



**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE  
GUAYAQUIL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE:**

**Psicología Laboral y Empresarial**

**TEMA:**

**“Estudio de inserción laboral en asentamientos regulares para el desarrollo integral del Buijo Histórico de la parroquia La Puntilla del cantón Samborondón.”**

**Línea 5. Sistemas económicos, economía internacional,  
globalización, desarrollo.**

**AUTORA:**

**Verónica del Rosario Centurión Cabezas**

**NOVIEMBRE 2017**

**Guayaquil - Ecuador**

## **DEDICATORIA**

Gracias a Jehová que guía mis pasos, me da la fortaleza y sabiduría para cumplir mis metas. A mis padres por sus sabios consejos que han aportado para lograr mis objetivos. A mi esposo y mis hijos por su apoyo durante el tiempo invertido para culminar mis estudios.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a todo el personal administrativo y docente de la UTEG, por promover la superación continua a sus alumnos y formar profesionales con ética.

Al Comité Pro mejoras Buijo por abrirnos las puertas para darnos información de sus vivencias para lograr el desarrollo del sector.

A los habitantes que participaron en el censo del Buijo en el año 2016, la información que compartieron es el tema central de este estudio y será un aporte para la comunidad.

## RESUMEN

Ecuador ha tenido un incremento de proyectos urbanos tanto del sector público y privado, cercando a poblaciones con saberes ancestrales. En esta investigación se determina el estudio de inserción laboral en asentamientos regulares para el desarrollo integral del Buijo Histórico de la parroquia La Puntilla del cantón Samborondón. La inserción laboral aporta al desarrollo personal, emocional, intelectual y es un trabajo en conjunto con los gobiernos seccionales, la comunidad y la familia. El desarrollo integral ayuda a mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos al recibir los servicios básicos de forma adecuada, tener facilidad para transportarse, acceso a la educación y áreas recreativas que fomenten el deporte y el cuidado de la salud. Se realiza una investigación descriptiva con un diseño no experimental transversal por medio de un censo realizado en el año 2016. Su fortaleza es que el mayor porcentaje de su población es joven y su debilidad es la falta de preparación académica. Extender un Centro de Capacitación y Empleo Municipal en el sector garantizará un mejor desempeño laboral.

**Palabras clave:** inserción laboral, desarrollo integral, Buijo Histórico, competencias, inserción laboral comunitaria, desarrollo productivo, desarrollo endógeno.

## ABSTRACT

Ecuador has had an increase of urban projects in the public and private sectors, approaching communities with ancestral knowledge. In this research the employability in regular settlements for the integral development of Buijo in la Puntilla is determined. The employability brings to the individual in terms of personal, emotional, intellectual and it is a cooperative work with the government, community and family. The integral development improves the living conditions for the people, due to the fact that they receive the basic services in an accurate way, they also have the ease with which people can be transported, they have Access to the education, and recreational activities that enhances health care, this research has a descriptive investigation with a non-experimental design through a population census that was taken in 2016. The main strength is that most of the population are young and the main weakness is the lack of academic preparation. Therefore, provide a training centre and a municipal employment centre will guarantee a better job performance.

**Key words:** employability, integral development, Historical Buijo, competences, community employability, productive development, endogenous development.



## INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
RESUMEN.....	III
ABSTRACT.....	IV
INDICE DE CONTENIDO.....	V
INDICE DE FIGURAS.....	VII
INDICE DE TABLAS.....	VIII
INDICE DE GRÁFICOS.....	IX
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	2
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	3
1.3. SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA.....	3
1.4. JUSTIFICACION.....	3
1.5. DELIMITACION.....	4
1.6. OBJETIVOS.....	4
1.6.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
1.6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. ANTECEDENTES.....	5
2.2. REVISION DE LITERATURA.....	7
2.2.1. PSICOLOGIA LABORAL.....	7
2.2.2. FORTALECIMIENTO CULTURAL PRODUCTIVO.....	10
2.2.3. INSERCIÓN LABORAL COMUNITARIA.....	14
2.2.4. DESARROLLO INTEGRAL PRODUCTIVO.....	18
2.2.5. COMPETENCIAS DE ADULTOS CON EDUCACION BASICA.....	22
2.2.6. NUEVOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL.....	25
2.3. MARCO CONTEXTUAL.....	29
2.4. MARCO LEGAL.....	32
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	34
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.2. METODOLOGÍA.....	34

3.3.	FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS .....	34
3.3.1.	DESGLOSE OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....	34
3.4.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	35
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	35
3.6.	TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
	CAPITULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	37
4.1.	ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS .....	37
4.2.	RESULTADOS.....	55
4.3.	RECOMENDACIONES .....	56
4.4.	CONCLUSIONES .....	57
	CONCLUSIONES .....	58
	RECOMENDACIONES .....	61
	BIBLIOGRAFIA .....	65



## INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1.- “ÁREAS DE APLICACIÓN DE LA POP. ADAPTADO DE ZEPEDA, 1999”.....	8
FIGURA 2.- “PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO COMUNITARIO DE LA PARROQUIA TARQUI”.....	13
FIGURA 3.- “ACTORES IMPLICADOS EN EL ITINERARIO DE INSERCIÓN”.....	17
FIGURA 4.- “EJES DE TRABAJO Y ACCIONES PRO-INCLUSIÓN”.....	20
FIGURA 5.- “RELACIÓN ENTRE CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS”.....	23
FIGURA 6.- “MAPA DE BUJO HISTÓRICO”.....	29

## INDICE DE TABLAS

TABLA 1.- “RIESGOS PSICOSOCIALES, ESTRÉS Y ENFERMEDAD”.....	9
TABLA 2.- “FACULTADES PARA EL EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS”.....	12
TABLA 3.- “FODA INSTITUTO DE PROMOCIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL A.C.”.....	19
TABLA 4.- “PROPUESTAS EMERGENTES DEL DISCURSO DE LOS INFORMANTES EN FUNCIÓN DE SU ÁMBITO PROFESIONAL, SEGÚN EL NÚMERO DE EXPERTOS Y EL NÚMERO DE REFERENCIAS”.....	27
TABLA 5.- DESGLOSE OPERACIONAL DE INSERCIÓN LABORAL.....	34
TABLA 6.- DESGLOSE OPERACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL.....	35
TABLA 7.- SITUACIÓN LABORAL HABITANTES 15 A 17 AÑOS BUIJO HISTÓRICO.....	38
TABLA 8.- ESCOLARIDAD HABITANTES 15 A 17 AÑOS BUIJO HISTÓRICO.....	39
TABLA 9.- ESTADO CIVIL HABITANTES 15 A 17 AÑOS BUIJO HISTÓRICO.....	40
TABLA 10.- HABITANTES DE 18 A 65 AÑOS CON PRIMARIA COMPLETA, BUIJO HISTÓRICO....	44
TABLA 11.- HABITANTES DE 18 A 65 AÑOS CON SECUNDARIA COMPLETA, BUIJO HISTÓRICO.....	44
TABLA 12.- EFECTO CREACIÓN DE ESCUELA Y ACCESO A TRANSPORTE PÚBLICO HABITANTES 18 A 65 AÑOS.....	45
TABLA 13.- TIPOS DE FAMILIA HABITANTES DE 0 A 18 AÑOS, BUIJO HISTÓRICO.....	48

## INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1.- “OBTIENEN SUS INGRESOS”	16
GRÁFICO 2.- “PERCEPCIÓN DEL PROFESORADO (%) RESPECTO AL GRADO DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS EN SU ALUMNADO”	24
GRÁFICO 3.- “NIVEL DE EDUCACIÓN DEL NÚCLEO FAMILIAR”	28
GRÁFICO 4.- DISTRIBUCIÓN PREDIOS CON CORTE AL 2016 BUIJO HISTÓRICO. FUENTE: DEL AUTOR	30
GRÁFICO 5.- HABITANTES DE BUIJO HISTÓRICO POR EDAD	31
GRÁFICO 6.- TIPO DE VIVIENDA EN BUIJO HISTÓRICO	31
GRÁFICO 7.- PERSONAS EN EDAD PARA TRABAJAR, BUIJO HISTÓRICO	37
GRÁFICO 8.- SITUACIÓN LABORAL HABITANTES 15 A 17 AÑOS BUIJO HISTÓRICO	38
GRÁFICO 9.- ESCOLARIDAD HABITANTES 15 A 17 AÑOS BUIJO HISTÓRICO	39
GRÁFICO 10.- ESTADO CIVIL HABITANTES 15 A 17 AÑOS BUIJO HISTÓRICO	39
GRÁFICO 11.- SITUACIÓN LABORAL HABITANTES DE 18 A 65 AÑOS BUIJO HISTÓRICO	40
GRÁFICO 12.- ACTIVIDAD LABORAL HOMBRES DE 18 A 65 AÑOS BUIJO HISTÓRICO	41
GRÁFICO 13.- ACTIVIDAD LABORAL MUJERES DE 18 A 65 AÑOS BUIJO HISTÓRICO	42
GRÁFICO 14.- ACTIVIDAD LABORAL HOMBRES Y MUJERES DE 18 A 65 AÑOS BUIJO HISTÓRICO	42
GRÁFICO 15.- NIVEL DE ESTUDIOS HABITANTES DE 18 A 65 AÑOS BUIJO HISTÓRICO	43
GRÁFICO 16.- HABITANTES DE 18 A 65 AÑOS CON ESTUDIOS EN PRIMARIA Y SECUNDARIA BUIJO HISTÓRICO	44
GRÁFICO 17.- ESTADO CIVIL HABITANTES DE 18 A 65 AÑOS BUIJO HISTÓRICO	45
GRÁFICO 18.- HABITANTES SOLTEROS Y CASADOS DE 18 A 65 AÑOS BUIJO HISTÓRICO	46
GRÁFICO 19.- TIPOS DE FAMILIA HABITANTES DE 0 A 18 AÑOS BUIJO HISTÓRICO	47
GRÁFICO 20.- EDAD MATERNA DE 1998 A 2016 EN BUIJO HISTÓRICO	49
GRÁFICO 21.- EDAD PATERNA DE 1998 A 2016 EN BUIJO HISTÓRICO	50
GRÁFICO 22.- PARENTESCO POR APELLIDOS MÁS COMUNES EN BUIJO HISTÓRICO	51
GRÁFICO 23.- APELLIDOS MÁS COMUNES HABITANTES BUIJO HISTÓRICO	52
GRÁFICO 24.- PET QUE PARTICIPARON EN PROYECTO LABORAL UTEG	53
GRÁFICO 25.- COMPARATIVO PET CON PARTICIPANTES PROYECTO UTEG	54
GRÁFICO 26.- POSTULANTES CON EMPLEO Y DESEMPLEADOS	55

## INTRODUCCION

Buijo Histórico es parte del patrimonio cultural del cantón Samborondón. Su población es una de las originarias en la parroquia La Puntilla. La mayoría de sus habitantes han estudiado hasta la primaria y se encuentran desempleados. Actualmente están rodeados del desarrollo urbano, generando un incremento de habitantes de clase media-alta que provienen de otras ciudades, especialmente de Guayaquil, dando lugar a la creación de colegios, centros comerciales e inclusive una ciclo vía. Las personas que migran a las nuevas urbanizaciones se encuentran activas trabajando en relación de dependencia o autónoma; en consecuencia surge la necesidad de adquirir productos o servicios para el hogar de un lugar cercano. Este estudio ayudará a promover el empleo para que los habitantes de Buijo Histórico demuestren sus capacidades y sean contratados según su experiencia o preferencia.

Ésta relación les permite establecer las diferencias entre sus saberes, cultura y costumbres, con los avances científicos, técnicos y sociales de la modernidad. Los valores de los pueblos ancestrales no deben, sin embargo propender al aislacionismo que los conduce a permanecer atrasados; y por ende en la privación de los beneficios y goces de las sociedades contemporáneas.

La inserción laboral es un problema a nivel mundial, la política pública siempre está evaluando dar soluciones que generen fuente de empleo en las poblaciones. Tenemos ejemplos de proyectos que se han aplicado en zonas rurales y también grupos vulnerables, logrando que el mayor porcentaje de sus participantes encuentren un trabajo estable o una forma de generar ingresos personales.

El censo realizado en Buijo Histórico y la acogida que tuvo en los habitantes participar en un Proyecto Laboral que se realizó, demuestran la colaboración de las personas y el interés de trabajar para mejorar su economía. En los servicios que ofrecen prevalecen la mano de obra, son pocos los jóvenes que buscan otras oportunidades en empresas privadas para demostrar su intelecto.

Se espera que el presente estudio contribuya al cantón Samborondón, para mejorar

la calidad de vida de sus habitantes.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Buijo Histórico está ubicado en el km. 9 de la vía a Samborondón ingresando por la nueva vía a Ciudad Celeste, está considerado como patrimonio cultural del cantón Samborondón. La mayoría de sus habitantes son de clase baja según datos de censo realizado a finales del año 2016.

El Gobierno Autónomo Descentralizado de Samborondón (GAD Samborondón) ha aprobado diferentes proyectos urbanos que colindan con Buijo Histórico, como Vereda del Río, El Cortijo, Jardines Parque Magno y Ciudad Celeste. Las personas que compran o alquilan viviendas en el sector son de clase media-alta, activos laboralmente y requieren de un lugar cercano, para adquirir productos y servicios para el hogar.

Según el Plan Cantonal de Desarrollo & Plan de Ordenamiento Territorial 2012-2022 se proyecta continuar por 25 años más construcciones de centros comerciales, oficinas, y urbanizaciones cerradas con espacios recreativos dentro de la parroquia La Puntilla.

Bajo este contexto, los habitantes de Buijo Histórico pueden dar a conocer su capacidad para cubrir las necesidades de su entorno e insertarse laboralmente en las zonas productivas del cantón como las arroceras, la ganadería, la pesca o la artesanía.

Las actividades con mayor fuente de ingresos para el cantón son las de comercio al por mayor y menor, de construcción, industrias manufactureras y centros educativos. Generan empleo con mano de obra calificada de otros cantones como Guayaquil, Durán, Milagro y Daule. El mayor porcentaje de la población de Buijo Histórico es joven, con un plan de inserción laboral sería ideal que formen parte de la nómina de empleados de los negocios existentes en La Puntilla.

## **1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿Cómo un estudio de inserción laboral para asentamientos regulares en el Buijo Histórico de la parroquia La Puntilla del cantón Samborondón contribuye con el desarrollo integral del sector?

## **1.3. SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA**

- a) ¿Qué estudios de inserción laboral han aportado al desarrollo integral en otros territorios y qué leyes, normas o reglamentos del Ecuador promueven esta actividad?
- b) ¿Cuáles son las características de Buijo Histórico y de sus habitantes?
- c) ¿Es posible insertar laboralmente a los habitantes de Buijo Histórico dentro del cantón Samborondón para contribuir con su desarrollo integral?
- d) ¿Qué opciones de inserción laboral sería el adecuado para los habitantes de Buijo Histórico?

## **1.4. JUSTIFICACION**

La importancia de esta investigación es diagnosticar las posibilidades de que los habitantes de Buijo Histórico obtengan un empleo estable dentro del cantón Samborondón, considerando su experiencia, edad, nivel de preparación y el Plan de Desarrollo 2012-2022.

Es un tema relevante porque los 77 recintos, 43 caseríos y 41 sitios del cantón Samborondón necesitan el impulso para reactivarlos laboralmente con un estudio que se aplique de acuerdo a su entorno, cultura, educación y movilidad.

El GAD Samborondón en el Plan Cantonal de Desarrollo & Plan de Ordenamiento Territorial 2012-2022 tiene entre los objetivos del Sistema Económico: Promover el

desarrollo integral en el cantón y mejorar las habilidades de la oferta laboral. Como línea de acción del Sistema Socio-cultural: Promover el desarrollo de los conocimientos a través de la ciencia y la tecnología.

## **1.5. DELIMITACION**

Se investiga los fundamentos de la inserción laboral, estudios existentes y las leyes, normas o reglamentos aplicados a este sector. Se analiza la población de Buijo Histórico para conocer su cultura, costumbres y características. De acuerdo al Plan Cantonal de Desarrollo & Plan de Ordenamiento Territorial 2012-2022 se estudia las opciones para que los habitantes del sector formen parte laboral de la parte productiva del cantón o por medio de un centro de empleos incluirlos en los negocios con una preparación calificada al cargo solicitado.

## **1.6. OBJETIVOS**

### **1.6.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar el estudio de inserción laboral en asentamientos regulares para el desarrollo integral del Buijo Histórico de la parroquia La Puntilla del cantón Samborondón.

### **1.6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- a)** Conceptualizar la inserción laboral en asentamientos regulares e investigar leyes, normas y reglamentos del Ecuador que promuevan esta actividad.
- b)** Identificar las características de la población de Buijo Histórico.
- c)** Diagnosticar con información del censo poblacional elementos que aporten a la inserción laboral en Buijo Histórico.
- d)** Generar propuestas de inserción laboral para los habitantes de Buijo Histórico

dentro del cantón Samborondón según Plan de Desarrollo 2012-2022.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. ANTECEDENTES**

La inserción laboral se ha aplicado en diferentes ámbitos y la mayoría de veces se busca incluir a segmentos vulnerables. Se han realizado estudios en España, Argentina, México y destacaré lo que se expone a continuación.

En Argentina la *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, luego de realizar un estudio dirigido a un sector específico de la población considera:

[...]“Los programas derivados de las políticas de empleo en las localidades (...) cumplieron un rol estratégico en la articulación con el sector privado, especialmente con las industrias y las instituciones de apoyo al sector de la maquinaria agrícola”. (CARDOZO, 2016, págs. 103-132).

En Santa Fe se integró el municipio, el sector industrial y las personas que se encontraban sin empleo por medio de una oficina de la entidad pública. Se elaboraba la lista de candidatos para actividades agrícolas, se los capacitaba y también se socializaba con las empresas para incluir mano de obra cercana a su ubicación. También se dio apoyo a los emprendedores para que empiecen con negocio propio. En el tiempo de estudio se trató de incluir a los habitantes en otras actividades, logrando poco impacto porque no evaluaron las necesidades de la localidad.

En la tesis doctoral realizada en España, titulada *Programa de inserción laboral “Puesto a Puesto VII”. Evaluación de la eficacia* nos detalla:

[...]“En este programa se integran toda una serie de intervenciones como son las entrevistas individuales, creación de un itinerario personalizado de inserción, módulos de motivación y autoestima, formación especializada y módulos transversales de formación”. (QUINTELA, 2014, pág. 13).

El programa se aplicó en la ciudad La Coruña, se puede notar que la inserción laboral considera otros elementos importantes para preparar a la población



vulnerable a la exclusión social, para lograr la máxima eficacia del programa se estudia la situación de cada integrante y se les crea un horario adecuado para que capte de mejor manera el contenido de su preparación. Se realizan estudios para evaluar la satisfacción de las personas e ir mejorando en los contenidos. Se logró ubicar en un empleo al 75% de los participantes.

Es importante tener conocimiento sobre la cultura de la población, en México la revista *Alteridades* presenta un análisis con el título *El desarrollo urbano y su impacto en los pueblos originarios en la Ciudad de México* donde se analiza:

[...]“Así, el territorio de los pueblos originarios no es sólo una variable geográfica, es fundamentalmente una construcción histórica y una *práctica cultural* que se ejerce a diario”. (PORTAL, 2013, págs. 53-64).

Se tiene como referencia a México, cuando fue conquistado por españoles ya existía una variedad de poblaciones, las cuales mantienen su cultura a pesar del crecimiento económico y desarrollo en sus alrededores, esto marca una diferencia con las nuevas ciudades. El sentido de pertenencia a su identidad no se pierde porque va de generación en generación y es importante que se mantenga porque es parte de la historia de los pueblos.

Otro artículo argentino titulado *Elaboración de una encuesta para el estudio del proyecto de vida en jóvenes de familias rurales de Entre Ríos* nos explica:

[...]“Para acceder a una adecuada comprensión (...) es necesario (...) la estrecha relación (...) entre los procesos de orden social histórico y los procesos individuales, destacando el protagonismo individual en la percepción de la realidad socio cultural y en la elaboración y desarrollo de los proyectos de vida”. (COLOMBO, 2015, págs. 82-85).

Un segmento importante a estudiar son los jóvenes, por medio de una encuesta con preguntas para conocer su nivel de educación, metas personales, cultura, entorno social, descubriremos los objetivos de una nueva generación y detectar si está interiorizado la importancia de vivir en una zona considerada como patrimonio cultural. Los resultados aportarían a realizar planes de acción por etapas para

ayudarlos a terminar su formación profesional y su inserción laboral con mejores oportunidades o crear emprendedores.

Conociendo los antecedentes mencionados se concluye que la inserción laboral en asentamientos regulares debe contar con el apoyo público y privado, considerar varios factores para estimular al crecimiento emocional y profesional de los habitantes, conocer la cultura del sector porque es parte de su vida y de su historia; y saber el proyecto de vida de los habitantes para elaborar planes de acción para su desarrollo.

## **2.2. REVISION DE LITERATURA**

### **2.2.1. PSICOLOGIA LABORAL**

La Psicología Laboral nace de la Psicología Experimental. Se considera padres de esta ciencia a los Psicólogos Walter Dill Scott y Hugo Munsterberg, a inicios del siglo XX se empiezan a realizar estudios para seleccionar soldados según sus aptitudes para la I Guerra Mundial.

En el libro *Psicología del Trabajo* se encuentra la siguiente definición:

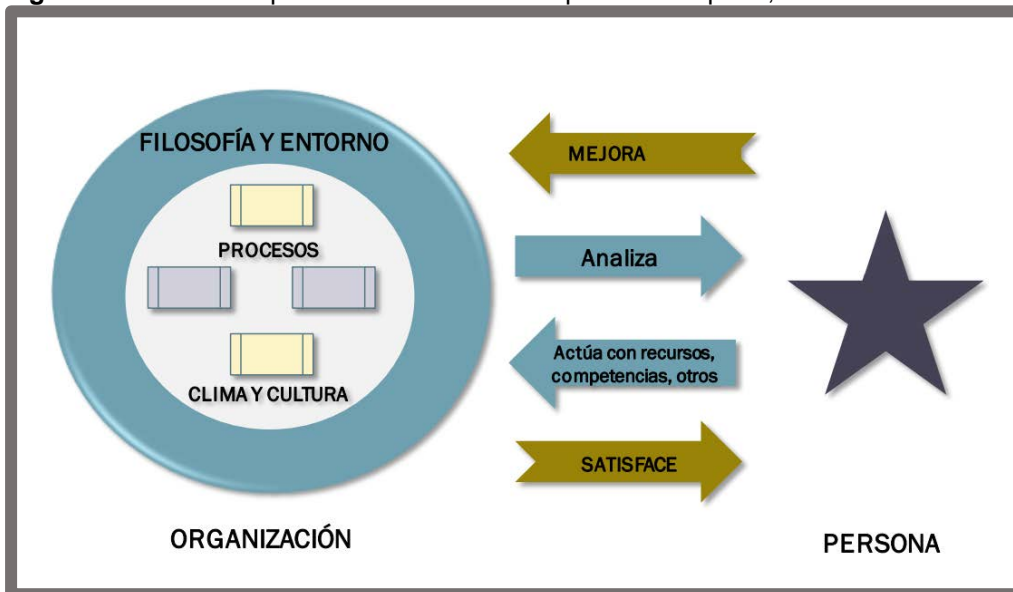
[...]“La Psicología Laboral es, ante todo, una ciencia aplicada. Sirve a la vida del trabajo, aporta lo necesario para que el hombre trabaje según sus aptitudes, para que el esfuerzo laboral no contradiga las exigencias y normas del trato humano y conceda un alto grado de satisfacción”. (RUSSEL, 1976, pág. 19).

En este concepto se describe la aptitud de una persona para asumir un cargo en la organización, que las actividades que se designe al colaborador sean alcanzables para su condición y horario de trabajo, de esa forma el empleado se sienta satisfecho en la empresa. A mediados del siglo XX, se van estudiando otros factores que mejoren la relación empleador-trabajador, una de ellas es que no sean explotados y que la asistencia a trabajar no sea simplemente para recibir un salario, sino porque se siente contento en su empleo.

Desde el enfoque de la Psicología Organizacional Positiva, se estudia otros

elementos que mejoran estas relaciones, la revista *Cegesti* presenta un modelo para buscar la integración de todos los elementos de una empresa.

**Figura 1.-** “Áreas de aplicación de la POP. Adaptado de Zepeda, 1999”.



**Fuente:**(ALVAREZ, 2013, págs. 1-3).

La organización debe tener claro su misión, visión, valores y planificación estratégica, para transmitirlo a su personal y se forme un compromiso para cumplirlo. Las personas seleccionadas deben tener las competencias para aplicar los procesos y procedimientos de su área, de esta manera aportarán a simplificar tiempos de entrega mejorando la rentabilidad, nace de forma natural la innovación. Se mejora el clima y la cultura al buscar incentivos que motiven al trabajador a continuar su desarrollo profesional, como líder o integrante de un equipo, replicar las características positivas de los mejores empleados a los otros integrantes mejora las relaciones interpersonales.

Está comprobado que al no dedicar tiempo para retroalimentar al personal se empiezan a generar efectos psicosociales dentro y fuera de la organización. A continuación se muestra un resumen realizado por la revista *Psicología desde el Caribe* para encontrar las causas:

**Tabla 1.- “Riesgos psicosociales, estrés y enfermedad”.**

Autor	País	Factor de Riesgo	Efecto estudiado	Hallazgos
Leineweber 2010	Suecia	Demanda-Control Soporte Social	Distrés psicológico	Índice sinergismo con baja demanda en mujeres = 2,16. Índice sinergismo control y soporte social con bajas demandas hombres = 9,25.
De Jonge 2010		Demanda-control	Tensión en el trabajo	Interacción significativa con demandas emocionales y psicológicas
Marchand 2010	Canadá	Ocupación y condiciones del trabajo	Distrés	No fue significativa la ocupación, y el soporte social y trabajo activo disminuyen el distrés.
Andrea et al. 2009	Holanda	Factores de riesgo psicosocial en el trabajo	Ansiedad y depresión	Demandas psicológicas en el trabajo, el aumento de ansiedad y la inseguridad en el trabajo aumentan el riesgo de depresión.
Wang et al. 2009	Canadá	Cambios en la tensión laboral	Incidencia de depresión mayor	4% de depresión mayor (dm): en personas con cambios en tensión y baja tensión, 8% de dm no cambios y alta tensión, 4,4% de dm con cambios de alta a baja tensión y 6,9% con cambios de baja a alta tensión.
Boya et al. 2008		Inseguridad laboral	Percepción cualitativa y cuantitativa de ansiedad y depresión	Percepción cualitativa Ansiedad OR 2.2 (IC 1.2-3.9) Depresión OR 2.5 (IC 1.6-4.1) Percepción cuantitativa Ansiedad OR 3.4 (IC 1.9-6.2) Depresión OR 3.4 (IC 1.4-5.6)
Kawakami, Tsutsumi 2010	Malasia	Demanda control	Depresión, ansiedad y Estrés laboral	Depresión 35,4%, ansiedad 47,2% y estrés 31,1%. En análisis de regresión múltiple la demanda psicológica y la inseguridad laboral están asociadas positivamente con depresión, ansiedad y estrés, y el apoyo del jefe es un factor protector.
Kristensen 2005	Dinamarca	Demanda control, exigencia emocional, estrés laboral	Ansiedad depresión	Hombres: bajo control, asociación con ansiedad or = 1.40 (IC 1.29-1.58) Mujeres: exigencia emocional en el trabajo, asociación con depresión or = 1.39 (IC 1.02- 1.25).
Wang Schmitz 2010	Canadá	Factores de riesgo psicosocial por fuera del trabajo	Tensión laboral, depresión mayor	Tensión laboral, eventos negativos en la vida cotidiana y acontecimientos traumáticos en la niñez mayor riesgo de Depresión mayor. No asociación de tensión laboral con los factores de riesgo psicosocial por fuera del trabajo. La incidencia de depresión mayor de acuerdo con la exposición fue: No expuestos 2,4% con 1 factor estreso 4,3%, con 2 factores 6,6%. Se confirma la dosis respuesta.

Fuente:(GOMEZ & LLANOS, 2014, págs. 354-385).

La tabla es un estudio a nivel mundial y de gran apoyo para los Psicólogos Laborales, contando con un equipo multidisciplinario se pueden bajar los índices de

morbilidad, depresión, ansiedad y enfermedades causadas por el nivel de estrés. Usando indicadores adecuados se detectará a tiempo los puntos en que debe trabajar cada organización para mejorar el desempeño de sus funcionarios.

En la revista electrónica *Psicoespacios* encontramos un concepto sobre el Psicólogo Organizacional:

[...]“El rol del psicólogo organizacional se fundamenta como el encargado del estudio del comportamiento humano dentro de una organización en función a su participación, en factores tales como la cultura, el clima, la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, la evaluación del desempeño, la productividad y la satisfacción laboral”. (RINCON & Et.Al, 2013, págs. 409-425).

Actualmente para lograr mantener la fidelidad de un trabajador el Psicólogo Laboral debe estudiar varios campos de acción para evitar generar gastos por el tiempo invertido en selección, capacitación, estudios de clima laboral, empoderamiento de la cultura, comunicación organizacional. Una decisión poco acertada desde el área de Talento Humano afectará a los colaboradores de otras áreas, ocasionando disminución en la productividad, desmotivación, ausentismo e incremento en la rotación de personal.

De lo investigado, se resume que la Psicología Laboral como todas las ciencias, continúa con nuevos estudios para entender el comportamiento empleador-trabajador y evaluarlo externa e internamente. Como se explicó, son dos elementos que se deben integrar e ir acorde con las metas y objetivos que se van desarrollando. Se debe estudiar con frecuencia los riesgos psicosociales de los empleados y comprometernos a asumir nuestro rol en la carrera que hemos decidido ejercer para mejorar la sociedad.

### **2.2.2. FORTALECIMIENTO CULTURAL PRODUCTIVO**

Para lograr la inserción laboral en asentamientos regulares se debe considerar el sentido de pertenencia que tienen los habitantes hacia la cultura del cantón, el valor y beneficio del lugar que habitan. A continuación se presentan estudios realizados

en Ecuador que aportan a este trabajo.

La tesis *Implementación de estrategias para el fortalecimiento del desarrollo local endógeno, mediante el emprendimiento productivo de las familias que habitan en el Estero Salado-Isla Trinitaria-Malvinas* describe:

[...]“El emprendimiento es un elemento clave para el crecimiento económico y para el desarrollo de una región, puesto que no solo apoya el desarrollo económico de la misma sino además el aspecto relacionado con el aumento de la autoestima comunitaria, la identidad, el sentido de pertenencia y la calidad de vida de los seres humano”. (MENDOZA, 2016, pág. 111).

En este caso, el sector es parte del proyecto Guayaquil ecológico y se está regenerando el margen del estero salado, para promover el desarrollo económico, mediante un estudio se escogió a personas con liderazgo para motivarlos a ser emprendedores en actividades que ellos dominen y que involucre a otros integrantes de la familia. Obteniendo buenos resultados y la aceptación de la comunidad que dio la apertura para ir puliendo sus ideas de negocio.

En Quito se realizó la tesis *Lineamientos Metodológicos y Operativos para facilitar la inserción y gestión de la competencia de patrimonio cultural y arquitectónico en los gobiernos autónomos descentralizados municipales del Ecuador, en sus planes de desarrollo y de ordenamiento territorial*, conceptualiza las siguientes facultades:

**Tabla 2.-** “Facultades para el ejercicio de las competencias”.

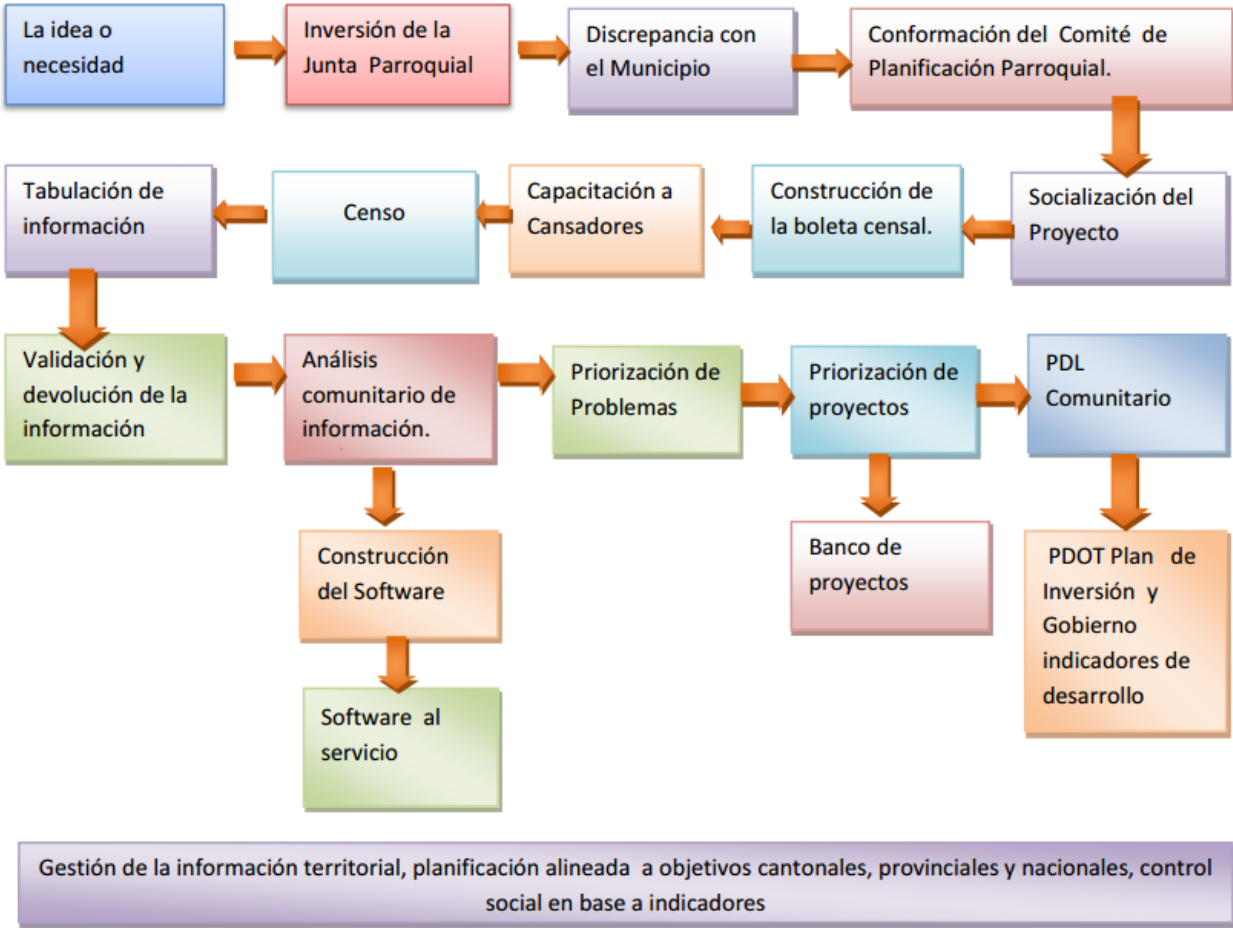
<b>RECTORIA</b>	<b>PLANIFICACION</b>	<b>REGULACION</b>	<b>CONTROL</b>	<b>GESTION</b>
<p>“capacidad para emitir <b>políticas públicas</b> que orientan las acciones para el logro de los objetivos y metas del desarrollo; así como para <b>definir sistemas, áreas y proyectos estratégicos de interés público</b>, en función de su importancia económica, social, política o ambiental. Será nacional y corresponderá al gobierno central en el ámbito de sus competencias exclusivas, sectores privados y estratégicos. Los gobiernos autónomos descentralizados también ejercerán esta facultad en el ámbito de sus competencias exclusivas y en sus respectivos territorios, bajo el principio de <b>unidad nacional.</b>”</p>	<p>“capacidad para establecer y articular <b>las políticas, objetivos, estrategias, y acciones</b> como parte del diseño, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos, en el <b>ámbito de sus competencias y de su circunscripción territorial y en el marco del Sistema Nacional de planificación. La planificación corresponde concurrentemente a todos los niveles de gobierno.</b>”</p>	<p>“capacidad de <b>emitir la normatividad necesaria</b> para el adecuado <b>cumplimiento de la política pública y la prestación de los servicios</b>, con el fin de dirigir, orientar o modificar la conducta de los administrados. Se ejerce en el marco de las competencias y de la circunscripción territorial correspondiente.”</p>	<p>“capacidad para <b>velar por el cumplimiento de objetivos y metas de los planes de desarrollo, de las normas y procedimientos establecidos</b>, así como los estándares de <b>calidad y eficiencia de las competencia y en la prestación de los servicios públicos</b>, atendiendo el interés general y el <b>ordenamiento jurídico.</b>”</p>	<p>“capacidad para <b>ejecutar, proveer, prestar, administrar y financiar servicios públicos. Puede ejercerse concurrentemente entre varios niveles de gobierno, dentro del ámbito de competencias y circunscripción territorial correspondiente, según el modelo de gestión de cada sector.</b>”</p>

**Fuente:**(MARTINEZ, 2015, pág. 73).

En el cuadro se describe las competencias según el modelo de los municipios descentralizados, los cuales tienen las facultades de rectoría, planificación, regulación, control y gestión para mejorar a su ciudad. En esta investigación se evalúa si los gobiernos autónomos están considerando el desarrollo de los lugares que son patrimonio cultural e incluso si los responsables tienen conocimiento que en su cantón poseen lugares u objetos con alto valor histórico. Incluir objetivos que promuevan la cultura en la planificación urbana ayuda a interiorizar las características de cada cantón y que las nuevas generaciones no adopten nuevas costumbres.

En la parroquia Tarqui , ubicada al suroeste de Cuenca se realizó la tesis *Análisis de la aplicación del plan de desarrollo comunitario* y se realizó el siguiente proceso:

**Figura 2.-** “Proceso de elaboración del plan de desarrollo comunitario de la parroquia Tarqui”.



**Fuente:**(PUCHI & LOJANO, 2015, pág. 20).

El proceso aplicado en la parroquia Tarqui ha demostrado buenos resultados al trabajar en conjunto el municipio con los gobiernos autónomos descentralizados parroquias rurales (GADs parroquiales), por medio de un censo a las comunidades se priorizaron las necesidades y se cubrieron las que afectaban a la mayoría, los resultados del año 2012 y 2013 tuvieron impacto en la población porque fue percibido por todos los integrantes de una familia. Esto genera confianza porque las personas observan el desarrollo de la parroquia y los motiva a contribuir con su entorno.



En la tesis *Diseño del plan de desarrollo integral de la nacionalidad Siekopai del Ecuador* se comenta:

[...]“Las características propias de la nacionalidad como su lengua, vestimenta, costumbres y saberes ancestrales, forma de vida, organización, relación con la naturaleza, se ven seriamente amenazadas debido principalmente a la influencia cultural de otros sectores sociales, medios de comunicación acceso a tecnologías”. (SIQUIHUA, 2014, pág. 138).

La nacionalidad Siekopai es una población con falencias en su educación, acceso a servicios básicos, producción agrícola y ganadera, adicionalmente la mayoría de los jóvenes no continúan viviendo como sus antepasados, se está perdiendo el idioma nativo, su forma de vestir y están migrando a otras ciudades. El diseño que se presenta en ese estudio busca el desarrollo integral de sus integrantes sin que se afecte sus características naturales.

De acuerdo a los estudios realizados en algunos sectores de Ecuador, el fortalecimiento cultural productivo tiene buenos resultados al trabajar en conjunto los municipios, juntas parroquiales y la comunidad. Detectar los líderes de cada población para que sean ejemplo del desarrollo económico por medio del emprendimiento. Priorizar los proyectos con mayor relevancia en las poblaciones y transmitir a las nuevas generaciones las costumbres y saberes que caracterizan a cada cantón.

### **2.2.3. INSERCIÓN LABORAL COMUNITARIA**

En la serie 6 de Documentos de Trabajo de la OIT que estudia la *Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional* resume los factores que más sobresalen para la inserción laboral:

[...]“Los resultados de los modelos estadísticos realizados muestran que la edad, el género, el nivel educativo, la experiencia laboral formal o informal y la realización de un curso de formación profesional constituyen características relevantes al momento

de acceder a un empleo formal”. (CASTILLO, OHACO, & SCHLESER, 2014, pág. 7).

El estudio lo realizó la OIT de Argentina para demostrar por medio de un modelo las probabilidades de inserción laboral en cierto grupo de personas que recibieron capacitación formal, adicional a las características mencionadas en la cita, también se considera la ubicación geográfica del postulante, lo cual también influye en el momento de conseguir un empleo.

Para insertar laboralmente a un grupo determinado de personas debemos realizar un estudio psico-social.

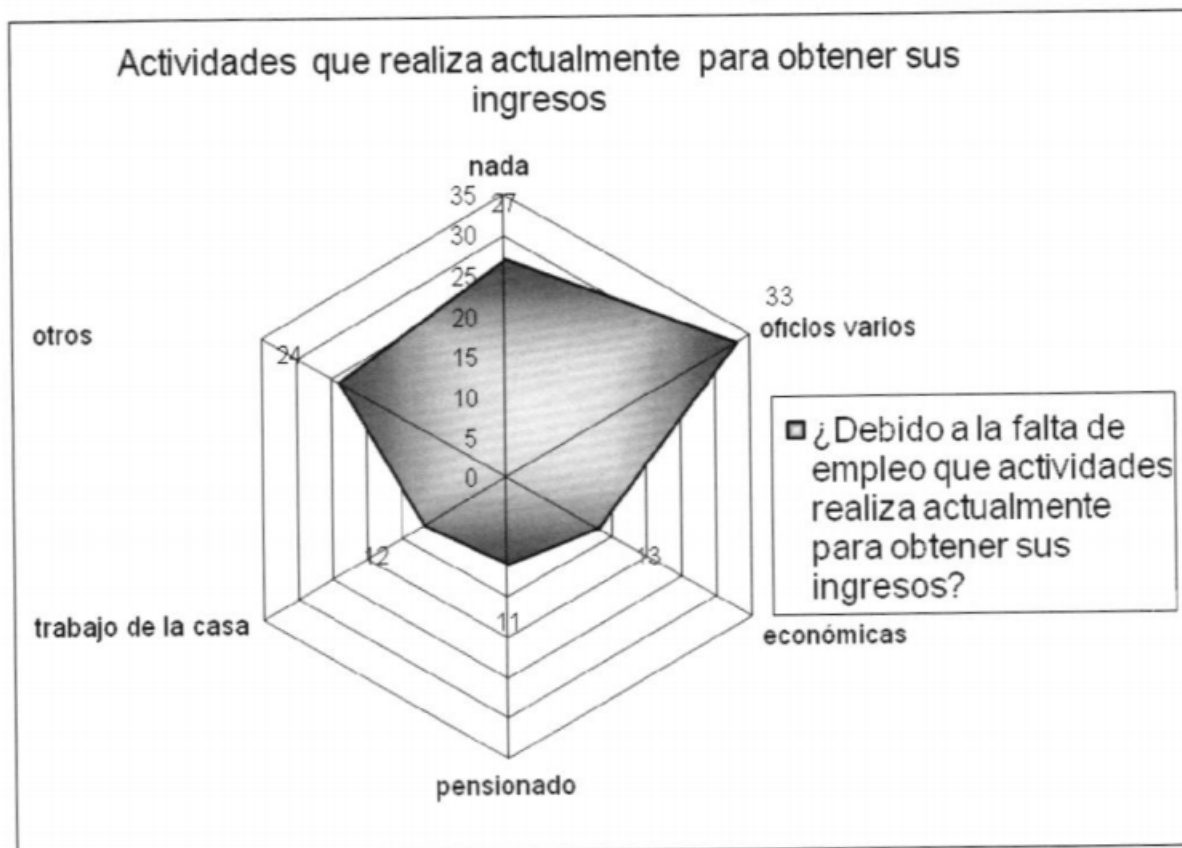
En el trabajo final de grado *Diseño de un plan personalizado para la inserción socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social* realizado en la zona norte de Granada en España se comenta:

[...]“Mi finalidad con este sujeto será ofrecerle vías y actuaciones, a través del uso de los recursos y los instrumentos idóneos para ello, con el fin de lograr su inserción en el mercado laboral puesto que actualmente el hecho de tener un empleo continúa siendo uno de los principales factores que fomentan la inclusión social”. (MEIRA, 2014, pág. 3).

Se considera excluidas socialmente a las personas que tienen problemas en el ámbito laboral, económico, formativo, socio sanitario, espacial y habitativo, personal, y social y relacional. Por ejemplo: laboralmente están desempleadas, o no tienen experiencia; económicamente están endeudadas, tienen carencia de ingresos o de Seguridad Social; cuentan con educación primaria o son analfabetas; viven en barrios marginales, no tienen vivienda o viven en lugares de difícil acceso; en lo social no tienen respaldo de entidades que los protejan o no tienen familia. Al ubicar en un empleo a personas que estén dentro de este grupo, se aporta a incluirlos socialmente y mejorar su calidad de vida.

En el artículo *Estudio del mercado laboral de las comunas 1,2, 7 y 8 (asentamientos subnormales) en Villavicencio, Meta* ubicado en Colombia, nos presenta el siguiente gráfico de una de las preguntas realizada a 120 personas en una encuesta:

**Gráfico 1.-** “Obtienen sus ingresos”.



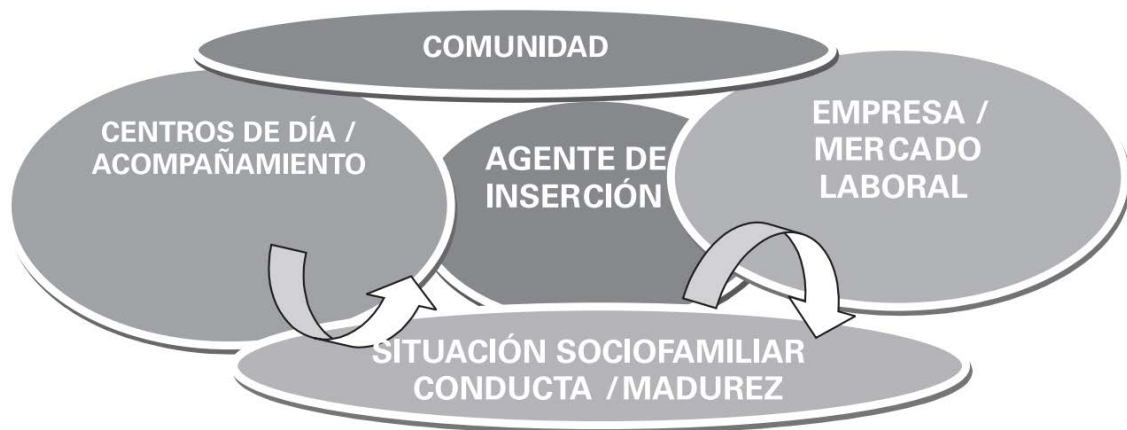
**Fuente:**(VARGAS, 2015, págs. 43-60).

En las comunas que se analizan, las personas desempleadas recurren a cometer delitos como forma de vida para tener ingresos. Están acostumbrados a recibir ayuda del gobierno y la gratuidad en salud y educación. Para evitar estas situaciones es importante realizar programas de inserción laboral para cambiar la mentalidad de esta y nuevas generaciones.

Un artículo relacionado a cambiar la mentalidad de las nuevas generaciones se titula *Trabajo Social Comunitario y Formación en Centros de Trabajo: una propuesta para la inserción de adolescentes problematizados desde la Educación Formal* nos

detalla:

**Figura 3.-** “Actores implicados en el Itinerario de Inserción”.



**Fuente:**(PEREZ & MUÑOZ, 2014, págs. 87-104).

Se observa que adicional al trabajo realizado por agentes de inserción y empresas con vacantes disponibles para mejorar las aptitudes de los jóvenes en sus empleos, también está la parte emocional, su situación familiar y social. El impulso a este cambio también debe empezar en casa, para reforzar los conocimientos adquiridos.

En la investigación *Mapeo de las políticas para la inserción laboral de las mujeres* nos relata:

[...]“El Consejo Nacional para la Equidad de Género para el Comité de la CEDAW reconoce la existencia de denuncias ante los Inspectores de Trabajo y las Comisarías de la Mujer del despido por motivo de embarazo, licencia por maternidad o estado civil. De acuerdo a estas fuentes, los casos denunciados plantean que, al enterarse de que sus trabajadoras se encuentran en gestación, los/as empleadores/as las despiden bajo cualquier argumento, o las someten a trabajos que ponen en peligro su embarazo”. (RODRIGUEZ, 2014, pág. 41).

En el caso de las mujeres, quedan inactivas en el campo laboral al ser liquidadas por

quedar embarazadas o ausentarse por problemas en el embarazo. Lleva tiempo reinsertarse laboralmente, pues se debe esperar los meses que faltan para el parto, luego mínimo que su niño tenga 2 meses de nacido para empezar a buscar empleo. Se considera discriminación tomar la decisión de prescindir de los servicios de una mujer por estar en gestación. Adicionalmente que se afecta económicamente durante un largo tiempo.

De las investigaciones citadas, la inserción laboral comunitaria implica el estudio de los rasgos de personalidad de las personas interesadas, los cuales pueden ser jóvenes, adultos, discapacitados, personas que han sufrido discriminación, sectores con una forma de vida de obtener dinero fácil, etc. De acuerdo a cada grupo se debe tratar de aplicar herramientas que funcionen y aporten a su desarrollo endógeno.

#### **2.2.4. DESARROLLO INTEGRAL PRODUCTIVO**

En el artículo *Gestión del talento territorial para el desarrollo: Territorios que aprenden* de la revista *Visión Gerencial*, se encuentra el siguiente concepto de desarrollo:

[...]“El desarrollo está relacionado con las capacidades y actuaciones de transformación de los factores humanos sobre el territorio, más allá de las potencialidades culturales, ambientales, económicas, sociales y tecnológicas. En este caso, el factor humano no sólo acude con sus capacidades, competencias y habilidades sino que se incorpora como parte de la comunidad de interesados en el desarrollo, lo que exige capacidad de organización, de participación, poder de influencia, creatividad, pensamiento estratégico, ética ambiental y cultural bajo la égida de la sustentabilidad y la responsabilidad social”. (DELGADO BARRIOS, 2017, págs. 87-102).

El desarrollo integral depende de la participación del individuo para aportar con sus ideas, conocimientos, capacidades para mejorar su entorno, toda población tiene su cultura, costumbres, producción; pero si sus integrantes no buscan mejorarlo no están aportando al desarrollo de su ciudad. Los planes de crecimiento deben garantizar su permanencia en el tiempo y aportar beneficios a la comunidad.

En el libro *Hacia un desarrollo integrador y equitativo: una introducción al desarrollo*

*local* comenta:

[...]“El ámbito local adquiere así nueva relevancia y se torna importante para orientar procesos de desarrollo que respondan a las expectativas de la población y que recuperen el protagonismo fundamental del ciudadano”. (PAOLO, 2014, pág. 45).

Es interesante el contenido de sus páginas donde se exponen dos modelos de desarrollo humano con indicadores, y coinciden que la educación, autoindependencia y programas de desarrollo se integran para dar apoyo a emprendedores. Esto fortalece el desarrollo. También enfoca que la tecnología de un mundo globalizado debe ir alineado al crecimiento, es decir, aunque los programas de superación se den en lugares rurales se debe tratar incluir en su contenido conocimiento relacionados con la tecnología.

En el artículo *Diagnóstico Estratégico aplicando la metodología “UALAE”*. Caso: *Instituto de Promoción para el desarrollo rural A.C.* nos presenta:

**Tabla 3.-** “FODA Instituto de Promoción para el desarrollo rural A.C.”.

<p><b>FORTALEZAS</b></p> <p>1.-La experiencia de la empresa es importante por lo que no se debe descuidar lo ya avanzado, que se conserve y mejore su prestigio ampliando sus programas y sus estrategias.</p> <p>2.-Cada especialista tiene un amplio conocimiento de cada una de las actividades que debe realizar y la experiencia que tienen en cada área de trabajo es óptima para el crecimiento de la empresa.</p> <p>3.- Una adecuada ubicación ayuda a que los clientes y proveedores ubiquen rápidamente a la empresa y aumenten sus clientes.</p>	<p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <p>1.-Aprovechar y sostener la gran ventaja de ofrecer servicios integrales reconocidos a nivel nacional</p> <p>2.- Continuar proporcionando variedad de servicios de calidad para no dar oportunidad a la competencia.</p> <p>3.-Incrementar el número de proyectos productivos ayudan a obtener mayores ingresos a la empresa.</p>
<p><b>DEBILIDADES</b></p> <p>1.-Se debe concientizar a los empleados y ofrecer un curso de capacitación sobre organización y trabajo en equipo.</p> <p>2.-Se deben de distribuir funciones de trabajo entre los empleados para que cada quien cumpla su función.</p> <p>3.-Debe buscarse más alternativas, buscando programas que generen más ingresos constantes, y relacionarse con más dependencias para lograr los apoyos necesarios.</p>	<p><b>AMENAZAS</b></p> <p>1.- Si el cliente al solicitar los servicios busca y compara precio, calidad y servicio, tratar de complacerlo para que se encuentre satisfecho.</p> <p>2.- con la experiencia y calidad de los servicios abrir nuevas oportunidades trabajando más, para conseguir más crecimiento de servicios ofrecidos.</p> <p>Los factores de medio ambiente siempre son un problema fuerte para los productores rurales por lo que la empresa debe promover mejores servicios.</p>

**Fuente:**(VALDES & Et.Al, 2015, págs. 1357-1365).

El FODA realizado en el Instituto con 20 años de experiencia y ubicado en México da una proyección de las situaciones que pueden tener organizaciones sin fines de lucro y no gubernamentales, que apoyan al desarrollo integral de zonas rurales. Sirve de ejemplo para promover que las personas colaboren con este tipo de empresas y las que son parte de ellas a tener una cultura de ayuda aunque los recursos sean escasos.

En el resumen ejecutivo sobre *Herramientas prácticas para el desarrollo integral de las ciudades en América Latina* nos enseña:

**Figura 4.-** “Ejes de trabajo y acciones pro-inclusión”.

## Conectividad espacial



*A través del transporte público*

- Priorizar un sistema integrado e intermodal de transporte público
- Hacer el sistema accesible y cómodo para el usuario
- Concebir el transporte como herramienta de desarrollo social
- Institucionalizar la gestión integral del transporte público



## Cohesión e interacción social

*A través del espacio público y verde*

- Planificar los espacios públicos para que estén cerca de los ciudadanos
- Aprovechar la obra civil de infraestructura para crear espacios públicos
- Considerar el espacio público como un catalizador de actividad económica
- Generar recursos económicos a través de alianzas con el sector privado

## Capital humano



*A través de la educación y el desarrollo de capacidades*

- Desarrollar la educación infantil temprana, básica e integral
- Fomentar la creatividad y la innovación a través de la cultura
- Cultivar el emprendimiento y la profesionalización
- Crear actividades para la juventud como prevención a la violencia, el consumo de drogas y el embarazo adolescente



## Calidad de vida

*A través de servicios básicos y de protección al medio ambiente*

- Universalizar la cobertura de provisión de agua y saneamiento con servicios de calidad
- Mejorar la calidad de los cuerpos urbanos de agua y zonas costeras
- Promover medidas de adaptación y mitigación de riesgos de inundaciones y sequías
- Mejorar la gestión de la recolección de residuos sólidos y su disposición final

**Fuente:**(LATINA, 2016, pág. 33).

Entre las ciudades que están como ejemplo en aplicar los ejes de trabajo y acciones de pro-inclusión de la figura 4 constan Fortaleza en Brasil, Guayaquil en Ecuador, Medellín en Colombia y Panamá en Panamá. Como los cargos públicos cambian de titular cada ciertos años hace una propuesta de que líderes de la ciudad junto al gobierno tengan una planificación que se vaya cumpliendo sin considerar que se cambien las personas que gobiernan, sino que tengan como prioridad llevar a cabo la planificación para llegar a los objetivos y dar continuidad al desarrollo de la ciudad.

El taller *Diseño y Desarrollo Productivo en la Costa*, realizado en Argentina por estudiantes de diseño comenta:

[...]“Si bien la gestión municipal ha hecho en los últimos años una fuerte inversión para la formación de profesionales universitarios, no parecen establecerse mecanismos para viabilizar la inserción de los graduados de diseño en el mercado laboral local, de manera que puedan socializar esa capacitación en beneficio de la



comunidad". (ROMERO, 2016, págs. 1-9).

La Costa tiene una población de 70.000 habitantes y el mayor porcentaje de sus ingresos es por actividades turísticas, es una ciudad que está bien en temporada de playa y feriados, caso contrario cuando es invierno. Se ha dado apoyo a la capacitación y preparación para jóvenes, pero ellos no ven el resultado esperado porque faltan centros o empresas donde apliquen lo aprendido y promuevan los productos.

Se concluye que el Desarrollo Integral Productivo se inicia en la comunidad con las personas que buscan crecer en lo personal y ver su entorno mejorado. Con habitantes que tengan estas características se trabaja en conjunto con entidades de gobierno o fundaciones para promover mejoras en lo económico, político y cultural. La planificación urbana debe mantenerse aún si cambian las personas que lo administran, es un compromiso con la ciudad.

#### **2.2.5. COMPETENCIAS DE ADULTOS CON EDUCACION BASICA**

En el artículo *Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización* explica lo siguiente sobre las competencias y el trabajo:

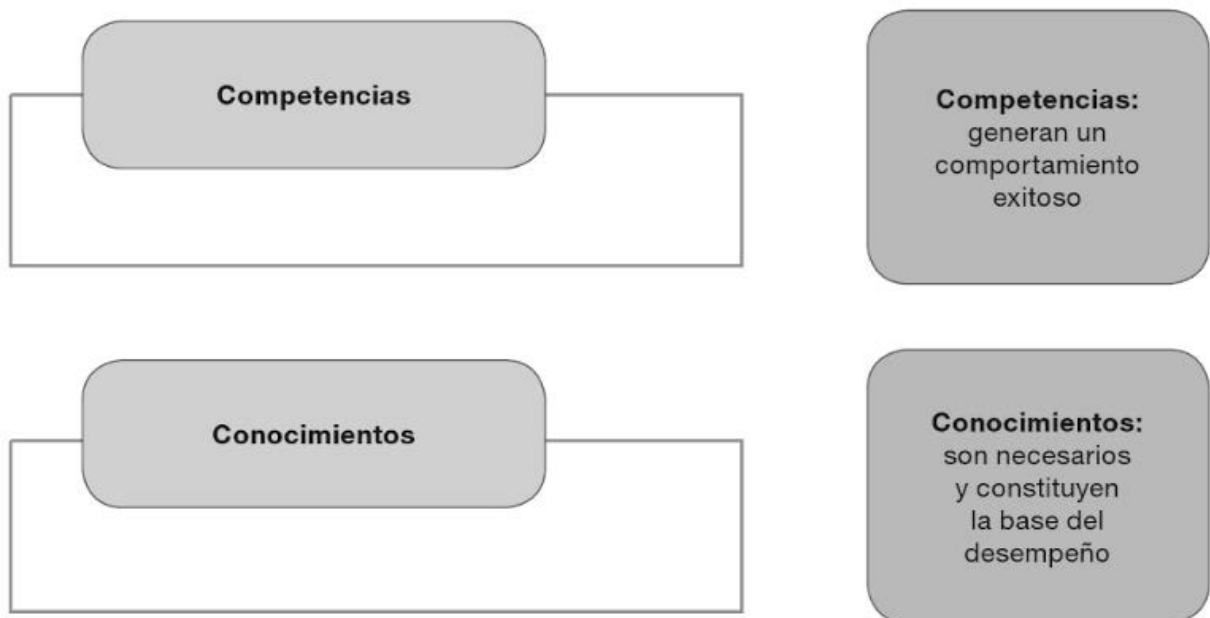
[...]“Las competencias son relativas, no absolutas. Las personas no tienen competencias, sino características. Sus características se califican como competencias cuando se demuestra que resultan útiles para la efectividad y la eficiencia en una tarea o cargo. Se determinan a posteriori, a través de los resultados, de la práctica, mediante la evaluación de las personas que tienen un desempeño superior en los cargos. Una característica personal puede ser competencia para un cargo y no para otro”. (VARGAS HERNÁNDEZ, 2016, págs. 23-44).

La medición de competencias es importante para cualquier proceso de selección y también para las evaluaciones que se realizan al personal en cierto período.

Conocer las competencias de un individuo ayuda a detectar en qué área relacionada a sus funciones necesita mejorar o detectar si una persona es capaz de asumir más responsabilidades. Se evalúa de acuerdo al nivel de los cargos: gerencial, ejecutivo y asistentes.

Las competencias son diferentes al conocimiento que puede tener un individuo. En el libro *Dirección Estratégica de Recursos Humanos* se presenta su relación:

**Figura 5.-** “Relación entre conocimientos y competencias”.



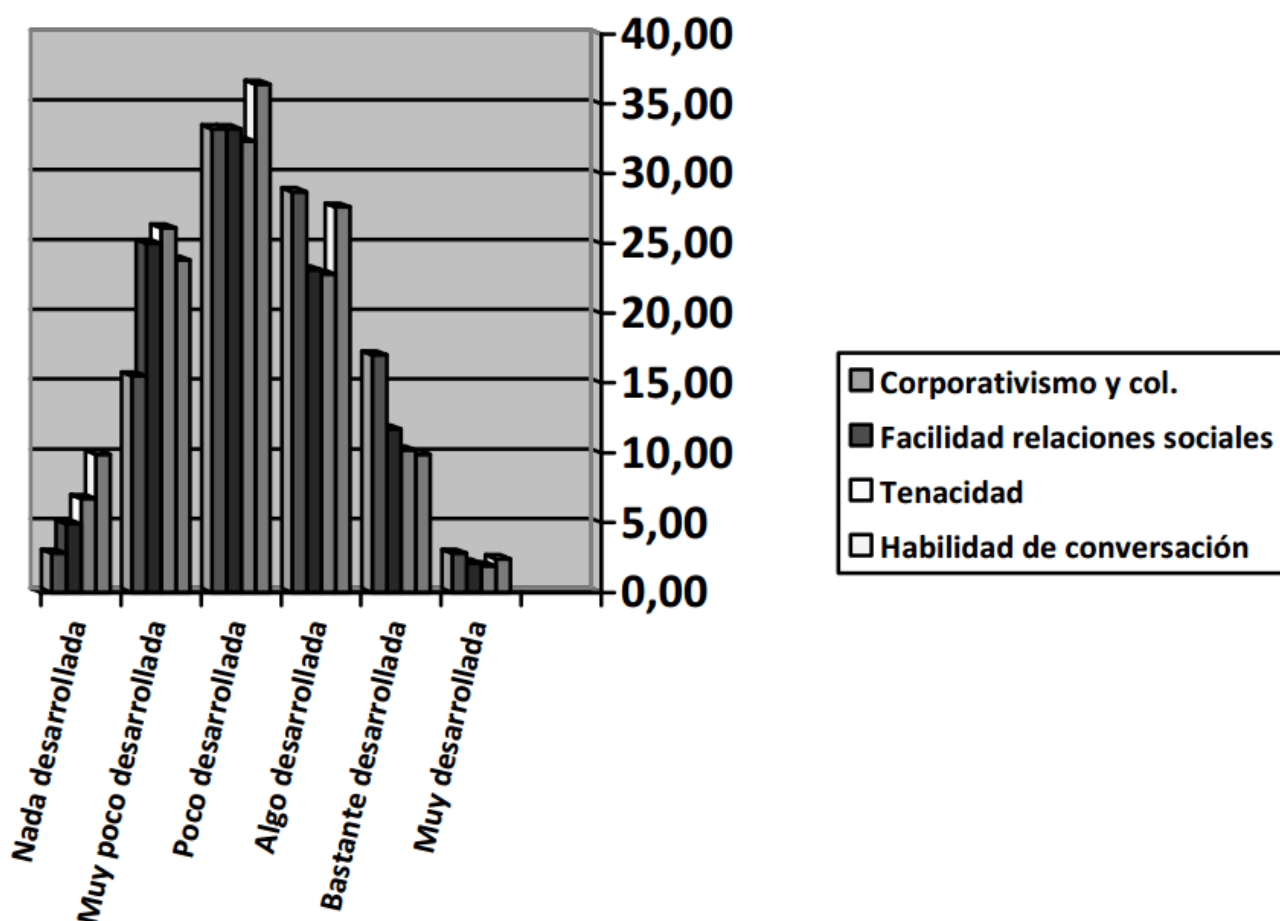
**Fuente:**(ALLES, 2015, pág. 93).

Se relaciona a las competencias con el comportamiento esperado y al conocimiento con el desempeño. Ambos elementos son importantes para ejercer un cargo, siempre escogeremos las personas que tengan conocimientos en las actividades que necesitamos se ejecuten y también que tengan las características que deben cumplir para el mismo cargo. Por ejemplo un contador, debe tener estudios en Contabilidad y como competencia ser organizado, no contrataremos una persona desorganizada.

En el artículo *Competencias Emprendedoras del alumnado de educación*

*permanente de adultos en Andalucía. Percepción del profesorado, se expone el siguiente gráfico sobre las competencias principales que debe tener una persona con cultura emprendedora:*

**Gráfico 2.-** “Percepción del profesorado (%) respecto al grado de desarrollo de las competencias emprendedoras en su alumnado”.



**Fuente:**(FERNANDEZ BATANERO & REYES REBOLLO, 2017, págs. 253-275).

Se realizó encuestas y entrevistas para medir 17 competencias de alumnos en etapa adulta que están en centros de capacitación desde alfabetización hasta culminación de estudios secundarios. En el gráfico se observan 4 competencias: corporativismo y colaboración, facilidad de relaciones sociales, tenacidad y habilidad de conversación; y es bajo el porcentaje de las personas que tienen bastante y muy desarrollada estas características. Sirve de referencia para considerar en capacitaciones que se realicen a emprendedores.

Se realizó un análisis sobre el *Reconocimiento de Competencias experienciales de adultos, en Portugal (2001-2011): Hallazgos y Debilidades*:

[...]“El informe subraya la satisfacción de los participantes, los logros de autoestima y motivación para seguir aprendiendo, y “la mejora efectiva de competencias-clave”, sobre todo en lengua y uso de tecnologías, por parte de la población que concluyó el nivel básico en el programa. Además, identifica un refuerzo de competencias personales, sociales y culturales (softskills), en diferentes campos de la vida social, incluyendo la educación de los hijos. Aunque un 30% de los participantes ha declarado mejoras en la situación laboral, el estudio ha señalado éste como un punto crítico, sobre todo por la resistencia de muchos empleadores a valorar las competencias y diplomas generados por el sistema de RVCC”. (ABRANTES & ANÍBAL, 2014, págs. 72-91).

El programa RVCC se mantuvo por 10 años, del 2001 al 2011, y mejoraba las competencias y conocimiento en diversas áreas en su alumnado adulto. Los integrantes eran motivados por su familia para participar en el programa y estimulaba a su autoestima y motivación. Un 30% consiguió empleo, porque faltó promover con los empresarios las garantías de obtener el certificado con este sistema de aprendizaje.

De la información investigada se concluye que es importante medir el conocimiento y las competencias del sector a estudiar para detectar la forma de insertarlos laboralmente en cargos relacionados a su experiencia, conocimiento y características; y a su vez que éstas coincidan con las necesidades de su entorno.

#### **2.2.6. NUEVOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL**

En la revista Trabajo y Sociedad de Argentina se encuentra el artículo *El futuro está incompleto: La construcción de trayectorias laborales sobre principios de siglo 21*, donde se estudia por medio de biografías retrospectivas la situación actual de estudiantes que se graduaron del colegio en el año 2000, nos detalla lo siguiente sobre uno de los grupos que no culminaron estudios superiores:

[...]“Mientras que los y las jóvenes de sector alto tuvieron acceso a la educación universitaria y superior, pudieron combinar trabajo y estudio y hacer experiencias

laborales como pasantías o trabajos no rentados que les permitió desarrollar sus profesiones, los jóvenes del sector bajo vieron interrumpidos sus estudios en distintos momentos por la exigencia de las ocupaciones laborales, por la escasez de recursos o por las dificultades en el acceso y la localización de la oferta educativa". (MIRANDA & ARANCIBIA, 2017, págs. 195-217).

Luego de una década de haberse graduado comprobaron que los jóvenes que tuvieron dificultades para culminar sus estudios superiores tuvieron trabajos operativos inestables y en el caso de las mujeres al cambiar su estado civil se dedicaron a cuidar a sus hijos. Una de las causas es el tiempo para llegar y regresar del lugar de estudio, la capacidad económica y la falta de apoyo ya sea económico o motivacional de sus allegados.

En el artículo *Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. Retos de la formación e implicaciones educativas* de la revista Iberoamericana de Educación se presenta la siguiente tabla con resultados de entrevistas a expertos sobre este tema:

**Tabla 4.-** “Propuestas emergentes del discurso de los informantes en función de su ámbito profesional, según el número de expertos y el número de referencias”.

Propuestas (P)	N° Expertos				N° Referencias
	Investigadores	Formadores	Otros profesionales	Total	
Desarrollar competencias básicas (CB)	4	2	5	11	31
Adaptar la formación a la diversidad del colectivo (D)	1	3	4	8	18
Ofrecer una educación integral (EI)	4	0	3	7	21
Usar una metodología eminentemente práctica (PR)	0	5	2	7	17
Proporcionar aprendizajes de utilidad (U)	1	2	2	5	12
Atender al bienestar psicológico (BP)	2	1	2	5	11
Capacitar a las personas para crear y gestionar una empresa (E)	0	0	4	4	4
Formar para el empleo (FE)	0	0	3	3	8
Desarrollar competencias profesionales (CP)	0	2	1	3	5
Facilitar el tránsito a la vida jubilar (J)	2	0	0	2	7
Aportar formación de formadores o mentores (FF)	2	0	0	2	5

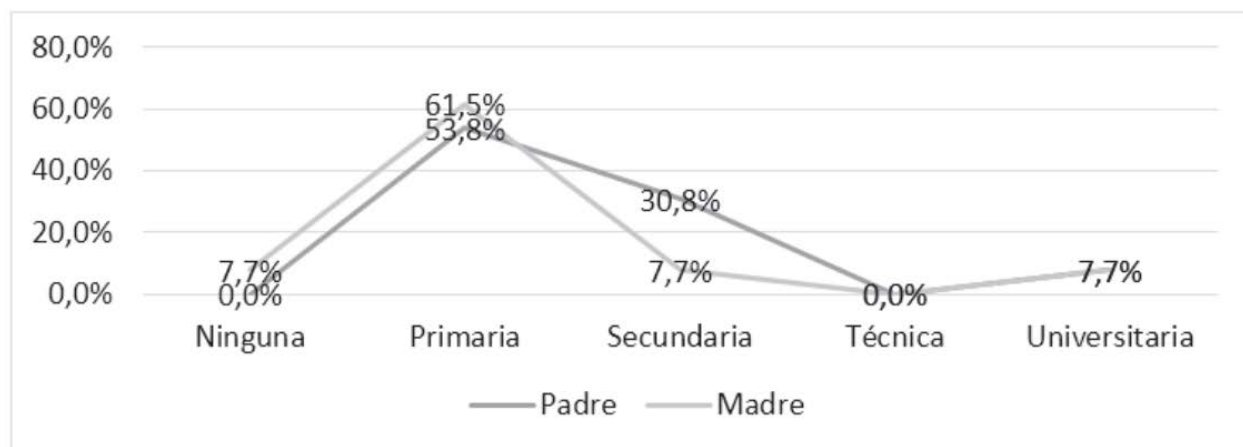
**Fuente:**(AMBER & DOMINGO, 2017, págs. 121-140).

Los expertos se dividen en investigadores, formadores y otros profesionales; la mayoría de ellos coincide en las preguntas realizadas que se debe desarrollar las competencias básicas en los adultos mayores de 45 años. A esa edad se debe considerar su experiencia para programar el contenido o la forma de capacitarlos.

En la revista Educatio Siglo XXI se realizó un estudio a jóvenes de zonas rurales con

el título *Educación rural y la adquisición de competencias laborales: una innovación mediante el uso de recursos digitales*, se presenta el siguiente gráfico:

**Gráfico 3.-** “Nivel de Educación del Núcleo Familiar”.



**Fuente:**(SALGADO VIVAS, GÓMEZ-ZERMEÑO, & PINTOR CHÁVEZ, 2017, págs. 33-54).

Por medio de una encuesta a las familias del Departamento de Cundinamarca en Colombia, se comprobó que la mayoría de los padres tienen educación primaria, y solo aquellos con nivel universitario estimulan a sus hijos a navegar por internet. Se comprobó que enseñar el uso de herramientas tecnológicas a los jóvenes desarrolla competencias que aportan al desarrollo agrícola y productivo del sector. Amplía su campo de acción y aumentan sus conocimientos por medio de la investigación personal.

En la tesis para maestría titulada *La Cooperación Internacional en el Desarrollo del Pueblo Afrodescendiente del Ecuador: Valle del Chota 2000-2013* se comenta:

[...]“Es necesario conocer, entender y valorar esas potencialidades presentes en los sujetos, independientemente del grupo social a que pertenezcan. Esto sugiere implícito, que el Estado, en su condición de regente de las políticas públicas, está en la obligación de poner en acción toda su institucionalidad, para el diseño de unas estrategias que posibiliten la aplicación efectiva de las normas que garanticen el disfrute de los derechos humanos a todas las personas, así como la creación paralela de otras normas, mecanismos y espacios que se correspondan al dinamismo en que la sociedad está inmersa”. (ESPINOZA POLO, 2017, pág. 48).

La investigación hace reflexionar sobre los planes para el desarrollo y participación

de ciudadanos vulnerables en los diferentes ámbitos; la aplicación de políticas a favor en este caso del pueblo afrodescendiente y cómo de forma internacional se coopera a estos grupos.

En las nuevas teorías investigadas se repite la importancia de desarrollar competencias en jóvenes y adultos, los efectos en la estabilidad laboral por la falta de preparación técnica o superior, el acceso a herramientas tecnológicas aportan con sus competencias y alcance a cualquier información que deseen aprender; y la importancia de participar en planes del gobierno que ayuden al desarrollo de comunidades con problemas de exclusión social.

### 2.3. MARCO CONTEXTUAL

Figura 6.- “Mapa de Buijo Histórico”.



Fuente: (DIGITALGLOBE, 2017).

Buijo Histórico está ubicado en el Km. 9 de la Vía a Samborondón, ingresando por la avenida con ciclo vía se observa una Y a la altura del Colegio Soler, el desvío a la derecha es el camino que nos dirige a este recinto. Está considerado como Patrimonio Cultural porque el 26 de Junio de 1829 Simón Bolívar fijó su cuartel general en ese lugar. Tiene un malecón por donde pasa el río Babahoyo y se puede ver la Isla Mocolí.

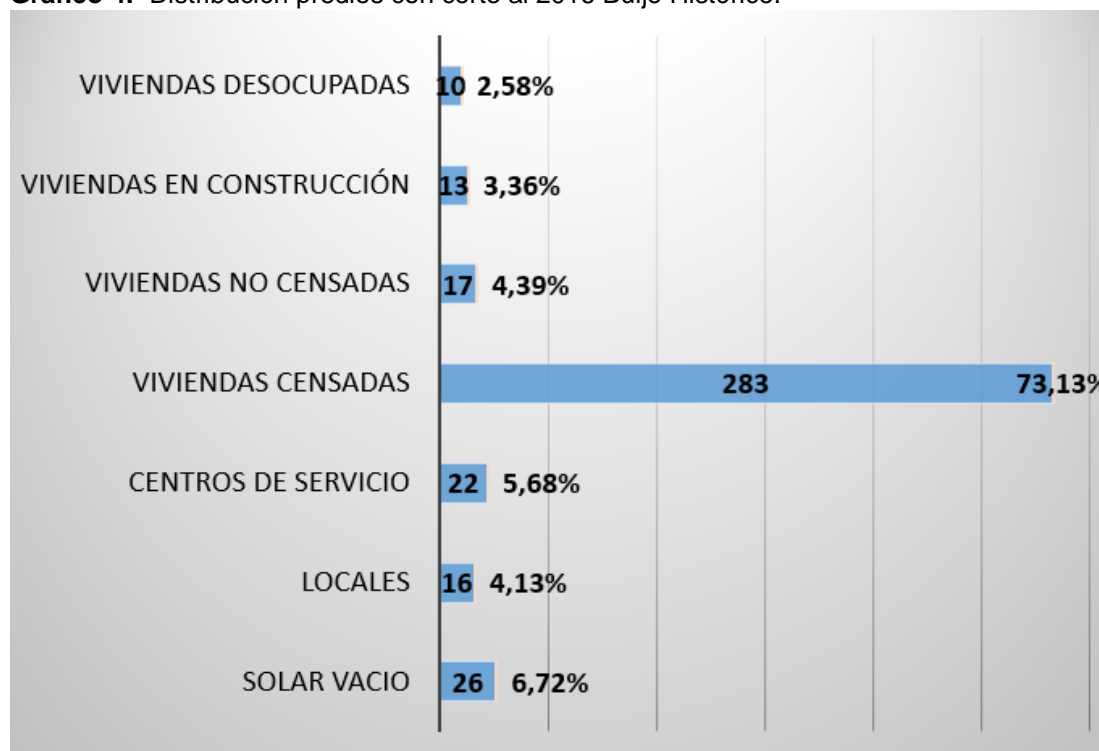
Aproximadamente hace dos décadas empezó a colindar con nuevos planes de construcción que permitieron mejorar el acceso a servicios básicos como agua,



alumbrado público, teléfono, aguas residuales, rellenar el actual malecón, alcantarillado y tener calles asfaltadas. Urbanizaciones como Ciudad Celeste, Vereda del Río, Jardines de Parque Magno, El Cortijo; Colegio Alemán, Santiago Menor; Escuela Soler, Jardín de Infantes Sonrisitas y próximamente la inauguración de un Megamaxi, MegaKiwi y Juguetón son parte de planes que aportan al desarrollo urbano del cantón Samborondón y han contribuido para generar fuentes de empleo a algunos habitantes de Buijo Histórico.

A finales del 2016 se realizó un censo en Buijo Histórico, está distribuido en 23 manzanas sectorizadas por letras desde la A hasta la U, se compone de 387 predios distribuidos de la siguiente manera:

**Gráfico 4.-** Distribución predios con corte al 2016 Buijo Histórico.



**Fuente:** Del autor.

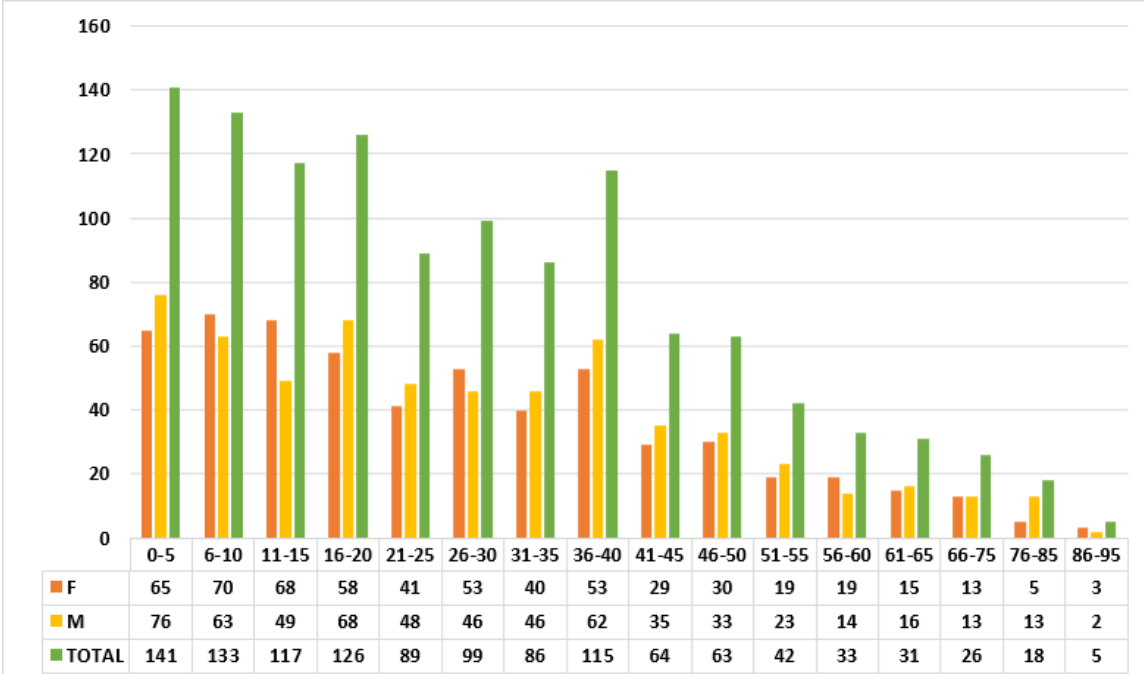
En el gráfico 4 se nota que 323 predios (83,46%) están destinados para vivienda, 64 predios (16,54%) son solares vacíos, locales comerciales y centros de servicio a la comunidad.

Se ha asignado como Centro de Servicios a los espacios con acceso para todas las personas del sector, tenemos: el Malecón, el Coliseo, el Parque Central, una

Subestación de Energía Eléctrica, una Planta de Tratamiento de Aguas Servidas, una Casa Comunal del Municipio de Samborondón, un Centro de Salud, la Iglesia Católica San Francisco, la guardería San Francisco, Fundación Casa Betania y la escuela 26 de Junio.

En las viviendas censadas y no censadas habitan 312 familias, de las cuales fueron censadas 293, que representa el 93,91% y suma una población de 1188 habitantes.

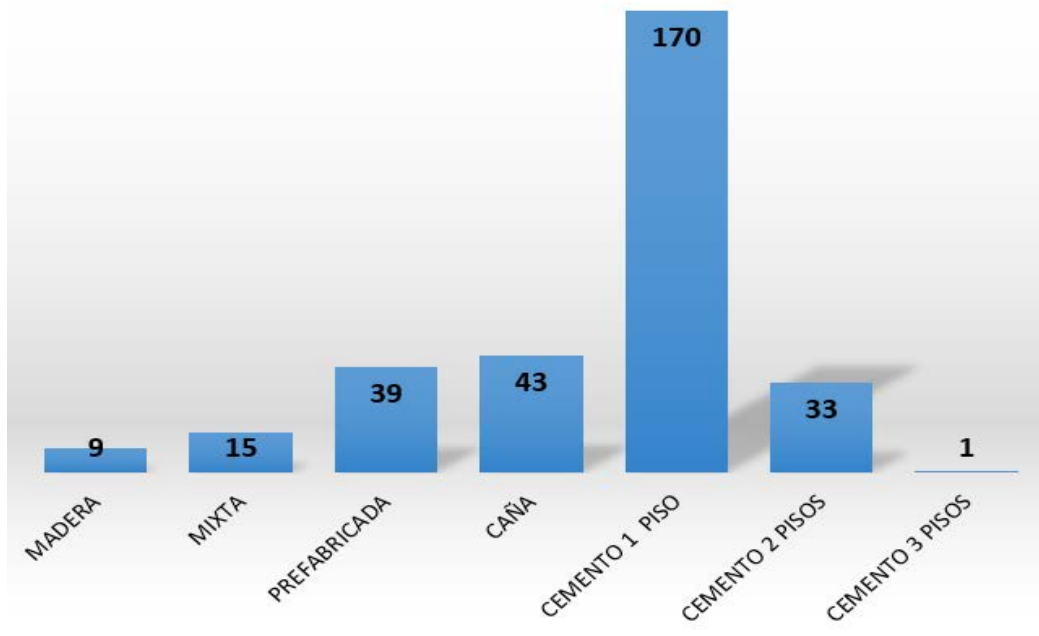
**Gráfico 5.-** Habitantes de Buijo Histórico por edad.



Fuente: Del autor.

En el gráfico 5 se distribuye a los habitantes por edad, 517 personas (43,52%) tienen edades entre 0 y 20 años, 389 personas (32,74%) tienen edades entre 21 y 40 años, 202 personas (17%) tienen edades entre 41 y 60 años y 80 personas (6,73%) tienen edades entre 61 y 95 años. Como se observa en el gráfico la mayoría de sus habitantes son jóvenes. Hay un total de 581 mujeres (48,91%) y 607 hombres (51,09%).

**Gráfico 6.-** Tipo de Vivienda en Buijo Histórico.



**Fuente:** Del autor.

En el gráfico 6 se observa que en tipo de vivienda el primer lugar lo ocupan las casas de cemento (65,81%), en segundo lugar de caña (13,87%), en tercer lugar las prefabricadas (12,58%), en cuarto lugar las de tipo mixto (4,84%) y en quinto lugar las de madera (2,90%).

## 2.4. MARCO LEGAL

En la Constitución de la República del Ecuador publicada en el Registro Oficial 449 con fecha 20 de octubre de 2008, reformada en Registro Oficial 490 el 13 de julio 2011 se consagran principios, derechos y garantías relacionados directamente con este estudio, normas que para una mejor ilustración se resumen a continuación:

En el numeral 5 del artículo 3 se manifiesta que uno de los deberes primordiales del Estado es planificar el desarrollo nacional y promover el desarrollo sustentable. En el numeral 7 del mismo artículo se detalla la protección al patrimonio cultural.

En el artículo 33 se consagra el derecho al trabajo. El artículo 326 impulsa al empleo y eliminación del subempleo y desempleo. El artículo 329 prohíbe la discriminación a las comunidades y la contratación según habilidades, destrezas y capacidades de la

persona para asumir un cargo.

En el artículo 334 se impulsa el desarrollo y difusión de conocimientos y tecnologías para procesos de producción.

En el artículo 380 al cuidado del patrimonio cultural para preservarlo.

## CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se realiza una investigación descriptiva para estudiar las características de los habitantes de Buijo Histórico como su población económicamente activa, las personas con o sin empleo, su nivel de estudios, experiencia laboral, etc.; y diagnosticar aplicando lo investigado en el marco teórico la manera de insertarlos laboralmente para su desarrollo integral.

### 3.2. METODOLOGÍA

El Buijo es un lugar que formó parte de la historia, donde Simón Bolívar estuvo con su ejército. Sus primeros habitantes se dedicaban al cultivo de arroz, ganadería y pesca, formando parte de la producción natural del sector. Su valor histórico y económico se ha modificado con el tiempo, actualmente se conoce que es patrimonio cultural, y según el Plan de Desarrollo 2012-2022 del cantón Samborondón hay objetivos que aportan al desarrollo del sector.

### 3.3. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

#### 3.3.1. DESGLOSE OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

Tabla 5.- Desglose Operacional de Inserción Laboral.

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Inserción Laboral	[.....]"La edad, el género, el nivel educativo, la experiencia laboral formal o informal y la realización de un curso de formación profesional constituyen características relevantes al momento de acceder a un empleo formal". (CASTILLO, OHACO, & SCHLESER, 2014, pág. 7).	Personas en edad para trabajar.(PET)	Experiencia laboral	Tipo de experiencia según edad.
		Personas económicamente inactivas. (PEI)		Experiencia por sexo. Experiencia por estado civil.
		Personas con empleo y sin empleo.	Nivel de educación.	Edad de personas con nivel de educación primaria.
		Actividades que desempeñan.		Bachilleres que no continúan sus estudios.

Fuente: Del autor.

**Tabla 6.-** Desglose Operacional de Desarrollo Integral.

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Desarrollo Integral</b>	[.....]"Capacidades y actuaciones de transformación de los factores humanos sobre el territorio, más allá de las potencialidades culturales, ambientales, económicas, sociales y tecnológicas". (DELGADO BARRIOS, 2017, págs. 87-102).	Movilidad	Movilidad	Acceso a transporte terrestre.
		Servicios Básicos		Acceso a centro educativo.
		Áreas Recreativas	Educación y Capacitación	Desarrollo de Competencias.
		Educación y Capacitación		Uso de herramientas tecnológicas.

**Fuente:** Del autor.

### 3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tiene un diseño no experimental transversal porque se realizó un censo en el sector durante 3 meses para tener información que facilite el objetivo de este estudio.

### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

Se realizó un censo a Buijo Histórico por medio del proyecto de Vinculación a la Sociedad coordinado por la autora de la presente tesis. Con camisetas que identificaban a los estudiantes de la UTEG, las personas entrevistadas nos trataban de forma amigable, algunas personas son herméticas en facilitar datos cuando se trata de entidades públicas.

En el anexo 2 se presenta el formato de la ficha censal que se realizó para obtener los siguientes datos:

- Manzana y solar
- Tipo de vivienda
- Detalle de integrantes de cada familia con número de cédula, edad, parentesco, sexo, estado civil, escolaridad, discapacidad, situación laboral,

enfermedades catastróficas.

- Ingresos familiares
- Observaciones/comentarios
- Firma y nombre del entrevistado

El trabajo de campo duró 3 meses, de septiembre a noviembre 2016, con los siguientes resultados:

- 1188 habitantes que representa el 93.91% de las viviendas censadas.
- Muestra: 771 personas con edad para trabajar (PET).

Para tomar la muestra se consideró a los habitantes de 15 a 65 años que se desglosa de la siguiente manera:

- Menores de edad 15 a 17 años: 74
- Mayores de edad 18 a 40 años: 464
- Mayores de edad 41 a 65 años: 233

### **3.6. TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN**

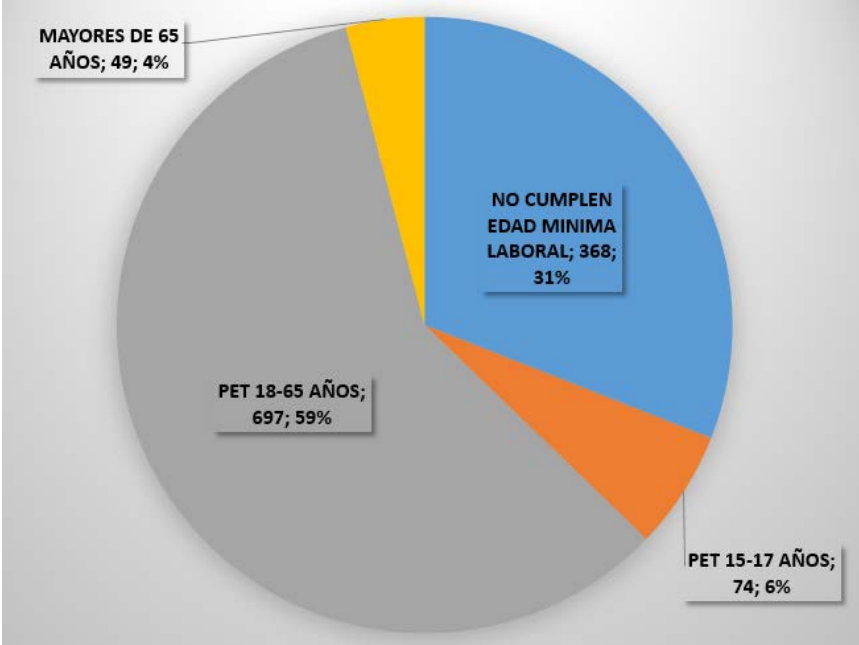
Para cumplir con los objetivos del estudio se realizó trabajo de campo durante el censo, en el cual se mantuvo contacto con las personas del sector y se observó su entorno; con la información se creó una matriz con los datos obtenidos para analizarlos. Se investigó los detalles del Plan Cantonal de Desarrollo & Plan de Ordenamiento Territorial 2012-2022 de Samborondón. También se investigó en páginas confiables estudios de inserción laboral y desarrollo integral.

# CAPITULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

## 4.1. ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS

El detalle de los gráficos realizados con información del censo en Buijo Histórico se adjunta en el anexo 1.

**Gráfico 7.-** Personas en Edad para Trabajar, Buijo Histórico.



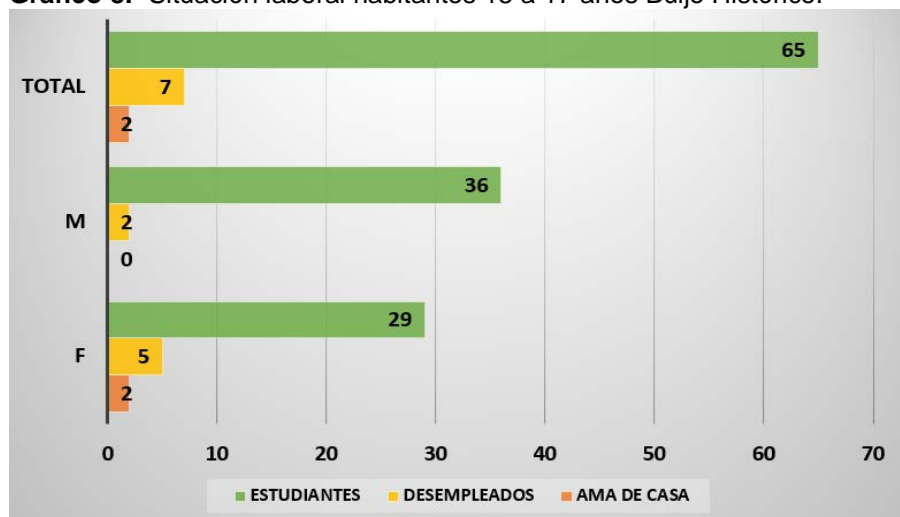
**Fuente:** Del autor.

Según estudios del INEC a partir de los 15 años se considera a las personas con edad para trabajar (PET). De los 1188 habitantes se toma una muestra de 771 personas (64.89%) con edades entre 15 y 65 años, como se observa en el gráfico 7.

El análisis se lo realizará en 2 grupos, los que tienen entre 15 y 17 años; y los habitantes desde los 18 hasta los 65 años.



**Gráfico 8.-** Situación laboral habitantes 15 a 17 años Buijo Histórico.



Fuente: Del autor.

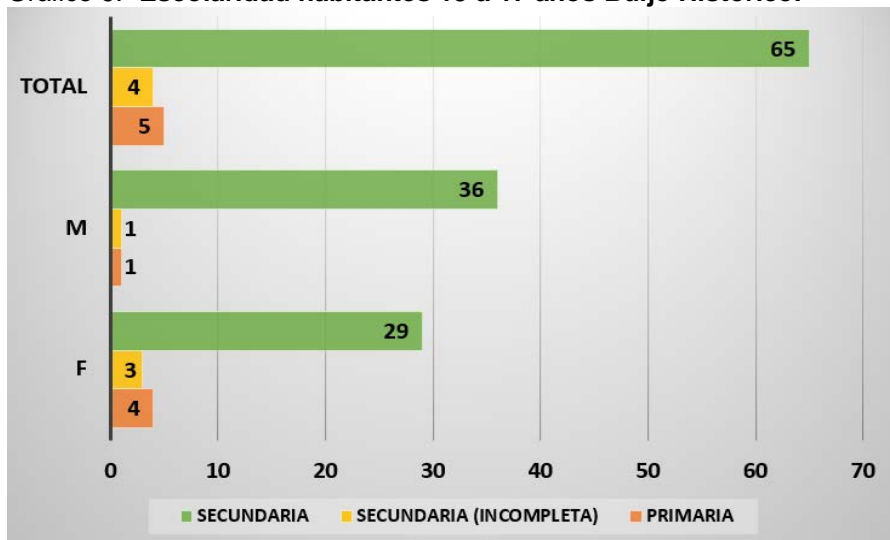
**Tabla 7.-** Situación laboral habitantes 15 a 17 años Buijo Histórico.

Situación Laboral	Femenino	%	Masculino	%	Total	%
Ama de casa	2	5,56%	0	0,00%	2	2,70%
Desempleados	5	13,89%	2	5,26%	7	9,46%
Estudiantes	29	80,56%	36	94,74%	65	87,84%
<b>Total</b>	36		38		74	

Fuente: Del autor.

La población entre 15 y 17 años es de 74 jóvenes, de los cuales el 90.54% se considera personas económicamente inactivas (PEI) porque 2 mujeres son amas de casa y 65 adolescentes están cursando la secundaria.

**Gráfico 9.- Escolaridad habitantes 15 a 17 años Buijo Histórico.**



Fuente: Del autor.

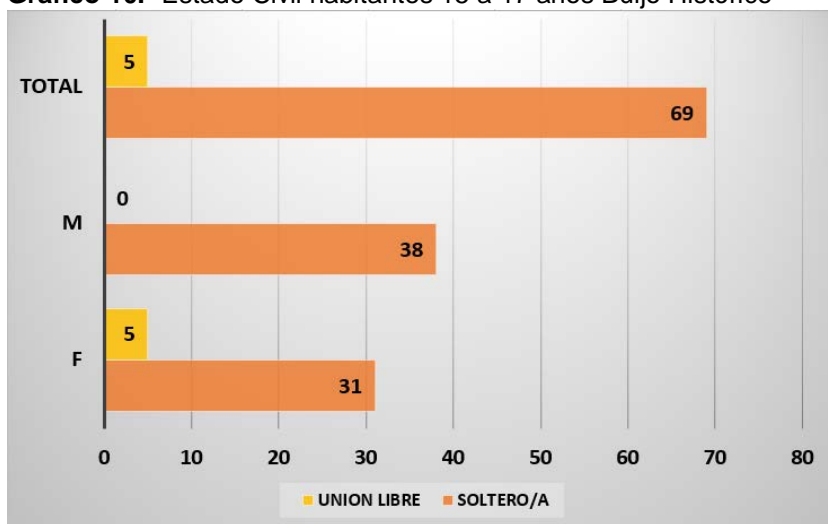
**Tabla 8.- Escolaridad habitantes 15 a 17 años Buijo Histórico.**

Escolaridad	Femenino	%	Masculino	%	Total	%
Primaria	4	11,11%	1	2,63%	5	6,76%
Secundaria incompleta	3	8,33%	1	2,63%	4	5,41%
Secundaria	29	80,56%	36	94,74%	65	87,84%
<b>Total</b>	36		38		74	

Fuente: Del autor

De los 74 jóvenes, 9 (12.17%) han abandonado sus estudios; 5 han estudiado solo la primaria y 4 tienen la secundaria incompleta.

**Gráfico 10.- Estado Civil habitantes 15 a 17 años Buijo Histórico**



Fuente: Del autor

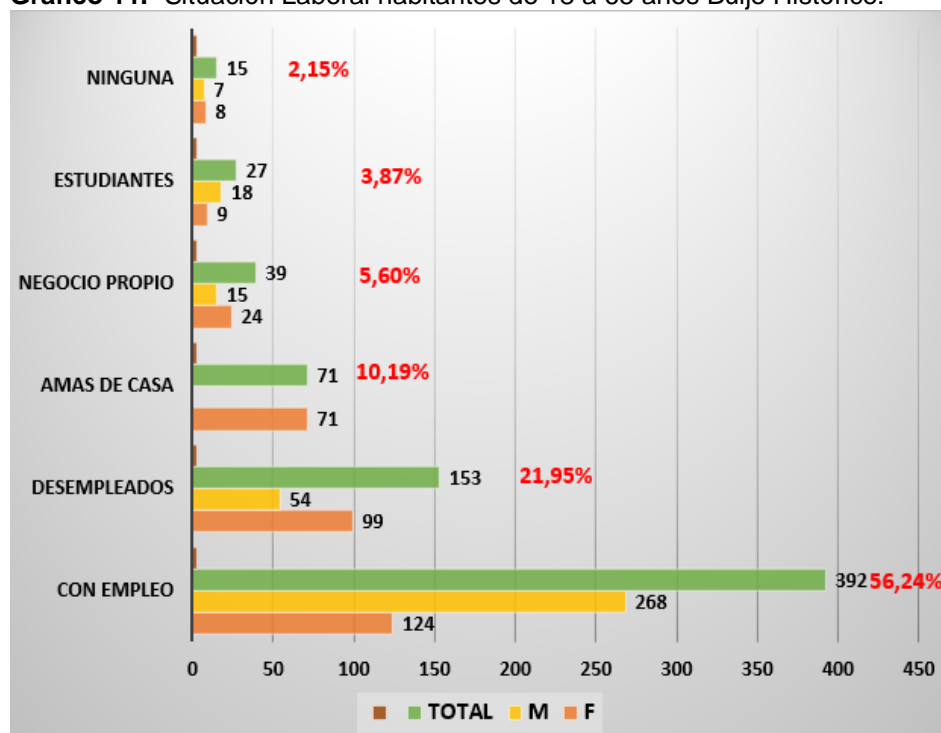
**Tabla 9.-** Estado Civil habitantes 15 a 17 años Buijo Histórico.

Estado Civil	Femenino	%	Masculino	%	Total	%
Soltero/a	31	86,11%	38	100,00 %	69	93,24%
Unión libre	5	13,89%	0	0,00%	5	6,76%
<b>Total</b>	<b>36</b>		<b>38</b>		<b>74</b>	

**Fuente:** Del autor.

En el gráfico 10 se observa que de los 74 jóvenes, 69 son solteros y 5 mujeres (6.76%) tienen unión libre.

**Gráfico 11.-** Situación Laboral habitantes de 18 a 65 años Buijo Histórico.

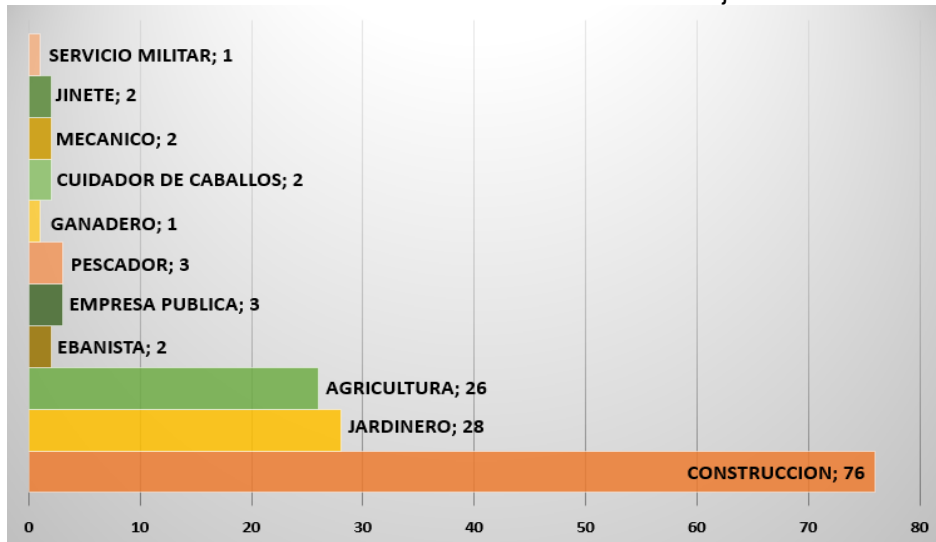


**Fuente:** Del autor

El gráfico 11 representa las PET a partir de los 18 hasta los 65 años, de los cuales las PEI es la suma de los que no realizan ninguna actividad (15) más los estudiantes (27) más las amas de casa (71), dando un total de 113 personas (16.21%), las personas económicamente activas (PEA) son 584 (83.79%) que corresponde a la población con empleo (392) más los desempleados (153) más los que tienen negocio propio (39).

A continuación se presenta 3 gráficos que describe actividades realizadas solo por hombres, solo por mujeres y trabajos realizados por ambos sexos.

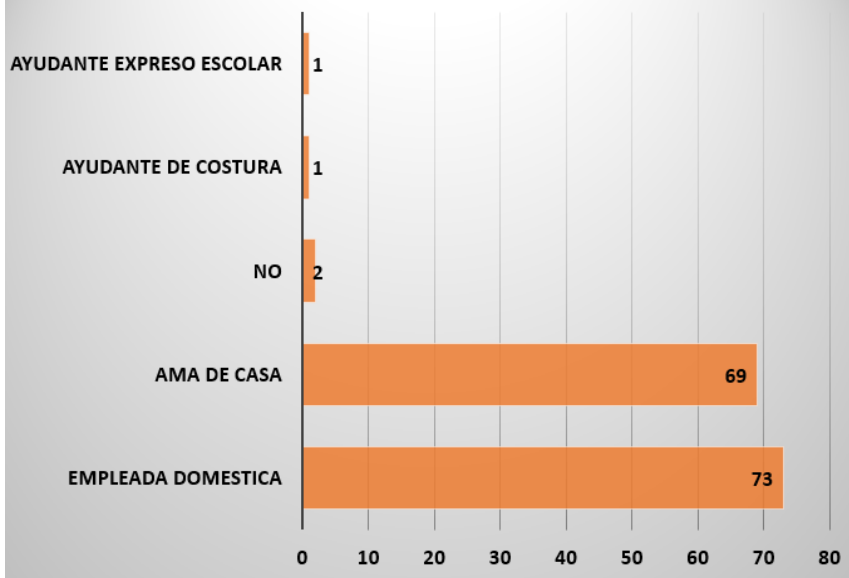
**Gráfico 12.-** Actividad Laboral hombres de 18 a 65 años Buijo Histórico.



**Fuente:** Del autor.

Los 146 empleos detallados en el gráfico 12 son ejecutados solo por hombres, los oficios de construcción, jardinería y agricultura son realizados por varones de todas las edades; los cargos de ebanista, actividades en empresas públicas, pescador, ganadero, cuidador de caballos por hombres mayores de 40 años.

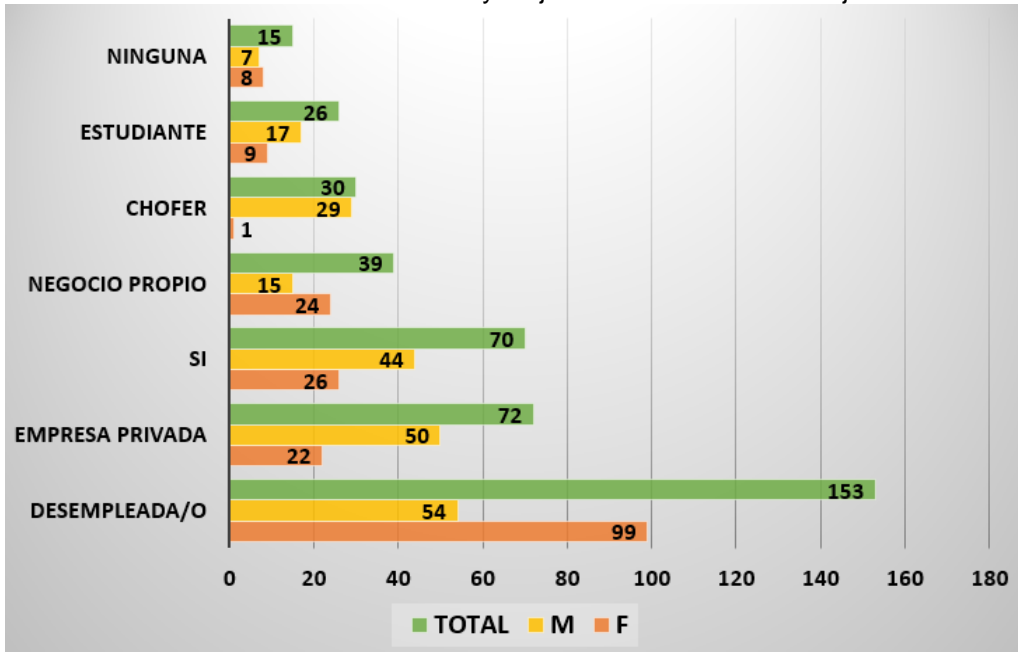
**Gráfico 13.- Actividad Laboral Mujeres de 18 a 65 años Buijo Histórico**



Fuente: Del autor

En el gráfico 13 se muestran actividades realizadas solo por mujeres, son 146, de las cuales 75(51.37%) son PEA y 71(48.63%) son PEI.

**Gráfico 14.- Actividad Laboral hombres y mujeres de 18 a 65 años Buijo Histórico.**

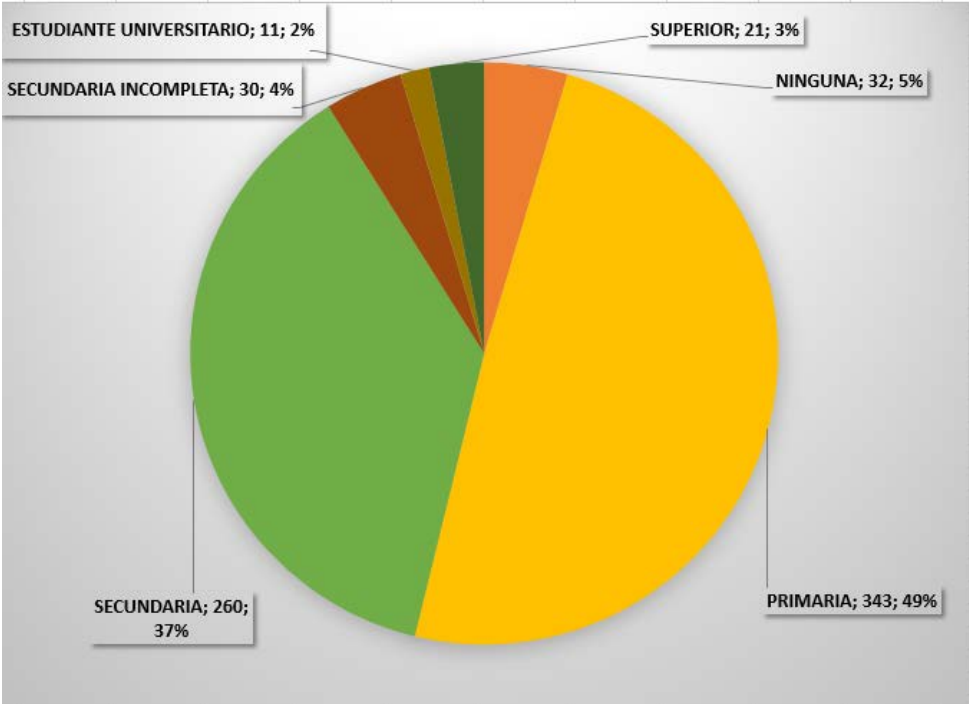


Fuente: Del autor.

En el gráfico 14 se observa que el mayor número de desempleadas son las mujeres, no se describe el tipo de actividad que realizan 70 personas que sí tienen empleo,

72 habitantes de todas las edades son parte de la empresa privada.

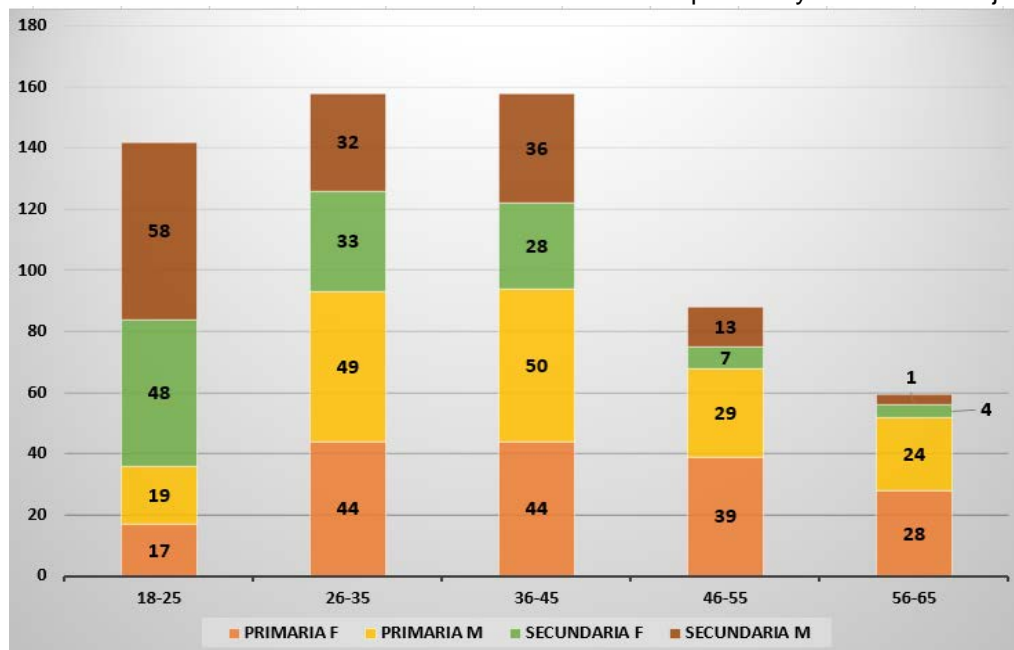
**Gráfico 15.-** Nivel de estudios habitantes de 18 a 65 años Buijo Histórico.



**Fuente:** Del autor.

De las PET entre 18 y 65 años mostrada en el gráfico 15, el 49% tiene educación primaria, el 37% ha culminado la secundaria. Solo el 3% ha culminado sus estudios universitarios y el 2% están cursando la universidad.

**Gráfico 16.-** Habitantes de 18 a 65 años con estudios en primaria y secundaria Buijo Histórico.



Fuente: Del autor.

**Tabla 10.-** Habitantes de 18 a 65 años con primaria completa, Buijo Histórico.

Escolaridad por edad	Femenino	Variación	Masculino	Variación	Total	Variación
Primaria 56-65	28		24		52	
Primaria 46-55	39	39.29%	29	20.83%	68	30.77%
Primaria 36-45	44	12.82%	50	72.41%	94	82.35%
Primaria 26-35	44	0%	49	-2%	93	-1.06%
Primaria 18-25	17	-61.36%	19	-61.22%	36	-61.29%
<b>Total</b>	<b>172</b>		<b>171</b>		<b>343</b>	

Fuente: Del autor.

**Tabla 11.-** Habitantes de 18 a 65 años con secundaria completa, Buijo Histórico.

Escolaridad por edad	Femenino	Variación	Masculino	Variación	Total	Variación
Secundaria 56-65	4		1		5	
Secundaria 46-55	7	75%	13	1200%	20	300%
Secundaria 36-45	28	300%	36	176.92%	64	220%
Secundaria 26-35	33	17.86%	32	-11.11%	65	1.56%
Secundaria 18-25	48	45.45%	58	81.25%	106	63.08%
<b>Total</b>	<b>120</b>		<b>140</b>		<b>260</b>	

Fuente: Del autor.

**Tabla 12.- Efecto creación de escuela y acceso a transporte público habitantes 18 a 65 años.**

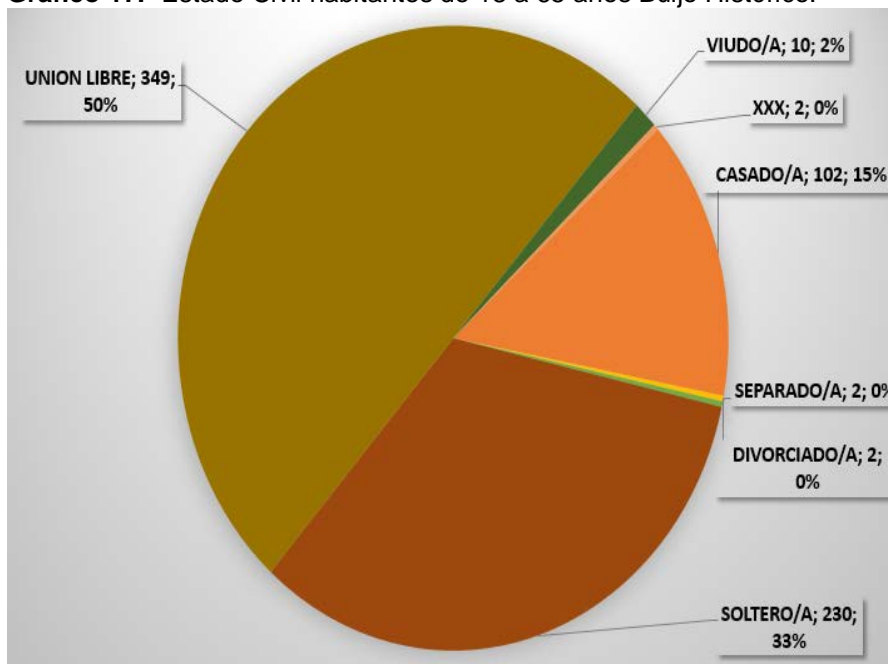
Escolaridad por edad	Primaria	%	Secundaria	%	Total
56-65	52	91.23%	5	8.77%	57
46-55	68	77.27%	20	22.73%	88
36-45	94	59.49%	64	40.51%	158
26-35	93	58.86%	65	41.14%	158
18-25	36	25.35%	106	74.65%	142
<b>Total</b>	<b>343</b>		<b>260</b>		<b>603</b>

**Fuente:** Del autor.

De la población entre 18 y 65 años con primaria y secundaria completa se distribuyó por edades como se muestra en el gráfico 16, y si comparamos el grupo de 18-25 años versus 26-35 y 36-45, se observa que se redujo a 25.35% las personas con preparación primaria y el 74.65% culminó sus estudios secundarios.

La escuela 26 de Junio ubicada en el sector tiene 45 años de creación, por eso se refleja el incremento de estudiantes de primaria y secundaria en los rangos de 26-35 y 36-45 años. En el rango de 18-25 años aumenta el número de alumnos que culminan el bachillerato porque en los últimos años ingresa la línea 81 Panorama con el recorrido Buijo-Puntilla-Terminal, facilitando el traslado de estudiantes a centros con enseñanza secundaria, lo cual no existe en la zona.

**Gráfico 17.- Estado Civil habitantes de 18 a 65 años Buijo Histórico.**

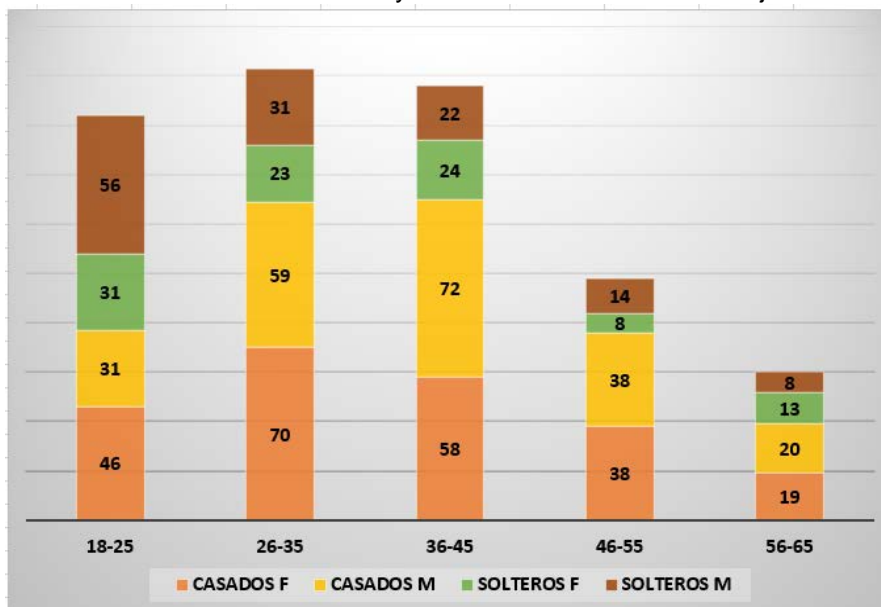




Fuente: Del autor.

En el gráfico 17 se observa que el 50% de la población entre 18 y 65 años tiene unión libre y el 15% ha formalizado su relación casándose, el 33% se mantiene soltero/a.

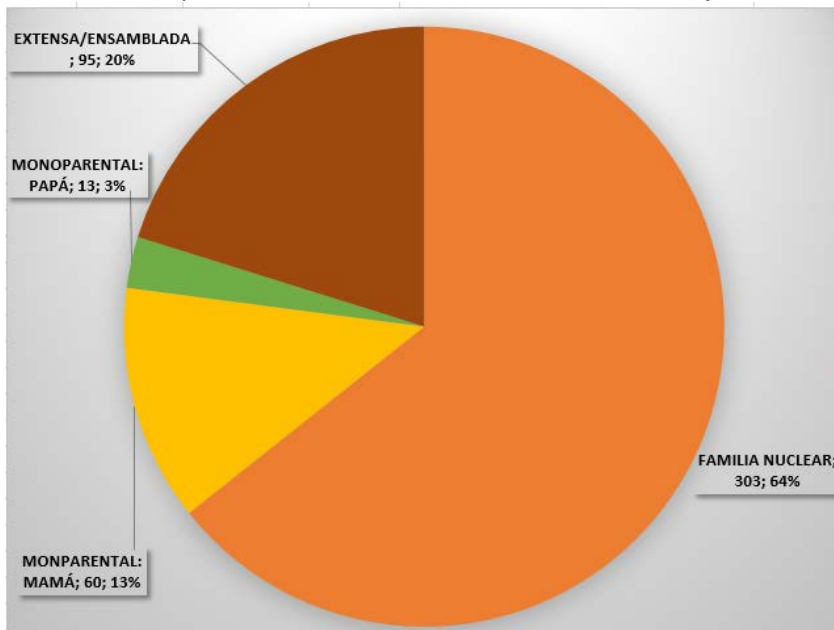
Gráfico 18.- Habitantes solteros y casados de 18 a 65 años Buijo Histórico.



Fuente: Del autor.

En el gráfico 18 se sumó a los casados con las personas que tienen unión libre para comparar por grupos de edad con los que se mantienen solteros. Se observa que en la categoría 18-25 versus 26-35 y 36-45 hay un mayor porcentaje de solteros en el caso de los varones, también hay más mujeres solteras pero comparadas con las casadas en su mismo nivel es un valor menor.

**Gráfico 19.-** Tipos de familia habitantes de 0 a 18 años Buijo Histórico.



**Fuente:** Del autor.

En el gráfico 19 se analiza a los habitantes de 0 a 18 años y el tipo de familia en el que se están desarrollando; 303 (64.33%) viven en una familia nuclear, es decir que conviven con papá y mamá. 73(15.50%) pertenecen a una familia monoparental, es decir que conviven con uno de sus progenitores. 95(20.17%) viven en familias ensambladas, es decir con padrastro/madrastra y hermanastros/hermanastras; otros no están junto a sus padres, sino que viven con sus abuelos o tíos; y también hay casos de jóvenes que tienen unión libre.

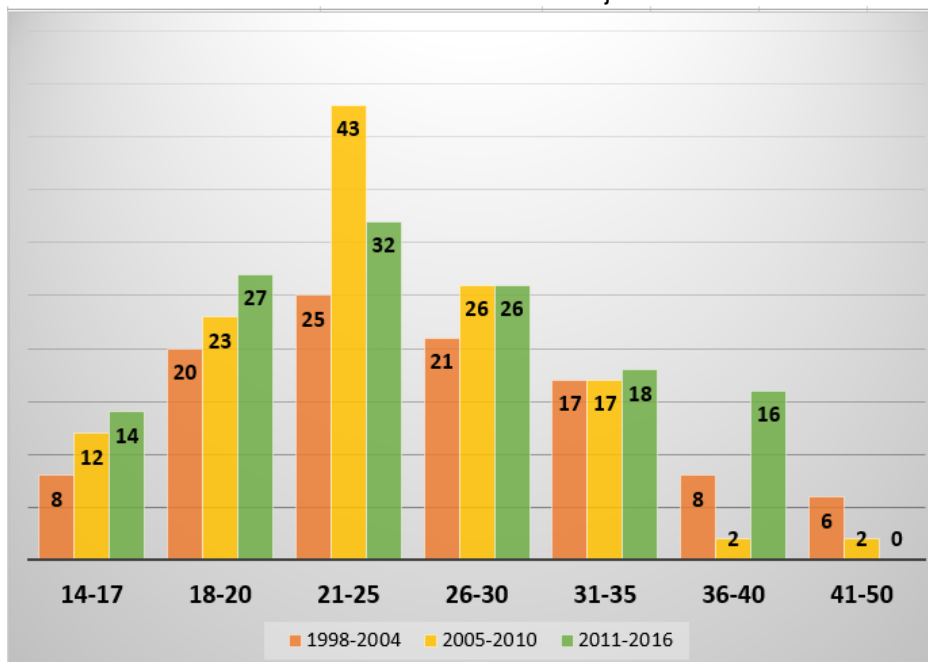
**Tabla 13.-** Tipos de familia habitantes de 0 a 18 años, Buijo Histórico.

<b>EDAD</b>	<b>F. NUCLEAR</b>	<b>%</b>	<b>SOLO MAMÁ</b>	<b>SOLO PAPÁ</b>	<b>ENSAMBLADAS /OTROS</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
0	9	64.29%	5	0	0	35.71%	14
1	13	65%	5	0	2	35%	20
2	22	81.48%	4	1	0	18.52%	27
3	15	88.24%	2	0	0	11.76%	17
4	26	83.87%	1	2	2	16.13%	31
5	24	75%	7	1	0	25%	32
6	21	72.41%	7	0	1	27.59%	29
7	20	74.07%	1	1	5	25.93%	27
8	15	46.88%	3	1	13	53.13%	32
9	22	73.33%	3	1	4	26.67%	30
10	10	66.67%	0	0	5	33.33%	15
11	22	70.97%	1	1	7	29.03%	31
12	19	63.33%	2	1	8	36.67%	30
13	6	66.67%	0	0	3	33.33%	9
14	12	50%	4	0	8	50%	24
15	11	47.83%	2	0	10	52.17%	23
16	11	50%	1	2	8	50%	22
17	13	44.83%	7	1	8	55.17%	29
18	12	41.38%	5	1	11	58.62%	29
<b>Total</b>	<b>303</b>	<b>64.33%</b>	<b>60</b>	<b>13</b>	<b>95</b>	<b>35.67%</b>	<b>471</b>

**Fuente:** Del autor.

En la tabla 13 se presenta los tipos de familia por edad, y esta información nos sirve para evaluar los efectos psicológicos del jefe en una familia monoparental y su desempeño laboral; formar a los hijos en una familiar nuclear, donde están con papá y mamá requiere del esfuerzo de ambos; dirigir solo y a veces ser la única fuente de ingresos en el hogar aumenta la ansiedad, sumado a eso el estrés laboral puede ocasionar depresión.

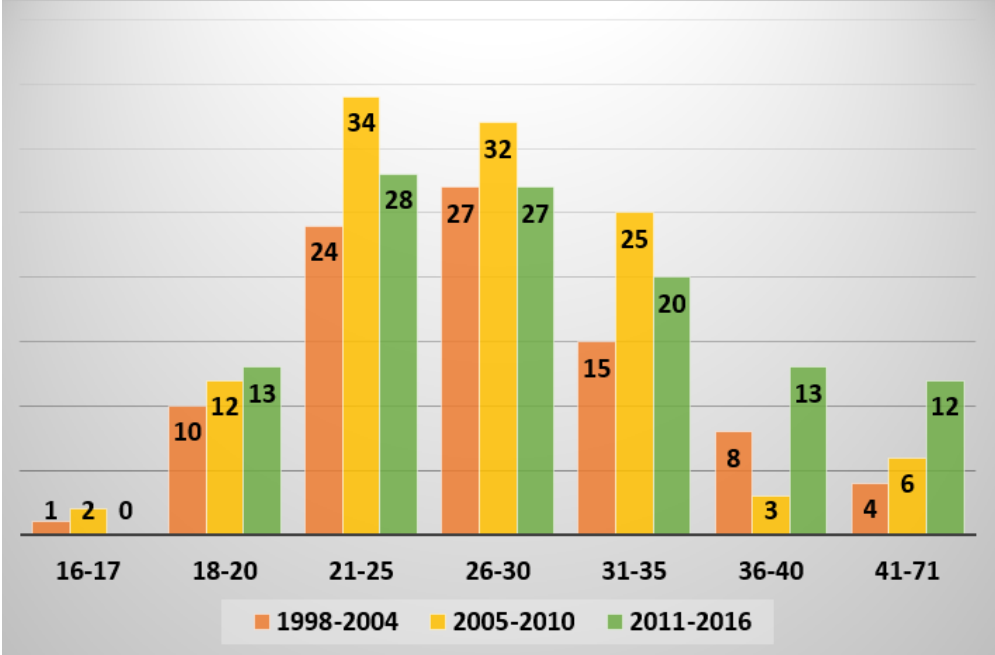
**Gráfico 20.-** Edad materna de 1998 a 2016 en Buijo Histórico.



**Fuente:** Del autor.

En el gráfico 20 se ha distribuido la natalidad de los últimos 18 años y se observa que la edad materna en Buijo Histórico comienza a los 14 años hasta los 50 años. En el período 2011-2016 se incrementó el nacimiento de niños en las edades de 14 a 20 años y de 36 a 40 años. En el mismo período las mujeres de 41 a 50 años no tuvieron hijos.

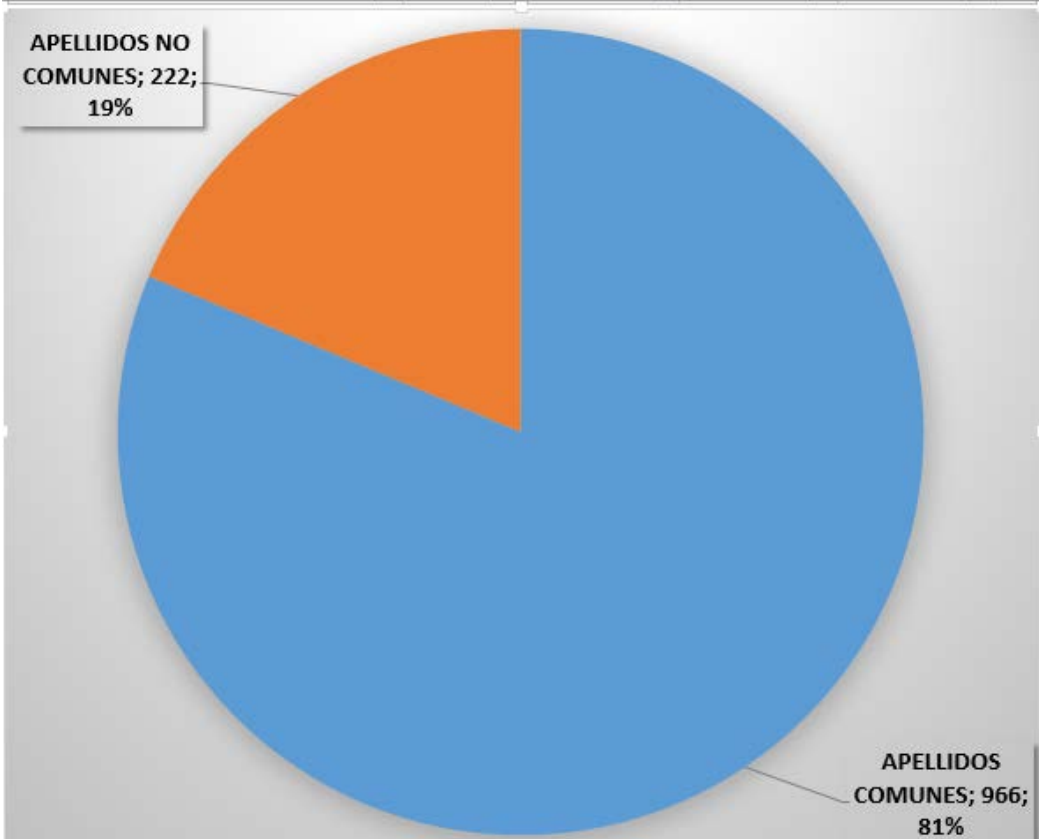
**Gráfico 21.-** Edad paterna de 1998 a 2016 en Buijo Histórico.



**Fuente:** Del autor.

En el gráfico 21 se observa que la edad paterna en los últimos 18 años comienza a los 16 años y termina a los 71 años. En el período 2011-2016 notamos que los jóvenes de 16-17 años no fueron padres y en las edades de 36 a 71 años se refleja un incremento considerable comparado con el período 2005-2010.

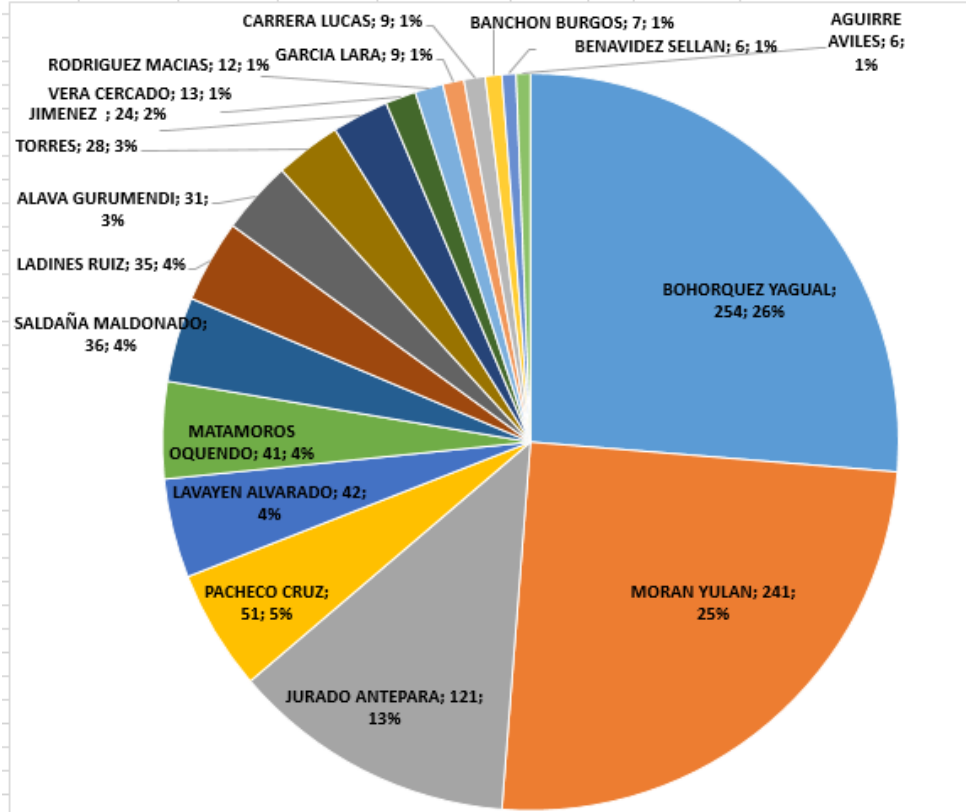
**Gráfico 22.-** Parentesco por apellidos más comunes en Buijo Histórico.



**Fuente:** Del autor.

Buijo Histórico es como una gran familia. El 81% de los habitantes son descendientes de los primeros habitantes del lugar, son pocas las personas cuyos apellidos no se relacionan con la genealogía del sector y representan el 19%.

**Gráfico 23.-** Apellidos más comunes habitantes Buijo Histórico.

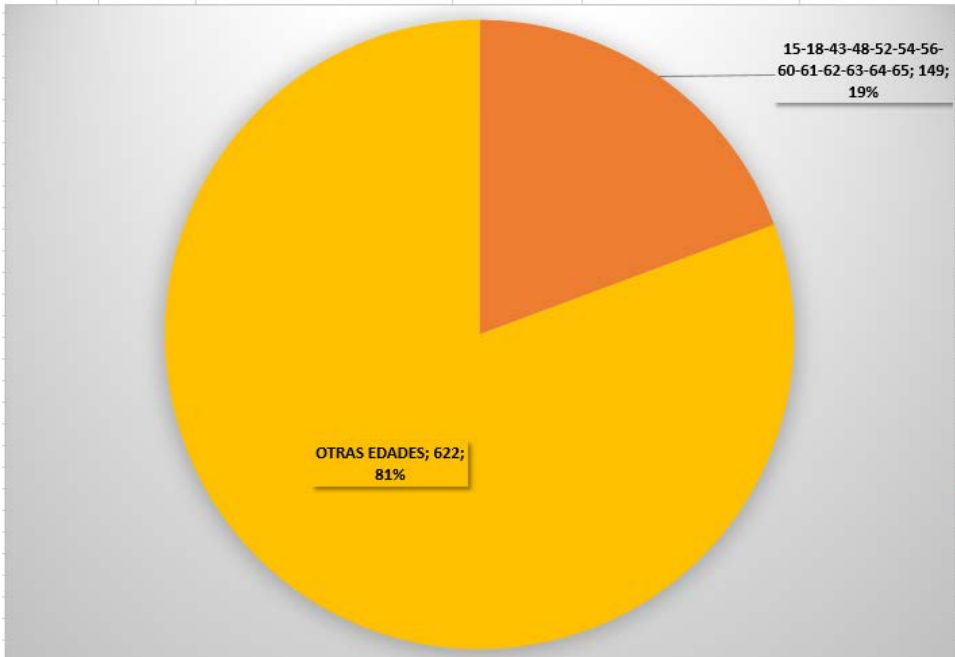


**Fuente:** Del autor.

Para realizar el gráfico 23 se consideraron los apellidos de las personas que superan los 85 años y tienen descendientes que viven en Buijo Histórico. Dentro de cada combinación existen otras donde uno de los apellidos de un grupo se relaciona con uno de los apellidos de otro grupo. La mayoría de las personas se conocen y tienen diversos grados de consanguinidad.

Si se utilizan buenas estrategias para llegar a las personas del sector se obtendrán resultados positivos y colaboración.

**Gráfico 24.-** PET que participaron en Proyecto Laboral UTEG.

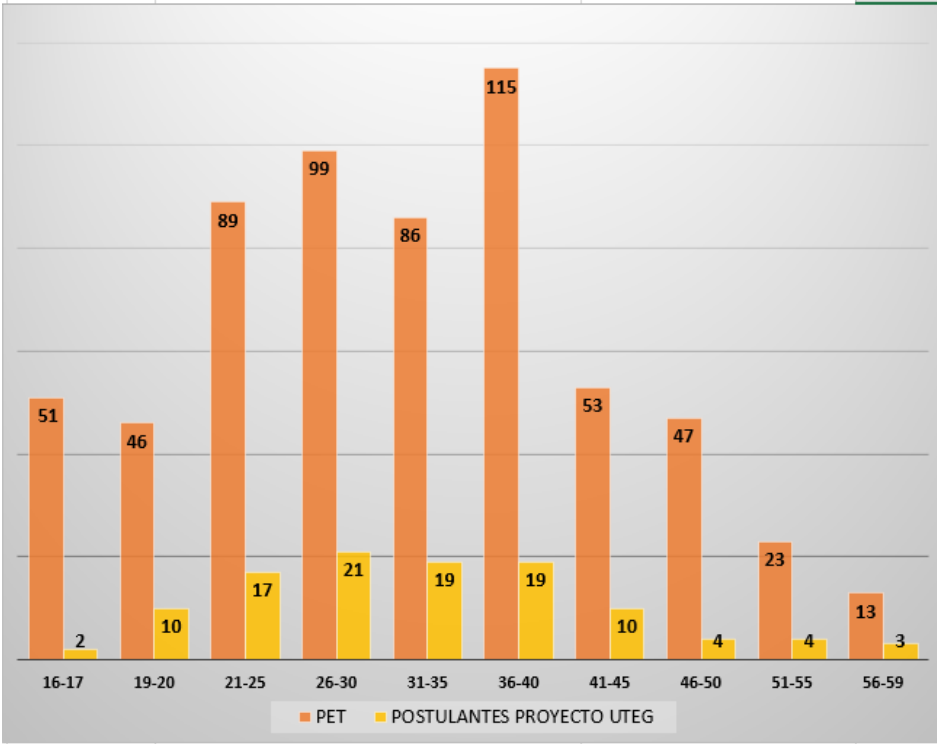


**Fuente:** Del autor.

En el anexo 3 se encontrará banco de candidatos para que el Comité Pro mejoras sea el intermediario para colocarlos en una posición laboral, de las PET no participaron habitantes con las siguientes edades: 15,18,43,48,52,54,56,60,61,62,63,64 y 65 que representa el 19%(149); en el presente estudio consideramos hasta los 65 años, sin embargo notamos que a partir de los 60 años nadie aplicó para la búsqueda de empleo y este dato nos puede servir como punto de referencia.



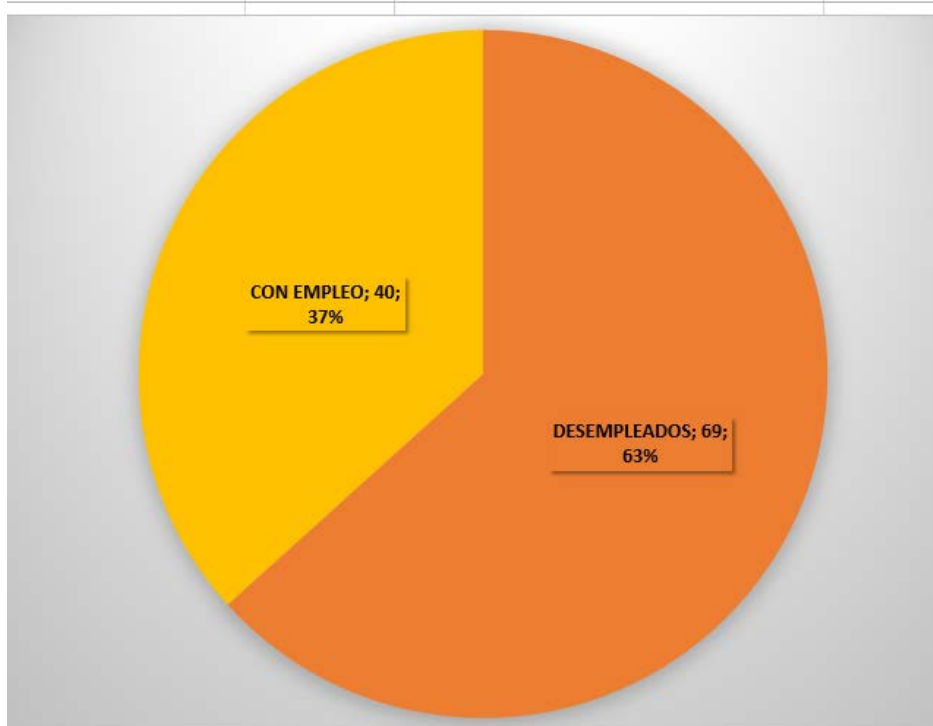
**Gráfico 25.-** Comparativo PET con participantes proyecto UTEG.



**Fuente:** Del autor.

El banco de candidatos está conformado por 109 postulantes, en el gráfico 25 se observa que el 69.72% (76) están entre los 21 años y 40 años. Y que el 17.52% vio en el proyecto laboral de la Uteg una opción para conseguir empleo.

**Gráfico 26.-** Postulantes con empleo y desempleados.



**Fuente:** Del autor.

De los 109 postulantes, en el gráfico 26 se observa que 69 (63%) están desempleados y 40 (37%) con empleo. Los desempleados que aplicaron representan el 45.10% del total de 153 personas sin empleo.

#### **4.2. RESULTADOS**

El 76.26% de la población censada es joven, 517(43.52%) habitantes tienen entre 0 y 20 años, y 389(32.74%) habitantes entre 21 y 40 años.

Existen 153(21.95%) desempleados entre las personas de 18 a 65 años. En los hombres lo más frecuente es trabajar en construcción, jardinería y agricultura. En las mujeres predomina el servicio doméstico. Las mujeres tienen mayor porcentaje de desempleo, 64.71%(99).

343 adultos solo han estudiado la primaria y 32 no tienen escolaridad, lo que

representa el 54% de las PET de 18 a 65 años. En las últimas décadas es mayor el porcentaje de los jóvenes que terminan el bachillerato, se mantiene un porcentaje bajo del nivel primario. Son pocas personas las que han culminado la universidad y otras aún no la culminan.

En el estado civil los habitantes no formalizan su relación legalmente, lo más común es vivir en unión libre. Se observa que los hombres jóvenes se mantienen solteros en su mayoría, a diferencia de las mujeres que forman su hogar a temprana edad.

Se refleja mayor tasa de natalidad en mujeres de los 14 a 25 años, en cambio los hombres tienen mayor tasa de natalidad de los 21 a los 30 años. El 64% de los habitantes entre 0 y 18 años viven en familias nucleares y el 36% en familias monoparentales y ensambladas.

966 (81%) personas tienen grados de consanguinidad porque son descendientes de los primeros habitantes de Buijo Histórico.

De los 109 candidatos que se entregó al Comité Pro mejoras, 69 eran desempleados y representan el 45.10% del total de desempleados del sector (153).

### **4.3. RECOMENDACIONES**

De acuerdo a los resultados del censo se deben realizar algunos proyectos que mejoren la parte psico-social, la economía, las competencias, el emprendimiento.

- Regenerar zonas recreativas para que los más jóvenes practiquen deportes y tengan áreas de esparcimiento. Incluir parque para niños, máquinas para hacer ejercicios, áreas verdes, zonas de recreación para hacer bailoterapia, aeróbicos.
- Motivar a los menores de 18 años que abandonaron sus estudios a que los retomen para ser bachiller. Interiorizar en la escuela, en la familia, con mensajes en las calles la importancia de continuar la universidad. Crear

capacitaciones para que aprendan el beneficio de usar herramientas informáticas, empoderar a las nuevas generaciones de su cultura, costumbres y tradiciones. Desarrollar competencias en todas las edades.

- Apoyar a los emprendedores por medio de micro-créditos y capacitaciones que ayuden a mejorar su negocio.
- Comenzar la educación sexual a temprana edad, fomentar los valores, para que los jóvenes tomen buenas decisiones al querer formalizar una relación y tener hijos.
- Armar un árbol genealógico de sus habitantes,
- Publicar en redes sociales los servicios que dan el banco de candidatos que tiene el Comité Pro mejoras Buijo.
- Incentivar con reducción de impuestos o agilidad en permisos municipales por construcción a organizaciones que invierten en Samborondón. Una opción es que se contrate un porcentaje de habitantes nativos de las zonas rurales y que cumplan con las competencias para cubrir ciertas vacantes.

#### **4.4. CONCLUSIONES**

Buijo Histórico tiene un alto porcentaje de personas jóvenes, se deben priorizar los proyectos que aporten a su mejoramiento. Este proceso de desarrollo no se reflejará de inmediato, pues son cambios que deben darse en su población y los efectos de ayudarlos a superarse se verán con los años.

## CONCLUSIONES

Se contribuye con una problemática actual de zonas rurales que están cercadas del desarrollo urbanístico con proyección de continuar. Para que, sin perder lo autóctono, su población sea parte del desarrollo integral del cantón y junto al emprendimiento, creación de cursos de formación y la tecnología, sus habitantes aporten a mejorar su entorno.

Para conceptualizar y caracterizar las variables del estudio se investigó artículos científicos para ayudar a las personas con capacidades especiales, a profesionales de una carrera específica, a individuos privados de la libertad; bajo este contexto se logró obtener la base de conocimientos para el desarrollo de una zona rural considerada Patrimonio Histórico del cantón Samborondón y que conlinda con nuevos planes urbanos que han aportado al desarrollo integral de la zona.

De los factores de la OIT para la inserción laboral se seleccionó la edad, el género, el nivel educativo, la experiencia, la formación profesional y la ubicación geográfica. Estas variables fueron las bases para el presente estudio.

De la teoría citada, se contribuye con los habitantes de Buijo Histórico planes que se han aplicado en otras ciudades, dentro y fuera del Ecuador y que han tenido éxito. Bajo este contexto es importante y aplicable en sectores con pocos habitantes, realizar un censo para conocer más a sus ciudadanos, evaluar sus necesidades y priorizar los proyectos de acuerdo a los más importantes. En consecuencia transmitir en las nuevas generaciones los saberes ancestrales, tradiciones, costumbres que tiene su cultura, sin que ocasione un estancamiento o retraso en las tendencias de la tecnología, desarrollar el uso positivo del internet para auto-educarse como un plan de capacitación laboral además el uso de las redes sociales para dar a conocer su negocio.

El desarrollo integral ayuda a mejorar la calidad de vida, es vital tener acceso a la educación, la facilidad de transportarse, recibir los servicios básicos, tener espacios con zonas recreativas. Esto aporta a las familias cubrir algo de sus necesidades. Así mismo los habitantes del Buijo Histórico deben aportar a ese desarrollo, fomentando

el turismo, emprendiendo negocios, dando mantenimiento y cuidando los espacios públicos.

La Constitución de la República del Ecuador garantiza el cuidado y protección del patrimonio cultural e histórico del país en su artículo 3, se consagra el derecho al trabajo impulsando el empleo en el artículo 33 y se prohíbe la discriminación a las comunidades en el artículo 329. Por desconocimiento la comunidad no busca las alternativas en entidades que brinden estos beneficios, considerándose una comunidad vulnerable.

Se analizó las características de la población del Buijo Histórico por tanto se tiene como resultado un 76% de población joven (0-40 años) que pueden ofrecer sus servicios en las empresas y urbanizaciones del sector que les ayude a bajar los costos del transporte y tiempos de movilización. Cuenta con un malecón por donde pasa el Río Babahoyo y ha disminuido la práctica de la pesca. La mayoría de sus habitantes tienen parentesco porque descienden de los primeros pobladores, quienes transmiten sus experiencias. Con el pasar de las décadas son más los jóvenes que culminan el bachillerato, hay que motivarlos a continuar con estudios superiores.

Con el análisis de los resultados del censo realizado de septiembre a noviembre 2016 en Buijo Histórico tenemos 49% de habitantes mayores de edad con educación primaria; por tanto se debe socializar y crear planes de desarrollo personal y profesional para adultos, mejorar el nivel académico en la escuela 26 de Junio, desarrollar competencias en sus alumnos, darles educación sexual y motivarlos a culminar estudios superiores, hay padres de familia que escogen una escuela fuera de la zona para que sus hijos reciban mejor educación; usar las instalaciones para colegio vespertino, en la zona aún hay familias que no tienen para gastos de movilización para que sus hijos vayan al colegio. Existe 22% de la población con desempleo, se debe concientizar en las personas lo importante de dar buena imagen al turista y buscar los emprendedores, crear negocios o servicios que sean atractivos cuando se regenere el malecón. Extender horarios de transporte urbano para que no tengan una limitante para llegar a sus hogares por jornadas laborales o

para las personas que estudien en la noche.

## RECOMENDACIONES

Con la ayuda de empresas públicas u organizaciones sin fines de lucro en Buijo Histórico se deben aplicar los siguientes planes de trabajo:

1. Extender el Centro de Emprendimiento y Optimización Municipal (CEYOM) en Buijo Histórico para mejorar competencias y conocimientos de ciertas áreas a sus habitantes. Considerar la ubicación de las personas en un empleo dentro del cantón Samborondón y dar seguimiento a los titulados. Promocionar los servicios y contactos para que sean contratados.
  - a) Según Plan de Desarrollo Cantonal 2012-2022 el CEYOM tiene planificado extender 2 sucursales: 1 en Tarifa y 1 en La Puntilla, para facilitar la conexión con las personas que necesitan capacitarse y conseguir empleo se sugiere que la oficina CEYOM quede en Buijo Histórico.
  - b) Promocionar personal capacitado en CEYOM por medio de redes sociales, páginas oficiales, periódicos para informar a empresas y hogares que necesiten sus servicios.
  - c) Garantizar calidad del servicio con personal calificado para que los usuarios identifiquen que el CEYOM desarrolla competencias para asumir diferentes roles.
2. En la escuela 26 de Junio mejorar la infraestructura y el nivel académico para que cada nivel tenga su profesor, actualmente un profesor da clases a 2 paralelos de diferente nivel. Incluir el desarrollo de competencias en los niños, transmitir la cultura del cantón por medio de eventos o presentaciones con la asistencia de los padres. Incluir la educación sexual para prevenir embarazos en adolescentes o que se comprometan a temprana edad.
  - a) Al 2016 había 48 niños para estudiar en etapa inicial(3-4 años) y 196 niños para educación básica(5-11 años), no todos están inscritos en la escuela



26 de Junio porque los padres que tienen más recursos envían a sus hijos a escuelas de Daule o vía a Salitre para que reciban mejor educación. No hay un salón para cada nivel, un profesor y una aula se comparte para 2 secciones, esto disminuye el nivel de enseñanza y el efecto es que los niños no desarrollan sus competencias. Por la cantidad de niños que hay en la zona se debe mejorar la infraestructura para que tengan la capacidad de recibir a todos los niños que viven en el sector.

- b) Al 2016 hay 63 jóvenes para inscribirse de octavo a décimo y 74 jóvenes para el bachillerato, uno de los motivos por el que jóvenes no continúan sus estudios es falta de recursos para cubrir gastos de movilización y que se trasladen al colegio público más cercano.
  - c) También se debería mejorar la infraestructura porque escuelas y colegios privados de la vía a Samborondón por su nivel de enseñanza están aprobados para cobrar pensiones que superan los US\$ 200 y no está al alcance de personas que viven en Buijo, Barranca, San Nicolás y otros recintos. Tenemos entre las instituciones educativas al IPAC, CENU, La Moderna, Liceo Panamericano, Nuevo Mundo, Soler, Santiago Menor, Alemán Humboldt.
  - d) Solo hay 2 colegios públicos que se encuentran en la cabecera cantonal y más de 20 escuelas fiscales distribuidas en los diferentes recintos, no hay universidades públicas. En la vía a Samborondón se encuentran 2 universidades privadas, la UESS y la Ecotec.
3. Considerar un plan para ser bachiller a los mayores de 18 años y a los menores que han dejado la escuela, fomentar la importancia de continuar una carrera técnica o universitaria. Dar una ayuda económica a los que tienen deseo de superarse y tienen problemas económicos.
- a) Para que los adultos terminen el bachillerato investigar instituciones o planes de gobierno que permitan culminar el colegio.

- b) Al ser bachilleres cumplen con el nivel mínimo para asumir cargos de auxiliares o asistentes en negocios, como ser cajero/a, conserje, ayudante en supermercados para llevar las compras, meseros/as.
4. Empoderar a los habitantes con la cultura de Samborondón, que valoren el hecho de que Buijo Histórico es patrimonial, que conozcan de su historia y el por qué; para informar a turistas que los visiten.
- a) Promover que los habitantes de Buijo Histórico conozcan su historia y la transmitan como tema de conversación a los visitantes.
  - b) Adicional conocer las características del cantón, sus artesanías, su producción agrícola, ganadera; realizar paseos fluviales como atracción en el malecón.
  - c) Empezar negocios que llamen la atención del turista, para que sea recomendado como punto de encuentro de amigos y familiares.
5. Regenerar zonas recreativas, a futuro se puede conectar la ciclovía con el acceso a Buijo y las personas conozcan el malecón. Esto ayudaría al turismo y a los negocios.
- a) Dentro de la planificación 2012-2022 del cantón está la regeneración del Malecón.
6. Mejorar el servicio de transporte urbano, actualmente hay una limitante en el horario ya que no hay unidades hasta las 22h00 y esto afecta a estudiantes universitarios o personas que tengan jornada laboral nocturna.
- a) Al estar ubicados en un lugar geográfico distante, necesitan que el servicio de transporte urbano empiece más temprano y se extienda por más tiempo para que estudiantes y trabajadores tengan más oportunidades de

desarrollo.

- b) El recorrido actual de la única línea que ingresa es hasta el terminal terrestre, solicitar otra línea u otro recorrido que los dirija al centro-sur de la ciudad.
  - c) Con el nuevo puente que se conecta con el norte de Guayaquil crear otro recorrido que abarque las principales de samanes, guayacanes, sauces y alborada.
7. Incentivar a pequeñas y grandes empresas a contratar un mínimo de personas originarias de zonas rurales y competentes para que tengan la oportunidad de crecer profesional y económicamente.
- a) Por medio de descuentos en impuestos prediales o como responsabilidad social de negocios del cantón, incentivarlos a contratar un porcentaje mínimo de trabajadores originarios del cantón, considerando que los postulantes estén calificados para asumir las funciones que se necesitan.
  - b) Al proyectarse más construcciones en la zona, garantizar agilidad en los permisos de construcción a cambio de que parte de la mano de obra sean de personas con experiencia en construcción y que se encuentren desempleados.

## BIBLIOGRAFIA

- ABRANTES, P., & ANÍBAL, A. (2014). Reconocimiento de competencias experienciales de adultos, en Portugal (2001-2011): hallazgos y debilidades. *Revista de Investigaciones en Intervención Social*, 72-91.
- ALLES, M. A. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica.
- ALVAREZ, R. F. (2013). La Psicología Organizacional Positiva y la mejora organizacional. *Cegesti*, 1-3.
- AMBER, D., & DOMINGO, J. (2017). Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. Retos de la formación e implicaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 121-140.
- CARDOZO, L. G. (2016). Geografías del trabajo: articulación de políticas de empleo y. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, 103-132.
- CASTILLO, V., OHACO, M., & SCHLESER, D. (2014). Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional. Buenos Aires, Argentina: OIT.
- COLOMBO, M. E. (2015). Elaboración de una encuesta para el estudio. *VII Congreso Internacional de Investigación* (págs. 82-85). Buenos Aires: ediciones de la facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires.
- DELGADO BARRIOS, J. C. (2017). Gestión del talento territorial para el desarrollo: territorios que aprenden. *Visión Gerencial*, 87-102.
- DIGITALGLOBE, G. (30 de MARZO de 2017). <https://www.google.com.ec/maps/@-2.0785387,-79.8541083,481m/data=!3m1!1e3>. Obtenido de <https://www.google.com.ec/maps/@-2.0785387,-79.8541083,481m/data=!3m1!1e3>
- ESPINOZA POLO, E. G. (FEBRERO de 2017). La cooperación internacional en el desarrollo del pueblo afrodescendiente del Ecuador: Valle del Chota 2000-2013. Quito, Pichincha, Ecuador: Instituto de Altos Estudios Nacionales Universidad de postgrado del estado.
- FERNANDEZ BATANERO, J. M., & REYES REBOLLO, M. M. (2017). Competencias emprendedoras del alumnado de educación permanente de adultos en Andalucía. Percepción del profesorado. *Educacion XXI*, 253-275.
- GOMEZ, G. V., & LLANOS, R. A. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde El Caribe*, 354-385.
- LATINA, B. D. (2016). *Herramientas prácticas para el desarrollo integral de las ciudades en América Latina*. Latinoamerica: CAF.
- MARTINEZ, V. S. (2015). Lineamientos metodológicos y operativos para facilitar la inserción y gestión de la competencia de patrimonio cultural y arquitectónico en los gobiernos autónomos descentralizados municipales del Ecuador, en sus planes de desarrollo y de ordenamiento terr. Quito, Pichincha, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- MEIRA, S. M. (2014). Diseño de un plan personalizado para la inserción socio-laboral de personas en riesgo de exclusion social. Granada, España: Universidad de Granada.
- MENDOZA, J. M. (02 de 01 de 2016). Implementación de estrategias para el fortalecimiento del desarrollo local endogeno, mediante el emprendimiento productivo de las familias que habitan en el Estero-Isla Trinitaria-Malvinas|. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.

- MIRANDA, A., & ARANCIBIA, M. (2017). El futuro está incompleto: la construcción de trayectorias laborales sobre principios de siglo 21. *Trabajo y sociedad*, 195-217.
- PAOLO, L. J. (2014). *IEPALA.ES*. Obtenido de [http://www.iepala.es/IMG/pdf/Articulo\\_Di\\_Pietro\\_Desarrollo\\_Local\\_2\\_.pdf](http://www.iepala.es/IMG/pdf/Articulo_Di_Pietro_Desarrollo_Local_2_.pdf)
- PEREZ, J. J., & MUÑOZ, E. V. (2014). Trabajo social comunitario y formación en centros de trabajo: una propuesta para la inserción de adolescentes problematizados desde la educación formal. *Comunitaria*, 87-104.
- PORTAL, M. A. (2013). El desarrollo urbano y su impacto. *Alteridades*, 53-64.
- PUCHI, C. L., & LOJANO, L. C. (03 de 2015). Análisis de la aplicación del plan de desarrollo comunitario de la parroquia Tarqui. Cuenca, Azuay, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana - Sede Cuenca.
- QUINTELA, N. R. (2014). Programa de inserción laboral "Puesto a. La Coruña, La Coruña, España.
- RINCON, E. A., & Et.Al. (2013). Rol del Psicólogo en las organizaciones. *Psicoespacios*, 409-425.
- RODRIGUEZ, A. V. (2014). *Mapeo de las políticas para la insercion laboral de las mujeres*. Ecuador.
- ROMERO, R. (2016). Diseño y desarrollo productivo en la costa. *VIII Jornadas de investigacion en disciplinas artisticas y proyectuales (JIDAP)* , 1-9.
- RUSSEL, A. (1976). *Psicología del Trabajo*. Madrid: Ediciones Morata S.A.
- SALGADO VIVAS, E., GÓMEZ-ZERMEÑO, M. G., & PINTOR CHÁVEZ, M. M. (2017). Educación rural y la adquisición de competencias laborales: una innovación mediante el uso de recursos digitales. *Educatio siglo XXI*, 33-54.
- SIQUIHUA, J. F. (2014). Diseño de plan del desarrollo integral de la nacionalidad Siekopai del Ecuador. Sangolquí, Pichincha, Ecuador: ESPEUniversidad de las Fuerzas Armadas.
- VALDES, A. A., & Et.Al. (2015). Diagnóstico estratégico aplicando la metodología "UALAE".Caso: Instituto de promocion pra el desarrollo rural A.C. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 1357-1365.
- VARGAS HERNÁNDEZ, J. G. (2016). Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización. *Revista Iberoamericana de Educación*, 23-44.
- VARGAS, M. L. (2015). Estudio del mercado laboral de las comunas 1,2,7 y 8 (asentamientos subnormales) en Villavicencio, Meta. *Guarracuco*, 43-60.