibrio el retorno del entrenamiento iguala al costo.

Si algún trabajador decide renunciar, luego de haber obtenido el entrenamiento, los retornos de esa inversión, por parte de la firma pueden no ser recibidos. Becker (1993) plantea la pregunta ¿es posible que las firmas den lugar a que los trabajadores paguen por el entrenamiento específico y obtengan todos los retornos del entrenamiento?; a lo cual, se plantea: Si una firma entrena específicamente a un trabajador y este decide abandonar el trabajo, la empresa estaría perdiendo su capital invertido y los respectivos retornos: igual situación podría sufrir un trabajador al ser despedido. Por lo que en este punto el retorno de esta inversión de la firma estaría condicionada a la probabilidad de que el trabajador rote de su puesto de trabajo a otro puesto en una firma diferente. El entrenamiento específico trae consigo un costo y el tema de la rotación es importante para definir a quien se imputa este costo.

La probabilidad de retiro de un trabajador entrenado de la empresa dependería de los salarios entregados por estas, en forma de retornos del entrenamiento específico mediante salarios altos, lo que provocaría un aumento en la oferta de empleados con entrenamiento específico, de esta forma la oferta es mayor a la demanda, por lo cual

tenderían a cambiar los costos de entrenamiento y retornos de los empleados para equilibrar oferta y demanda. El costo del entrenamiento no cae en las firmas totalmente, más bien es soportado junto a los empleados. Cada porción del costo está en relación a la tasa de despido, renuncia, salario y ganancia.

Becker (1993) sostiene que las firmas racionales pagan salarios similares a los trabajadores con entrenamiento general y pagan mayores salarios a los trabajadores con entrenamiento específico, esto fundamentado en los efectos de rotación de los empleados. En relación a que las firmas no tienen preocupación sobre la rotación de los trabajadores con entrenamiento general, por lo que, las firmas no entregarían una prima superior al salario para incentivar a la no rotación de estos trabajadores, ya que los costos de ese entrenamiento son asumidos por los propios trabajadores. Los empleados con formación específica obtendrán menos incentivos para renunciar, y las empresas tendrán menos incentivos para despedirlos en comparación con los empleados sin formación o que cuenten con formación general, lo que implica, que las tasas de abandono y despido están inversamente relacionadas con la cantidad de formación específica acumulada por el trabajador. Los trabajadores con formación específica son menos propensos a ser despedidos como consecuencia de una disminución de la demanda.

Un mecanismo para evitar la pérdida, por renuncia por parte de la empresa o por pérdida por despido por parte del trabajador, es la firma de contratos que prevengan de estos sucesos, tanto a trabajadores como a empresas.

En el año de 1970 empiezan a surgir las visiones críticas a la teoría del capital humano: la idea fundamental sostiene que la educación no incrementa la productividad individual, más bien es producto de la productividad innata de cada ser humano. Las personas, buscan mayor educación con el propósito de “señalizar” su incremento de habilidades a su futuro o presente empleador. Lograr evadir este problema es dificultoso, en función de que la habilidad no es algo observable en las personas. Becker (1983) toma con poca importancia el hecho de que se mire al capital humano como un mecanismo de dar señales al empresariado, y prefiere verlo como un proceso de opción redistributiva de ingresos.

Botwinick realiza una crítica amplia sobre la teoría del Capital Humano, el autor manifiesta:

la teoría del capital humano de Gary Becker inicialmente pareció ser un gran avance repentino, ideológico y metodológico, para la teoría neoclásica. No sólo proporcionaba a los economistas conservadores neoclásicos la oportunidad de realizar algo de su propio trabajo empírico dentro del mercado de trabajo, sino que desarrolló un marco teórico de la elección, que básicamente hacía recaer la responsabilidad de las notorias desigualdades de la distribución del ingreso no en el sistema sino en las propias víctimas. El argumento sostiene que si los trabajadores realmente quieren mejorar su status económico dentro del sistema, todo lo que tienen que hacer es una elección racional para 'invertir' en más educación y formación profesional. Esta inversión en capital humano mejoraría su productividad marginal, y los mecanismos de la competencia dentro del mercado de trabajo garantizarían su recompensa correcta. Esto sería claramente decisión suya (Botwinick, 1993:32).

Sahota (1978) enmarca la crítica a la Teoría del Capital Humano en dos sentidos, en primera instancia están las críticas en función del nivel de escolarización y por otro lado se encuentran las críticas por el lado de la demanda. En relación a la educación se señala que el nivel de escolaridad no aumenta la productividad individual, en este punto la hipótesis de la señalización argumenta: la mayor remuneración recibida por los trabajadores, con mayor educación, responde a un fenómeno de señal, o filtro de productividades previas, más que de productividad (Barceinas, 2001). Por el lado de la demanda: se considera la demanda de servicios y habilidades elástica, es decir, el mercado, siempre podrá absorber estos servicios.

Gillis (1983) levanta una crítica a la Teoría del Capital Humano, en relación a la no posibilidad de conocer los ingresos futuros y realizar la valoración con los diferentes niveles educativos y determinar sus costes, en correspondencia a que la estructura de ingresos futuros es impredecible. En relación a que la tasa de retorno para los diferentes niveles de escolaridad no se mantiene constante en el tiempo, los ingresos actuales no determinan los futuros.

El error fundamental de la Teoría del Capital Humano, se encuentra en la visión parcial de la producción y su elemental abstracción de la reproducción social, es decir asume una fuerza de trabajo disciplinada del sexismo y el elitismo que abandona a grandes sectores de la población y limita su acceso al bienestar (Bowles y Gintis, 1976).

Los argumentos teóricos que dan sustento a las diferentes teorías son claros, las pruebas empíricas para someter a un proceso de comprobación de veracidad, se enfrentan a varios obstáculos, en relación a que la variable "habilidad", es no observable, no es

posible distinguir la contribución directa, al salario, de la contribución indirecta debido a la utilización de señales de habilidad (Barceinas, 2001).

La producción, el capital y trabajo

Para Henderson (1971), la empresa es una unidad técnica y económica, cuya función es la transformación de insumos, mediante el uso de factores productivos, para lo cual se utiliza tecnologías. Su objetivo es ofertar bienes y servicios, maximizando el nivel de producción y minimizando el costo.

Dentro del proceso productivo las unidades económicas, convierten los factores de producción en productos. En este proceso las empresas utilizan la función de producción que combina distintos niveles de trabajo, capital o materias primas.

$$q = F(K, L)$$

La ecuación permite verificar la relación de cantidad de producción con la cantidad de capital y trabajo, siempre y cuando se aplique una tecnología dada y con el supuesto que se utiliza dos factores de producción: trabajo (L) y capital (K). En el corto plazo, el factor de producción capital permanece fijo, por lo cual los diferentes ajustes de la producción se realizan mediante la variación del factor trabajo (Pindyck y Rubinfeld, 2009).

$$q = F(\bar{K}, L)$$

Cuando se presenta la variabilidad de un factor, se evidencia la “Ley de los rendimientos marginales decrecientes”, cantidades adicionales similares de un mismo factor tienden a llegar a un determinado nivel; en el cual, el incremento de la producción es cada vez menor, es decir la productividad marginal disminuye. Si esta cantidad adicional de trabajo es de pequeño valor, la productividad marginal aumenta en relación a la especialización en las diferentes tareas que realiza el factor trabajo. Los supuestos establecen que la calidad de los factores es constantes, la “ley de los rendimientos marginales decrecientes” se aplica a una tecnología de producción dada.

Cuando los dos factores de producción son variables en el largo plazo, las isocuantas nos permiten comparar y analizar todas las combinaciones de factores posibles para la realización de la producción. La flexibilidad de los factores medido por la isocuanta permite al productor responder de forma eficaz a los diferentes cambios que se produzcan en los mercados de factores. Cuando el trabajo o el capital son variables en el largo plazo, estos factores presentan rendimientos marginales decrecientes. La empresa

al tener la posibilidad de variar cualquiera de los dos factores, debe tomar decisiones, sabiendo que factor sustituir por otro. La pendiente de la isocuanta nos permite realizar un intercambio de la cantidad de un factor por otro sin alterar los niveles de producción. La relación marginal de sustitución técnica, señala la cantidad de reducción de un factor para utilizar otro factor en una unidad adicional, siempre y cuando la producción permanezca constante. (Pindyck y Rubinfeld, 2009)

El coste de producción de una empresa está determinado por la tecnología de producción y coste de los factores productivos. La empresa debe decidir que combinación es la minimizadora del costo; es decir, debe tomar la combinación óptima. En ciertas ocasiones el coste de producción disminuye en función del tiempo a medida que el factor trabajo adquiere experiencia. (Pindyck y Rubinfeld, 2009). Hasan y Mitra (2013) en su trabajo sobre las determinantes del uso de capital en la industria manufacturera, sostiene que las regulaciones laborales generan imperfecciones en el mercado de trabajo que incentivan el uso de mayor capital en las empresas, en lugar de la fuerza laboral, los datos los corrobora para países de ingresos medios y países en vías del desarrollo y en sectores que no requieren un alto uso de mano de obra calificada.

La escuela económica Institucionalista y las Teoría de la dualización del mercado y Teoría de los mercados internos.

Después del surgimiento de la “Teoría del capital humano” varios trabajos teóricos empezaron a verificar que el modelo predominante de análisis no explicaba la presencia de desigualdades en la renta de los trabajadores. Varios trabajos empíricos empezaron a estudiar la presencia de subempleo y pobreza en determinadas zonas geográficas. Galbraith (2007) señala que el marco del análisis neoclásico, no permite estudiar la ocurrencia de ciertos fenómenos en relación a que las pautas de funcionamiento de la población excluida difieren del resto.

Teoría de la dualización del mercado

Piore (1969) da respuesta a la problemática del análisis sesgado, introduciendo en el estudio de este fenómeno la división del mercado de trabajo en dos grandes segmentos, esto da inicio a la teoría dual del trabajo: El mercado primario de trabajo; en el cual, se concentrarían las mejores oportunidades laborales para los trabajadores y el mercado

secundario; en el cual, los salarios bajos, la inestabilidad, entre otros son el esquema rector.

Piore (1975) sustancia su teoría al introducir una división adicional al sector primario, con la finalidad de que se adapte a la realidad, introduce la división siguiente: Sector primario superior, que englobaría a los trabajadores de elite; tales como: profesionales o puestos directivos, que gozan de baja supervisión, libertad para la creatividad, posibilidades de promoción de puestos de trabajo; y sector primario inferior que se relaciona con los trabajadores manuales de este segmento.

En el enfoque institucionalista, el modelo dual, no fue relevante para el análisis de esta escuela. Se tomaron varios elementos de la escuela neo institucionalista y del dualismo industrial. El elemento fundamental que tomó importancia, es la forma en la cual la producción y la tecnología se organizan para enfrentar el postulado del mercado dual y las discontinuidades, producto de esta problemática, se explicaría, por qué ciertos trabajadores conseguirían estabilidad en diversos puestos de trabajo, esto debido a su formación específica y los demás trabajadores se ubicarían en condiciones inestables y son quienes absorben las fluctuaciones de la demanda, en relación a la producción (Piore, 1980).

Esta escuela adicionó a su análisis cuestiones relativas a la segmentación y oferta de trabajo, analizando el entorno social del trabajador y las formas; en las cuales, influye el puesto de trabajo en el comportamiento de los trabajadores. Se explicaron las diferencias existentes entre el mercado de trabajo y las divisiones de clases sociales. Se señaló que los puestos, del segmento secundario, suelen estar abarrotados por trabajadores de alta rotación, lo que genera elevada inestabilidad en los diferentes puestos de trabajo (Piore, 1985).

Humphries y Rubery (1994) proponen que, el modelo básico del trabajo dual sostiene que varios grupos sociales solo tienen un interés marginal en el trabajo y surge su emoción por ocupar los puestos secundarios e inestables del sistema productivo y desconoce los procesos de descontento y adaptaciones inherentes al sistema social y laboral.

Hay que destacar que el dualismo tiene amplia relación con la conceptualización de los mercados internos de trabajo.

Teoría de los mercados internos

Doeringer y Piore (1971) señalan que un mercado interno de trabajo, es un elemento administrativo; en el cual, se define el precio del trabajo y está gobernado por normas administrativas internas y no se encuentra regido por las fuerzas externas de mercado Neoclásico, estos dos mercados se encuentran interrelacionados por elementos denominados: puertos de entrada o de salida.

Doeringer y Piore (1971) incorporan a su análisis dos definiciones de la teoría del capital humano, la formación general y específica; los autores señalan que las especificidades de las cualificaciones, determinan la creación de los mercados internos de trabajo: a mayor especificidad del puesto de trabajo en relación a las cualificaciones, es mayor el incentivo de los empresarios a suplir los gastos de la formación específica; lo cual, genera una permanencia a largo plazo en los puestos de trabajo, por parte de los trabajadores y cuanto mayor es el grado de especificidad de la cualificación, mayor será el precio por proporcionar este servicio, debido a la no existencia de economías de escala.

La existencia de mercados internos de trabajo, contradice la motivación de inversión del empleador a la formación general propuesta por la “Teoría del capital humano”, debido a que la existencia de los mercados internos conlleva a que los empresarios, asuman el costo de esta formación, debido a lo limitado de la movilidad laboral y su afán sería retener a los trabajadores.

Doeringer y Piore (1971) advierten la importancia de la formación en el trabajo, debido a que esta formación, permite a los trabajadores de “cuello azul” o trabajadores manuales, desarrollar las cualificaciones necesarias para estos puestos de trabajo y adicional los trabajadores de “cuello blanco” o trabajadores intelectuales, necesitan además, de su formación profesional, el entrenamiento brindado, solamente por ejercer las labores en los puestos de trabajo. Es decir la formación general o educación formal de un trabajador es utilizada como un mecanismo de selección, pero adicional, la forma de adquirir cualificaciones, ocurre mediante la realización de las actividades en los puestos de trabajo. La teoría de los mercados internos de trabajo nos permite entender por qué los empleadores al momento de conocer la productividad marginal de los empleados no varían los salarios de estos y las condiciones obtenidas, en el primer momento de acceder al mercado laboral, se irán perpetuando y señalarán las condiciones futuras de salario y estabilidad del trabajador.

La escuela económica Neo-Estructuralista y el planteamiento de la CEPAL

La escuela económica Neo-Estructuralista

Según Tokman, lo que motiva a la unidad de producción, para utilizar la flexibilización laboral, es la posibilidad de adaptación que esta brinda en diferentes contextos económicos. “La mayor flexibilidad responde a la necesidad de aumentar la eficiencia en un entorno económico más competitivo y más volátil. Ella permite adaptarse más rápido ante contracciones en la demanda y facilita la movilidad ocupacional entre sectores”. (Tokman, 2004, pag.48).

A expensas de no tener determinado empíricamente, cuáles son los aporte en la productividad de la flexibilización laboral, esta es aplicada sin importar la evidencia sobre los riesgos que genera la flexibilidad en los trabajadores, aunque estos riesgos son complejos de determinar (Nickell y Layard, 1999). Se evidencia, el aporte de la flexibilización, en el corto plazo, a la adecuación de las unidades económicas empresariales al ciclo de negocios, pero no se ha evidenciado el aporte de la flexibilización en el largo plazo.

Según Tokman, en el corto plazo el ajuste es selectivo mediante el despido de los trabajadores con bajo nivel de cualificación y luego con los trabajadores de alta cualificación, esto provoca un alto índice de rotación de la fuerza laboral. Esta inestabilidad laboral primeramente sería un efecto disciplinador de la fuerza laboral y posteriormente sería un elemento que contribuye a la mayor incertidumbre en al ambiente laboral, provocando bajos niveles de acceso a la capacitación, en función de que esta no resulta rentable en un ambiente de alta rotación y esto provocaría bajos niveles de productividad en el largo plazo. (Tokman, 2004).

El planteamiento de la CEPAL

La CEPAL establece la necesidad de una educación equitativa y de calidad, como elemento sustancial para alcanzar el desarrollo económico. Las actuales situaciones mundiales competitivas, exigen cada vez mayores esfuerzos por parte de los estados latinoamericanos, a la inversión en su talento humano con la finalidad de incorporar el progreso técnico en las sociedades.

[.....] la educación y la formación de recursos humanos permiten la generación de capacidades para el desarrollo de las personas y de los países y que ellas comprenden tanto saberes como habilidades, aptitudes, destrezas, redes de información, capacidad de innovación y creación, entre otras (CEPAL, 1993: 7).

En relación al cambio tecnológico y la formación de los recursos humanos, la CEPAL señala, que las empresas tienen un papel preponderante en la capacitación del talento humano. Se menciona que es posible que las diferentes empresas adapten estructuras organizacionales eficientes, siempre que funcione un sistema educativo y de capacitación en ellas; además, la formación del talento humano conduce a optimizar la aplicación y el uso de nuevas tecnologías (CEPAL, 1993).

La incidencia de las nuevas tecnologías en el mundo de trabajo es de primordial preocupación para CEPAL, se menciona la importancia de la formación en el trabajo como elemento atenuante de la reestructuración del empleo:

Las nuevas tecnologías están modificando la estructura del empleo. La pirámide con muchos trabajadores no calificados o semi calificados en los niveles inferiores, está siendo sustituida por una estructura en forma de esfera en la que la mayoría de trabajadores se concentra en los niveles intermedios de calificación. Igualmente, se observa la tendencia hacia unidades de producción de menor tamaño, menos jerarquizadas y más participativas (CEPAL, 1993: 39).

Se señala por parte de CEPAL (1993), a los recursos humanos, como una variable preponderante para el establecimiento de la competitividad; por lo cual, las empresas deben señalar en su plan y estrategias, al talento humano como elemento diferenciador de su accionar, lo que implica que se presenta una alta exigencia al sistema educativo en general, con la finalidad, de preparar al talento humano, adecuadamente, para que al momento, en el cual estos individuos se inserten en las diferentes unidades económicas de producción, estos cuenten con conocimientos adecuados para poder desarrollar sus destrezas y habilidades en el continuo desempeño en la empresa.

En el análisis de las tendencias históricas, en los procesos productivos, se fusionan los enfoques estructuralistas y schumpeteriano, señalando a la acumulación del conocimiento en las empresas como elemento preponderante en el desarrollo:

El acento neoschumpeteriano en la formación y acumulación de conocimiento mediante el proceso de aprendizaje de las empresas, en el efecto de las decisiones del pasado sobre las del presente (pathdependency) y en la modificación de los paradigmas

tecnoeconómicos son elementos enriquecedores del enfoque histórico-estructural aplicado por la CEPAL, en su intento por comprender las transformaciones de las estructuras productivas en condiciones de subdesarrollo y heterogeneidad estructural (Bielschowsky, 2008: 183).

La CEPAL, toma en consideración los diferentes niveles educativos y la relación con la productividad de los trabajadores; y sostiene:

[...] al comparar los niveles educativos y la productividad de los trabajadores alemanes y británicos se concluyó que las diferencias entre los niveles educativos y los sistemas de aprendizaje en ambos países influyen decisivamente en las diferencias observadas entre los niveles de productividad y pueden dar origen a variaciones importantes en la organización del trabajo dentro de las empresas. Se observa que a mayor capacitación aumenta la flexibilidad en el trabajo, la satisfacción y el grado de dedicación de los trabajadores, desaparecen los problemas de coordinación y aumenta la productividad (CEPAL; 1992: 82).

El presente planteamiento, determina la importancia de la continua capacitación y formación en el trabajo, como un elemento diferenciador, que permite incubar el desarrollo en nuestras economías; en las cuales, se observa un continuo y bajo nivel de inversión de las empresas en el mejoramiento de las capacidades y destrezas de su talento humano.

La eliminación de la tercerización

Freeman (1993) señaló dos enfoques opuestos de regulación del mercado laboral: el enfoque “institucionalista” y el enfoque “distorsionista”. El enfoque institucionalista observa que se cumpla con la seguridad de los: contratos laborales, salarios mínimos, negociaciones colectivas; es decir, se convierte en un mecanismo de protección social de los trabajadores y de esta forma, se asegura el otorgamiento de formación, capacitación y entrenamiento en el trabajo por parte de las empresas a los trabajadores; además, permite el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas en los trabajadores, determinado en este accionar, un posible aumento de la productividad de la fuerza laboral. En cambio el enfoque “distorsionista”, centra su fundamento en el funcionamiento del mercado, critica al enfoque “institucionalista” debido a que: impide el ajuste del mercado en los diferentes ciclos económicos, afecta al aumento de empleo y favorece directamente a los trabajadores.

El enfoque institucionalista

Hay dos razones por las cuales una sociedad puede incurrir en la regulación de los mercados laborales: a) fallas del mercado y b) por la precariedad o explotación en esos mercados laborales (Betcherman, 2011).

Blaun y Kahn (1999) definen a las instituciones laborales como: el sistema de leyes, programas y convenciones que tienen la capacidad de incidir en el mercado de trabajo de tal forma que logran hacer que este funcione de forma diferente a un determinado mercado.

La rigidez del mercado laboral son: las barreras a la libre fijación de salarios, por parte de las empresas; y la falta de libertad de movimiento de los trabajadores en el territorio, ocupaciones o industrias; las rigideces son causadas por: la fijación del salario mínimo, las diferencias en desempleo, altos salarios e inflación, entre otras (Rutherford, 2002).

Nicoletti et al. (2003) define a la regulación de la economía como: el uso del poder coercitivo de un gobierno, con la finalidad de restringir las decisiones de los agentes económicos, decisiones que atañen a las firmas, ya que la regulación puede exigir a estas, un cierto nivel de producción o incidir en los precios de los productos; además, se consigue regular las relaciones contractuales de la empresa con el factor trabajo. Estas intervenciones reguladoras afectan significativamente al desempeño del mercado de trabajo; por lo cual, las restricciones interpuestas pueden tener afectación en la eficiencia productiva.

La forma en la cual, el estado, hace efectivo este accionar sobre el mercado, es mediante la Legislación de Protección del Empleo (LPE), a la cual, Barone (2001) la define como el conjunto de regulaciones, que delimitan el accionar de las empresas en relación a la contratación y despido de trabajadores; así como, las demás normas que regulan el trabajo o acuerdos provenientes de la negociación colectiva de los trabajadores con la empresa y normas que provienen de fallos judiciales. (Akerlof, 1984) argumenta que al asegurar la protección del empleo, la LPE, puede mejorar los rendimientos de la productividad, debido a la motivación que esto generaría en los trabajadores, para cooperar con la empresa. La Legislación de protección del empleo, logra reducir la rotación de los trabajadores, entre diferentes empleadores y puestos de trabajo, es decir fomenta una relación contractual laboral de largo plazo, lo cual prepara el camino para que los empleadores otorguen a sus contratados formación, capacitación y entrenamiento

en el trabajo, produciendo efectos positivos sobre el capital humano y la productividad laboral. Por lo tanto si los trabajadores obtienen mayor cualificación, también pueden aumentar la flexibilidad interna y lograr obtener un mejor funcionamiento de la actividad productiva, al interior de la empresa (Piore, 1986).

El enfoque nuevo institucionalista

Teoría de los Costos de Transacción (TCT)

El objetivo de las empresas, al subcontratar sus actividades propias de producción de bienes o servicios, ha sido captar el ahorro de costos o el aumento de rentabilidad (Taylor, 2005). En este particular comportamiento de las empresas, la Teoría de los Costos de transacción (TCT) de Williamson (1994) y la Teoría de recursos de la empresa (RBV), han sido el principal medio de explicar la subcontratación, como un enfoque de las empresas para economizar la producción, mediante el cual, las eficiencias de costos se logran, mediante la asignación de los procesos propios de la empresa a diferentes mecanismos internos o externos a la unidad económica (Holcomb y Hitt, 2007; McIvor, 2009).

Uno de los referentes teóricos más importantes en el estudio de los costes de transacción y derechos de propiedad para la estructura institucional y el funcionamiento del sistema económico es Ronald Coase (1937), quien nos exhorta a dejar de mirar a la empresa como un mecanismo ajeno al desenvolvimiento de un sistema económico y plantea analizar conjuntamente a la empresa y al sistema de precios, como elementos coordinadores de la asignación de recursos en la economía. En un principio, el sistema de precios, es un orientador de los recursos en una economía de mercado y por otra parte la empresa al tener un nivel de decisión organizacional, conlleva a otro nivel de asignación de los recursos, que posee una economía. La empresa y el mercado son elementos preponderantes en la organización económica. En este sentido, la empresa toma la decisión, de que actividades realizarlas en su interior, mediante su estructura jerárquica y también decide que actividades externalizará o subcontratará mediante el sistema de mercado (Williamson, 1994).

En base al legado de Coase, la “teoría de los costos de transacción” de Williamson (1994) postulada sobre la base de las hipótesis de la racionalidad limitada y el oportunismo en el comportamiento humano, caracteriza un entorno transaccional, mediante la introducción de la incertidumbre; además, se evidencia la frecuencia en las transacciones y activos de relación específica, de quienes utilizan los servicios de la empresa y los proveedores de estos servicios; por ende, las relaciones contractuales son las que marcan el intercambio de información, esto en respuesta a ser sometidos a los fallos de mercado: como las asimetrías de la información. En concordancia a este fenómeno económico, las partes se plantean una estrategia propicia para responder a esta circunstancia que genera comportamientos no cooperativos. Los acuerdos de subcontratación pueden ser interpretados, como uno de los dispositivos para ahorrar costos de transacción.

La rigidez laboral induciría a que las unidades económicas de producción, desarrollen otras estrategias para lograr mejorar su productividad. Al eliminar la posibilidad, que tiene una empresa tercerizar y obligarla a internalizar sus procesos de contratación de mano de obra, la empresa se enfrenta con la tarea de redirigir sus recursos a otras posibilidades de acción, limitando su capacidad estratégica de respuesta flexible (Leiblein, 2002).

Teoría de recursos de la empresa (RBV)

La *teoría de recursos de la empresa* “RBV” por sus siglas en inglés “Resource-based view”, en sus inicios promovida por Penrose (1959) y desarrollada por otros investigadores. Wernerfelt (1984), Barney (1991), y Conner, (1991), examinan el papel de las capacidades empresariales especializadas, como una forma de creación de valor entre las diferentes relaciones de las empresas. Por lo que, esta teoría sostiene que el determinante de la ventaja competitiva sostenible, es la capacidad y conocimiento que las empresas poseen en un determinado mercado. La *teoría de recursos de la empresa*, destaca, que la capacidad de la empresa, puede ofrecer ventajas, cuando se combina adecuadamente a las condiciones ambientales (Peteraf, 1993). Lo que da el soporte para que las ventajas, sean una medida eficaz para determinar, el grado en que las competencias de una empresa pueden y deben ser externalizadas (Jennings, 2002;

McIvor, 2003). “RBV” no determina con precisión en que forma las diferentes organizaciones desarrollan sus capacidades (Helfat y Peteraf, 2003),

(Rothaermel et al., 2006), señala que las empresas al externalizar, tendrán que hacer frente a las nuevas formas de complejidad organizativa y nuevos niveles de esfuerzo de gestión. De igual forma, las empresas que internalizan sus procesos deberán hacer frente al complejo panorama planteado en el caso contrario de externalización.

Debido a que los recursos, en relación al conocimiento, que poseen las empresas son muy complejos y difíciles de imitar, esta teoría nos plantea que este evento puede ser un elemento diferenciador para ganar ventaja competitiva que sea perdurable en el tiempo y usado por parte de las firmas (Conner, 1991). Se establece por parte de este enfoque que la visión basada en los recursos no es suficiente para explicar el fenómeno de la subcontratación, debido a que la teoría de los recursos trata al conocimiento como un elemento genérico y lo despoja de sus especiales características.

(Berger and Piore, 1984) proponen un enfoque contrario al planteado por los anteriores autores para analizar la subcontratación, los mencionados autores plantean un “enfoque dualístico” el cual considera a la subcontratación como un producto en la relación inequitativa de poder. Esta teoría se fundamenta en el concepto de “economía dualística” considerando en su análisis dos tipos de empresas: las de mayor tamaño o tal vez multinacionales y las de menor envergadura. Esta teoría sostiene que las empresas grandes sacarán provecho de la explotación de la posición de las pequeñas empresas. Por su parte De la Garza (2012) sostiene:

El problema es que estas Teorías primero no consideran el problema de la acumulación de capital a escala mundial y si se ha entrado en una etapa superior de subcontratación como uno de sus ejes; además de que no fueron hechas en particular para la subcontratación, son teorías generales sobre empresas (De la Garza, 2012:11).

Las dos teorías “TCT” y “RBV” nos permiten comprender y evaluar las problemáticas del outsourcing, pero su falta de capacidad para anticipar conductas posteriores y el desarrollo relacionado con nuevas capacidades, limitan su potencial para señalar normas operacionales. Por su parte (Dussel, 2008) en su reflexión establece que una de las preguntas básicas que hay que responder en función de la observación del mercado laboral es: ¿Qué tipos de contratación predominan en el mercado laboral; la de altos costos para la empresa en función de salarios altos para los trabajadores o la de costos bajos para la

empresa con trabajadores con salarios bajos, desprotegidos y en condiciones precarias? Y además preguntarnos: ¿Cuál es el impulso que motiva a los costos laborales bajos a jugar en la competitividad de la empresa?

No solo dentro de la normativa legal, sino adicional, en la de facto, las empresas por motivos de beneficios, ofrecerán a su fuerza laboral una adecuada y eficiente formación en el trabajo (Freeman, 2010). Las motivaciones que han llevado a las diferentes empresas a utilizar la tercerización como parte importante de su estrategia de negocio son diversas. El objetivo principal de estos agentes económicos (firmas) es la minimización del costo de mano de obra y por ende la maximización de la tasa de ganancia del capital (Taylor, 2005). Las regulaciones laborales estrictas podrían crear incentivos más fuertes en la construcción de relaciones de trabajo a largo plazo logrando un mayor incentivo para que las empresas inviertan en la formación de su fuerza laboral. (Almeida & Aterido, 2011). Acemoglu y Pischke (1998) señalan que existen complementariedades entre los regímenes de regulación y los diferentes sistemas de formación de las unidades económicas, por lo que la reducción de los costos de despido y el aumento de la flexibilidad del empleo podría reducir los incentivos para la formación. Wasmer (2006) señala que las regulaciones laborales, pueden crear incentivos para desarrollar relaciones laborales más amplias en el tiempo y por consiguiente las empresas tenderán a formar y capacitar más extensamente a sus empleados. Mortensen y Pissarides (1999) sostienen que las fuertes regulaciones laborales podrían otorgar poder de negociación a grupos reducidos de trabajadores organizados e incentivar el aumento salarial y la disminución en inversiones en capacitación y entrenamiento en el trabajo. Actualmente se presenta un amplio debate en relación a la implementación de regulaciones laborales en los países de altos y bajos ingresos, se ha discutido ampliamente sobre los costos de implementar estas políticas pero existe muy poca evidencia sobre los beneficios alcanzados (Freeman, 2007).

Sondeo de los diferentes estudios empíricos relacionados al tema.

Evidencia empírica

Oosterbeek et. al. (2003) en su estudio “Worker Reciprocity and Employer Investment in Training” utilizan datos de la encuesta llamada “Post-initial Schooling Survey” (NIPO) de enero y febrero del 2001, esta encuesta fue realizada por primera vez en 1999, en la población de Holanda, en personas con edades de 16 a 64 años. El trabajo encuentra que existe falta de inversión de las empresas en formación y capacitación, esto contrario a lo que predice la teoría neoclásica. El trabajo propone un modelo; en el cual, la empresa invierte cantidades socialmente optimas en formación, siempre y cuando el trabajador este motivado en reciprocidad a la inversión. La evidencia empírica respalda la propuesta del modelo. Los trabajadores con mayor sensibilidad a la reciprocidad, reciben 15% más capacitación que aquellos, cuyo comportamiento no desarrolla, esta reciprocidad.

Varios trabajos se han realizado para evaluar el entrenamiento del trabajo en América Latina, el Banco Interamericano de desarrollo – BID, en su trabajo “Evaluating the Impact of Job Training Programs in Latin America: Evidence from IDB funded operations” desarrollado en el 2008, presenta los resultados de sus investigaciones: dos trabajos realizados en la Republica Dominicana y Colombia con métodos de diseño experimental, un trabajo con experimento natural desarrollado en Panamá, y además, realizaron evaluaciones no experimentales en Argentina, Chile, Perú y México. En relación al efecto de estos programas sobre el empleo se evidencias modestos impactos. La tasa de empleo aumento de 0 a 5 puntos porcentuales, las mujeres en Colombia y Panamá se beneficiaron con tasas de empleo más altas, el documento asegura que en cuestiones de calidad de empleo, se evidencia mejorías significativas, ya que los participantes del programa lograron conseguir contratos de trabajo, seguros médicos o empleos formales.

Almeida y Carneiro (2009) realizan el trabajo “The Return to the Firm Investment in Human Capital” en el cual estiman la tasa de retorno, que recibe la empresa, en relación a las inversiones que realizó la misma, en formación y entrenamiento en el trabajo. Utilizan una encuesta a empresas, sobre información de los cursos, costos directos, características empresariales como la producción, las características de la fuerza laboral

y su capital social. Los datos de la encuesta fueron recogidos por el Ministerio de Empleo Portugués. En el estudio se evidencia: bajos niveles de formación en las empresas, a pesar que las mismas, consideran que la formación en el trabajo es un importante elemento para lograr mejoras en la productividad.

Almeida y Aterrido (2008) en su investigación “Labor Market Regulations and the investment in Job Training in Developing Countries” sostienen que la inversión en capital humano, es el principal factor para entender las diferencias en productividad, alrededor de los países en vías del desarrollo. El trabajo explora una extensa línea de microdatos de países en vías de desarrollo, los datos tienen información de características de las empresas e información de la regulación del mercado laboral. Los autores encuentran una amplia heterogeneidad entre la provisión de formación y entrenamiento en el trabajo, por parte de las empresas. La heterogeneidad es controlada, por características de la firma, país e industria. Los investigadores sostienen que parte de esta heterogeneidad, se debe a que las empresas, están expuestas a diferentes niveles de adopción tecnológica. Las empresas que adoptan la cultura de la innovación, son más propensas a optar por tener altos niveles de formación, capacitación y entrenamiento de su fuerza laboral. Se evidencia una correlación robusta y sólida, en relación a la aplicación de la normativa laboral y la inversión en “on-job-training”. Los autores señalan, que si una estricta regulación del mercado laboral se produce, en momentos en que las normas de facto son ya de por sí rígidas, los trabajadores aumentan la probabilidad de recibir entrenamiento de la empresa, en la industria de baja tecnología, debido a la rigidez en las regulaciones de contratación laboral.

Almeida y Aterrido (2010) publican su trabajo “Investment in Job Training: Why Are SMEs Lagging So Much Behind?” mismo que analiza la relación entre el tamaño de una empresa y su nivel de inversión en formación, capacitación y entrenamiento en el trabajo. Utilizan un conjunto de datos de empresas de 99 países en desarrollo. El trabajo encuentra una correlación positiva y estadísticamente significativa, entre el tamaño de una empresa y el nivel de formación, capacitación y entrenamiento en el trabajo. Esta relación, no puede ser explicada por imperfecciones del mercado de trabajo, sino en función de que las empresas grandes, tienen más nivel de retorno de inversión en la capacitación, que las empresas pequeñas.

Heckman y Pages (2003) en su estudio “Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean” cuantifican el costo de la regulación en Latinoamérica y en países de la OCDE Europa. El estudio demuestra, la fragilidad del método de series de tiempo, utilizado para analizar la presente problemática y señalan los autores la ventaja de utilizar microdatos. Los autores obtienen como conclusión de su estudio, que la disminución de la flexibilidad del mercado de trabajo, reduce la empleabilidad de los trabajadores en situaciones de marginación social; además genera mayor desigualdad en la sociedad en general.

Anner (2011) en su trabajo “*The Impact of International Outsourcing on Unionization and Wages: Evidence from the Apparel Export Sector in Central América*”, tiene por objetivo establecer las determinantes del porcentaje de sindicalización y los salarios en el sector de las manufacturas, en los países en vías del desarrollo. El autor establece la razón que motiva al uso de la externalización, afirma que se produce por la capacidad de reducir las posibilidades de huelgas de los trabajadores internos y permite una reducción de los costos laborales. Se utiliza una serie de datos de afiliación sindical para los años 1980 al 2003 en los países de Honduras, El Salvador y para el año 2004 se analizan datos de la Encuesta de Hogares de El Salvador. Se aplica una estrategia de investigación conocida como “the most similar systems approach” (Przeworski and Teune 1970). Se realizan diferentes análisis para encontrar los determinantes de precios y salarios en los sectores sindicalizados. Se encuentra que la tercerización reduce el apalancamiento de las huelgas en función de lograr dispersión de trabajadores y además, la sindicalización, que produce el crecimiento de la rigidez laboral, aumenta los costos de la fuerza laboral.

Djankov and Ramalho (2009) en su estudio “Employment laws in developing countries” tomando datos de la encuesta “Doing Business” y de los indicadores mundiales de desarrollo; además, de los datos de informalidad del Reporte de Competitividad Global, realizan una investigación, sobre los efectos de las leyes laborales en los países en desarrollo. Se realiza un análisis de correlación entre países, el estudio evidencia que los países en vías del desarrollo, con altos niveles de rigidez en sus mercados laborales, tienden a tener amplios sectores informales y mayor desempleo entre los trabajadores jóvenes.

Ying y Pages (2004) en su investigación “Who benefits from labor market regulations? Chile, 1960-1998” basándose en la encuesta de hogares, desde el año 1960 a 1998, se mide el costo esperado, de despedir al trabajador en un futuro, desde el momento en el cual es contratado. El estudio evidencia que la seguridad en el trabajo, es asociada con niveles bajos de empleo, para trabajadoras, jóvenes y aquellos que no cuentan con altas tasas de destrezas laborales y en oposición, se encuentran altas tasas de empleo para trabajadores de la tercera edad o con alto desarrollo de destrezas laborales.

Gaviria (2002) en su trabajo “La Reforma Laboral de 2002: ¿funcionó o no?” presenta un análisis de la aplicación de la “Ley 789”, puesta en vigencia en Colombia, en el año 2002, la ley es conocida como “reforma laboral”. Los datos se obtienen de una encuesta de hogares y una encuesta empresarial, diseñada para medir los efectos de esta ley. Se evidencia que la reforma tuvo un efecto positivo en la contratación de aprendices, no tuvo impacto en la generación de empleo y no evidencio mejora de los mecanismos de ayuda a la búsqueda de empleo. La tercera parte de la aplicación de la ley, que más pertinencia tiene para el presente análisis, tiene relación con la reglamentación de los contratos de aprendizaje, la ley permitió que los aprendices perciban sueldos menores al salario básico, es decir flexibilizo las condiciones laborales de estos trabajadores. Y además estableció cuotas de aprendices en las empresas que cuenten con más de quince trabajadores en planta. En el presente trabajo, se aplica una evaluación de impacto, utilizando el método de Diferencias en Diferencias.

Muehleman et al. (2010) en su trabajo "The financing of apprenticeship training in the light of labor market regulations" analizan el comportamiento de las empresas en Suiza y Alemania. Estos dos países cuentan con idéntico sistema de formación y entrenamiento, pero difieren en su estructura de regulación del mercado laboral. Los autores utilizan una encuesta representativa, en relación a aspectos de capacitación para el trabajo. En la estrategia empírica se busca analizar un modelo de costo beneficio y en la estimación econométrica se utiliza un modelo de regresión lineal estándar. Los resultados muestran que las empresas utilizan, más sus recursos financieros en la inversión en capacitación, cuando existen estrictos niveles de regulación, por parte del estado.

Acemoglu y Pischke (1998) en su trabajo “Why Do Firms Train? Theory and Evidence” realiza un análisis con microdatos, de aprendices de Estados Unidos y

Alemania, argumentan en el presente estudio que existe complementariedad entre los regímenes de regulación y el sistema de formación y capacitación; además, explican que si se reducen los costos de despido y se flexibiliza los empleos, esto podría disminuir los incentivos para que la empresa ofrezca entrenamiento, la estrategia empírica que desarrollaron los autores, es correr una regresión de salario, controlada por las características de los trabajadores que son conocidas. En el estudio Acemoglu y Pischke, buscan establecer un modelo para demostrar que: podrían existir situaciones, bajo las cuales, la empresa si podría pagar por formación general a sus trabajadores. Los empleadores obtienen información extensa, sobre las habilidades y destrezas de sus trabajadores, lo que produce un poder de *monopsonio ex post*; lo cual, incentiva a la empresa a pagar por la formación de sus empleados, aún si esta formación es de carácter general. Esta información, sobre la capacidad de trabajo de los contratados, es útil, si se presenta en un ambiente de amplia rigidez del mercado laboral, en especial con altos costos de despido en las últimas etapas laborales de un individuo. Ya que, si el poder de *monopsonio ex post*, se aplicaría en niveles de flexibilidad laboral, la empresa tendería a no recibir los retornos de su inversión en formación general. Acemoglu y Pischke (1998) señalan que existen complementariedades entre los regímenes de regulación y los diferentes sistemas de formación de las unidades económicas, por lo que la reducción de los costos de despido y el aumento de la flexibilidad del empleo podría reducir los incentivos para la formación.

Almeida & Aterido (2011) en su trabajo “On-the-job training and rigidity of employment protection in the developing world: Evidence from differential enforcement” estudia el efecto que produce, una legislación para la protección del trabajo y el incentivo de las empresas, para invertir en capacitación laboral para sus empleados. Se estudian datos a nivel de empresas de 64 países en desarrollo. El trabajo empírico capta las diferencias observables entre las empresas de tratamiento y las del grupo de control en varias características, las que incluyen: el tamaño de la empresa, la edad y ubicación geográfica, las participaciones en el total de las ventas, sector, mano de obra calificada. El estudio se plantea que la rigidez de las políticas laborales, afecta positivamente, a la posibilidad de invertir en capacitación por parte de las empresas; hipótesis que es comprobada con el método estadístico, pero teniendo un efecto débil.

Sciulli (2013) en su estudio "On-the-job-training contracts in Italy: Training or flexibility device? analiza el impacto después de un año de aplicada la "Ley Treu", promulgada en Italia en el año de 1997; con la cual, se reformó el mercado de trabajo. Se estudia los efectos de la Ley, sobre los flujos de resultado, de la formación en el trabajo de los contratos de aprendizaje y los contratos de empleo para la formación. En la estrategia empírica se utiliza un modelo logit multinomial y la descomposición de Fairlie, Se evidencia que la nueva ley influyo en el cambio de preferencias de contratación, debido al cambio de los rendimientos de los trabajadores. La ley provocó que los trabajadores necesiten acumular mayor experiencia para encontrar empleo.

La literatura empírica, que hace referencia al tratamiento de la regulación laboral y la formación en los puestos de trabajo, se centran bajo diferentes enfoques metodológicos: El costo beneficio fue uno de los primeros métodos utilizados para hallar la evidencia del entrenamiento laboral en programas de orden estatal. En segunda instancia, los datos de corte transversal fueron utilizados para evaluar las ganancias del entrenamiento. Las primeras investigaciones se realizaron bajo el supuesto del capital humano, como inversión y seguidamente se basó en el entrenamiento, como generador de mayor probabilidad de conseguir empleo y actualmente las investigaciones empíricas buscan evidenciar los efectos de la capacitación sobre el desempleo y la transición de la escuela a las funciones laborales. Escasa literatura empírica se ha desarrollado en torno a: la incidencia de las regulaciones laborales en la capacitación y entrenamiento en el trabajo. En el contexto de los países desarrollados, la evidencia empírica menciona que: las empresas más grandes, además de ser intensivas en capital, lo cual les permite ser más productivas, tienden a capacitar más a su fuerza laboral (Frazis et al., 2000). En el contexto de los países en vías del desarrollo, la evidencia empírica de la formación y capacitación proporcionada por el empleador, es escasa y en ocasiones nula (Middleton et al. (1993) y (Dar et al., 2001). Diferentes estudios se encuentra relacionados entre el entrenamiento en el trabajo y la incidencia en la productividad y desempeño de los trabajadores (De Grip y Sauermann, 2013; Barzegar y Farjad, 2011; Ariga et al, 2013). Son muchos los estudios que utilizan como metodología, el análisis comparativo entre países desarrollados y en vías de desarrollo, en relación a las regulaciones laborales. Algunos estudios muestran la relación entre países de la OCDE y Latinoamérica. Escasos estudios, evidencia el efecto de la eliminación de la tercerización laboral, mediante el uso

de métodos de evaluación de impacto, (Ponce, 2013), busca evidenciar el impacto de la eliminación de la subcontratación laboral, en las condiciones de empleo utilizando: *Propensity Score Matching*, en combinación con el método de Diferencias en Diferencias. El estudio evidencia un impacto positivo de la tercerización en el ingreso de los trabajadores. La mayoría de estudios en relación a la regulación del mercado laboral o su rendimiento, se encuentran direccionados hacia la medición del impacto en el tema salarial y cuando se concentran estudios, en relación a la capacitación, se especializan las investigaciones, en analizar la incidencia del entrenamiento en la búsqueda u obtención de empleo (Heckman y Ichimura, 1997). Varios estudios se centran en la capacitación y entrenamiento en el trabajo y los retornos a esta formación específica (Fredland y Little, 1981; Gibson, 2000). Son escasos los estudios relacionados a la rigidez del mercado laboral y su impacto en la formación específica, a nivel de Latinoamérica y mundial. La mayoría de estudios analizados se han enfocado en metodologías de orden cuantitativa, utilizando modelos econométricos de carácter predictivo y pocos estudios se han realizado con métodos de las evaluaciones de impacto. Los costos de eficiencia de las regulaciones laborales, han sido discutidos y documentados por muchos investigadores, la evidencia es considerablemente más escasa en relación a los beneficios potenciales de redistribución y equidad de la regulación del mercado laboral (Almeida & Aterido, 2011).

CAPÍTULO II

DESCRIPCIÓN DEL FENÓMENO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO

La Constitución del Ecuador establece a la capacitación, como un elemento potenciador de los grupos prioritarios y generacionales, por ejemplo en su Art. 38 establece una obligación del Estado, proveer servicios de capacitación al adulto mayor y el Art. 39 establece que el Estado, fomentará el acceso al trabajo de los jóvenes con énfasis en la capacitación, se establecen acciones de capacitación a grupos demandantes de este servicio tales como: individuos que atiendan a personas con discapacidad, asistentes al servicio cívico-militar, servidores judiciales, privados de la libertad, actores políticos, servidores públicos en general, trabajadores autónomos (Constitución del Ecuador, 2008).

El Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017 señala en su objetivo número cuatro lo siguiente: “Fortalecer las capacidades y potencialidades humanas” y en la meta seis del objetivo cuatro se establece: “Aumentar la matrícula en institutos técnicos y tecnológicos al 25%”; con lo cual, el plan busca el acceso de las personas al desarrollo de destrezas y habilidades necesarias para el emprendimiento de actividades laborales (PNBV, 2013).

La formación profesional en el Ecuador

En el Ecuador, la formación general y sobre todo la educación superior, fue determinada por las demandas del mercado educativo; lo cual, ha generado excesos y distorsiones en este sector. Por ejemplo, por una alta valoración, en la sociedad ecuatoriana, de los profesionales encaminados en áreas de la ingeniería, el grado de ingeniero (pero no el alto nivel educativo) alcanzó creciente demanda; por lo cual, las universidades ecuatorianas se abarrotaron de oferta desmedida e injustificable de grados académicos, con la denominación de ingeniería, en cualquier rama o actividad (artísticas, sociales, administrativas, etc.), con la finalidad de solventar la demanda muchas veces injustificada. Producto de estas fallas de mercado, fue imperioso contar con un cuerpo normativo, que permite encontrar soluciones a la problemática generada por el mercado educativo. El 12 de Octubre del 2010, en el Registro Oficial 298, se publica la “Ley Orgánica de Educación Superior”.

Con la finalidad de corregir las distorsiones del mercado educativo en el Ecuador,

la actual Administración Pública del país, propone dos cambios sustanciales en la normativa vigente, en temas educativos. En primer lugar, se propone la reestructuración normativa de la educación superior en el país: “Ley Orgánica de Educación Superior” y posteriormente, se logra poner en vigencia, pese a la desaprobación del sindicato de maestros de educación media, la “Ley Orgánica de Educación Intercultural” publicada en el Registro Oficial 417, en el segundo suplemento, del 31 de marzo del 2014, esta última establece en su cuerpo normativo, en el Art. 6 en relación a las principales obligaciones del Estado:

Garantizar que los planes y programas de educación inicial, básica y el bachillerato, expresados en el currículo, fomenten el desarrollo de competencias y capacidades para crear conocimientos y fomentar la incorporación de los ciudadanos al mundo del trabajo (Asamblea Nacional, 2014:13).

En relación a la formación, es necesario analizar el nivel de escolaridad que presenta la población en edad de trabajar.

Tabla N.º 1
Escolaridad por grupos de edad en el Ecuador

EDAD	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
24 - 29 años	10.7	10.8	10.8	11	10.9	11.1	11	11.2	11.7	12	12.2	12.5	12
30 - 44 años	9.97	10.1	10.2	10.2	10.3	10.3	10.3	10.4	10.4	10.5	10.7	10.9	10.7
45 - 64 años	7.75	7.76	7.92	8.15	8.34	8.45	8.52	8.6	8.75	8.87	8.95	9.15	9.34
65 y más	5.34	5.12	4.93	5	5.26	5.1	5.27	5.35	5.33	5.62	5.33	5.82	6.01

Fuente: Encuesta Urbana de Empleo y Desempleo – INEC

Se observa en la escolaridad promedio de los ecuatorianos, desde el año 2000 al 2013, que la tendencia, en general, permanece creciente. En relación a los grupos de edad, la tasa de crecimiento promedio de este indicador es mayor para las personas de 45 a 64 años. Para todos los grupos de edad, la tasa de escolaridad, después que se aplicó la reforma (2009), es superior a la tasa de escolaridad, antes de la reforma (2007).

La capacitación y entrenamiento laboral

En el Ecuador con la finalidad de dar cabida a una instancia técnica, que logre dirigir las actividades inherentes a la capacitación laboral en el país, se da origen a la “Secretaría

Técnica de Capacitación y Formación Profesional” – SECAP, mediante Decreto Supremo No 2928, publicado en el Registro Oficial 694, del 19 de Octubre de 1978, el objetivo principal de esta institución es: “[...] la capacitación profesional intensiva y acelerada de la mano de obra y de los mandos medios para las actividades industriales, comerciales y de servicios.” (Decreto Supremo No 2928, 1978). En la década de los setenta y ochenta, el SECAP tuvo alto niveles de protagonismo en la esfera de formación profesional en el país; luego de lo cual, esta institución sufrió los embates de la “larga noche neoliberal” y conforme terminó la década de los ochenta y empezaron los años noventa, el SECAP, no propuso productos educativos tendientes a afrontar las necesidades de transformación del sector productivo del país.

Para regular las actividades inherentes a la capacitación, se crea el “Concejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional” - CNCF, institución creada por Decreto Ejecutivo 1821, mismo que se encuentra publicado en el R.O. 408, con fecha 10 de septiembre del 2001 y además se establecen normativas para coordinar, impulsar y facilitar la gestión de capacitación y la respectiva formación profesional.

A partir de la presente administración pública del Ecuador, desde el año 2007, se han realizado cinco modificaciones a esta norma, entre las cuales destaca, la creación del Sistema Nacional de Formación Profesional, en el año 2009, mediante, Decreto Ejecutivo N. 1509, publicado en el Registro Oficial No. 503, del 9 de enero del 2009, el cual estipula que es indispensable establecer esta institución, debido a la necesidad de, “regular la planificación, organización, dirección, ejecución y control de calidad de los programas de capacitación y formación profesional” (Registro Oficial No 503, 2009), esta organización se encuentra formada por: El Concejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional – CNCF, y la Secretaria Técnica del CNCF.

Con la finalidad de armonizar, con la nueva normativa vigente en el país, mediante Decreto Ejecutivo N° 680, publicado en el Registro Oficial 406, del 17 de marzo del 2011, se sustituye al “Concejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional” – CNCF, por una nueva estructura institucional, la “Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional” - SETEC. El objetivo del SETEC es articular mecanismos que canalicen la oferta a la demanda de capacitación en el país. La misión de esta institución es:

Impulsar y facilitar la capacitación y formación profesional laboral de calidad, articulando con otros actores del Sistema, para formar el talento

humano del país a través del diseño y ejecución de acciones de capacitación y formación basadas en Competencias Laborales, asegurando la pertinencia de la oferta para propender al mejoramiento de los niveles de producción, productividad, calidad y empleabilidad, y, fomentar la inclusión económica y social de los grupos de atención prioritaria fortaleciendo sus capacidades y conocimientos, como sustento del desarrollo social y económico (SETEC, 2011: 1).

La oferta de capacitación y entrenamiento laboral

En el Ecuador existe una alta oferta de servicios de capacitación y entrenamiento laboral para el trabajo, esta oferta es de carácter pública y privada; entre los oferentes públicos tenemos: el SECAP, Institutos de Educación Superior, Colegios Técnicos, entre otros y en el sector privado tenemos: Institutos Tecnológicos de nivel superior, Fundaciones, ONGs, centros de capacitación, entre otros. Esta oferta de capacitación, obedece a la situación actual de desarrollo de la matriz productiva del país, es una propuesta de capacitación eminentemente básica y enfocada en sectores de alto margen de utilidad financiera al corto plazo.

Operadores de capacitación a nivel nacional

La Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional - SETEC es el organismo encargado de la acreditación de los operadores de capacitación en el país. Para el SETEC las operadoras son personas naturales o jurídicas y estas son públicas, privadas o mixtas y pueden ser organizaciones con fines de lucro o sin él; además, los diferentes centros de educación continua de las Universidades y Escuelas Politécnicas del país pueden acreditarse como operadoras, siempre y cuando sus productos se encuentren diseñados, conforme a lo que estipula la SETEC. Se cuenta con 117 operadoras acreditadas en todo el territorio continental e insular del Ecuador, de este total el SECAP registra 17 agencias. La capacitación está enfocada a la educación continua y desarrollo de competencias laborales. El SETEC, cuenta con los perfiles laborales, distribuidos en 12 sectores: Alimentos frescos, metalmecánica, turismo, construcción, minero - florícola, agroforestal, calzado, caucho, química farmacéutica, software y hardware, energías renovables, biotecnología, transporte, carrocercías, ambiente. Además, el SETEC desarrollo, 25 Diseños curriculares en diferentes oficios y ocupaciones, entre las cuales tenemos: panadería, repostería, operador de maquinaria industrial, turismo, cocina, cultivo, etc.

Públicos

Actualmente la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación del Ecuador - SENESCYT, ejecuta el proceso de reconvertir, a nivel de sus ofertas de formación, 40 institutos públicos de carácter: técnicos superior, y tecnológicos a nivel nacional. Estos institutos, toman el nombre de: a) sectoriales, en relación a la especialización de un sector de la producción y b) territoriales, con el objetivo de ser multi-profesionales y que den cabida a las necesidades de formación del talento humano en función de los requerimientos de cada territorio. Entre la oferta de productos, que genera esta nueva propuesta, tenemos carreras en las siguientes áreas del conocimiento: a) Industria y construcción en referencia a: química, mecánica, operaciones petroleras, construcción, cuero, madera; b) En la Agricultura: florícola, agrícola, pecuaria y acuicultura; c) En Ciencias: software y biotecnología; d) Servicios: Ambiente, prevención de riesgos, logística, energías alternativas, transporte, guarda parques, logística portuaria y multimodal; e) Educación: desarrollo infantil (SENESCYT, 2014).

Privados

En relación a la oferta privada, el SENESCYT, realiza una evaluación de los diferentes institutos tecnológicos del país. Los institutos tecnológicos del país, ofertan carreras cortas en diferentes temas: administrativos, comerciales, contables. Existe insuficiente oferta de carreras técnicas, por parte de los institutos, posiblemente uno de los determinantes de la escasa oferta educativa técnica, es el alto costo que implica contar con los laboratorios adecuados, para formar a los jóvenes en las diferentes áreas técnicas y además, el escaso incentivo, de la mayoría de jóvenes del país, a estudiar una carrera técnica o tecnológica.

Modalidad

Las diferentes modalidades de capacitación en el Ecuador son diversificadas, existen operadores de capacitación que ofertan sus productos: vía online por medio de su aula virtual, presencial, semi-presencial. La Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación – SENESCYT, difunde la posibilidad de obtener un proceso de formación dual en el país, este proceso no ha sido desarrollado ampliamente por el sector

público anteriormente; por lo cual, se vuelve novedoso y conlleva la necesidad de verificar su aplicación, evaluar su impacto y verificar los resultados en el mercado laboral ecuatoriano, aplicación que requerirá de la cooperación de los diferentes actores, que se interrelacionan en el mundo del trabajo. La Secretaria define al proceso así:

La modalidad dual es un proceso de formación que los estudiantes realizan en dos entornos de aprendizaje: el académico y el laboral. Este proceso rompe con las formas tradicionales de enseñanza, pues desarticula la imagen del docente como única fuente de conocimiento e instaura un modelo más dinámico de aprendizaje. El estudiante debe aplicar principios de autonomía, responsabilidad y autogestión al enfrentarse a estos dos ámbitos: el institucional académico y el campo laboral (la empresa formadora), cuyo propósito principal está orientado a un proceso integral a través de una alianza estratégica entre el instituto de enseñanza y la empresa (SENESCYT, 2014: 1).

Tipos

En relación a los tipos de capacitación que ofertan las operadoras, en su mayoría privadas, se evidencia que optan por entregar productos de mínima duración y encaminan su oferta hacia la realización de seminarios y cursos rápidos.

La demanda de capacitación y entrenamiento laboral

La demanda de capacitación laboral viene dada por las empresas, que solicitan este servicio, con la finalidad de mejorar los procesos empresariales o de producción y los trabajadores que buscan mejorar sus habilidades y destrezas. En relación a la demanda de los trabajadores, este grupo humano, requiere mayor capacitación para acumular capital humano, con la finalidad de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo con mayor remuneración y beneficios; o a su vez, si el trabajador se encuentra desempleado buscaría capacitarse, con la finalidad de conseguir mejorar sus habilidades y destrezas, para de esta forma, lograr encontrar una labor acorde a las nuevas competencias y habilidades desarrolladas.

En el Ecuador la demanda de capacitación y entrenamiento laboral procede del sector privado y público. Para tener una radiografía de las unidades económicas que demandan capacitación para su fuerza laboral, es pertinente que se verifique los datos del *Censo Nacional Económico 2010*, que nos permitirá tener un panorama de quienes demandan capacitación en el Ecuador. En el “Censo Nacional Económico” (INEC, 2010), 572.337 establecimientos fueron censados, de los cuales, el 89% de estas unidades

económicas entregaron información completa para el censo.

En la siguiente tabla se detallan las diferentes actividades principales que desarrollan las unidades económicas u organizaciones en el país, en relación al gasto en capacitación y formación.

Tabla N.º 2
Clasificación CIUU 4.0

CLASIFICACIÓN CIUU 4.0 ACTIVIDAD PRINCIPAL	GASTO EN CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		
	Sí	No	Total
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.	2	16	18
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	23	172	195
Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento.	26	255	281
Explotación de minas y canteras.	34	82	116
Actividades inmobiliarias.	117	1440	1557
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	120	737	857
Artes, entretenimiento y recreación.	177	5044	5221
Construcción.	214	1207	1421
Transporte y almacenamiento.	427	3037	3464
Actividades financieras y de seguros.	440	862	1302
Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	476	4703	5179
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	492	2833	3325
Información y comunicación.	592	18248	18840
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.	796	49007	49803
Otras actividades de servicios.	1676	35206	36882
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	2036	10673	12709
Industrias manufactureras.	2042	43883	45925
Enseñanza.	2235	9268	11503
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.	2735	11734	14469

Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	4554	249681	254235
Total:	19214	448088	467302

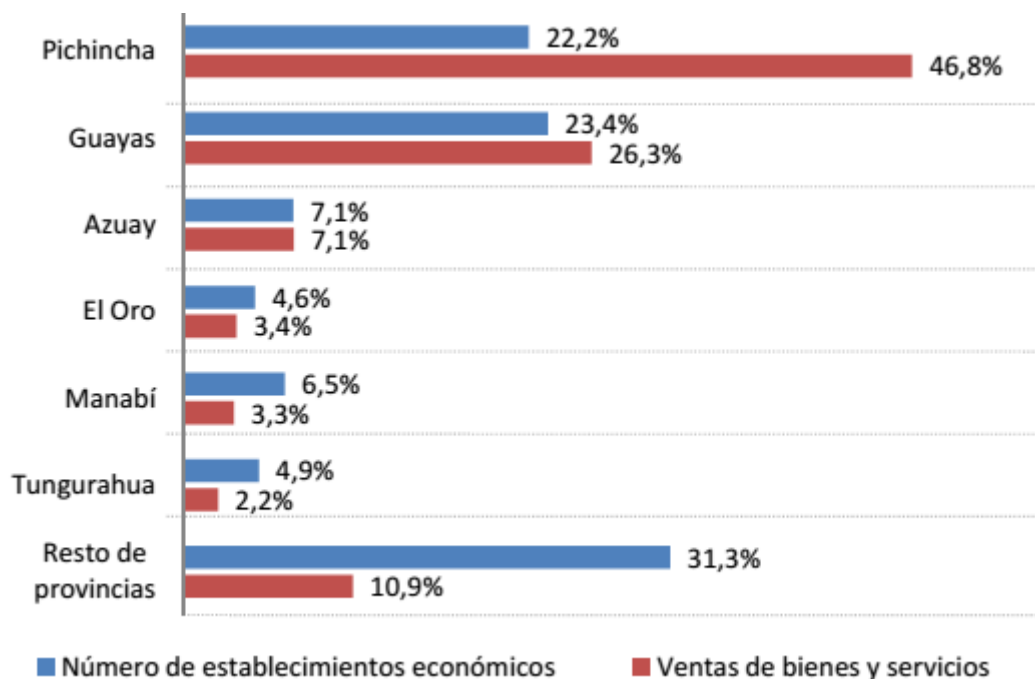
Fuente: INEC

En la tabla anterior se evidencia, el porcentaje de organizaciones que destinan ingresos al gasto en capacitación y formación. Se observa que solo un 4.1% de las unidades económicas encuestadas, por el “Censo Nacional Económico” (INEC, 2010), invierten en capacitación y formación. La mayor actividad presente en el Censo, es el comercio al por mayor y menor, con un 54,4%; seguida de las actividades de alojamiento y servicios de comida con un 10,66 %.

A continuación observaremos el porcentaje de bienes y servicios que son vendidos en el país, estratificado por provincias.

Gráfico N.º 1

Estructura porcentual de número de establecimientos y venta de bienes y servicios

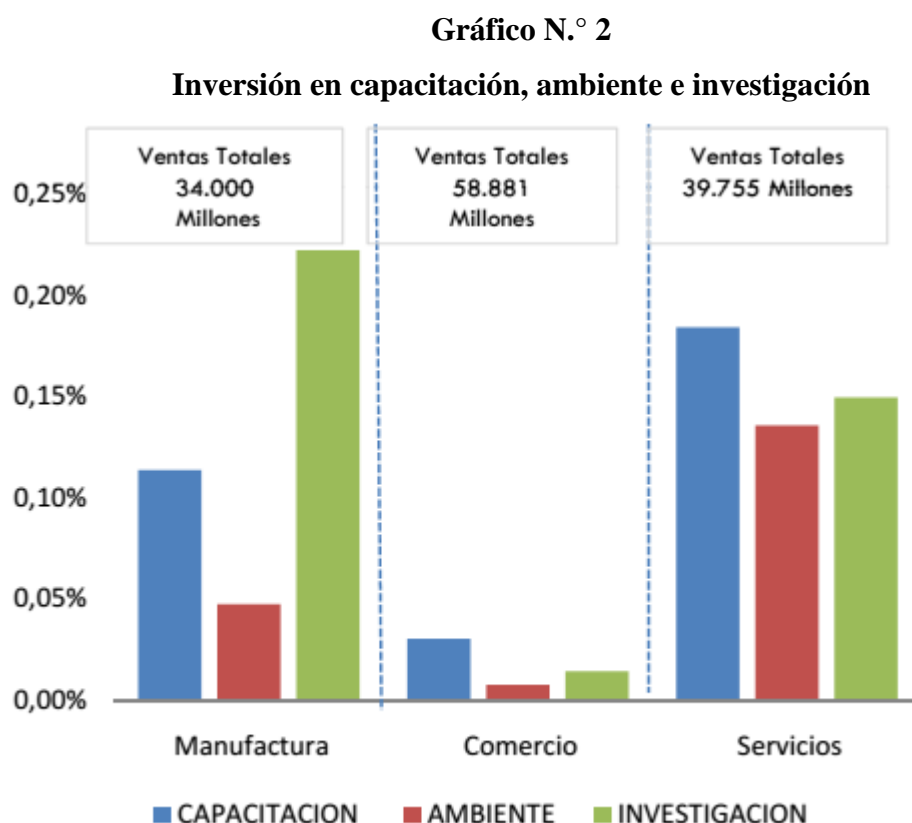


Fuente: Censo Nacional Económico 2010 - INEC

En el gráfico, se observa las seis provincias con mayor número de establecimiento demandantes de capacitación en el país y además, se verifica el nivel de ventas. Pichincha

cuenta con menor número de establecimientos, comparado con Guayas, pero a su vez concentra un mayor nivel de ventas de bienes y servicios. El “Censo Nacional Económico” (INEC, 2010), muestra la concentración territorial de las unidades empresariales, que se encuentran en capacidad de demandar capacitación y su volumen de ventas.

En relación, a la inversión en capacitación por sectores económicos y las ventas totales tenemos:

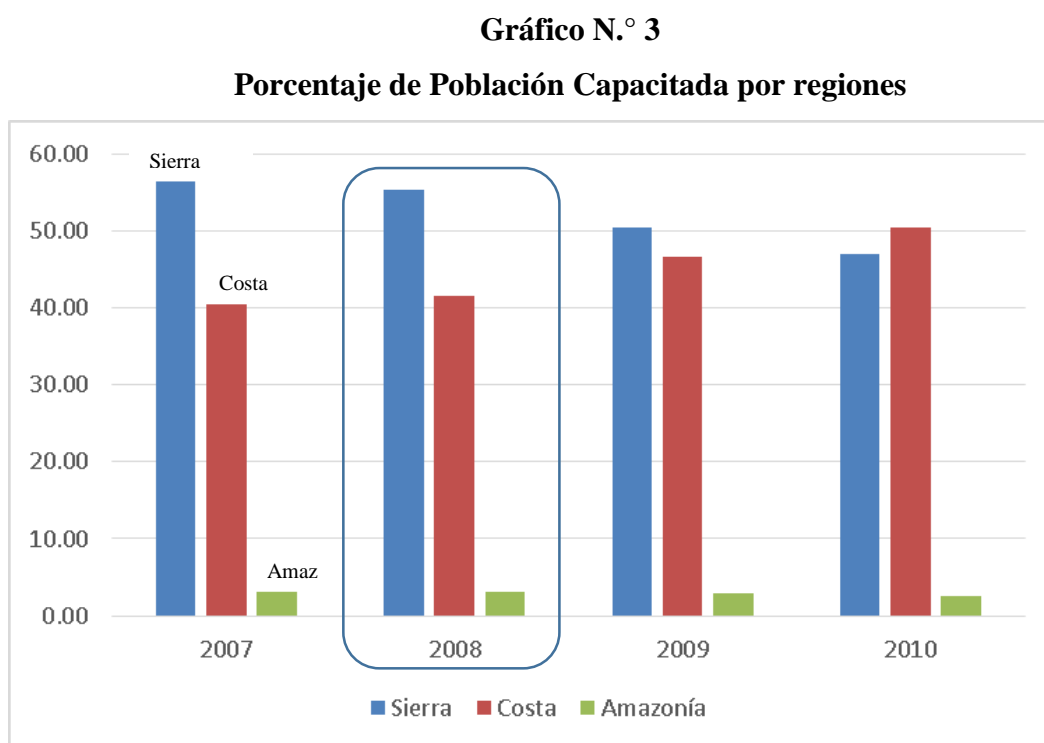


Fuente: Censo Nacional Económico 2010 – INEC

Según datos del “Censo Nacional Económico” (INEC, 2010), visualizados en el gráfico anterior, las ventas totales a nivel de los tres sectores, alcanzaron un total de 132636 millones de dólares. El sector comercio alcanza un 44.4% de las ventas totales y el sector servicios alcanza un 29.9% de las ventas totales. El sector que demanda mayor nivel de capacitación e investigación, en el país, es el sector servicios, seguido del sector manufactura, el sector comercio lo demanda en menor medida. Es común que el sector servicios y manufactura demanden mayor capacitación, en relación a que son actividades ocupacionales que requieren mayor nivel de destrezas y capacidades laborales, para

ejercer sus operaciones empresariales y de producción.

En el siguiente gráfico podemos observar, el porcentaje de población capacitada por regiones.



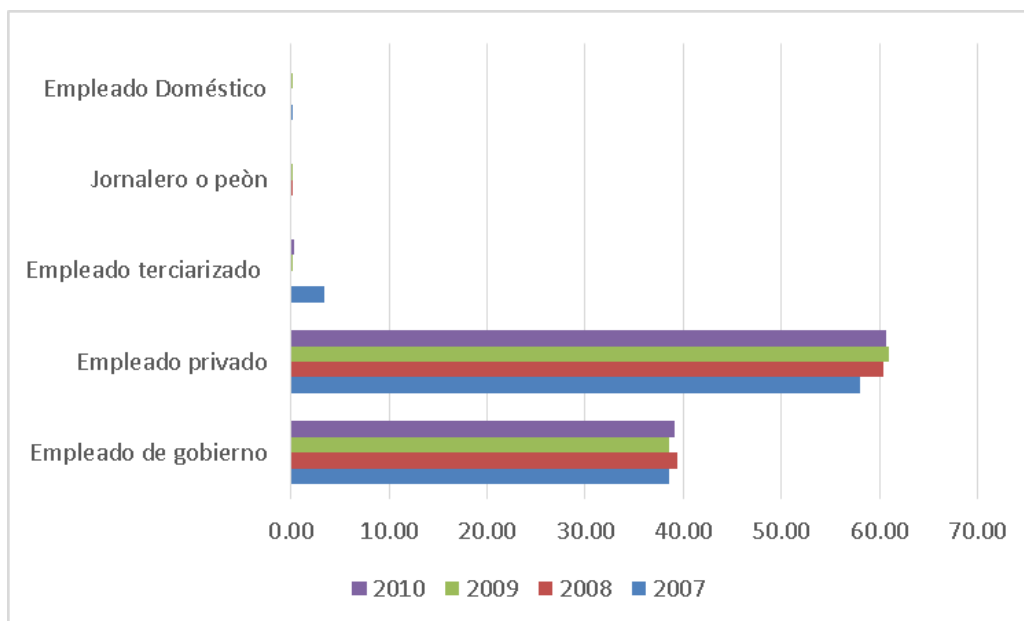
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU

En la gráfica anterior se observa, que en el corto plazo, después de la aplicación del Mandato Ocho que eliminó la tercerización en el Ecuador (Año 2009), la región sierra tiende a disminuir los niveles de personas capacitadas, caso contrario se da en la región costa, debido a que el porcentaje de personas capacitadas tiende a subir. Mientras que en la región Amazónica el nivel de capacitación se mantiene constante en el tiempo, pero en un porcentaje relativamente bajo.

A continuación se presenta un gráfico con información sobre la capacitación en relación a la categoría ocupacional.

Gráfico N.º 4

Porcentaje de Población Capacitada por Categoría Ocupacional



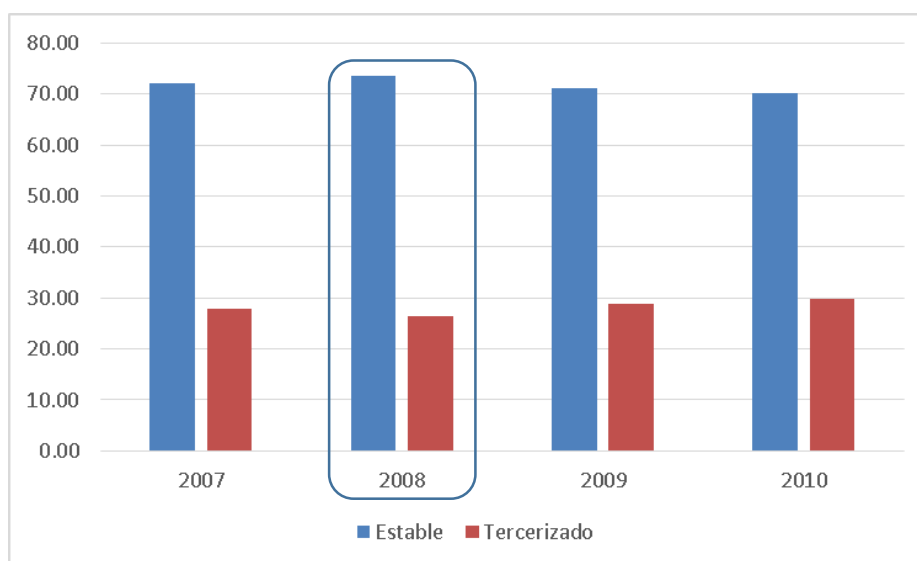
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU

En la gráfica anterior, se observa a nivel general, que el sector privado, demanda mayores niveles de capacitación en el país, comparado con el sector público. La capacitación en el sector privado, mantiene una leve alza, después de aplicado el Mandato Ocho y en cambio en el sector público, el nivel de capacitación, tiende a permanecer casi constante. La gráfica de empleados tercerizados, es alta para el 2007 y tiende a ser casi inexistente en los siguientes años, este comportamiento se debe a la disminución de los empleados tercerizados, en función de la aplicación de la normativa que regula la contratación laboral en el Ecuador. Se observa que la capacitación laboral, en el sector del empleado doméstico, es casi nula, mismo comportamiento se repite para el jornalero y peón.

La siguiente tabla, muestra el nivel de población capacitada, en función de su estabilidad o condición de tercerización.

Gráfico N.º 5

Porcentaje de Población Capacitada por Estabilidad



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU

El gráfico anterior, evidencia que la tendencia de capacitación de los empleados estables, se mantiene a la baja, después de la eliminación de la tercerización (2009 - 2010). La tendencia de capacitación de los trabajadores tercerizados se mantiene al alza después de la aplicación del mandato ocho (2009 - 2010), que elimina la tercerización en la mayoría de ocupaciones laborales, a excepción de mensajería, limpieza, seguridad y alimentación.

Los datos anteriormente presentados, en general muestran que al haber sido eliminada la tercerización en la mayoría de las categorías ocupacionales, las empresas o unidades económicas, cuentan con insuficiente inversión en capacitación de su talento humano, en relación a sus ingresos por ventas. Guayas a pesar de tener mayor número de establecimientos, cuenta con menor ingreso de venta de bienes y servicios que Pichincha. El sector servicios es aquel que demanda mayor cantidad de capacitación. La tendencia de demanda de capacitación disminuye en la sierra y aumenta en la costa. El sector privado demanda mayor capacitación que el sector público. Y sobre todo se observa que la eliminación de la tercerización, tiende a disminuir la capacitación de los empleados estables y aumenta la capacitación de los empleados tercerizados.

Detección de necesidades de capacitación

En el Ecuador, el Plan Nacional del Buen Vivir 2013 -2017, busca alterar las formas de producción en el territorio, el plan en su objetivo 10, se plantea: “Impulsar la transformación de la matriz productiva”. La actual administración pública del país se propone como compromiso lo siguiente:

El compromiso del Gobierno de la Revolución Ciudadana es construir una sociedad democrática, equitativa y solidaria. La incorporación de conocimiento, la acción organizada de un sistema económico y la transformación en las estructuras productivas que promuevan la sustitución de importaciones y la diversificación productiva, permitirán revertir los procesos concentradores y excluyentes del régimen de acumulación actual (PNBV, 2013: 292).

El diagnóstico establecido por la entidad de planificación del estado, señala el nivel de desarrollo de la matriz productiva del país y las consecuencias de continuar manteniendo, idénticos niveles de producción:

La economía ecuatoriana está basada en la extracción de sus recursos naturales y es vulnerable a fluctuaciones en términos de precios por la predominancia de flujos financieros especulativos sobre los reales, lo que trae como consecuencia efectos reprimarizadores en la economía (PNBV, 2013: 294).

En relación a las políticas y lineamientos estratégicos encaminados a la capacitación, la política 10, sobre el fomento a la Economía popular solidaria y su estructura productiva, en su literal d, señala:

Ampliar la capacidad innovadora, fomentar el desarrollo científico y tecnológico, y la capacitación especializada, para mejorar la diversificación y los niveles de inclusión y competitividad (PNVB, 2013: 303).

Por lo cual se evidencia la necesidad de promover, niveles de capacitación acordes a un nuevo encadenamiento productivo y que tengan la capacidad de resolver las nuevas problemáticas empresariales y tecnológicas, que plantea el actual nivel de desarrollo del conocimiento técnico a nivel mundial.

La tercerización laboral en el Ecuador

La década del ochenta, en el Ecuador, fue una etapa de amplias movilizaciones de la clase obrera, el movimiento sindical logra articular su condición de actor social y se vuelve participe en el accionar y búsqueda de respuestas para la problemática que enfrentaba la

nación en torno al tema de política petrolera, fiscal, salarial, agraria, seguridad social, etc.

Producto de varias distorsiones al interno del movimiento sindical y el inicio de la aplicación por parte de los gobiernos en turno, de la ideología neo liberal, en la administración pública, la década de los noventa encontró sin capacidad de reacción al movimiento sindical del Ecuador. La puesta en vigencia, en el Ecuador, de la tercerización laboral, dictaminada por la administración del Dr. Rodrigo Borja Cevallos, mediante la aplicación de una propuesta de ley: la “Ley 133”, publicada en el Registro Oficial S-817, del 21 de Noviembre de 1991, cuerpo legal con el cual, se lograría restar poder a la clase obrera del país y privilegiar la acumulación de capital en función de la explotación laboral de los trabajadores. El tres de Octubre del año 1990, entra en vigencia “La Ley 90” apodada con este nombre, a la norma promulgada en el Registro Oficial 493, del 3 de Octubre de 1990: la “Ley de régimen de maquila y contratación laboral a tiempo parcial”, esta normativa legal, consigue que los contratos laborales de maquila, eliminen la estabilidad mínima garantizada en el “Código Laboral” vigente en el Ecuador.

Para el año 2004, en el gobierno del Ing. Lucio Gutiérrez, la figura de tercerización laboral, es profundizada en el país, en función de la aplicación del Decreto Presidencial 2166 del año 2004 y como última reforma del periodo neo liberal, entra en vigencia la “Ley Reformatoria al Código de Trabajo”, mediante la cual se permite regular las actividades de intermediación, de las relaciones laborales y de la tercerización de servicios complementarios, este cuerpo normativo define a la tercerización como:

Se denomina tercerización de servicios complementarios, aquella que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa tercerizadora de servicios complementarios y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución Política de la República y la ley (Congreso Nacional, 2006: 5).

La eliminación de la tercerización, desde los momentos mismos de su puesta en vigencia, fue el principal motivo del accionar del movimiento sindical en el país. Las diferentes centrales sindicales, propusieron sus estrategias, para desarticular esta modalidad de contratación, que evadía la responsabilidad laboral, para con los trabajadores. A pesar de los intentos del movimiento sindical del Ecuador, de eliminar la tercerización, no lograron abanderar el proceso, debido a la atomización, de la organización de trabajadores en el país; adicional, estos procesos se agudizaron con la puesta en vigencia de las políticas

neoliberales, que buscaban minimizar toda fuente de poder y accionar de los trabajadores. Las organizaciones laborales, iniciaron el nuevo siglo, sin lograr accionar la solución para esta problemática.

El 20 de abril de 2005, se presenta la “rebelión de los forajidos” en la ciudad de Quito, con la finalidad de derrocar al presidente Lucio Gutiérrez. Este movimiento se convierte en la plataforma, para visualizar a un nuevo cuadro político, Rafael Correa, que luego de su corto acceso, al Ministerio de Finanzas del gobierno del Dr. Alfredo Palacios y el estratégico abanderamiento, de la eliminación de la tercerización, en campaña electoral, catapultaron al Econ. Rafael Correa Delgado, hacia la presidencia del Ecuador. Una vez, ganada las elecciones presidenciales, Rafael Correa, convoca a una Asamblea Constituyente, misma que alcanzó mayoría Correista y tuvo su sede en el cantón Montecristi. Esta asamblea constituyente, cumpliría con la promesa de campaña electoral del año 2006, del presidente Correa, en relación a la eliminación de la figura de tercerización laboral en el país.

La Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, suscribe y da vigencia al Mandato Constituyente, número Ocho, en el mes de abril del año 2008, cuya finalidad es la eliminación de la tercerización, acción que surgió como un ofrecimiento en campaña electoral, por parte del Econ. Rafael Correa Delgado. Propuesta electoral que le llevaría a la presidencia de la república del Ecuador a Rafael Correa, catedrático universitario. Producto de la vigencia de esta norma legal, el país entra en un proceso de *eliminación de la tercerización*, no concurriendo esta como una decisión de las empresas ecuatorianas, al contrario, fue una imposición, mediante mandato de una Asamblea Nacional Constituyente. Promoviendo una acción contraria al proceso de flexibilización laboral, originando una reversión de las formas de contratación de la fuerza laboral instauradas en un centenar de empresas en el país. Este proceso de aprobación del Mandato Ocho en el Ecuador, genera mayor rigidez del mercado laboral y al eliminar la tercerización laboral, las empresas cuentan con incentivos para entregar a sus trabajadores; formación, capacitación y entrenamiento en sus puestos de trabajo.

El Mandato Constituyente número Ocho, en su artículo 1 señala: “Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo” (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008), mandato que pretendió disminuir la problemática laboral, atacando los mecanismos empresariales que

generaban inestabilidad de los trabajadores en los puestos de trabajo, mediante la aplicación de contrataciones laborales extremadamente flexibles. Por lo cual, la solución a la problemática, consistió en aumentar la rigidez de los contratos laborales, que se encontraron en vigencia, durante la aplicación de la norma y los que se suscribirían en adelante. El artículo 3, de la norma legal emitida por la Asamblea Nacional Constituyente, también establece excepciones al artículo 1; es decir, las actividades que podrán ser contratadas como servicios complementarios, en el mercado laboral ecuatoriano son:

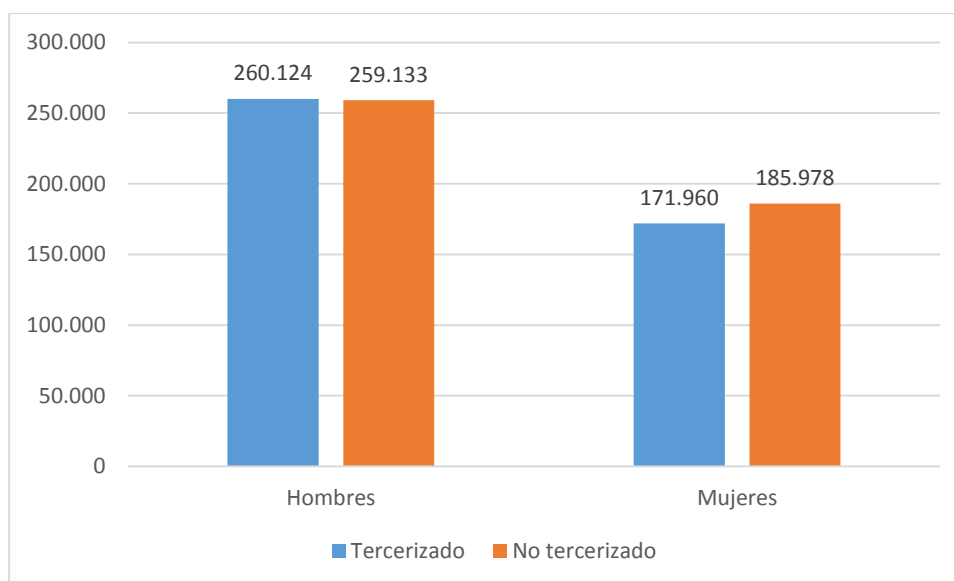
Art. 3.- Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008: 3).

Es decir, el mandato ocho, al eliminar la tercerización en el país, permitió la existencia de los contratos de servicios complementarios, para ciertas ocupaciones, además de normar su uso y aplicación.

La presencia de condiciones laborales precarias, durante la tercerización laboral, ha desarrollado diversos comportamientos en el empresariado del Ecuador y a nivel mundial. La mayoría de estos empresarios, al buscar maximizar sus inversiones, encontraron en la tercerización, un elemento sustancial para ahorrar de costos. Dentro del proceso de reducción de costos, varias empresas en el país, optaron por reducir sus presupuestos para la capacitación e investigación, acciones que le permitirían competir, a la empresa, en un mercado de precios bajos.

La tercerización, provocó un alto nivel de rotación de la fuerza laboral en el país. Al existir una alta tasa de rotación, en los puestos de trabajo, las empresas no tuvieron incentivos para fidelizar trabajadores y proceder a su respectiva formación específica en el puesto de trabajo. La falta de formación específica en el trabajo, está relacionada con el estado de desarrollo de la matriz productiva actual del país.

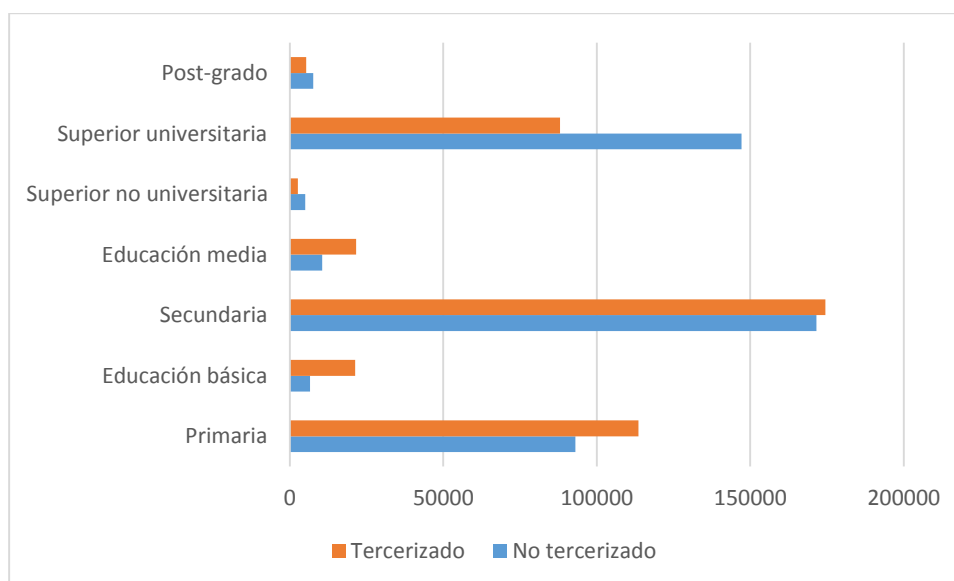
Gráfico N.º 6
Condición laboral de hombres y mujeres



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – ENEMDU 2007

El gráfico anterior muestra la mayoritaria participación, de los hombres, en la condición de tercerización y no tercerización. Las mujeres no tercerizadas son superiores en cantidad a las mujeres tercerizadas.

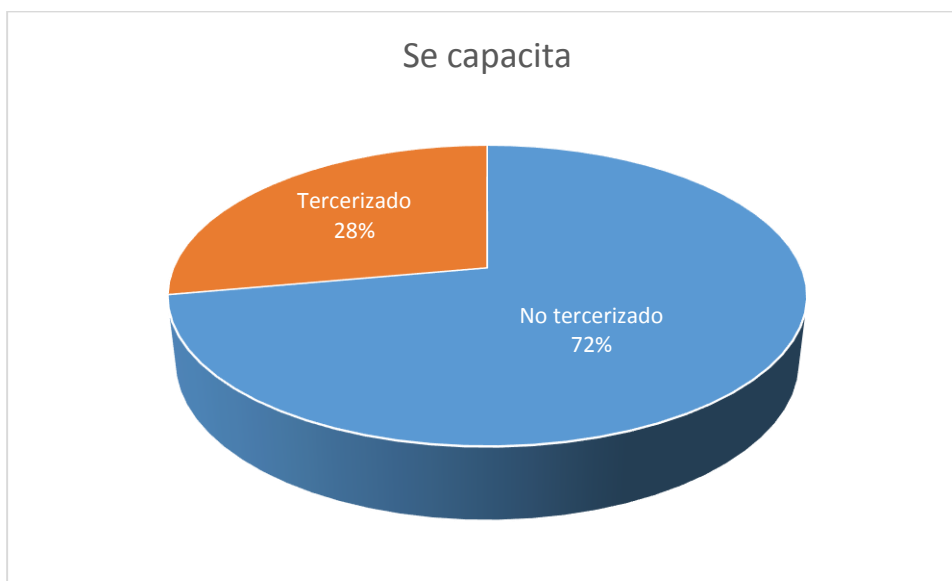
Gráfico N.º 7
Nivel de instrucción por tercerizados y no tercerizados



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – ENEMDU 2007

El cuadro anterior demuestra que la tercerización es superior en los individuos con menos niveles educativos. En el nivel primario, básico, secundario y educación media; la tercerización sobrepasa al conjunto de individuos no tercerizados. En los individuos con educación superior no universitaria, superior universitaria y posgrado es mayor no tercerización.

Gráfico N.º 8
Personal que recibe capacitación según condición de tercerizado y no tercerizado



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – ENEMDU 2007

El gráfico nos muestra que la mayoría de personas que reciben capacitación por parte de su empleador son los trabajadores en condición laboral de no tercerizado. En cambio en menor proporción reciben capacitación los empleados tercerizados.

La Seguridad privada

Uno de los grupos considerados de mayor vulnerabilidad en las categorías ocupacionales en el Ecuador, en relación a que poseen altos niveles de siniestralidad y condiciones laborales precarias, son los vigilantes y guardias de seguridad privada, quienes no fueron beneficiados con la eliminación de la tercerización laboral. El 22 de Julio del 2003 se publica el Registro Oficial 130, en el cual se da vigencia a la Ley de vigilancia y seguridad privada; la cual, manifiesta en su artículo cuarto lo siguiente:

Requisitos para el personal.- b) Tener Ciudadanía ecuatoriana;.... e) Haber aprobado cursos de capacitación en seguridad y relaciones humanas, que incluyan evaluaciones de carácter físico y psicológico que serán dictados por profesionales especializados (Congreso Nacional, 2003).

El 17 de Julio del 2008, se publica en el Registro Oficial 383, el Reglamento a la Ley de vigilancia y seguridad privada, mediante Decreto 1181. En el cual su artículo ocho menciona:

Capacitación del Personal.- Las compañías de vigilancia y seguridad privada pueden establecer centros de capacitación y formación de personal de vigilancia y seguridad privada, para lo cual requieren de la aprobación de un pensum y certificación de funcionamiento extendidos por el Ministerio de Gobierno y Policía, previo informe del Departamento de Control y Supervisión de las Compañías de Seguridad Privada y posterior registro en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (Asamblea Nacional, 2008).

Las empresas de seguridad ingresan a operar en un mercado laboral con mayor rigidez a pesar de haber sido, su sector, excluido de la eliminación de la tercerización, situación que de ocurrirse hubiera terminado con las operaciones de estas empresas de seguridad y su personal, hubiese pasado a formar parte de la nómina de trabajadores de las demás empresas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA, DATOS Y RESULTADOS

La evaluación de las políticas públicas, busca determinar la efectividad de una intervención, realizada a nivel: económico, social, político, jurídico o de otra índole particular, en un espacio y tiempo determinado.

En el análisis de la política económica, en escasas circunstancias, contamos con datos experimentales, provenientes de una asignación aleatoria de los individuos, asignados a un grupo de control y otro de tratamiento. Si la aleatorización, no se utilizó, para otorgar el tratamiento, nos encontramos ante un problema de auto-selección de los individuos, por lo cual, los grupos no son idénticos en su mayoría de aspectos.

El objetivo es conseguir un grupo que no se benefició de la política pública, quienes tomarán el nombre de grupo de control, de tal forma que este grupo sea comparable con aquellos que si se beneficiaron, esta segmentación debe darse en relación a las características observables de estos individuos.

Por lo tanto, el problema principal es encontrar individuos que sean similares en las diferentes características observables para que sean asignados al grupo de tratamiento y control.

Metodología

Métodos de emparejamiento por puntajes de propensión.

A diferencia de los estudios experimentales, en los cuales, los datos provienen de una asignación aleatoria de los individuos al programa, los métodos no experimentales no cuentan con estas características, por lo expuesto, el objetivo del *Matching* es restablecer las condiciones del experimento, lo efectúa, en función de permitir la formación de un grupo de comparación, tan similar en características observables, al grupo de tratados.

Sin asignación aleatoria, es obligatorio contar con supuestos de identificación que permitan minimizar los efectos de un latente sesgo de selección. Heckman, Ichimura y Todd (1998) establecen que es posible eliminar este sesgo, si se condiciona el mismo a las variables observables X .

$$\Pr(D = 1|Y_0, Y_1, X) = \Pr(D = 1|X)$$

$$(Y_0, Y_1) \perp D | X$$

en donde:

$D = \{1, 0\}$ es el indicado de exposición al tratamiento

X es el vector multidimensional de características pre tratamiento.

Y_0 es el resultado potencial en ausencia del tratamiento

Y_1 es el resultado potencial en tratamiento

El sesgo de selección se origina en las diferencias latentes entre los individuos segmentados en los tratados y el grupo de control. Estas diferencias pueden presentarse por cotejar individuos que no tienen características comparables, existencia de características no observables y las características se encuentran distribuidas no uniformemente entre los grupos en análisis.

El supuesto de independencia condicional establece que la participación no se encuentra determinada por variables que no se hayan observado, sino que la determinación de participación, es atribuida a las variables observadas por el investigador.

La especificación desarrollada para calcular la probabilidad de participar en el programa tiene las siguientes variables:

$$Y_i = \sum \beta_1 (\text{Características del individuo}) + \sum \beta_2 (\text{comportamiento laboral}) + \sum \beta_3 (\text{Diferencias Geográficas})$$

en donde:

Y_i : toma el valor de uno para los trabajadores que pasan de estar tercerizados a laborar con un contrato estable (tratados); toma el valor de 0 si el trabajador continúa siendo tercerizado (controles). La probabilidad de participar se calcula en función de las características del individuo, comportamiento laboral y diferencias geográficas.

Imbens y Rubin (2001) aconsejan iniciar con una estimación parsimoniosa, es decir incluir las variables altamente correlacionadas con el resultado e incluir una constante. Además, se utilizan términos de segundo orden de un par de variables, que se incluyeron de forma lineal. Un individuo, deberá ser un control adecuado, de un participante en el programa, si el control tiene una probabilidad de participación idéntica al tratado, lo que involucra que el *Propensity score*, debe ser calculado en el soporte

común, el cual es definido como: el conjunto de valores de la variable donde existe densidad positiva o valores para ocurrencia con determinada probabilidad.

$$0 < P(D = 1 | X) < 1$$

Lo cual implica, que un individuo con idéntico vector de variables, asume una probabilidad positiva, como participante o no en el programa.

En relación a los diferentes métodos de emparejamiento, una de las formas de emparejar los individuos tratados con sus respectivos controles es por medio del “estimador PSM por el vecino más cercano” que consiste en la búsqueda de un individuo del grupo de control con el *propensity score* más cercano a un individuo de los tratados.

$$C(i) = \{j \in D = 0 \mid \arg \min_j \|P_i(X) - P_j(X)\|\}$$

en donde:

$C(i)$ es el conjunto de vecinos cercanos en el grupo de control para el individuo i .

Los sesgos en las estimaciones y varianza, se miran afectados en relación a la cantidad de vecinos permitidos ya que si tomamos más controles, el emparejamiento ira cada vez empeorando, ya que a más presencia de vecinos, aumentaran las diferencias entre estos y la variancia disminuirá.

El método “vecino más cercano” permite reemplazos, es decir; un control puede ser vecino de varios tratados o simplemente sin reemplazos, cada control solo tendría un tratado. Este reemplazo genera una afectación entre la varianza y el sesgo. El reemplazo permite que la calidad del promedio de emparejamiento aumente, lo que produce que el sesgo disminuya, pero a su vez genera una disminución de los individuos que participan en el contrafactual.

Puesto que el emparejamiento, se realizó en relación al condicional de la probabilidad de participación, es necesario determinar si existe balanceo entre los grupos, en relación a la distribución en variables relevantes. Es decir, las medias de las variables contenidas en el vector X y el promedio en la probabilidad de participación, deben ser idénticos entre los grupos de tratamiento y control. La calidad del emparejamiento puede ser medida cuando se ha controlado por $p(X_i)$ y el tratamiento junto a las características individuales no se encuentren correlacionadas.

La estratificación, permite verificar la calidad del método, también, la idea es dividir el espacio de probabilidades estimadas en los diferentes estratos; los cuales, son elegidos en relación a verificar que se encuentren balanceados o igualados en promedio de probabilidad de participación entre los grupos de tratados y controles.

Para evidenciar la calidad del *Matching*, se comprueba mediante el cálculo estadístico t en los tratamientos y controles, verificando si existen diferencias significativas en los promedios de las variables.

Modelo de Diferencias en Diferencias

El modelo de diferencias en diferencias, busca controlar las diferencias pre existente entre el grupo de control y tratamientos en relación al problema de aleatorización presentada en un cuasi experimento. Este modelo busca encontrar el cambio de una variable de resultado en un tiempo inicial, denominado línea base y en un final denominado seguimiento, en el grupo de tratamiento y restarle la diferencia de la variable de resultado, del grupo de control. Por lo tanto el impacto del programa estaría dado por:

$$\tau_{diff\ en\ diff} = [E(Y_2|D = 1) - E(Y_1|D = 1)] - [E(Y_2|D = 0) - E(Y_1|D = 0)]$$

el análogo muestral estaría dado por:

$$\hat{\tau}_{diff\ en\ diff} = [(\bar{Y}_2|D = 1) - (\bar{Y}_1|D = 1)] - [(\bar{Y}_2|D = 0) - (\bar{Y}_1|D = 0)]$$

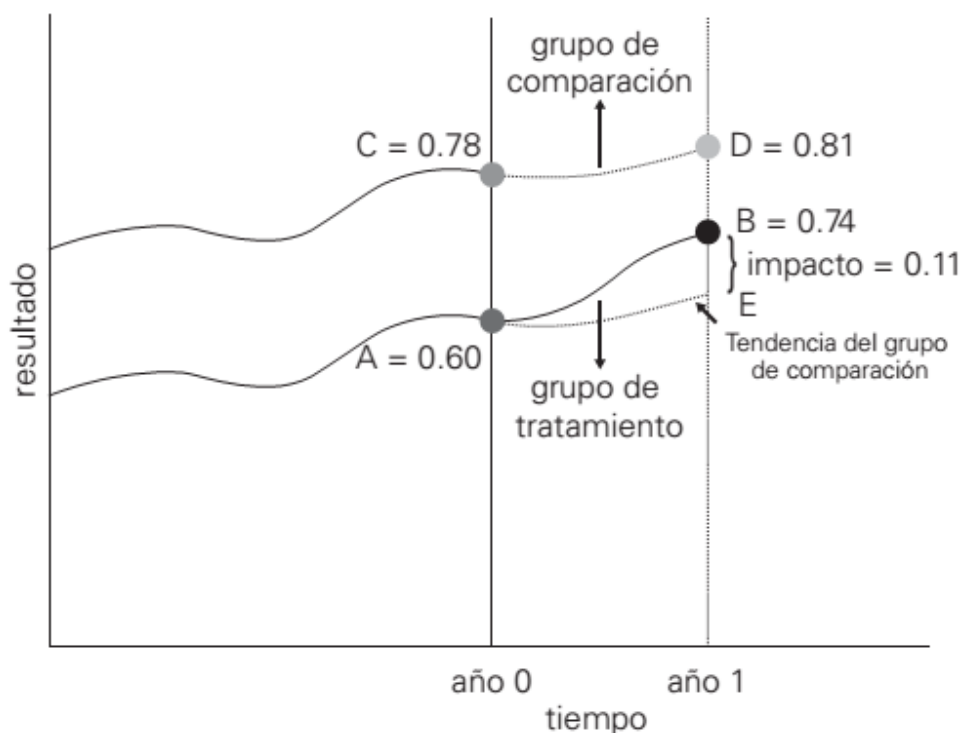
y rescribiendo la ecuación, con la finalidad de verificar el cambio entre momentos en los grupos de tratamiento y control:

$$\hat{\tau}_{diff\ en\ diff} = [(\bar{Y}_2|D = 1) - (\bar{Y}_2|D = 0)] - [(\bar{Y}_1|D = 1) - (\bar{Y}_1|D = 0)]$$

Por lo cual, obtenemos las diferencias promedios en el tiempo t=1 menos las diferencias en promedios en el tiempo t=0.

Gráfico N.º 6

Método de Diferencias en Diferencias



Fuente: Banco Mundial (2011), p97, Gráfica 6.1

En el transcurso del tiempo, diferentes acontecimientos podrían estar sesgando la estimación válida del contrafactual. En ausencia del tratamiento, los resultados del grupo de tratamiento y control deben aumentar o disminuir a un mismo ritmo, con la finalidad de que las diferencias entre los grupos evolucionen paralelamente, a esto se lo conoce como supuesto de tendencia paralela.

Una extensión del modelo planteado, se lo realiza mediante la inclusión de variables explicativas adicionales, que sean afectadas por la variable de resultado y que contengan información de los individuos antes del tratamiento o en línea base. Con la finalidad de minimizar el efecto de las diferencias sistemáticas en los grupos de tratamiento y control, se incluyen variables que midan características existentes antes del tratamiento y sobre todo que varíen en el transcurso del tiempo.

Estimador de doble diferencias emparejadas

En el presente estudio se plantea la combinación de los dos métodos expuestos anteriormente, en función de la posibilidad de contar con datos de panel en dos periodos

de tiempo; por lo cual, los supuestos tienden a relajarse y se producen resultados más robustos. Al utilizar ambos métodos, la participación en el programa no solo depende de variables observables, sino a su vez, estas pueden ser no observables, siempre que permanezcan constantes en el tiempo. Por lo que el estimador ATT de doble diferencias emparejadas sería:

$$\tau_{ATT}^{DDE} = E_{P(X)|D=1} \{ [(Y_2(1) - Y_1(1)|D = 1.P(X)) - [(Y_2(0) - Y_1(0)|D = 0.P(X))]\}$$

en la ecuación podemos observar que el estimador DDE, es el producto de la diferencia de las variables de resultado antes y después de la puesta en vigencia del programa, entre los grupos de tratados y controles ponderada por el *propensity score* de participación.

Datos

Para el presente estudio, se utilizó los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), que pertenece al Sistema Integrado de Encuestas de Hogares del Instituto Nacional Ecuatoriano de Estadísticas y Censos - INEC. El objetivo del INEC con esta encuesta es generar información útil para la debida toma de decisiones en al ámbito de política pública y adicional del sector privado en el país (INEC, 2014). Para el mes de Junio del 2007, el INEC implementó un cambio metodológico con el objetivo de lograr estandarizar las mediciones de empleo. Las unidades de análisis son: la vivienda, los hogares y las personas que habitan en el mencionado hogar. En relación a la encuesta ENEMDU el INEC menciona:

capta actualmente información en las 23 provincias del país continental, de acuerdo a las tres regiones: Costa, Sierra y Amazonía cada provincia está dividida en cantones , que conforman las parroquias urbanas y rurales, para propósitos de esta Encuesta la cartografía dentro de la parroquia fue dividida en sectores censales. En esta investigación la muestra está formada por todos los hogares particulares dentro del territorio ecuatoriano. Se excluyen: la Región Insular, la población en viviendas colectivas, viviendas flotantes y sectores con población indigente (INEC, 2014: 1).

La encuesta cuenta en su dominio con 21 provincias del Ecuador y además posee cinco ciudades auto representadas como son: Guayaquil, Quito, Cuenca, Machala y Ambato. La encuesta cuenta con variables de tipo general de los miembros y jefes de hogar. La ENEMDU, muestra las características ocupacionales de los encuestados para personas de 5 y más años de edad; además, describe lo relacionado a los ingresos tanto laborales y no

laborales de las unidades encuestadas. En relación a la muestra para la encuesta en la ronda XVIII para diciembre del 2007 se informa:

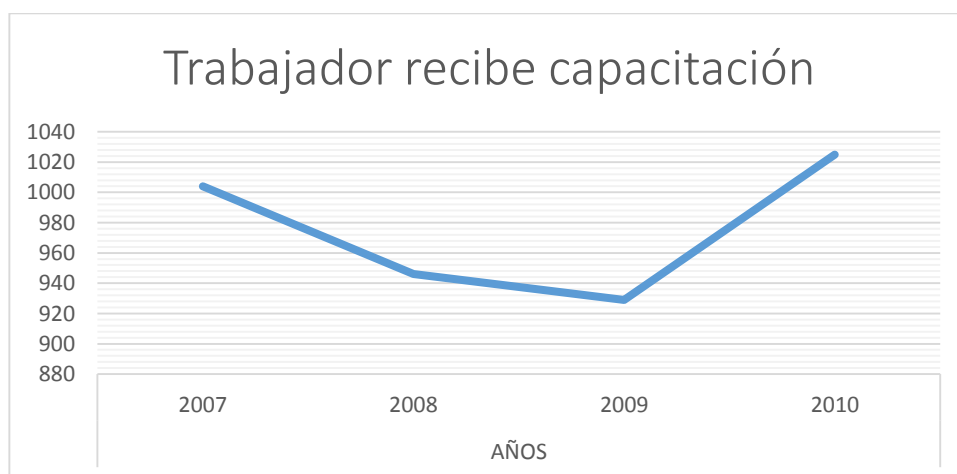
En Diciembre 2007 la muestra para la ENEMDU provincial quedó conformada por 1685 sectores muestrales. De acuerdo a estos antecedentes, se establece que las técnicas de muestreo para la Encuesta de Empleo son: Estratificada, Probabilística, Trietápica proporcional al tamaño de la muestra. Las etapas de la muestra para la ENEMDU - Diciembre 2007 se distribuye de la siguiente manera:- En la primera etapa se seleccionó las UPM's con probabilidad proporcional al tamaño de la muestra (PPT) obteniendo como resultado 2.094 UPM's. - En la segunda etapa se obtuvo un tamaño de la muestra de sectores censales de 7.409, de los cuales se aplicó una submuestra para la ENEMDU Nacional Urbana y Rural (Anual), teniendo así 1.685 sectores para el levantamiento de la información. - En la tercera etapa se aplicó una afijación uniforme en la cual se aplica un muestreo de 12 viviendas familiares por sector censal teniendo como resultado una muestra de 20.220 viviendas (INEC, 2007: 1).

Para el presente análisis, se hace uso de un panel rotativo con dos periodos de tiempo para el año 2007 y 2008, los datos fueron tomados en noviembre del año respectivo. El mandato Ocho, que eliminó la tercerización en el Ecuador, fue expedido el 30 de abril del 2008; por lo cual, se utiliza en el presente estudio, el panel rotativo 2007-2008, que recogió datos antes y después de aplicada la reforma.

En el siguiente gráfico podemos observar la tendencia de: número de trabajadores capacitados encuestados en panel rotativo.

Gráfico N.º 7

Trabajadores capacitados encuestados en panel rotativo



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – ENEMDU

El panel cuenta con las siguientes características:

Tabla N.º 3
Características Panel 2007 – 2008

Características	Línea Base 2007	Seguimiento 2008
Observaciones en panel	13361	13361
Trabajadores permanentes	1506	1463
Trabajadores temporales	1444	1603
Recibe capacitación	1,004	946
No recibe capacitación	3137	3305

Fuente: Elaboración propia

Resultados

Se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del *Propensity Score Matching* y consecuentemente, los estimadores obtenidos de aplicar el método de Diferencias en Diferencias y se continúa con un análisis de la aplicación de determinadas pruebas para evidenciar la validez de las evaluaciones de impacto.

En primera instancia se determina el grupo de control, en base a la permanencia de los individuos, desde línea basal hasta el seguimiento en el estatus de tercerizado. Este conjunto de trabajadores, que mantenían una relación laboral en línea base, continúan siendo parte de esta relación laboral en idénticas condiciones en el seguimiento; además, estos trabajadores pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA) y entre sus grupos de ocupación principal tenemos a trabajadores de: Seguridad y vigilancia, alimentación, limpieza y mensajería. En el panel que da soporte al presente estudio, encontramos 105 individuos que cumplen con las características planteadas para los elementos del grupo de control.

Los individuos que reciben el tratamiento, son aquellos que en línea basal se encuentran en calidad de tercerizados, es decir mantienen una relación laboral mediante contrato temporal, eventual u ocasional y en el seguimiento estos trabajadores logran obtener un estatus de no tercerizado, mediante la obtención por el dictamen del mandato ocho, un contrato permanente e indefinido; lo cual, le coloca al trabajador, en un estado de relación laboral bilateral y directa. En el panel encontramos un total de 295 personas con las mencionadas características.

Con la finalidad de emparejar a los tratados con los controles, se aplica el método de emparejamiento por puntajes de propensión (PSM); para lo cual, se utiliza un modelo adecuado de participación en el programa. En la especificación del modelo se incluyen características que influyen en la participación, de tal forma que los sesgos por variables observables se equilibren. Para el escogimiento de las variables se toma en consideración lo que manifiestan: Heckman, Ichimura y Todd (1998), que aconsejan utilizar los factores que inciden en la participación del programa; es decir, en nuestro caso los factores que inciden en la selección de las ocupaciones laborales y no se eligen las variables que inciden en la variable resultado, que en nuestro caso es, la capacitación laboral. Las variables en la estimación del *propensity score matching* son: edad, edad al cuadrado, escolaridad, sexo, ocupación, horas trabajadas, ingreso laboral, región.

Después de aplicar la estimación PSM y manteniendo la región de soporte común, obtenemos 100 controles y 182 tratados agrupados en cuatro bloques. El grupo de tratados tiene una media de ingresos laborales de 210,109 y un valor máximo de 225,26.

Con la finalidad de analizar las condiciones iniciales, se aplica un test estadístico t, en STATA y la presente tabla muestra las características para los tratamientos y controles, en la línea base.

Tabla N.º 4
Características de línea base para los Tratados y Controles

Variables	Medias de Tratamiento	Medias de Control	Diferencia	t	Pr(T > t)
Sexo	1.478	1.550	-0.072	1.16	0.2490
Edad	34.071	35.760	-1.689	1.13	0.2599
Mestizo	0.918	0.930	-0.012	0.37	0.7111
Casado	0.308	0.270	0.038	0.66	0.5081
Unión libre	0.236	0.200	0.036	0.70	0.4860
Jefe de Hogar	0.407	0.470	-0.063	1.03	0.3051
Escolaridad	10.297	9.010	1.287	2.16	0.0317**
Amazonia	0.033	0.040	-0.007	0.30	0.7610
Horas trabajadas (log)	3.820	3.804	0.016	0.34	0.7344
Ingreso laboral (log)	5.068	5.064	0.004	0.03	0.9740
Capacitación	1.918	1.940	-0.022	0.68	0.4945

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la anterior tabla, que la igualdad, en las medias de los individuos de tratamiento y control, que se obtuvieron después del emparejamiento, sugiere que los dos grupos de tratados y controles son idénticos en promedio en las variables observables en la línea base, a excepción del sexo y escolaridad.

Una vez que tenemos: el grupo de control y tratados, se procede a aplicar el método de Diferencias en Diferencias, con la finalidad de estimar el impacto. En el presente cuasi experimento, debido a que existe control de la aleatoriedad, pueden seguir existiendo varias diferencias entre los grupos de tratamiento y control; por lo cual, luego de aplicar el PSM e incluir en el modelo de emparejamiento variables observables, se ajusta por diferencias, en relación a las variaciones de los resultados en el pre y post tratamiento, es decir se busca encontrar las diferencias en el tiempo.

Con la finalidad de evaluar el impacto de la eliminación de la tercerización, en la capacitación laboral, se recurre al método de Diferencias en Diferencias. Para la estimación del presente estudio, se utiliza la siguiente especificación econométrica, la misma que consta de varios regresores adicionales:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{periodo} + \beta_2 \cdot \text{trata} + \beta_3 \cdot \text{periodo} \cdot \text{trata} + \beta_k \cdot X_k + \varepsilon_i$$

en donde:

Y_i es la variable de resultado

periodo es una variable dicotómica que señala el tiempo del año base o seguimiento

trata es una variable dicotómica que es igual a 1 para los tratados y 0 para controles

X_k es un vector de controles

β_3 mide el impacto del programa

Se utilizan tres identificaciones diferentes. La primera de ellas no incluye los controles. La segunda incluye controles que miden las características individuales antes del tratamiento; tales como: edad, edad al cuadrado, sexo, escolaridad. La tercera identificación, además de los controles anteriores, incluye las siguientes variables adicionales: mestizo, unión libre, jefe de hogar, sierra y costa.

El impacto de la eliminación de la tercerización, se analiza en la variable: capacitación laboral, entregada al trabajador por parte de la empresa contratante:

Tabla N.º 5
Resultados de la Estimación de Diferencias en
Diferencias

Variable de resultado		Primera especificación	Segunda especificación	Tercera especificación
Capacitación laboral	Coefficiente	-0.058	-0.058	-0.058
	Error estándar	0.003	0.003	0.003
	t valor	-22.22	-23.39	-22.59

Fuente: Elaboración propia

Conforme al cuadro de resultados anterior, se muestra un impacto negativo en la capacitación, por la puesta en vigencia de la eliminación de la tercerización, el impacto negativo es del 6% en la formación, entrenamiento y capacitación en el trabajo.

En términos generales se verifica, que la implementación de esta norma legal, tiene impactos negativos en cuestiones laborales.

Según la “Teoría del Capital Humano”, las empresas no tendrían incentivos para invertir en el entrenamiento específico, si no existe probabilidad de recuperar los retornos de esa inversión, por lo que el aumento de la rigidez en el trabajo, con la puesta en vigencia del mandato ocho, reduciría la rotación de trabajadores y aumentaría la probabilidad de que la empresa reciba los retornos de la inversión; por lo cual, existiría incentivos para que las empresas entreguen formación específica a sus trabajadores, lo cual, se contradice con el resultado obtenido en el presente estudio, debido a que después de aumentar la rigidez del mercado laboral, en función de elevar la protección de despido a los trabajadores, las empresas dejaron de invertir en formación y capacitación para el trabajo en un 6% en relación a la línea de base.

Con la finalidad de entender los resultados del presente estudio, es necesario acudir a una teoría que analice el comportamiento de la empresa, en función de lo cual, ante el aumento de la rigidez del mercado laboral, la unidad económica tiende a disminuir la inversión en formación, capacitación y entrenamiento en el trabajo. Esto se produce, debido a que, al momento de tener contratos laborales más rígidos, aumentan los costos laborales y por lo tanto decae el retorno de inversión de los empresarios y con la finalidad

de recuperar esta pérdida de ingreso, las empresas recurren a la disminución de costos; y en el corto plazo, los costos de inversión en formación y capacitación son los más rentables de disminuir, mientras sus procesos se ajustan a las nuevas regulaciones en el mercado laboral. Este comportamiento de la empresa, no se acerca al comportamiento racional neoclásico, más bien, es un comportamiento de racionalidad limitada (Williamson, 1991), en función de las incertidumbres e información imperfecta, que produce la aplicación de una regulación laboral, inédita a nivel mundial; por lo cual, las empresas en este contexto no eligen la opción mejor posible, sino a su vez seleccionan la que consideran que es mejor, dada la información que poseen, es decir sus comportamientos son de “satisfacción” y no como pronosticaría el enfoque neoclásico, el comportamiento “optimizador”.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La tercerización laboral fue extendida en el Ecuador y origino diferentes incentivos, en las empresas, para brindar o no capacitación a sus empleados. El 37% de la población económicamente activa, ocupada y tercerizada recibió capacitación en el año 2007. El fenómeno se centró en la población trabajadora masculina, 59,19 % de los hombres declaro haber sido tercerizado.

El presente estudio se planteó que la eliminación de la tercerización laboral en el Ecuador incide positivamente en la formación, capacitación y entrenamiento que las empresas entregan a sus trabajadores.

La teoría económica, demuestra la importancia del capital humano para el desarrollo de un país y se evidencia la necesidad de tener instituciones que regulen el mercado laboral con la finalidad de prevenir los fallos del mercado. La teoría económica predice que al momento de aumentar la rigidez en el mercado laboral, las empresas tienen más incentivos, para entregar formación, capacitación y entrenamiento a sus trabajadores. Entre estas teorías, tenemos a la “Teoría del Capital Humano” de Becker (1993) y conforme esta teoría, no lograba explicar la presencia de desigualdades en la renta de los trabajadores; Doeringer y Piore (1971), desarrollan la teoría de los mercados internos. Piore (1969), da respuesta a la problemática del análisis sesgado, introduciendo en el estudio de este fenómeno la división del mercado de trabajo en dos grandes segmentos, esto da inicio a la teoría dual del trabajo.

Extensa literatura se ha escrito, sobre el fenómeno de flexibilización o desregulación del mercado laboral. Pocos trabajos, se han realizado para el estudio de la eliminación de la tercerización a nivel internacional y escasos se han elaborado con métodos de evaluación de impacto, como el estudio desarrollado por (Ponce, 2013), que busca evidenciar el impacto de la eliminación de la subcontratación laboral, en las condiciones de empleo. Entre los estudios realizados tenemos a (Almeida y Aterrido, 2008), (Almeida y Carneiro, 2009), (Djankov and Ramalho, 2009). El problema que tienen las metodologías planteados por estos estudios es la heterocedasticidad y endogeneidad que poseen los modelos logit multinomial.

El estimador de doble diferencias emparejadas, utilizado en el presente trabajo, permite relajar los supuestos, de los métodos *Propensity Score Matching* y *Diferencias en Diferencias*; lo cual, da como consecuencia la obtención de resultados robustos, ya que la participación en el programa, no solo depende de variables observables, también depende de variables no observables, siempre que las mismas permanezcan constantes en el tiempo.

En relación a los resultados, el presente trabajo, evidencia que el aumento de la rigidez laboral incide negativamente en el otorgamiento de la formación, capacitación y entrenamiento en el trabajo. La aplicación de la eliminación de la tercerización laboral en el país, causó un impacto negativo del 6% en la formación, capacitación y entrenamiento laboral que las empresas otorgan a sus trabajadores. Este hallazgo, concluye, rechazando la hipótesis propuesta y se contradice a lo que afirma la teoría económica neoclásica. La norma legal puesta en vigencia, aumento de la rigidez laboral en el país, mediante la presencia de regulación estricta, en la contratación laboral. La eliminación de la tercerización laboral, aumenta la rigidez del mercado e impacta en el incentivo que tienen las empresas para brindar capacitación laboral a sus trabajadores.

La empresa, tiene un comportamiento de racionalidad limitada (Williamson, 1991), en función de las incertidumbres e información imperfecta, que produce la aplicación de una regulación laboral, inédita a nivel mundial, lo que provoca que la empresa disminuya sus niveles de inversión en formación específica. Se han realizado, otras investigaciones que sostienen, que la rigidez laboral desincentiva la inversión en formación por parte de las empresas (Mortensen y Pissarides, 1999).

La disminución de la capacitación laboral que las empresas ofrecen a sus trabajadores, debió ser causada, por las rigideces regulatorias legales, fomentando la sustitución de la fuerza de trabajo, por la utilización de capital y las diferentes tecnologías, en el largo plazo (Pindyck y Rubinfeld, 2009), mediante el uso de una mínima contratación de trabajadores; lo cual, generaría una disminución en la demanda de capacitación por parte de las empresas (Weller, 2007). El aumento de rigidez en el mercado laboral, disminuiría el uso de factor trabajo y aumentaría el uso del factor capital; lo cual, incentiva a que la empresa disminuya los niveles de capacitación que brinda a sus trabajadores, en relación a que la unidad económica, contaría con menos factor trabajo por la sustitución de este, con factor capital (Hasan y Mitra (2013).

Con la eliminación de la tercerización laboral en el país, se busca contrarrestar un elemento importante de la precariedad laboral, debido a la alta rotación del personal, mecanismo empresarial utilizado para evitar la estabilidad laboral; lo cual, al entrar en vigencia al Mandato Ocho, se convierte en un factor determinante para la reducción de costos de entrenamiento de las empresas, ya que cada puesto de trabajo requiere un conocimiento extenso, que es alcanzado mediante la capacitación y entrenamiento y al existir mayor estabilidad de los trabajadores en los puestos de trabajo, los gastos por repetir la capacitación a un nuevo empleado disminuirán; con lo cual, la demanda de capacitación de las empresas se reduciría (Tokman, 2004).

La puesta en vigencia de la normativa para regular la Seguridad Privada, en especial el Reglamento a la Ley de vigilancia y Seguridad Privada, debió haber causado algún impacto en la entrega de capacitación y entrenamiento laboral en las empresas de seguridad privada, tanto que, si las empresas al verse exigidas de cumplir con la entrega de este entrenamiento con sus empleados, optaron por cumplir la ley o de lo contrario desarrollaron mecanismos para evadir esta responsabilidad. Además, en función de que expedida la norma, las empresas contaron con un plazo de tres años para cumplir con las exigencias legales, no se ahonda en el análisis de este sector en el presente trabajo. Por lo cual, es necesario desarrollar un nuevo estudio para verificar el impacto que esta norma genere en este sector en específico.

Con la finalidad de profundizar el estudio de la formación específica en el Ecuador, es necesario que las encuestas realizadas, por el ente estadístico del país, ausculte información relacionada al tipo de capacitación que las empresas brindan a sus trabajadores, tales como: horas capacitación, temáticas, si esta es externa o interna a la empresa; además, es necesario conocer quien auspicia el pago de esta capacitación, el trabajador, la empresa o es contribución mixta. En relación al tipo de capacitación, es necesario conocer si la formación específica esta direccionada al desarrollo de actividades rutinarias o no rutinarias, dentro de las rutinarias si estas son manuales o intelectuales y en las no rutinarias, si estas son de caracteres interpersonales o abstractos, con la finalidad de tener información para desarrollar investigaciones que permitan conocer ampliamente, el desarrollo de esta problemática, en el país.

Al existir escasa inversión de las empresas privadas en formación específica, es menester, que el estado intervenga con la implementación de política pública, que permita

mejorar las destrezas y habilidades de la fuerza laboral actual del país, que ha venido ejerciendo su actividad en un ambiente laboral de bajo nivel competitivo. Por lo que es necesario, que mediante programas estatales, se permita acceder a estos trabajadores a procesos productivos que demanden el uso de sus capacidades actuales y a la vez exijan un alto nivel de perfeccionamiento, mediante la utilización de la formación específica, con la finalidad de que la economía ecuatoriana, logre producir bienes y servicios de alto contenido en conocimiento y desarrollo tecnológico.

Al no existir incentivos, del mercado hacia la empresa, para invertir en formación y entrenamiento en el trabajo; y además, como el proceso político actual en el país, se plantea el cambio de matriz productiva, es necesario que se promueva el desarrollo y la aplicación de política pública, encaminada hacia la estructuración de los procesos, del sector privado, en el proceso de cambio de la estructura productiva.

Es necesario que el estado, articule la aplicación de política pública, para la formación específica en el país a los trabajadores, mediante la aplicación de regulaciones, con la finalidad de incentivar, a las empresas, a invertir en el desarrollo de productos de calidad y consecuentemente, las empresas tenderán a demandar fuerza laboral que logre desarrollar procesos de alto nivel productivo.

El desarrollo de un país se logra, por la producción de conocimiento en sus centros de investigación académicos, conocimientos que permitirán desarrollar los prototipos, que deberán ser probados en la práctica y una vez previsto su cabal funcionamiento, deberán ser implementados, los nuevos avances, en los procesos productivos que vienen desarrollando las empresas. Y en todo este sistema de desarrollo e innovación, el talento humano, es el factor principal para lograr conseguir los resultados previstos.

BIBLIOGRAFÍA

- Acemoglu, D., & Pischke, J. (1998). "Why Do Firms Train? Theory and Evidence". *The MIT Press*, 113(1), 79-119.
- Almeida, R. K., & Aterido, R. (2011). "On-the-job training and rigidity of employment protection in the developing world: Evidence from differential enforcement". *Labour Economics*, 18(1), S71–S82.
- Anderson, E. (1985). "The Salesperson as Outside Agent or Employee: A Transaction Cost Analysis". *Marketing Science*, 4(3), 234-254.
- Anderson, E. (1988). "Transaction Costs as Determinant of Opportunism in Integrated and Independent Sales Forces". *Journal of Economic Behavior*, 9(3), 247-264.
- Anderson, W. S., D. Glenn & K. L. Sedatole (2000). "Sourcing Parts of Complex Products: Evidence on Transactions Costs, High-Powered Incentives and Ex-Post Opportunism". *Accounting, Organizations and Society*, 25(8), 723-749.
- Anner, M. (2011). "The Impact of International Outsourcing on Unionization and Wages: Evidence from the Apparel Export Sector in Central America". *Industrial and Labor Relations Review*, 64(2), 305-322.
- Arrow, K. (1973). "Higher education as a filter". *Journal Public Economic*, 2(3).
- Autor, D. (2004). "Labor market intermediation: what it is, why it is growing, and where it is going". *NBER Reporter Online*, 7-10.
- Becker, G. (1975). *Human Capital*. Nueva York: Columbia University Press.
- Becker, G. (1993). *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bielschowsky, R. (2008). *Setenta años de la CEPAL*. Santiago de Chile: Siglo veintiuno.
- Botwinick, Howard (1993). *Persistent Inequalities: Wage Disparity under Capitalist Competition*. N. Jersey: Princeton University Press.
- CEPAL, & UNESCO. (1992). *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad*. Santiago de Chile: CEPAL.

- Chacaltana, J., & García, N. (2001). *Estabilidad laboral, capacitación y productividad, Red de políticas de empleo*. Lima: CIES.
- Coase, R. H. (1937). "The Nature of the Firm". *Economica*, 4(16), 386–405.
- Constituyente, A. N. (2008). *Constitución del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional.
- Crino, R. (2010). "Employment effects of service offshoring: Evidence from matched firms". *Economics Letters*, 107(2), 253-256.
- Dar, A., Canagarajah, S., & Murphy, P. (2001). *Training Levies: Rationale and Evidence from Evaluations*. Washington: World Bank.
- Demsetz, H. (1988). "The Theory of the Firm Revisited". *Journal of Law, Economics and Organization*, 4(1), 141-162.
- Denison, E. (1962). *The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives Before Us*. New York : Committee for Economic Development.
- Di Filippo, A. (1998). *Regional Integration in Latin America. Globalization and South - South Trade*. ECLAC.
- Doeringer, P., & Piore, M. (1971). *Internal labor market and manpower analysis*. Massachusetts: Heath and Company.
- Feenstra, R. C., & Hanson, G. H. (1997). "Foreign Investment and Relative Wages: Evidence from Mexico's Maquiladoras". *Journal of International Economics*, 42, 371-393.
- Ferrer, A. (1996). *Historia de la globalización, orígenes del orden económico mundial*. Buenos Aires: Fondo de cultura económica.
- Frazis, H., Gittleman, M., & Joyce, M. (s.f.). "Correlates of training: an analysis using both employer and employee characteristics". *Industrial and Labor Relations Review*, 53(3), 443–461.
- Freeman, R. (s.f.). "Labor market institutions around the world". *NBER Working Paper*.
- Fredland, J.E. and R.D. Little (1981), "Self-employed workers: returns to education and training", *Economics of Education Review*, 1(3), 315–37
- Galbraith, J. (2007). *The New Industrial State*. New Jersey: Princeton University Press.

- Gaviria, A. (2005). "Colombian Labor Reform: Did it Work?". *Coyuntura Económica*, 35(1), 74-103.
- Gibson, J. (2000), "Sheepskin effects and the returns to education in New Zealand: do they differ by ethnic groups?", *New Zealand Economic Papers*, 34(2), 201–20.
- Heckman, J., Ichimura, H., & Todd, P. (1998). "Matching as an econometric evaluation estimator". *Review of Economic Studies*, 65, 261-294.
- Herbert, S. A. (1990). "Organizations and Markets". *Mathematical Social Sciences*, 20(3), 306.
- Heshmati, A. (2003). "Productivity Growth, Efficiency and Outsourcing in Manufacturing and Service Industries". *Journal of Economic Surveys*, 17(1), 79–112.
- Holcomb, T. R., & M. A. Hitt (2007). "Toward a model of strategic outsourcing". *Journal of Operations Management*, 25(2), 464-481.
- Imbens, G., & D. Rubin (2001). "Estimating the Effect of Unearned Income on Labor Earnings, Savings and Consumption: Evidence from a Survey of Lottery Players". *American Economic Review*, 91, 779-794.
- Jones, C. P., & C. Hill (1988). "Transaction cost analysis of strategy - structure choice". *Strategic Management Journal*, 9(2), 159-72.
- Kawasaki, S., & J. McMillan (1987). "The Design of Contracts: Evidence from Japanese Subcontracting". *Journal of the Japanese and International Economies*, 1(3), 327-349.
- Klaas, S. B., J. A. McGlendon & T. W. Gainey (2001). "Outsourcing HR: The impact of organizational characteristics". *Human Resource Management*, 40(2), 125-138.
- Leiblein, M., J. Reuer & F. Dalsace (2002). "Do make or buy decisions matter? The influence of organizational governance on technological performance". *Strategic Management Journal*, 23(9), 817-833.
- López, A., & J. Rosell (2007). "Subcontratación y Teoría de los Costes de Transacción: valoraciones de la incertidumbre para las empresas manufactureras españolas". *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 16(3), 9-22.
- Maltz, A. (1994). "Outsourcing the Warehousing Function: Economic and Strategic Considerations". *The Logistics and Transportation Review*, 30(3), 245-265.

- Masten, S., J. Mechan & E. Snyder (1989). "Vertical Integration in the U.S. Auto Industry: A Note on the Influence of Transaction Specific Assets". *Journal of Economic Behaviour & Organization*, 12(2), 65-73.
- Masten, S., J. Mechan & E. Snyder (1991). "The Costs of Organization". *Journal of Law, Economics and Organization*, 7(1), 1-25.
- McIvor, R. (2009). "How the Transaction Cost and Resource-based Theories of the Firm inform Outsourcing Evaluation". *Journal of Operations Management*, 27(1), 45-63.
- Middleton, J., Ziderman, A., & Van Adams, A. (1993). "Skills for Productivity: Vocational Education and Training in Developing Countries". *Oxford University Press*.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experiences and earnings*. New York: Bureau of Economics Research.
- Monteverde, K., & D. Teece (1982). "Supplier Switching Costs and Vertical Integration in the Automobile Industry". *The Bell Journal of Economics*, 13(1), 206-213.
- Mortensen, D., & Pissarides, C. (1999). "New Developments in Models of Search in the Labor Market". En O. Ashenfelter, & D. Card, *Handbook of Labor Economics* (Vol. 3A). Amsterdam: Elsevier.
- Muehleemann, S., Pfeifer, H., Walden, G., Wenzelmann, F., & Wolter, S. (2010). "The financing of apprenticeship training in the light of labor market regulations". *Labour Economics*, 17(5).
- Mundial, B. (2011). *La evaluación de impacto en la practica*. Washington: Banco Mundial.
- Nickell, S., & Layard, R. (1999). "Labour market institutions and economics performance". En O. Ashenfelter, & D. Card, *Handbook of labour economics* (Vol. 3). Amsterdam.
- Oshri, I. J. (2009). "The handbook of global outsourcing and offshoring". En I. Oshri, J. Kotlarsky, & L. Willcocks (Edits.). New York: Palgrave Macmillan.
- Perdices, L. (2006). *Escuelas de pensamiento económico*. Madrid: Ecobook.
- Piore, M. (1975). "Notes for a theory of labor market stratification". En L. Toharia, *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (págs. 193-221). Madrid: Alianza universidad.

- Ponce, J. (2013). "The impact of eliminating subcontracting on labor market outcomes in Ecuador". Quito: Flacso Ecuador.
- Porter, M. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press.
- Powell, W., & DiMaggio, P. (1991). "Introduction". En P. DiMaggio, & W. Powell, *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (Vol. 2, págs. 1-38). Chicago: University of Chicago Press.
- Przeworski, A., & Teune, H. (1970). *The logic of comparative social inquiry*. New York.
- Rana, H., & Devashish, M. (2013). *The Determinants of Capital Intensity in Manufacturing: The Role of Factor Market Imperfections*. World Development, Volume 51, November 2013, Pages 91-103
- Rosenbaum, P., & Rubin, D. (1983). "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects". *Biometrika*, 70(1), 4155.
- Rothaermel, F. T. (2006). "Balancing vertical integration and strategic outsourcing: Effects on product portfolio, product success, and firm". *Strategic Management Journal*, 27(11), 1033–1056.
- Schultz, T. W. (1981). *Invirtiendo en la gente. La cualificación personal como motor económico*. España: Editorial Ariel.
- Sciulli, D. (2013). "On-the-job-training contracts in Italy: Training or flexibility device?". *Elsevier*, 36(102), 168-183 .
- Semplades. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2014*. Quito: Semplades.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Solow, R. (1957). "Technical Change and the Aggregate Production Function". *Review of Economics and Statistics*, 39(3), 312–320.
- Stiglitz, J. (1975). "The theory of screening, education and the distribution of income". *American Economic Review*, 65(3), 283-300.
- Teece, D., & G. Pisano (1994). "The Dynamic Capabilities of Firms: an Introduction". *Industrial and Corporate Change*, 3(3), 537-556.

- Teece., D. J., G. Pisano & A. Shuen (1997). "Dynamic capabilities and strategic management". *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533.
- Thurow, L. (1975). *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
- Tokman, V. (2004). *Una voz en el camino; empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*. Santiago de Chile: FCE.
- Walker, G., & D. Weber (1987). "Supplier Competition, Uncertainty, and Make or Buy Decisions". *Academy of Management Journal*, 30(3), 589-596.
- Wasmer, E. (2006). "General versus specific skills in labor markets with search frictions and firing costs". *American Economic Review*, 96(3), 1-3.
- Welle J. (2007). "La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe: Aspectos del debate, algunas evidencias y políticas". *Cepal Microeconomía del desarrollo*, 61(3).
- Williamson, O. E. (1981). "The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach". *The American Journal of Sociology*, 87(3), 548-577.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario ENEMDU, Septiembre del 2007



SIEH

SISTEMA INTEGRADO DE ENCUESTAS DE HOGARES
SIEH-ENEMDU-SEPTIEMBRE-2007

ENEMDU



INFORMACIÓN GENERAL
ÁREA URBANA

CONFIDENCIALIDAD:
LOS DATOS PROPORCIONADOS POR EL INFORMANTE SON ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES Y SERÁN UTILIZADOS ÚNICAMENTE CON FINES ESTADÍSTICOS DE ACUERDO AL ARTÍCULO 21 DE LA LEY DE ESTADÍSTICA

FORMULARIO DE

1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y MUESTRAL

Provincia: Carchi	<input type="checkbox"/>	Cabecera cantonal o parroquial:	<input type="checkbox"/>
Cantón: Tulcán	<input type="checkbox"/>		
Zona: <input type="checkbox"/>	Sector: <input type="checkbox"/>	Panel:	<input type="checkbox"/>
No. de Vivienda en el Panel:	<input type="checkbox"/>	Hogar:	<input type="checkbox"/>
Dominio:	<input type="checkbox"/>	Período:	<input type="checkbox"/>
ENCUESTA EFECTIVA: ¿La encuesta fue efectiva en la vivienda?			
SI	<input type="checkbox"/>	} → Vivienda original:	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>		
Si es vivienda de reemplazo (cod. 4) y la encuesta fue efectiva, registre el número de la vivienda a la que reemplaza (1 – 2 – 3) : N° de Vivienda reemplazada: <input type="checkbox"/>			

2. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DE LA VIVIENDA

Manzana:	<input type="checkbox"/>	Edificio:	<input type="checkbox"/>
Calle:			
Lote No.	Bloque No.	Patio No.	<input type="checkbox"/>
Piso No.	Casa No.	Depart. No.	

3. DATOS DEL INFORMANTE Y DEL HOGAR

Nombre del Informante Calificado:	<input type="checkbox"/>
Relación de parentesco con el jefe/a del hogar:	
Número de miembros del hogar:	<input type="checkbox"/>
Nomb. Jefe Hogar:	N° Telf.: <input type="checkbox"/>

4. RESULTADO DE LA ENTREVISTA

Resultado de la Entrevista	
1. COMPLETA	
2. RECHAZO	
3. NADIE EN CASA	
4. VIV. TEMPORAL	
5. VIV. DESOCUPADA	
6. VIV. CONSTRUCCIÓN.	
7. VIV. INHABITABLE O DESTRUIDA	
8. VIV. CONVERTIDA EN NEGOCIO	
9. OTRA RAZÓN	

5. RESUMEN GENERAL DE LA ENTREVISTA

NÚMERO DE MIEMBROS DEL HOGAR				POBLACIÓN DE 5 AÑOS Y MÁS			
EDAD	MENORES DE 5 AÑOS	POBLACIÓN DE 5 AÑOS Y MÁS	TOTAL	OCUPADA Preg: 20 Cod. 1	DESOCUPADA (Preg. 37)	INACTIVA (Preg. 36)	TOTAL
SEXO				21 --- 1-11 22 --- 1			
HOMBRES							
MUJERES							
TOTAL							

6. PERSONAL RESPONSABLE

COORDINADOR REGIONAL:	SUPERVISOR:	COD. <input type="checkbox"/>
ENCUESTADOR:	COD. <input type="checkbox"/>	Rg. Dom. Eq. Enc. Rot. <input type="checkbox"/>
CODIFICADOR:	COD. <input type="checkbox"/>	DIGITADOR:
		COD. <input type="checkbox"/>

7. OBSERVACIONES DE SUPERVISIÓN

AÑO				MES		DÍA		Super.:	Corregido:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Coord.:								Corregido:	

SECCIÓN 1: INFORMACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL HOGAR

PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS

PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS												
¿Asiste (...) actualmente a clases?	¿(...) asiste a la jornada de:	¿Cuál es la razón principal para que (...) no asista actualmente a la escuela, colegio o universidad?	¿Cuál es el nivel de instrucción y año más alto que aprobó (...)?	¿Sabe (...) leer y escribir?	¿Por los estudios realizados (...) obtuvo algún título superior?	¿Qué idioma hablan o hablaban los padres de (...)?	¿Qué idioma o idiomas habla (...)?	¿Cómo se considera (...):				
SI 1	La mañana?..... 1 La tarde?..... 2 La noche?..... 3 Jornada Integral?..... 4 Dos jornadas?..... 5 A distancia?..... 6	Edad..... 1 Terminó sus estudios..... 2 Falta de recursos económicos..... 3 Por fracaso escolar..... 4 Por trabajo..... 5 Por temor a los maestros..... 6 Por enfermedad o discapacidad..... 7 Por ayudar en quehaceres del hogar..... 8 La familia no le permite estudiar..... 9 No hay establecimientos educa..... 10 No está interesado en estudiar..... 11 Por embarazo..... 12 Otra, cuál?..... 13	Ninguno..... 1 Centro de alfabetización..... 2 Jardín de Infantes..... 3 Primaria..... 4 Educación Básica..... 5 Secundaria..... 6 } Pase a 13 Educación Media..... 7 } Superior no Universitaria..... 8 } Pase a 12 Superior Universitaria..... 9 } Post - grado..... 10 }	SI 1 NO 2 Pase a 13	SI 1 NO 2 Pase a 13	Sólo lengua indígena..... 1 Lengua indígena y español..... 2 Sólo español..... 3 Español e idioma extranjero..... 4 Lengua indígena e idioma extranjero..... 5	Sólo lengua indígena..... 1 Lengua indígena y español..... 2 Sólo español..... 3 Español e idioma extranjero..... 4 Lengua indígena e idioma extranjero..... 5	Indígena?..... 1 Blanco?..... 2 Mestizo?..... 3 Negro?..... 4 Mulato?..... 5 Otro, cuál?..... 6				
COD PER	7	8	9	10		11	12	COD.	13	14	15	COD PER
01												01
02												02
03												03
04												04
05												05
06												06
07												07
08												08
09												09
10												10
11												11
12												12

SECCIÓN 1: INFORMACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL HOGAR

MIGRACIÓN: PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS										OBSERVACIONES	
¿Siempre vivió (...) en este lugar/ciudad? Lugar/ciudad donde se está realizando la encuesta Si 1 Pregunta 20 No 2		¿Dónde vivió (...) antes de venir a este lugar? En otro lugar del país..... 1 → Registre: Provincia, cantón y parroquia En otro país..... 2 → Registre el PAÍS en la columna PROVINCIA				¿Cuál es la razón principal por la que vino (...) a este lugar/ciudad? Por Trabajo..... 1 Para mejorar sus ingresos..... 2 Matrimonio..... 3 Estudio..... 4 Salud/enfermedad..... 5 Compró o le dieron casa o terreno... 6 Se vino con la familia..... 7 Otro, ¿cuál?..... 8					
COD	¿Cuántos años vive en este lugar/ciudad?	COD	PROVINCIA / PAÍS	CANTÓN	PARROQUIA	USO INEC					
	16					Cod. Prov.	Cod. Cantón		18		COD PER
01											01
02											02
03											03
04											04
05											05
06											06
07											07
08										08	
09										09	
10										10	
11										11	
12										12	

SECCIÓN 2: CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES - PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS

REGISTRE EL CÓDIGO DE LA PERSONA QUE INFORMA	¿Qué hizo (...) la semana pasada: Trabajó al menos una hora? 1 <input type="text" value="Pase a 24"/> No trabajó? 2 <input type="text"/>	¿Realizó (...) la semana pasada alguna actividad dentro o fuera de su casa para ayudar al mantenimiento del hogar, tal como: Atender negocio propio?..... 1 Fabricar algún producto?..... 2 Hacer algo en casa por un ingreso?..... 3 Brindar algún servicio?..... 4 Ayudar en algún negocio familiar?..... 5 Ayudar en el trabajo de algún familiar?..... 6 Como aprendiz remunerado en dinero o en especie?..... 7 Labores agrícolas o cuidado de animales?..... 8 Estudiante que realizó algún trabajo?..... 9 Trabajar para otra familia?..... 10 Otra actividad por un ingreso? 11 No realizó ninguna actividad? 12 <input type="text" value="Pase a 22"/>	¿Aunque (...) no haya trabajado la semana pasada, tiene algún trabajo o negocio al cual seguro va a volver? Si 1 <input type="text"/> No 2 <input type="text" value="Pase a 32"/>	¿Por qué razón (...) no trabajó la semana pasada? Vacaciones o días feriados..... 1 Enfermedad o accidente..... 2 Huelga o paro..... 3 Licencia con sueldo..... 4 Licencia sin sueldo..... 5 Suspensión temporal del trabajo 6 Otro, cuál?..... 7 <input type="text"/>	¿Cuántas horas trabajó (...) la semana pasada o la última semana que trabajó? <input type="text" value="En todos sus trabajos"/> <input type="text" value="Si es menos de 40 horas"/> <input type="text" value="Pase a 25"/> <input type="text" value="Si es 40 horas o más"/> <input type="text" value="Pase a 26"/> No. de horas	¿Por qué razón (...) trabajó menos de 40 horas: Porque su trabajo así lo exige?..... 1 No pudo conseguir trabajo en otra parte? 2 No pudo conseguir más trabajo?..... 3 Reducción de las actividades económicas? 4 Por falta de materia prima?..... 5 Motivos de salud, personales o familiares? 6 Por estudios?..... 7 Por huelga o paro?..... 8 <input type="text" value="No desea o no necesita trabajar más horas?..... 9"/> <input type="text" value="Pase a 40"/>	¿Por qué razón (...) trabajó la semana pasada 40 horas o más: Horario normal?..... 1 Horas extras?..... 2 Exceso de trabajo o clientes? 3 Horas de trabajo necesarias para obtener un ingreso suficiente?..... 4 Otro, cuál?..... 5 <input type="text"/>																																																																																																																											
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">COD. PER.</th> <th style="width: 5%;">COD. PER. INF.</th> <th style="width: 15%;">20</th> <th style="width: 15%;">21</th> <th style="width: 15%;">22</th> <th style="width: 15%;">23</th> <th style="width: 15%;">24</th> <th style="width: 15%;">25</th> <th style="width: 15%;">26</th> <th style="width: 5%;">COD. PER.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>01</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>01</td></tr> <tr><td>02</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>02</td></tr> <tr><td>03</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>03</td></tr> <tr><td>04</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>04</td></tr> <tr><td>05</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>05</td></tr> <tr><td>06</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>06</td></tr> <tr><td>07</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>07</td></tr> <tr><td>08</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>08</td></tr> <tr><td>09</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>09</td></tr> <tr><td>10</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>12</td></tr> </tbody> </table>	COD. PER.	COD. PER. INF.	20	21	22	23	24	25	26	COD. PER.	01									01	02									02	03									03	04									04	05									05	06									06	07									07	08									08	09									09	10									10	11									11	12								
COD. PER.	COD. PER. INF.	20	21	22	23	24	25	26	COD. PER.																																																																																																																									
01									01																																																																																																																									
02									02																																																																																																																									
03									03																																																																																																																									
04									04																																																																																																																									
05									05																																																																																																																									
06									06																																																																																																																									
07									07																																																																																																																									
08									08																																																																																																																									
09									09																																																																																																																									
10									10																																																																																																																									
11									11																																																																																																																									
12									12																																																																																																																									

SECCIÓN 2: CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES - PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS

<p>Tomando en cuenta el número de horas trabajadas la semana pasada o la última semana que trabajó ¿desearía (...):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajar más horas en su (s) trabajo (s) actual (es)?..... 1 - Trabajar más horas en otro trabajo adicional?..... 2 - Cambiar el (los) trabajo (s) actual (es) por otro trabajo con más horas?..... 3 - No desea trabajar más horas?... 4 <p style="text-align: right;">} 28</p> <p style="text-align: right;">} Pase a 40</p>		<p>¿Está disponible (...) para trabajar horas adicionales a la semana?</p> <p style="text-align: center;">Si 1</p> <p style="text-align: center;">No 2</p> <p style="text-align: center;">Pase a 40</p>	<p>¿Cuántas horas adicionales a la semana estaría (...) disponible para trabajar?</p> <p style="text-align: center;">No. de horas</p>	<p>¿En las últimas cuatro semanas ha realizado (...) alguna gestión para aumentar las horas de trabajo o cambiar de trabajo, tal como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buscar más trabajo ?..... 1 - Registro en agencia de empleo pública o privada ?. 2 - Presentar solicitud a otros empleadores ?..... 3 - Pedir ayuda a amigos o familiares ?..... 4 - Buscar terreno, edificio, maquinaria o equipo a fin de mejorar o crear su propia empresa?..... 5 - Conseguir recursos financieros adicionales?..... 6 - No ha realizado ninguna gestión ?..... 7 <p style="text-align: right;">} 31</p> <p style="text-align: right;">} Pase a 40</p>	<p>¿Cuál es la razón por la que (...) busca cambiar la situación actual de su trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por qué no trabaja jornada completa?.. 1 - Inseguridad en su trabajo?..... 2 - Desea ejercer su profesión?..... 3 - Los ingresos no son suficientes?..... 4 - Por otras causas? (Especifique)..... 5 <p style="text-align: center;">Pase a 40</p>	
COD PER	27	28	29	30	31	COD PER
01						01
02						02
03						03
04						04
05						05
06						06
07						07
08						08
09						09
10						10
11						11
12						12

SECCIÓN 2: BÚSQUEDA DE TRABAJO - PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS

	¿Durante las últimas cuatro semanas (...) hizo alguna gestión para buscar trabajo tal como: Acudir a sitios de contratación temporal?..... 1 Hablar con amigos o parientes?..... 2 Buscar en la prensa o radio?..... 3 Acudir a agencias de empleo?..... 4 Tratar de establecer su propio taller, empresa o negocio?..... 5 Asistir a entrevistas?..... 6 Colocar carteles o propagandas en tiendas o negocios?..... 7 Buscar por Internet?..... 8 Enviar o presentar hojas de vida (carpeta)?..... 9 Otra gestión?. (Especifique)..... 10 No realizó ninguna gestión para buscar trabajo..... 11	¿Hace cuánto tiempo busca trabajo (...)? No. semanas	¿Por qué razón no buscó trabajo (...): Tiene un trabajo esporádico u ocasional?..... 1 Tiene un trabajo para empezar inmediatamente?..... 2 Espera respuesta a una gestión para empresa o negocio propio?..... 3 Espera respuesta de un empleador u otras gestiones para conseguir empleo?..... 4 Espera cosecha o temporada de trabajo?..... 5 Piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar?..... 6 No cree poder encontrar?..... 7 Su cónyuge o su familia no le permiten?..... 8 No tiene necesidad o deseos de trabajar?..... 9 No tiene tiempo?..... 10 Está enfermo/incapacitado?..... 11 No está en edad de trabajar?..... 12	¿(...) está disponible para trabajar? Si 1 Pase a 37 No 2	¿(...) es: Rentista?..... 1 Jubilado o pensionado?..... 2 Estudiante?..... 3 Ama de casa?.. 4 Incapacitado?... 5 Otro, cuál?..... 6 Pase a 61	¿Trabajó (...) anteriormente? Si 1 No 2 Pase a 61	¿Por qué motivos dejó de trabajar (...)? Liquidación de la empresa..... 1 Despido intempestivo..... 2 Renuncia voluntaria..... 3 Supresión de partidas del sector público..... 4 Terminación de contrato..... 5 Le fue mal en el negocio..... 6 Se terminó ciclo agrícola o temporada de trabajo..... 7 Se jubiló o le pensionaron..... 8 Otro, cuál?..... 9 No. Semanas		
COD PER	32	33	34	35	36	37	38	39	COD PER
01									01
02									02
03									03
04									04
05									05
06									06
07									07
08									08
09									09
10									10
11									11
12									12

SECCIÓN 2: OCUPACIÓN PRINCIPAL - OCUPADOS Y DESOCUPADOS - PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS

RAMA DE ACTIVIDAD		GRUPO DE OCUPACIÓN		CATEGORÍA DE OCUPACIÓN	
¿A qué se dedica principalmente la empresa o negocio donde trabaja(ba) (...)?		¿En relación a su ocupación, qué trabajo realiza(ba) (...)?		¿En esta ocupación (...) es o era:	
DESCRIBA LAS ACTIVIDADES PRINCIPALES		REGISTRE LAS TAREAS PRINCIPALES		Empleado/Obrero de Gobierno?..... 1 Empleado/Obrero Privado?..... 2 Empleado/Obrero Tercerizado?..... 3 Jornalero o Peón?..... 4 Patrono?..... 5 Cuenta Propia?..... 6 Trabajador del hogar No Remunerado?..... 7 Trabajador No Remunerado en otro Hogar? 8 Ayudante No Remunerado de asalariado / jornalero?..... 9 Empleado(a) Doméstico(a)?..... 10	
USO INEC		USO INEC		45	
COD PER	40	41	42		
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					

ENCUESTADOR/A:

Tenga presente que los CESANTES (Preg. 37=1) que llegan hasta la pregunta 42, pasan a la pregunta 61.

Para las demás personas, continúe con la pregunta 43 o 45 según el flujo de la pregunta 42.

SECCIÓN 2: OCUPACIÓN PRINCIPAL - PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS

<p>El trabajo que tiene (...) es:</p> <p>¿Con Nombramiento?..... 1</p> <p>¿Con Contrato Permanente / Indefinido / estable o de planta?..... 2</p> <p>¿Con Contrato Temporal, ocasional o eventual?..... 3</p> <p>¿Por obra, a destajo?..... 4</p> <p>¿Por horas?..... 5</p> <p>¿Por jornal?..... 6</p>	<p>¿(...) recibe por parte de su patrono o empleador:</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr><td style="padding: 2px;">SI</td><td style="padding: 2px;">1</td></tr> </table> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr><td style="padding: 2px;">NO</td><td style="padding: 2px;">2</td></tr> </table> </div>	SI	1	NO	2	<p>¿Cuántos años trabaja (...) como (preg. 41)?</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr><td style="padding: 5px;">Si es menos de un año, registre 00</td></tr> </table> </div>	Si es menos de un año, registre 00				
SI	1										
NO	2										
Si es menos de un año, registre 00											
	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:10%;">ALIMENTACIÓN?</td> <td style="width:10%;">VIVIENDA?</td> <td style="width:10%;">TRANSPORTE?</td> <td style="width:10%;">VACACIONES?</td> <td style="width:10%;">ROPA DE TRABAJO?</td> <td style="width:10%;">SEGURO SOCIAL?</td> <td style="width:10%;">SEGURO MÉDICO?</td> <td style="width:10%;">GUARDERÍA?</td> <td style="width:10%;">CURSOS DE CAPACITACIÓN?</td> </tr> </table>	ALIMENTACIÓN?	VIVIENDA?	TRANSPORTE?	VACACIONES?	ROPA DE TRABAJO?	SEGURO SOCIAL?	SEGURO MÉDICO?	GUARDERÍA?	CURSOS DE CAPACITACIÓN?	<p>No. de años</p>
ALIMENTACIÓN?	VIVIENDA?	TRANSPORTE?	VACACIONES?	ROPA DE TRABAJO?	SEGURO SOCIAL?	SEGURO MÉDICO?	GUARDERÍA?	CURSOS DE CAPACITACIÓN?			

COD PER	43	44	45	COD PER
01				01
02				02
03				03
04				04
05				05
06				06
07				07
08				08
09				09
10				10
11				11
12				12

SECCIÓN 2: OCUPACIÓN PRINCIPAL - CARACTERÍSTICAS DEL ESTABLECIMIENTO

SITIO DE TRABAJO		TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO		PARA TODOS LOS TRABAJADORES EXCEPTO LOS ASALARIADOS DE GOBIERNO, EMPLEADOS/AS DOMÉSTICOS/AS O QUE EN PREGUNTA 47 REGISTRARON CÓDIGO 2		¿Cuántos trabajos tuvo (...) en la semana pasada?		HORAS HABITUALES				
¿En cuál de los siguientes sitios o lugares trabaja (...): Local de una empresa o del patrono?..... 1 Una obra en construcción?..... 2 Se desplaza?..... 3 Al descubierto en la calle?..... 4 Kiosko en la calle?..... 5 Local propio o arrendado?..... 6 Vivienda distinta a la suya?..... 7 Su vivienda?..... 8 Su finca o terreno?..... 9 Finca o terreno ajeno?..... 10		¿Cuántas personas trabajan usualmente en la empresa o negocio? Menos de 100 1 100 y más 2 Pase a 50		¿El establecimiento o lugar donde trabaja (...) lleva: Registros contables completos?..... 1 Sólo un cuaderno de cuentas?..... 2 No lleva ningún registro?..... 3 No Sabe..... 4		¿El establecimiento o lugar donde trabaja (...) tiene Registro Único de Contribuyentes RUC? SI 1 NO 2 No Sabe 3		Uno..... 1 Más de uno..... 2		¿Cuántas horas trabaja (...) habitualmente a la semana en su: Registre el número de horas para cada alternativa		
		COD.	CUÁNTAS?							OCUPACIÓN PRINCIPAL?	OCUPACIÓN SECUNDARIA?	OTRAS OCUPACIONES?
COD PER	46		47		48		49		50		51	COD PER
01												01
02												02
03												03
04												04
05												05
06												06
07												07
08												08
09												09
10												10
11												11
12												12

ENCUESTADOR/A:

LAS PREGUNTAS QUE A CONTINUACIÓN SE PRESENTAN ESTÁN REFERIDAS AL TRABAJO SECUNDARIO Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Recuerde que las preguntas 52 a 58 deberán ser realizadas, si en la pregunta 50 se ha registrado el código 2, en caso contrario, pase a SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO pregunta 59

SECCIÓN 2: OCUPACIÓN SECUNDARIA - CARACTERÍSTICAS DEL ESTABLECIMIENTO

RAMA DE ACTIVIDAD		GRUPO DE OCUPACIÓN		CATEGORÍA DE OCUPACIÓN		SITIO DE TRABAJO		TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO		PARA TODOS LOS TRABAJADORES EXCEPTO LOS ASALARIADOS DE GOBIERNO, EMPLEADOS/AS DOMÉSTICOS/AS O QUE EN PREGUNTA 56 REGISTRARON CÓDIGO 2				
¿A qué se dedica principalmente la empresa o negocio donde trabaja (...)?		¿En relación a su ocupación, qué trabajo realiza (...)?		En esta ocupación (...) es :		¿En cuál de los siguientes sitios o lugares trabaja (...):		¿Cuántas personas trabajan usualmente en la empresa o negocio?		¿El establecimiento o lugar donde trabaja (...) lleva:				
DESCRIBA LAS ACTIVIDADES PRINCIPALES		REGISTRE LAS TAREAS PRINCIPALES		¿Empleado/Obrero de Gobierno?..... 1 ¿Empleado/Obrero Privado?..... 2 ¿Empleado/Obrero Tercerizado?..... 3 ¿Jornalero o Peón?..... 4 ¿Patrón?..... 5 ¿Cuenta Propia?..... 6 ¿Trabajador del hogar No Remunerado?..... 7 ¿Trabajador No del hogar No Remunerado?..... 8 ¿Ayudante No Remunerado de asalariado / jornalero?..... 9 ¿Empleado(a) Doméstico(a)? 10		Local de una empresa o del patrono?..... 1 Una obra en construcción?..... 2 Se desplaza?..... 3 Al descubierto en la calle?..... 4 Kiosko en la calle?..... 5 Local propio o arrendado?..... 6 Vivienda distinta a la suya?..... 7 Su vivienda?..... 8 Su finca o terreno?..... 9 Finca o terreno ajeno?..... 10		Menos de 100 1 100 y más 2 Pase a 59		¿El establecimiento o lugar donde trabaja (...) tiene Registro Único de Contribuyentes RUC? SI 1 NO 2 No Sabe 3				
USO INEC		USO INEC		¿Empleado(a) Doméstico(a)? 10				COD. CUÁNTAS?						
COD PER	52	COD PER	53	COD PER	54	COD PER	55	COD PER	56	COD PER	57	COD PER	58	COD PER
01														01
02														02
03														03
04														04
05														05
06														06
07														07
08														08
09														09
10														10
11														11
12														12

SECCIÓN 2: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

<p>¿Cómo se siente (.....) en su trabajo:</p> <p>Contento?..... <input type="checkbox"/> 1 → Pase pregunta 61</p> <p>Poco contento?..... <input type="checkbox"/> 2 } → Pase pregunta 60</p> <p>Descontento pero conforme?..... <input type="checkbox"/> 3 } → Pase pregunta 60</p> <p>Totalmente descontento?..... <input type="checkbox"/> 4 } → Pase pregunta 60</p> <p>NS/ NR?..... <input type="checkbox"/> 5 → Pase pregunta 61</p>		<p>¿El motivo del descontento es:</p> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> <input type="checkbox"/> SI 1 <input type="checkbox"/> NO 2 </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;">Por tener ingresos bajos?</td> <td style="width: 10%;">Por muchas horas de trabajo?</td> <td style="width: 10%;">Por horarios de trabajo inconveniente?</td> <td style="width: 10%;">Por excesiva carga de trabajo en horarios normales?</td> <td style="width: 10%;">Por no tener estabilidad laboral?</td> <td style="width: 10%;">Por trabajar en un ambiente perjudicial o con materiales dañinos para su salud?</td> <td style="width: 10%;">Por trabajar en la calle?</td> <td style="width: 10%;">Por trabajar con herramientas o maquinaria que le puedan provocar accidentes (andamio, grúas, guillotina, etc.)?</td> <td style="width: 10%;">Por las actividades o tareas que realiza?</td> <td style="width: 10%;">Por las pocas posibilidades de progresar?</td> <td style="width: 10%;">Por el ambiente de trabajo (malas relaciones entre compañeros o jefes)?</td> </tr> </table>											Por tener ingresos bajos?	Por muchas horas de trabajo?	Por horarios de trabajo inconveniente?	Por excesiva carga de trabajo en horarios normales?	Por no tener estabilidad laboral?	Por trabajar en un ambiente perjudicial o con materiales dañinos para su salud?	Por trabajar en la calle?	Por trabajar con herramientas o maquinaria que le puedan provocar accidentes (andamio, grúas, guillotina, etc.)?	Por las actividades o tareas que realiza?	Por las pocas posibilidades de progresar?	Por el ambiente de trabajo (malas relaciones entre compañeros o jefes)?
	Por tener ingresos bajos?	Por muchas horas de trabajo?	Por horarios de trabajo inconveniente?	Por excesiva carga de trabajo en horarios normales?	Por no tener estabilidad laboral?	Por trabajar en un ambiente perjudicial o con materiales dañinos para su salud?	Por trabajar en la calle?	Por trabajar con herramientas o maquinaria que le puedan provocar accidentes (andamio, grúas, guillotina, etc.)?	Por las actividades o tareas que realiza?	Por las pocas posibilidades de progresar?	Por el ambiente de trabajo (malas relaciones entre compañeros o jefes)?												
COD PER	59										60										COD PER		
01																					01		
02																						02	
03																						03	
04																						04	
05																						05	
06																						06	
07																						07	
08																						08	
09																						09	
10																						10	
11																						11	
12																						12	

SECCIÓN 2: PARTICIPACIÓN EN QUEHACERES DOMÉSTICOS

PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS											OBSERVACIONES
¿Participa (...) en los quehaceres de su hogar, tales como arreglar la casa, cuidar a los niños (as), ayudar en las tareas escolares, lavar y planchar la ropa, cocinar, cuidar enfermos o ancianos, hacer trabajo voluntario para la comunidad, etc?		¿Cuántas horas a la semana (...) dedica a realizar tareas del hogar como:									
<input type="checkbox"/> SI 1 <input type="checkbox"/> NO 2 Pase a sección 3		Arreglo de casa? Barrer, limpiar polvos, tender camas	Compras en mercados, supermercados, etc.?	Arreglo de ropa? Lavar, planchar, coser, arreglar	Preparación de alimentos? Preparar desayuno, almuerzo, cena	Cuidado niños, ancianos y enfermos?	Ayudar en tareas escolares?	Total	Mingas o trabajo comunitario?	Reuniones de la comunidad o barrio?	
COD PER	61	62									COD PER
01											01
02											02
03											03
04											04
05											05
06											06
07											07
08											08
09											09
10											10
11											11
12											12

SECCIÓN 3: INGRESOS - PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS

O C U P A C I Ó N P R I N C I P A L										O C U P A C I Ó N S E C U N D A R I A							
PATRONOS Y CUENTA PROPIA (Si en la Preg. 42 registraron las alternativas 5 ó 6)			ASALARIADOS Y EMPLEADOS DOMÉSTICOS (Si en pregunta 42 registraron códigos 1,2,3,4 ó 10)				ASALARIADOS E INDEPENDIENTES (Si en pregunta 50 registraron código 2)										
En el mes de AGOSTO ¿cuál fue el monto en dinero que recibió (...) por la venta de los productos, bienes o servicios de su negocio o establecimiento?		En el mes de AGOSTO ¿retiró de su negocio o tomó de lo que produce o vende, bienes, servicios o productos para el consumo del hogar?		En el mes de AGOSTO ¿cuánto gastó para el funcionamiento de su negocio en: compra de mercadería, pago de mano de obra, insumos o materia prima de los productos que vende, produce o los servicios que ofrece?		En el mes de AGOSTO en su ocupación como (...) ¿cuánto dinero líquido recibió por concepto de sueldo o salario y otros ingresos?		En el mes de AGOSTO ¿cuánto le descontaron en total por las aportaciones al IESS, impuesto a la renta, comisaríatos, almacenes, cooperativas, asociaciones, etc.?		En el mes de AGOSTO además de su ingreso monetario ¿recibió por su trabajo especies o servicios tales como: alimentos, vivienda, vestido, etc.?		En su (s) otra (s) ocupación (es), ¿cuál fue su ingreso monetario total, ya sea como asalariado o por concepto de ganancia en el mes de AGOSTO?		En su (s) otra (s) ocupación (es) ¿recibió por su trabajo pago en especies o retiró del negocio o producción bienes o productos para el consumo del hogar, en el mes de AGOSTO?			
		<input type="checkbox"/> SI 1 <input type="checkbox"/> NO 2				<input type="checkbox"/> SI 1 <input type="checkbox"/> NO 2				<input type="checkbox"/> SI 1 <input type="checkbox"/> NO 2				<input type="checkbox"/> SI 1 <input type="checkbox"/> NO 2			
MONTO		COD	MONTO		MONTO		MONTO		COD	MONTO		MONTO		COD	MONTO		
COD PER	63		64		65		66		67		68		69		70		COD PER
01																	01
02																	02
03																	03
04																	04
05																	05
06																	06
07																	07
08																	08
09																	09
10																	10
11																	11
12																	12

SECCIÓN 3: INGRESOS

Personas de 5 años y más								OBSERVACIONES	
INGRESOS DERIVADOS DEL CAPITAL O INVERSIONES		TRANSFERENCIAS Y OTRAS PRESTACIONES RECIBIDAS				BONO DE DESARROLLO HUMANO			
¿Recibió en el mes de AGOSTO ingresos por concepto de intereses por: cuenta de ahorros, corrientes, préstamos a terceros, hipotecas; bonos por acciones; arriendo de casas, edificios, terrenos, maquinaria, etc.?		¿Recibió en el mes de AGOSTO ingresos por concepto de pensión por: jubilación, orfandad, viudez, invalidez, enfermedad, divorcio, cesantía, etc.?		¿Recibió en el mes de AGOSTO dinero o especies por regalos o donaciones de personas o instituciones que vivan dentro del país?		¿Recibió en el mes de AGOSTO dinero o especies enviado por parte de familiares o amigos que vivan en el exterior?		¿Recibe el BONO DE DESARROLLO HUMANO?	¿Cuánto recibió en el mes de AGOSTO por el BONO DE DESARROLLO HUMANO?
SI 1 NO 2		SI 1 NO 2		SI 1 NO 2		SI 1 NO 2		SI 1 NO 2 Siguiete persona	Si no recibió en el mes de AGOSTO registre 00
COD	MONTO	COD	MONTO	COD	MONTO	COD	MONTO		MONTO
COD PER	71	72	73	74	75	76	COD PER		
01							01		
02							02		
03							03		
04							04		
05							05		
06							06		
07							07		
08							08		
09							09		
10							10		
11							11		
12							12		

SECCIÓN 1: REGISTRO DE LOS MIEMBROS DEL HOGAR

PARA TODAS LAS PERSONAS

MIEMBROS DEL HOGAR	SEXO	EDAD	PARENTESCO	SEGURO	ESTADO CIVIL	
Registre el nombre de todas las personas que comen y duermen habitualmente en este hogar. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> INICIE CON EL JEFE DEL HOGAR </div>	Hombre... 1 Mujer..... 2	¿Cuántos años cumplidos tiene (...)? <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> Si tiene menos de un año, registre 00 </div> Años	¿Qué relación de parentesco tiene (...) con el jefe del hogar? Jefe..... 1 Cónyuge..... 2 Hijo ó hija..... 3 Yerno ó nuera..... 4 Nieto ó nieta..... 5 Padres ó suegros... 6 Otros parientes..... 7 Empleado(a)..... 8 Doméstico(a)..... 8 Otros no parientes... 9	¿(...) está afiliado o cubierto por: IESS, Seguro General?... 1 IESS, Seguro Voluntario?... 2 IESS, Seguro Campesino?... 3 Seguro del ISSFA ó ISSPOL?... 4 Seguro de salud privado con hospitalización?... 5 Seguro de salud privado sin hospitalización?... 6 AUS..... 7 Seguros Municipales y de Consejos Provinciales?... 8 Ninguno?... 9 Altern. 1 Altern. 2	¿Cuál es su estado civil ó conyugal actual? <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> Para personas de 12 años o más </div> Casado (a)?... 1 Separado (a)?... 2 Divorciado (a)?... 3 Viudo (a)?... 4 Unión Libre?... 5 Soltero (a)?... 6	
COD PER	1	2	3	4	5	6
01			1			
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						
09						
10						
11						
12						

Anexo 2.

Mandato Constituyente Número Ocho, 30 de Abril del 2008

MANDATO CONSTITUYENTE No. 8

(ELIMINACIÓN Y PROHIBICIÓN DE LA TERCERIZACIÓN, INTERMEDIACIÓN LABORAL, CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y CUALQUIER FORMA DE PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO)

EL PLENO DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE

Considerando:

Que, el artículo 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente de 11 de diciembre del 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 236 de 20 de los mismos mes y año, establece que: “la Asamblea Constituyente representa la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y que por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes”;

Que, el artículo 2, numeral 2 del mismo Reglamento determina que la Asamblea Constituyente aprobará mandatos constituyentes, decisiones y normas, para el ejercicio de sus plenos poderes;

Que, la Asamblea Constituyente debe contribuir a erradicar la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación por horas;

Que, la legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social y, por lo mismo, debe asegurar al trabajador una relación jurídica laboral directa que implique estabilidad y remuneraciones justas;

Que, la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva;

Que, las fuentes de empleo son generadas por las unidades económicas y entidades que realizan procesos de producción o servicios y son ellas las que demandan trabajadoras/es. Las compañías que se dedican a las actividades de tercerización de servicios complementarios e intermediación laboral, hacen uso de esa demanda con carácter mercantil para su propio beneficio;

Que, se ha tratado de limitar estas formas discriminatorias de contratación laboral a través de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, publicada en el Registro Oficial No. 298 del 23 de junio del 2006, sin embargo de lo cual, las empresas usuarias han abusado de estas formas de contratación, perjudicando a miles de trabajadores en el Ecuador;

Que, muchas empresas intermediarias, tercerizadoras y otras que actúan al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que por ley estaban obligados e incluso han deshumanizado el trabajo, convirtiendo a la fuerza del trabajo en simple mercancía;

Que, la tercerización de servicios, la intermediación laboral y la contratación por horas, precarizan la actividad laboral, desentienden y desconocen los convenios internacionales de trabajo e impiden la organización sindical y la contratación colectiva;

Que, es imperativo suprimir y prohibir estas formas extrañas y precarias de trabajo, para promover y recuperar los derechos laborales;

Que, en aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados de grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores; y,

En uso de sus atribuciones y facultades expide el siguiente:

MANDATO CONSTITUYENTE No. 8

Art. 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas.

Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

Art. 3.- Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

Art. 4.- En los contratos a que se refiere el artículo anterior, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por esta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio.

Los trabajadores de estas empresas de acuerdo con su tiempo anual de servicios participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

Además, los trabajadores que laboren en estas empresas, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador, este Mandato, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Art. 5.- En el contrato de trabajo que se suscriba entre la empresa que se dedica a actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración, ante el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Es nula toda cláusula que impida que el trabajador de actividades complementarias sea contratado directamente por la usuaria bajo otra modalidad contractual.

La empresa que realiza actividades complementarias tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, lo cual deberá acreditarse mediante la remisión mensual de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito sin el cual la usuaria no realizará el pago de la respectiva factura a la empresa que se dedica a actividades complementarias.

La empresa que realiza actividades complementarias, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

Art. 6.- Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo. Además,

será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, sanción que será impuesta por los directores regionales. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la empresa de actividades complementarias quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas y la remoción o pérdida de su cargo, según corresponda, sin derecho a indemnización alguna.

Art. 7.- Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato.

Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- Para el caso de las empresas del sector estratégico público, los servicios técnicos especializados que requieran dichas empresas, podrán ser contratados civilmente. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetarán a las disposiciones del Código de Trabajo.

Segunda.- Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas naturales, o jurídicas con su propio personal y que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.

Tercera.- Los profesores de establecimientos particulares de niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo, serán contratados mediante la modalidad de jornada parcial. El Ministerio de Trabajo y Empleo establecerá la respectiva Comisión Sectorial para la fijación del sueldo o salario básico unificado de los trabajadores de este sector. Además, tendrán derecho a la protección integral del Código del Trabajo y percibirán sus remuneraciones aún en los períodos vacacionales.

Cuarta.- Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de

derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Todos los contratos de intermediación laboral vigentes a la fecha de expedición del presente Mandato, se declaran concluidos, sin derecho a ningún tipo de indemnización ni reclamo de ninguna naturaleza, por parte de las empresas que venían operando como intermediarias laborales.

A partir de la fecha de vigencia del presente Mandato, los trabajadores intermediados cuya prestación de servicios se rigió por la Ley Reformativa al Código del Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral, y de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 298 de 23 de junio del 2006, serán asumidos de manera directa por las empresas del sector privado que contrataron con las intermediarias laborales, empresas usuarias que en lo sucesivo serán consideradas para todos los efectos como empleadoras directas de dichos trabajadores, quienes gozarán de un año mínimo de estabilidad, con una relación que se regirá por las normas del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados que hayan sido despedidos a partir del primero de marzo del 2008, con motivo de la tramitación del presente Mandato, serán reintegrados a sus puestos de trabajo. El desacato de esta disposición será sancionado con el máximo de la multa establecida en el artículo 7 de este Mandato, por cada trabajador que no sea reintegrado y cuyo monto será entregado a éste, sin perjuicio de las indemnizaciones contempladas en los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados también serán asumidos de manera directa por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, siempre y cuando hayan prestado sus servicios por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato. Exclusivamente los obreros se incorporarán a los beneficios de la contratación colectiva a partir del segundo año de relación laboral directa, luego que sean revisados los excesos de la contratación colectiva.

No serán incorporados los trabajadores que se hallen incurso en el artículo 53 de la Ley de Modernización del Estado.

Los trabajadores de las actuales empresas tercerizadoras de servicios complementarios continuarán laborando en las mismas empresas bajo los términos y nuevas modalidades que se determinan en los artículos 3, 4, 5 y 6 del presente Mandato. Estas empresas deberán adecuar sus estatutos, contratos de trabajo con sus trabajadores, y contratos mercantiles con las correspondientes empresas usuarias, a la nueva modalidad antes indicada, en el plazo máximo de ciento veinte días contados a partir de la vigencia de este Mandato.

Segunda.- Los trabajadores que se encontraban laborando bajo la modalidad de contrato por horas por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato serán contratados de manera obligatoria bajo las distintas modalidades previstas en el Código del Trabajo según lo establecido en el artículo 2 del presente mandato.

Tercera.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo de ciento ochenta días.

Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público.

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros a los que se refiere esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, son nulas de pleno derecho.

Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición.

Cuarta.- La Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, los cuales no podrán ser modificados.

Quinta.- El presente Mandato Constituyente, será reglamentado por el Presidente de la República en el plazo de sesenta días.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Deróguese la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 298 de 23 de junio del 2006; los artículos 11 literal h), 14 literal g), 17 la frase: “por horas” incisos sexto al décimotercero, 19 literal j), 41 inciso 2º y las palabras “o intermediarios” del artículo 100 de la Codificación del Código del Trabajo; 84 al 90 del capítulo denominado DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA LEY PARA LA TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DEL ECUADOR, relativas a la contratación laboral por horas, publicada en el Registro Oficial No. 34 del 13 de marzo del 2000; la frase “tercerización o intermediación de servicios” de la disposición general primera y la disposición general cuarta de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; el artículo 18 de la Ley 97 de Turismo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 733 del 27 de diciembre del 2002; los términos relativos a la tercerización e intermediación laboral de los numerales 2 y 9 del artículo 7 del Reglamento General a la Ley sobre Discapacidades; y, el Reglamento para la contratación laboral por horas, publicado en el Registro Oficial No. 547, de 18 de marzo del 2005; así como todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan o contradigan al presente Mandato.

Segunda.- Para un efectivo control y cumplimiento de las disposiciones del presente mandato, que consolide los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores, el Ejecutivo fortalecerá la infraestructura organizacional, administrativa y financiera del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Tercera.- Este Mandato es de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno y entrará en vigencia en forma inmediata, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y/o en el Registro Oficial.

Con el contenido de este Mandato Constituyente, notifíquese al Presidente Constitucional de la República, a los representantes de los Poderes Constituidos y a los Órganos de Control.

Se dispone su difusión nacional, para conocimiento del pueblo ecuatoriano.

Dado y suscrito en el Centro Cívico “Ciudad Alfaro”, cantón Montecristi, Provincia de Manabí de la República del Ecuador, a los treinta días del mes de marzo del 2008.

FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DE LA ELIMINACIÓN Y PROHIBICIÓN DE LA TERCERIZACIÓN, INTERMEDIACIÓN LABORAL, CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y CUALQUIER FORMA DE PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

1.- Mandato Constituyente 8 (Suplemento del Registro Oficial 330, 6-V-2008).