

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



**FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN,
ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL**

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y MARKETING

“Análisis del desplazamiento de mano de obra local por el bajo costo de mano de obra colombiana en el sector agropecuario del cantón Tulcán”

Tesis de grado previa la obtención del título
de Ingeniero en Administración de Empresas y
Marketing

AUTOR: Wilson Andrés Cevallos Galarza

ASESORA: Msc. Gladys Urgilés

TULCÁN - ECUADOR

AÑO: 2013

CERTIFICADO

Certifico que el estudiante Wilson Andrés Cevallos Galarza con el número de cédula 040154286-5 ha elaborado bajo mi dirección la sustentación de grado titulada: “Análisis del desplazamiento de mano de obra local por el bajo costo de mano de obra colombiana en el sector agropecuario del cantón Tulcán”.

Este trabajo se sujeta a las normas, metodología y manual de estilo dispuestos en el reglamento de Grado del Título a obtener bajo la línea de Investigación Desarrollo Empresarial, por lo tanto autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.

Msc. Gladys Urgilés

Tulcán, 20 de noviembre de 2013

AUTORÍA DE TRABAJO

La presente tesis constituye requisito previo para la obtención del título de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración Y Economía.

Yo, Wilson Andrés Cevallos Galarza con cédula de identidad número 040154286-5 declaro: que la investigación es absolutamente original, autentica, personal y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.

.....

Wilson Andrés Cevallos Galarza

Tulcán, 20 de noviembre de 2013

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Yo Wilson Andrés Cevallos Galarza, declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la resolución del Consejo de Investigación de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi de fecha 21 de junio del 2012 que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional de la Universidad”.

Tulcán, 20 de noviembre de 2013

Wilson Andrés Cevallos Galarza

CI: 040154286-5

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la salud y vida para poder desarrollar el estudio sin ningún percance.

A mis padres, por el apoyo incondicional en los momentos malos y menos malos en los tiempos de adversidad.

A mi esposa Vicky y mi hijo Johan, por la comprensión en los momentos de desatención hacia el hogar.

A mis hermanos Alex, Jeanpearre y Ruth, por la compañía brindada en las tareas hacia a mí encomendadas.

A los docentes amigos y compañeros, que supieron apoyar y guiar con el conocimiento y buenas intenciones el desarrollo del proyecto.

Por último y con el mismo afecto a mis compañeros de aula y universidad por la ayuda incondicional en el desarrollo de la presente investigación.

Gracias por su amistad, carisma y buena voluntad.

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar este proyecto a mis padres por su comprensión y ayuda en los momentos malos y menos malos, que me han enseñado a enfrentar los problemas de la vida sin nunca desfallecer, con repetidos intentos de valentía.

Fortaleza, amor, lealtad y gratitud a mis padres quienes han sabido cultivar dedicación y responsabilidad en el transcurso de mi diario vivir, forjando valores, principios, talentos y destrezas, que hicieron posible que siguiera adelante en la ejecución de todo este proyecto para obtener nuevas habilidades y experiencias de un futuro profesional.

En el paso del tiempo e cultivado grandes compañeros e inigualables amigos que han aportado de manera incondicional con sus conocimientos para el desarrollo de este proyecto.

Para mi esposa Vicky y mi hijo Johan les agradezco por su paciencia, su comprensión y leal interés en el cumplimiento de mis objetivos y metas con su apoyo incondicional en todo momento.

A todos ellos, muchas gracias de todo corazón.

Contenido	
CERTIFICADO	i
AUTORÍA DE TRABAJO	ii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN EJECUTIVO	- 12 -
ABSTRACT	- 13 -
RIMAY-KICHWAPI	- 14 -
INTRODUCCIÓN.....	- 15 -
CAPÍTULO I.....	- 16 -
EL PROBLEMA	- 16 -
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	- 16 -
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	- 17 -
1.3. DELIMITACIÓN.	- 18 -
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	- 19 -
1.5. OBJETIVOS.....	- 20 -
CAPÍTULO II.....	- 21 -
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	- 21 -
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.	- 21 -
2.2. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	- 24 -
2.3. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.	- 39 -
2.4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.	- 45 -
2.5. IDEA A DEFENDER.	- 49 -
2.6. VARIABLES.....	- 49 -
CAPÍTULO III.....	- 50 -

METODOLOGÍA.....	- 50 -
3.1. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	- 50 -
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	- 50 -
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.	- 51 -
3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	- 57 -
3.5. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.	- 59 -
3.6. PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN.	- 60 -
3.7.- MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN. ...	- 61 -
3.8. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	- 63 -
CAPÍTULO IV	- 139 -
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	- 139 -
4.1. CONCLUSIONES.	- 139 -
4.2. RECOMENDACIONES.....	- 140 -
CAPÍTULO V	- 142 -
PROPUESTA	- 142 -
5.1. TÍTULO.....	- 142 -
5.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	- 143 -
5.3. JUSTIFICACIÓN.....	- 144 -
5.4. OBJETIVOS.....	- 145 -
5.5. FUNDAMENTACIÓN	- 145 -
5.6. MODELO OPERATIVO.	- 150 -
BIBLIOGRAFÍA.....	- 183 -
ANEXOS	- 187 -
CRONOGRAMA	- 188 -

Tabla 1. Modelos económicos socialistas.....	40
Tabla 2. Modelos económicos capitalistas.....	- 42 -
Tabla 3. Diferencias entre modelos económicos.....	- 44 -
Tabla 4. Muestreo por estratos de trabajadores ecuatorianos.	- 54 -
Tabla 5. Muestreo por estratos de trabajadores colombianos.....	- 55 -
Tabla 6. Muestreo por estratos de empleadores.....	- 57 -
Tabla 7. Operacionalización de variables.	- 58 -
Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de trabajadores.	- 64 -
Tabla 9. Frecuencia y porcentaje de la actividad laboral.....	- 66 -
Tabla 10. Frecuencia y porcentaje de la situación actual de los trabajadores en el cantón.....	- 68 -
Tabla 11. Frecuencia y porcentaje de la razón por la que trabajan.....	- 70 -
Tabla 12. Frecuencia y porcentaje de la manera como trabajan.....	- 72 -
Tabla 13. Frecuencia y porcentaje sobre el conocimiento del contrato de trabajo.	- 74 -
Tabla 14. Frecuencia y porcentaje sobre los beneficios y perjuicios del contrato de trabajo.	- 76 -
Tabla 15. Frecuencia y porcentaje de la importancia que tienen los contratos de trabajo.	- 78 -
Tabla 16. Frecuencia del respeto de los derechos laborales de los trabajadores.	- 80 -
Tabla 17. Frecuencia y porcentaje de inspección de Instituciones del Estado en las actividades laborales.....	- 82 -
Tabla 18. Frecuencia de la forma de cobro de los trabajadores.....	- 84 -
Tabla 19. Frecuencia de la cantidad que cobran los trabajadores en Ecuador. . -	86 -
Tabla 20. Frecuencia y porcentaje de la cantidad monetaria que cobran los trabajadores en Colombia.....	- 88 -
Tabla 21. Frecuencia y porcentaje de las horas que laboran los trabajadores en Ecuador.....	- 90 -

Tabla 22. Frecuencia y porcentaje de las horas que laboran los trabajadores en Colombia.	- 92 -
Tabla 23. Frecuencia y porcentaje de la calidad con la que los trabajadores realizan su trabajo.	- 94 -
Tabla 24. Frecuencia y porcentaje del rendimiento laboral de los trabajadores. .	- 96 -
Tabla 25. Frecuencia y porcentaje de la influencia del salario al momento de trabajar.	- 98 -
Tabla 26. Frecuencia y porcentaje del aprovechamiento del tipo de cambio para trabajar.	- 100 -
Tabla 27. Frecuencia y porcentaje del mercado laboral en el cantón Tulcán.	- 102 -
Tabla 28. Frecuencia y porcentaje de la oferta de trabajo en el mercado laboral.-	- 104 -
Tabla 29. Frecuencia y porcentaje de empleadores en el mercado laboral.-	- 106 -
Tabla 30. Frecuencia y porcentaje del nivel de acceso a necesidades básicas. .	- 108 -
Tabla 31. Frecuencia y porcentaje de las personas que tienen familiares en otras ciudades del Ecuador.	- 110 -
Tabla 32. Frecuencia y porcentaje de las personas que han trabajado fuera del cantón Tulcán.	- 112 -
Tabla 33. Frecuencia y porcentaje de las personas que en un futuro desean trabajar fuera del cantón Tulcán.	- 114 -
Tabla 34. Frecuencia y porcentaje de las razones porque los trabajadores abandonan la parroquia o el cantón donde habitan.	- 116 -
Tabla 35. Frecuencia y porcentaje de la participación de trabajadores locales y extranjeros en el mercado laboral.	- 118 -
Tabla 36. Frecuencia y porcentaje del medio como las personas consiguen trabajo en su localidad.	- 120 -
Tabla 37. Frecuencia y porcentaje del conocimiento que tienen las personas sobre el MAGAP.	- 122 -

Tabla 38. Frecuencia y porcentaje de la importancia que tiene el MAGAP en el servicio de colocación.....	- 124 -
Tabla 39 . Frecuencia y porcentaje de mano de obra ecuatoriana.....	- 126 -
Tabla 40. Frecuencia y porcentaje de mano de obra colombiana.	- 127 -
Tabla 41. Frecuencia y porcentaje de trabajadores.	- 128 -
Tabla 42. Frecuencia y porcentaje de razones de contratación.	- 129 -
Tabla 43. Frecuencia y porcentaje de contratación.....	- 130 -
Tabla 44. Frecuencia y porcentaje de trabajadores.	- 131 -
Tabla 45. Frecuencia y porcentaje del jornal de los trabajadores.....	- 132 -
Tabla 46. Frecuencia y porcentaje de la forma de trabajo.	- 135 -
Tabla 47. Frecuencia y porcentaje del mercado laboral.....	- 136 -
Tabla 48. Frecuencia y porcentaje del rendimiento del trabajo.	- 136 -
Tabla 49. Frecuencia y porcentaje del jornal.....	- 137 -
Tabla 50. Proveedores que asisten el proceso de registro.....	- 156 -
Tabla 51. Flujograma del proceso de registro.	- 159 -
Tabla 52. Responsables y tiempos de las actividades del proceso de registro. ...	- 160 -
Tabla 53. Formulario general de inscripción del trabajador y empleador, que se utilizará en los centros de apoyo laboral.	- 161 -
Tabla 54. Formulario laboral.	- 161 -
Tabla 55. Proveedores que asisten el proceso de colocación de trabajadores. ...	- 163 -
Tabla 56. Flujograma del proceso de colocación de trabajadores.....	- 165 -
Tabla 57. Responsables y tiempos de las actividades del proceso de colocación de trabajadores.....	- 166 -
Tabla 58. Proveedores que asisten el proceso de capacitación.....	- 167 -
Tabla 59. Flujograma del proceso de capacitación técnica.	- 170 -
Tabla 60. Responsables y tiempos de las actividades del proceso de capacitación técnica.	- 171 -
Tabla 61. Diagnóstico del Proyecto.	- 172 -
Tabla 62. Cuadro comparativo de los centros de apoyo laboral.....	- 173 -

Tabla 63. Manual de funciones del director de los centros de apoyo.	- 177 -
Tabla 64. Manual de funciones de la secretaria de la U. Coordinadora.	- 180 -
Tabla 65. Manual de funciones de los coordinadores de los centros.	- 181 -
Tabla 66. Presupuesto del Proyecto.	- 182 -

RESUMEN EJECUTIVO

Hoy en día las zonas de frontera presentan diversas oportunidades de trabajo y los límites no superan el anhelo de progreso sino por el contrario los diversos factores como el tipo de moneda, tranquilidad emocional, familiares y entre otros, motivan a la fuerza laboral extranjera que crucen la frontera. Todo esto puede tener malas repercusiones en una participación desequilibrada del mercado, por lo que con el presente estudio se desea regular esta desigualdad con los centros de apoyo laboral, los mismos que evitaren que el trabajador ecuatoriano sea desplazado por el colombiano por su bajo costo. Este servicio es innovador y trascendental en la localidad el mismo que va a beneficiar al productor, trabajador y sociedad.

Palabras Claves: Tipo de moneda, fuerza laboral, innovación.

ABSTRACT

Today the border areas have several job opportunities and limits do not exceed the desire for progress but rather the various factors such as currency, emotional tranquility, family and others, encourage foreign labor crossing the border. All this can have bad impact on market participation unbalanced, so that this study wishes to regulate this inequality with the offer of a job, it will prevent the Ecuadorian worker is displaced by Colombia for its low cost. This service is innovative and far-reaching in the same town that will benefit the producer, worker and society.

Keywords: Currency, encourage labor, innovative.

RIMAY-KICHWAPI

Cunan puncha chay frontera zonacuno presentajun achica llancanajun oportunindamoda shina yata chay limitis curato na supeiajun progreouguan shinayato contra ladumanda diversajun chay timpo culquiguan, tranquilidad emocional cunaguan, y puconaguan animachijun sinchillachispa lavo rescunata estranjeraguan ya linchan fronterata. Tucui charigrin chiqui ninato chay participacionpy desequilibriajun mercadutai chay cuanan allí estudios cuna charispa regulagrín chay chuya centro apoyacta laborajun, chaimangayata evitajun chay trabajucunato ocuadorpy chiyata desplazajunchay colonbianoconsiguan charispa bajas costos cunaguan. Cay servicio cuna inovajun y tracendejun chay localidad cunaguan shinaya to benefisiajun chay productoras cun aguan llancanayun chay mama taitacunaguan.

Shimikuna clave: Timpo culquiguan, inovajun, sinchillachispa lavo rescunata.

INTRODUCCIÓN

La investigación a desarrollar se la realiza en el cantón Tulcán, el mismo que se encuentra conformado por once parroquias de la cuales se analiza diez que pertenecen al sector rural, donde se estudia al trabajador ecuatoriano, colombiano y empleador del sector agropecuario. Tiene como objetivo primordial determinar que el bajo costo de mano de obra colombiana incide en el desplazamiento de la mano de obra ecuatoriana provocando desocupación y/o traslado de personas a otras provincias del país.

La investigación se desarrolla en cinco capítulos que inician con el tratamiento del problema, donde vale recalcar el planteamiento de los objetivos que guiarán la ejecución del proyecto, luego se procede a realizar la fundamentación teórica que se basa en estudios anteriores o posteriores, sobre el desplazamiento y el bajo costo de mano de obra.

Después es necesario utilizar una metodología investigativa que permite levantar información en las diez parroquias rurales del cantón Tulcán, a través del cuestionario aplicado a trabajadores y empleadores del sector lo que indica la viabilidad o no del proyecto para emitir conclusiones y recomendaciones.

Como último se tiene el diseño de la propuesta, que para el caso viene hacer el diseño de un plan de acción en la creación centros de apoyo laboral, que permiten articular la oferta y demanda del trabajador en condiciones iguales, para evitar el continuo desplazamiento de la fuerza laboral local hacia el interior del país.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estudio de las migraciones se podría remontar hacia la existencia misma de los seres humanos. La migración ha tenido un comportamiento ligado a la existencia de las sociedades y a grandes movimientos migratorios de poblaciones que invaden o conquistan nuevos territorios, ocupados por diversos grupos sociales, étnicos o religiosos.

Todo esto en fronteras que cada vez son más difíciles de controlar debido a su extensión geográfica o gran movilidad de personas por lugares recónditos propios del lugar. La globalización habla de fronteras abiertas donde las personas transitan de manera libre y voluntaria, lo que permite un continuo incremento de trabajadores legales e ilegales que laboran en el cantón y luego se proceden a retirar con la fuga de capital.

Ahora bien el país tiene dos fronteras que son: al norte con Colombia, al sur y este con Perú, y según criterio personal la de principal atención es Colombia que “ha vivido una guerra interna por más de medio siglo” (Zuluaga, 2005, p. 2) y su población empieza a migrar en mayor número. La situación de frontera Colombo-Ecuatoriana que corresponde al departamento de Nariño por Colombia y la provincia del Carchi por Ecuador tienen mayor incidencia sobre dicho fenómeno.

El cantón Tulcán hace una década ha presenciado un crecimiento considerable de mano de obra colombiana, debido a que entre muchos factores para su presencia en la localidad se debe al índice de desempleo que tiene Colombia, el cual se ubica en 10.7% en el mes de mayo del año 2012 según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), a lo que se agrega otro factor como es la guerra interna que vive el país vecino, motivando aún más a las personas para que tomen la decisión de migrar a ciudades o

comunidades vecinas, en busca de mejorar su situación económica o tranquilidad emocional, provocando en el lugar una sobre oferta de trabajadores y conllevando a una disminución de salarios e inestabilidad en el mercado laboral.

Un factor importante para que los trabajadores colombianos trabajen en forma legal e ilegal en el cantón Tulcán es el débil control de las autoridades, ya que lo realizan únicamente en zonas céntricas de la ciudad y no acuden a la zona urbana, rural o periférica de la misma.

Por otro lado la dura realidad de los tulcaneños, que en su diario vivir no encuentran plazas de trabajo; mientras que la ausencia de políticas gubernamentales y seccionales sobre la generación de empleo son más notorias, provocando que la economía de la localidad se encuentre paralizada.

Este problema se concentra principalmente en el sector comercial y agropecuario debido a su débil y dificultoso control del uso de mano de obra extranjera en el cantón Tulcán, que hasta cierto punto los productores y comerciantes generan una ventaja competitiva con dicha situación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

El desplazamiento de mano de obra local por el bajo costo de mano de obra colombiana en el sector agropecuario del cantón Tulcán.

VI: Bajo costo de mano de obra colombiana

La presencia de mano de obra colombiana en la frontera colombo–ecuatoriana se puede apreciar por historia o tradición; la misma que ha quedado impregnada por oportunidades propias que brinda la frontera, entre las cuales tenemos las fluctuaciones monetarias, nivel de salarios o condiciones de vida en países vecinos.

VD: Desplazamiento de mano de obra local

El desplazamiento de mano de obra local hace referencia al retirar a una persona de su lugar de trabajo, el mismo que puede migrar en busca de trabajo o quedar desempleado. El desplazamiento se presenta por las escasas oportunidades de trabajo, salarios bajos, enfermedades, familiares en otras ciudades, entre otros.

1.3. DELIMITACIÓN.

En el cantón Tulcán existe una población de 86498 personas según el Censo Nacional de Población y Vivienda del 2010 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), y el 38.6% representa al sector rural según el Gobierno Municipal de Tulcán. Para la investigación se necesita la población de jornaleros y peones que tiene el cantón, la misma que se obtienen de la siguiente manera:

La Provincia del Carchi tiene 13376 jornaleros y peones según el último censo del INEC (2010, p.60); “la población del cantón Tulcán representa el 50% del total de la Provincia del Carchi y el 38.6% al sector rural” (Gobierno Municipal de Tulcán, 2003, p. 15), obteniendo como resultado 2583 peones o jornaleros para el cantón.

En un segundo aspecto tenemos los trabajadores colombianos, de los cuales no existe una institución que lleve contabilidad de su ingreso habitual o temporal en el cantón, por lo que se estima una población infinita para los cálculos pertinentes. Como población final tenemos a los empleadores, que se obtiene de información brindada por Agrocalidad de acuerdo al número de fincas que han sido visitadas por médicos veterinarios, en la primera fase de vacunación del año 2013.

La investigación precisa una duración aproximada de doce meses, en un horario promedio de cuatro horas diarias de trabajo, donde se tendrá acceso a

información, modificación o consulta sobre la problemática a tratar con el fin de cumplir los objetivos trazados en el plazo señalado.

Al encontrarse la investigación en la zona periférica y rural del cantón Tulcán se toma en cuenta el equipo a utilizar y se considera la disponibilidad de los recursos materiales, económicos, tecnológicos y humanos que van hacer utilizados en el desarrollo de la investigación.

1.4. JUSTIFICACIÓN.

El objeto de estudio es analizar la incidencia de mano de obra colombiana en el desplazamiento de la mano de obra del cantón Tulcán. El ingreso al país de personas colombianas es de forma legal e ilegal, sus motivos son muchos, al igual que sus necesidades. Esto es considerado como un factor para que la búsqueda de trabajo se haya convertido en un problema para la fuerza laboral que habita en el cantón Tulcán, por cuanto el migrante colombiano oferta su trabajo a menor costo y en condiciones favorables para el empleador ecuatoriano, situación que genera un problema social como es el desempleo y migración para el trabajador local.

Por lo expuesto anteriormente es necesario diagnosticar este fenómeno social a fin de plantear desde el orden público y privado espacios de solución tanto para el trabajador ecuatoriano, así como para el migrante colombiano, donde no se vean afectados sus derechos laborales y participen en oportunidades equitativas de trabajo.

El beneficio es para la fuerza laboral local donde se encuentran involucrados familiares y amigos que desarrollan actividades productivas. El sector comercial y agropecuario cuenta con mayor presencia de trabajadores colombianos según un análisis de observación en el cantón Tulcán.

El débil crecimiento del sector agropecuario genera estancamiento en las fuentes de empleo del cantón Tulcán, lo que ha contribuido a un proceso alarmante de urbanización, en consecuencia de la migración de personas del campo a la ciudad, porque se presume que las plazas de trabajo en su lugar de origen son copadas por trabajadores colombianos. La zona de frontera debe generar situaciones favorables como la exportación de su producción interna, o un trabajo mancomunado en investigación y desarrollo entre países vecinos, donde pueda interactuar la fuerza laboral de las dos nacionalidades para el progreso de la frontera.

El recurso humano se encuentra a disposición inmediata y por el tiempo que lleve la investigación, para la presentación de resultados reales y veraces con un nivel de criticidad excelente. Con todos estos antecedentes se considera que la investigación presenta un nivel óptimo de realización y calidad de trabajo, considerando lo antes mencionado no existe ninguna limitación en el empleo de recursos y su disponibilidad.

1.5. OBJETIVOS.

1.5.1. Objetivo General.

Analizar el desplazamiento de la mano de obra ecuatoriana por el bajo costo de mano de obra colombiana en el sector agropecuario del cantón Tulcán.

1.5.2. Objetivos Específicos.

- Definir las bases científicas y teóricas que sustenten la investigación propuesta para resolver la problemática del entorno sobre el costo de mano de obra y el desplazamiento de la misma.
- Diagnosticar la incidencia del costo de mano de obra colombiana en el desplazamiento de la mano de obra del cantón Tulcán.
- Diseñar un plan de acción para la creación de centros de apoyo que permitan articular la demanda de trabajo, para evitar el desplazamiento de la mano de obra en el cantón Tulcán.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.

2.1.1. Antecedente 1.

TEMA: “EL CONTROL DE LOS FLUJOS MIGRATORIOS HACIA ESPAÑA: SITUACIÓN ACTUAL Y PROPUESTA DE ACTUACIÓN”

AUTOR: Ramón Cortes Márquez, 2009.

INSTITUCIÓN: Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional.

PROBLEMA: “El control de la inmigración ilegal en las fronteras”.

OBJETIVOS GENERAL.

Adoptar e impulsar políticas de cooperación al desarrollo que faciliten el progreso y la permanencia de las personas en sus países de origen.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Ordenar los flujos de inmigración laboral que se dirigen hacia España y luchar contra la contratación ilegal y la economía sumergida.
- Garantizar la convivencia y la integración en la sociedad de todos los extranjeros que residen en el país.
- Potenciar la lucha contra la inmigración ilegal y las mafias que trafican con seres humanos.

COMENTARIO.

Para el autor en la actualidad los países Europeos y específicamente en España, consideran convivir en una economía globalizada, que no trata únicamente de la circulación libre de productos sino también que se incluye la circulación libre de las personas, pero lo anteriormente mencionado no afecta la labor de control que existe en dichas fronteras por el contrario permite un mejor registro del flujo migratorio de extranjeros.

Según Antonio Medina Crespo:

España siempre ha sido un gran atractivo de trabajo para los migrantes del mundo debido a que existe una demanda de mano de obra sin cubrir y el proceso de globalización, hace más visibles las diferencias entre el mundo subdesarrollado y las oportunidades que ofrece el primer mundo, la revolución en los transportes y el desarrollo de las mafias.

Los migrantes en principio les interesa llegar al país y la mejor alternativa para realizarlo es como turistas, les da un plazo de tres meses para convertirse en ilegales, este tiempo es aprovechado para buscar trabajo y un lugar donde permanecer sin ser descubiertos, y en caso contrario proceden a pedir asilo o refugio, también optan por conseguir su legalidad con la utilización de los recursos que han obtenido durante su permanencia o llevaron consigo y si no funciona ninguna de estas alternativas proceden a ser deportados a su país de origen.

2.1.2. Antecedente 2.

TEMA: "SITUACIÓN DE LOS REFUGIADOS"

AUTOR: Susana Rodas León ,2004.

INSTITUCIÓN: Universidad Andina Simón Bolívar

PROBLEMA: "Desplazamiento forzado y refugio"

OBJETIVOS GENERAL.

Estudio del desplazamiento de la población colombiana hacia otros lugares al interior de su país o la búsqueda de refugio en otros Estados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Analizar el fenómeno colateral del conflicto que vive Colombia.
- Realizar una estrategia del conflicto, según un estudio realizado por CODHES (Consultoría de los Derechos Humanos y el Desplazamiento).
- Considerar las consecuencias de la aplicación del Plan Colombia y la migración de las personas debido al recrudecimiento del conflicto.

COMENTARIO.

El autor considera que el problema que Colombia vive hace medio siglo es muy notorio a nivel mundial y el país más afectado es Ecuador por su proximidad y lugar de refugio para las personas desplazadas. El país ha ganado esta característica por su ubicación geográfica, parentesco y en algunos casos débiles controles para el flujo migratorio. Con esto partimos de la entrada legal e ilegal de colombianos, donde la mayoría de ellos prefiere lo menos costoso y más fácil que es lo ilegal, sin saber que esto significa perder los derechos que ellos tienen dentro de la legalidad como un salario justo, respeto de los derechos humanos, entre otros, generando un nivel de competitividad laboral desigual. El Ministro de Trabajo de ese entonces Luis Mantilla afirma que:

“la inmigración de colombianos por razones de pobreza y violencia hacia Ecuador está desplazando la mano de obra ecuatoriana y contribuyendo a una mayor emigración de ecuatorianos hacia Europa”

Lo antes mencionado corrobora un desplazamiento de mano de obra local y considera la migración como solución a dicho problema, ya que el nivel de competencia laboral es desigual.

2.1.3. Antecedente 3.

TEMA: “ESTUDIOS SOBRE MIGRACIONES INTERNACIONALES”

AUTORES: Ponciano Torales, M. Estela González, Nora Pérez, 2003

INSTITUCIÓN: “Oficina internacional del trabajo ginebra”

PROBLEMA: “Migraciones laborales en Sudamérica: la Comunidad Andina”

OBJETIVOS GENERAL.

Analizar la situación migratoria laboral en la Comunidad Andina y caracterizar a los trabajadores migrantes en la región.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Conformar una aproximación a la problemática central en materia de cada uno de los países durante el último decenio.

- Mirar el alcance más general respecto de los derechos humanos de los migrantes en la región andina.
- Examinar la magnitud de la eventual inmigración irregular en los países.

COMENTARIO.

Por comentario propio del autor se considera que los países de la Comunidad Andina desde su creación han tenido el objetivo de alcanzar un desarrollo integral, más equilibrado y autónomo, mediante su integración, para cumplir este objetivo se fijaron políticas como la libre circulación de los ciudadanos de la Comunidad Andina con sólo la presentación del documento de identidad. Para lo cual los autores del antecedente utilizan el área de Tulcán-Ipiales y recalcan que:

“El tránsito es libre, de modo que no se piden papeles para cruzar la frontera y en la ciudad de Tulcán siempre ha existido una cantidad importante de migrantes laborales, además de muchos transeúntes ocasionales que vienen de Colombia (Ponciano, Gonzales, Pérez, 2003, p. 41)”.

Con esto se afirma la facilidad que existe para que las personas colombianas se desenvuelvan como trabajadores locales y el problema continuará si no se toman medidas que lo controlen.

2.2. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.

A continuación se presenta leyes, códigos y reglamentos que tienen relación con la mano de obra, los migrantes, los extranjeros, los refugiados, la población rural y la población económicamente activa dentro del Ecuador:

2.2.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

La Constitución de la República del Ecuador establece “las garantías y derechos constitucionales de las personas, para su aplicación en el desarrollo del buen vivir en un sistema económico solidario, democrático y sostenible para

una producción equitativa y generación de trabajo digno y estable”, de ahí la importancia de la utilización de la Constitución.

2.2.1.1.- Principios fundamentales.

Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

Art. 9.- Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas, de acuerdo con la Constitución.

2.2.1.2.- Principios de la aplicación de los derechos.

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

2.2.1.3.- Trabajo y seguridad social.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado.

La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

2.2.1.5.- Movilidad humana

Art. 40.- Se reconoce a las personas el derecho a migrar. No se identificará ni se considerará a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria.

Art. 41.- Se reconocen los derechos de asilo y refugio, de acuerdo con la ley y los instrumentos internacionales de derechos humanos. Las personas que se encuentren en condición de asilo o refugio gozarán de protección especial que garantice el pleno ejercicio de sus derechos. El Estado respetará y garantizará el principio de no devolución, además de la asistencia humanitaria y jurídica de emergencia.

No se aplicará a las personas solicitantes de asilo o refugio sanciones penales por el hecho de su ingreso o de su permanencia en situación de irregularidad.

El Estado, de manera excepcional y cuando las circunstancias lo ameriten, reconocerá a un colectivo el estatuto de refugiado, de acuerdo con la ley.

Art. 42.- Se prohíbe todo desplazamiento arbitrario. Las personas que hayan sido desplazadas tendrán derecho a recibir protección y asistencia humanitaria emergente de las autoridades, que asegure el acceso a alimentos, alojamiento, vivienda y servicios médicos y sanitarios.

Todas las personas y grupos desplazados tienen derecho a retornar a su lugar de origen de forma voluntaria, segura y digna.

2.2.1.6.- Niñas, niños y adolescentes.

Art. 46.- El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:

2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral.

2.2.1.7.- Derechos de libertad.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

16. El derecho a la libertad de contratación.

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

2.2.1.9.- Garantías jurisdiccionales

Art. 86.- Las garantías jurisdiccionales se regirán, en general, por las siguientes disposiciones:

1. Cualquier persona, grupo de personas, comunidad, pueblo o nacionalidad podrá proponer las acciones previstas en la Constitución.

2.2.1.11.- Sistema económico y política económica.

Se considera el Art. 284 del literal 6 el impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

2.2.1.12.- Formas de trabajo y su retribución.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

2.2.1.13.- Población y movilidad humana

Art. 392.- El Estado velará por los derechos de las personas en movilidad humana y ejercerá la rectoría de la política migratoria a través del órgano competente en coordinación con los distintos niveles de gobierno. El Estado diseñará, adoptará, ejecutará y evaluará políticas, planes, programas y proyectos, y coordinará la acción de sus organismos con la de otros Estados y organizaciones de la sociedad civil que trabajen en movilidad humana a nivel nacional e internacional.

2.2.1.14.- Principios de las relaciones internacionales

En estos principios se considera el Art. 416 con los literales:

6. Propugna el principio de ciudadanía universal, la libre movilidad de todos los habitantes del planeta y el progresivo fin de la condición de extranjero como elemento transformador de las relaciones desiguales entre los países, especialmente Norte-Sur.

2.2.1.15.- Integración latinoamericana

Es importante el Art. 423 y sus literales porque hacen referencia a:

3. Fortalecer la armonización de las legislaciones nacionales con énfasis en los derechos y regímenes laboral, migratorio, fronterizo, ambiental, social, educativo, cultural y de salud pública, de acuerdo con los principios de progresividad y de no regresividad.

Comentario. El Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático y plurinacional respeta sobre todo los derechos humanos en todos los ámbitos en que se desenvuelve, donde nadie puede ser discriminado, explotado o abusado mientras se encuentre en el territorio nacional. Por lo que las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas hasta donde les permita ley. También hace referencia de la ciudadanía latinoamericana, de su protección, una armonización laboral, migratoria, cultural y en especial de la salud, para las personas que se encuentren dentro del territorio nacional.

2.2.2 PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR.

Se lo presenta en la transformación ciudadana que plantea nuevos retos hacia el cambio en la construcción de un Estado Plurinacional e Intercultural, para alcanzar el Plan del Buen Vivir de los ecuatorianos, donde se toma en cuenta:

El objetivo uno trata de **auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad** en correspondencia a esto tenemos las siguientes políticas:

1.6. Reconocer y respetar las diversidades socioculturales y erradicar toda forma de discriminación, sea ésta por motivos de género, de opción sexual, étnico-culturales, políticos, económicos, religiosos, de origen, migratorios, geográficos, de condición socioeconómica, condición de discapacidad u otros.

1.8. Impulsar el Buen Vivir rural.

En esta oportunidad se toma en cuenta el objetivo seis; trata **de garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas** en correspondencia a esto tenemos las siguientes políticas:

6.1. Valorar todas las formas de trabajo, generar condiciones dignas para el trabajo y velar por el cumplimiento de los derechos laborales.

6.3. Fomentar la asociatividad como base para mejorar las condiciones de trabajo, así como para crear nuevos empleos.

6.4. Promover el pago de remuneraciones justas sin discriminación alguna, propendiendo a la reducción de la brecha entre el costo de la canasta básica y el salario básico.

6.5. Impulsar actividades económicas que conserven empleos y fomenten la generación de nuevas plazas, así como la disminución progresiva del subempleo y desempleo.

6.6. Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludable, incluyente, no discriminatorio y ambientalmente amigable.

6.8. Crear condiciones para la reinserción laboral y productiva de la población migrante que retorna al Ecuador, y proteger a las y los trabajadores en movilidad.

Continuando con el objetivo ocho tenemos: **afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad** en correspondencia a esto existe las siguientes políticas:

8.1. Apoyar la construcción de la sociedad plurinacional e intercultural dentro de relaciones de reconocimiento de la diferencia y respeto mutuo, bajo los principios del Buen Vivir.

En el objetivo nueve encontramos **garantizar la vigencia de los derechos y la justicia** con las siguientes políticas:

9.2. Promover un ordenamiento jurídico acorde al carácter plurinacional del Estado constitucional de derechos y justicia.

9.4. Erradicar las prácticas de violencia contra las personas, pueblos y nacionalidades.

Continuando con los objetivos tenemos el número doce que dice Construir un Estado democrático para el Buen Vivir en correspondencia a esto tenemos **la política de construir el Estado plurinacional e intercultural** para el Buen Vivir.

Comentario. El plan nacional del buen vivir trata de reconocer y respetar las diversidades socioculturales y erradicar toda forma de discriminación, para generar condiciones dignas de trabajo con remuneraciones justas y poder brindar atención integral a dichos grupos con programas de reinserción laboral entre otros.

2.2.3 CÓDIGO DEL TRABAJO.

Este código trata de regular las relaciones entre empleador y trabajador con las normativas que se presentan a continuación:

2.2.3.1.- Disposiciones Fundamentales

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

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

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

2.2.3.2.- De las obligaciones del empleador y del trabajador

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

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;

2.2.3.3.- De las remuneraciones y sus garantías

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Art. 82.- Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales.- En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

2.2.3.4.- Del empleador y del obrero agrícola

Art. 332.- Empleador agrícola.- Empleador agrícola es el que se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra, sea que dirija la explotación personalmente o por medio de representantes o administradores.

Art. 333.- Obrero agrícola, jornalero o destajero.- Obrero agrícola es el que ejecuta para otras labores agrícolas mediante remuneración en dinero en efectivo. Puede ser jornalero o destajero.

Art. 334.- Jornalero.- Jornalero es el que presta sus servicios en labores agrícolas, mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre.

Art. 335.- Destajero.- Destajero es el que trabaja por unidades de obra, mediante la remuneración convenida para cada una de ellas.

Art. 339.- Obligaciones del obrero agrícola.- Son obligaciones del obrero agrícola, jornalero o destajero:

- Procurar la mayor economía en beneficio de los intereses del empleador;
- Devolver los útiles que le hubieren entregado;
- Emplear durante el trabajo los útiles y herramientas en la forma más apropiada y cuidadosa, a fin de evitar su destrucción;
- Prestar su contingente personal en cualquier tiempo en caso de peligro o fuerza mayor; y,
- Prestar sus servicios aun en días de descanso y en horas suplementarias percibiendo sus salarios con los recargos de ley, en las cosechas, cuando amenacen peligros o daños de consideración.

Art. 560.- Autorización al trabajador extranjero.- Todo extranjero que desee ingresar al país con el propósito de desarrollar actividades laborales con dependencia de personas naturales o jurídicas, domiciliadas en el Ecuador o en otro país, para solicitar la respectiva visación y su inscripción en el Registro de Extranjeros o la renovación de la misma, así como para la modificación hacia esta calidad y categoría migratorias de tipo laboral, con posterioridad a su admisión en el país, deberán previamente obtener un certificado otorgado por el Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos con jurisdicción en toda la

República, en las que tales funciones y atribuciones las ejercerá y cumplirá el Subdirector de Recursos Humanos del Austro del Ministerio de Trabajo y Empleo en el que conste la autorización favorable de la actividad a desarrollar y que su admisión y/o permanencia en el país, no afecte a la política nacional de empleo y recursos humanos.

Comentario. El código establece que el trabajo es un derecho y un deber social, libre de todo trabajador que a igual esfuerzo corresponde igual remuneración, sin discriminación alguna.

En otro aspecto se trata de incluir a los trabajadores desocupados en obras del Estado, en el caso que los trabajadores fueran del sector rural se incentiva a que regresen a su localidad, con el fin de trasladar la sobre oferta de mano de obra a lugares donde existe demanda.

2.2.4 CÓDIGO DE LA PRODUCCIÓN.

El código de la producción establece el desarrollo de la economía social y solidaria donde existe una relación equilibrada y dinámica entre la sociedad, Estado y la mercancía, con el fin de garantizar la producción que posibilite el buen vivir.

2.2.4.1- Del Objetivo y Ámbito de Aplicación.

Se estima el Art. 4. y sus literales:

- d. Generar trabajo y empleo de calidad y dignos, que contribuyan a valorar todas las formas de trabajo y cumplan con los derechos laborales;
- r. Incorporar como un elemento transversal en todas las políticas productivas, el enfoque de género y de inclusión económica de las actividades productivas de pueblos y nacionalidades;

2.2.4.2.- De la Promoción del Trabajo Productivo Digno

Art. 8. Salario Digno.- El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones laborales.

2.2.4.3.- De la Democratización de la Transformación Productiva y el Acceso a los Factores de Producción

Art. 59. Objetivos de democratización.-

i. Implementar medidas dirigidas especialmente a las y los agricultores familiares, mujeres y comunidades pueblos y nacionalidades para erradicar la desigualdad y la discriminación;

2.2.4.4.- Naturaleza y Atribuciones.

Art. 211. Atribuciones de la Aduana.- Son atribuciones de la Aduana, ejercidas en la forma y circunstancias que determine el Reglamento, las siguientes:

a. Ejercer vigilancia sobre las personas, mercancías y medios de transporte en las zonas primaria y secundaria;

f. Coordinar sus actividades con otras entidades u organismos del Estado o del exterior, requerir de ellas información, y proporcionársela, con relación al ingreso y salida de bienes, medios de transporte y personas en territorio ecuatoriano, así como a las actividades económicas de las personas en el Ecuador. Respecto de la información que proporcione o reciba el Servicio Nacional de Aduana del Ecuador, el destinatario guardará la misma reserva que tenía la persona o entidad responsable de dicha información;

Comentario. Este código trata de implementar medidas para erradicar la desigualdad y la discriminación en los agricultores, mujeres, comunidades, pueblos y nacionalidades, a través de la generación de trabajo y empleo de calidad y dignos, donde se cumpla los derechos laborales, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora.

2.2.5 CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN.

Este código tiene como atribuciones la planificación y la gestión territorial que a través de políticas públicas se quiere diferenciar y potencializar una economía de escala de acuerdo a su ubicación geográfica.

2.2.5.2.- Naturaleza jurídica, sede y funciones.

Artículo 64.- Funciones.- Son funciones del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural:

g) Fomentar la inversión y el desarrollo económico especialmente de la economía popular y solidaria, en sectores como la agricultura, ganadería, artesanía y turismo, entre otros, en coordinación con los demás gobiernos autónomos descentralizados;

Comentario. El COOTAD considera fronteras vivas las que se encuentran en los límites del país por lo que existe planificación nacional, provincial, cantonal y parroquial, en el marco de la interculturalidad y plurinacionalidad con respeto a la diversidad, en el intento de fomentar la inversión y el desarrollo económico en sectores como la agricultura y ganadería.

2.2.6 LEY DE EXTRANJERÍA.

Esta ley permite regular la situación de los extranjeros en el país de acuerdo a las modalidades y condiciones en la calidad de la inmigración.

2.2.6.1.- Conceptos fundamentales.

Art. 1.- Las normas de esta ley regulan la situación de los extranjeros que residen en el Ecuador y atribuyen modalidades y condiciones a las calidades de inmigración. Los preceptos de extranjería establecidos en leyes especiales o convenios internacionales vigentes para el Ecuador, serán aplicados en los casos específicos a que se refieren.

Art. 4.- Los extranjeros que hubieren sido desplazados como consecuencia de guerras o persecuciones políticas en su país de origen, para proteger su vida o libertad, podrán ser admitidos en condición de asilados por el Gobierno del Ecuador, observándose lo dispuesto en los respectivos convenios internacionales o en su defecto se aplicarán las normas de la legislación interna.

2.2.6.2.-Calidades de inmigración

Art. 8.- Todo extranjero que solicite su admisión en el Ecuador en calidad de inmigrante o de no inmigrante con excepción de los transeúntes, deberá estar provisto de una visa emitida por un funcionario del servicio exterior ecuatoriano que preste servicios en el lugar de domicilio del extranjero o en su falta, el del lugar más cercano.

2.2.6.3.- Categorías de inmigración

Art. 9.- Considérese inmigrante a todo extranjero que se interna legal y condicionalmente en el país, con el propósito de radicarse y desarrollar las actividades autorizadas que en cada categoría se determina a continuación:

I.- Para vivir de sus depósitos, de las rentas que éstos produzcan o de cualquier otro ingreso permanente que se traslade al país.

II.- Para invertir su capital en la adquisición de bienes raíces o en certificados, títulos o bonos del Estado o de instituciones nacionales de crédito.

III.- Para invertir su capital en cualquier rama de la industria, agricultura, ganadería o del comercio de exportación, en forma estable y distinta a la de sociedad por acciones.

Art. 10.- Los extranjeros inmigrantes que fueren legítimos titulares de una visa correspondiente a alguna de las categorías migratorias descritas en el artículo anterior, podrán desarrollar libremente cualquier actividad laboral, económica o lucrativa lícita, sin que implique cambio de categoría migratoria ni requiera de autorización laboral.

2.2.6.4.- Registro de extranjeros.

Art. 13.- Todo extranjero sujeto al fuero territorial y mayor de dieciocho años que hubiere sido admitido en calidad de inmigrante o de no inmigrante con excepción de los transeúntes, deberá inscribirse en el Registro de Extranjeros el Departamento Consular del Ministerio de Relaciones Exteriores, dentro de los treinta días siguientes al de su arribo en el territorio nacional.

2.2.6.5.- Efectos del Registro.

Art. 18.- Los extranjeros admitidos en calidad de inmigrantes que hubieren sido legalmente inscritos, recibirán un certificado suscrito exclusivamente por el Director del Departamento Consular que constituye autorización para obtener la cédula de identidad ecuatoriana, único documento oficial que acreditará la legalización de su permanencia en el país.

Comentario. Tiene relación con el ámbito legal de los extranjeros, su permanencia, las actividades que ellos pueden desarrollar y los beneficios que ellos pueden obtener al registrarse dentro del territorio nacional, según lo establece la presente ley.

2.3. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.

Según el autor, la investigación de la mano de obra esta adjunta con la evolución de los sistemas económicos, los mismos que se han ajustado de acuerdo a las necesidades del hombre, para lo cual los Estados del mundo han desarrollado políticas económicas que permiten organizar a los individuos de una sociedad para solucionar sus problemas económicos. En el transcurso del desarrollo económico se presentan varios sistemas y para la investigación se analiza tres de ellos, los mismos que son:

Sistema Socialista o Economías de Planificación Centralizada.

El socialismo es una comunidad sin clases sociales donde ningún grupo humano puede explotar a otro, ni tampoco los individuos pueden hacerlo entre sí. Se caracteriza porque los medios de producción son de propiedad estatal y es quien hace el papel de vendedor, productor y gestor, y los deseos de los individuos son generalmente sacrificados en el bienestar de la satisfacción de necesidades de tipo social y colectivo (Heras, 2007, p. 24).

En la historia “No existen casos de países desarrollados en base al socialismo, pero sí en función al keynesianismo en etapas iniciales del desarrollo” (Zambrano, 2011, p. 59). Estas economías liberales socialmente responsables son las que se quiere implementar en el país con un largo aliento al Desarrollo Socioeconómico. Los principales exponentes del modelo se detallan a continuación.

Tabla 1. Modelos económicos socialistas.

Platón (427- 347 A.C.)	Aristóteles (384-322 A.C.)	Edad Media (XIII y XIV)
<p>Piensa en una ciudad comunista y considera: “que tanto el espíritu de enriquecimiento como el trabajo manual son obstáculos para la virtud”.</p> <p>También tiene claro la oligarquía que es el gobierno de los ricos (gobernantes) y las grandes masas de los pobres (esclavos).</p>	<p>Tiene una exposición excepcional de sus ideas, que parte de la comunidad inicial que es la familia y se encuentra conformada por:</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px auto; width: 80%;">HOMBRE</div> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px auto; width: 80%;">MUJER E HIJOS</div> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px auto; width: 80%;">ESCLAVOS</div>	<p>Tiene gran trascendencia la difusión del cristianismo que tiene como punto fuerte romper las distinciones legales entre esclavos y hombres libres, donde los esclavos pasaron a ser siervos y adquirieron personalidad legal.</p>
Tomás Moro (XV)		Karl Marx (1818-1883)
<p>En ésta época la tierra pertenecía a unos cuantos señores y los que trabajaban apenas tenían acceso a los bienes de subsistencia. Inglaterra sufrió un desempleo brutal que se dio principalmente porque el cultivo fue reemplazado por los rebaños y ganadería, y por ende las grandes masas de trabajadores empiezan a migrar a las ciudades.</p>	<p>Afirma que la producción tiene carácter social, ya que la única fuente creadora de “valor” es el trabajo social, aplicado en cada actividad de acuerdo con la técnica predominante, y que la apropiación del producto tiene carácter privado.</p>	

Adaptado por: El autor. Fuente: Scheifler, J. (2009). Historia del Pensamiento Económico. pp. 3-105.

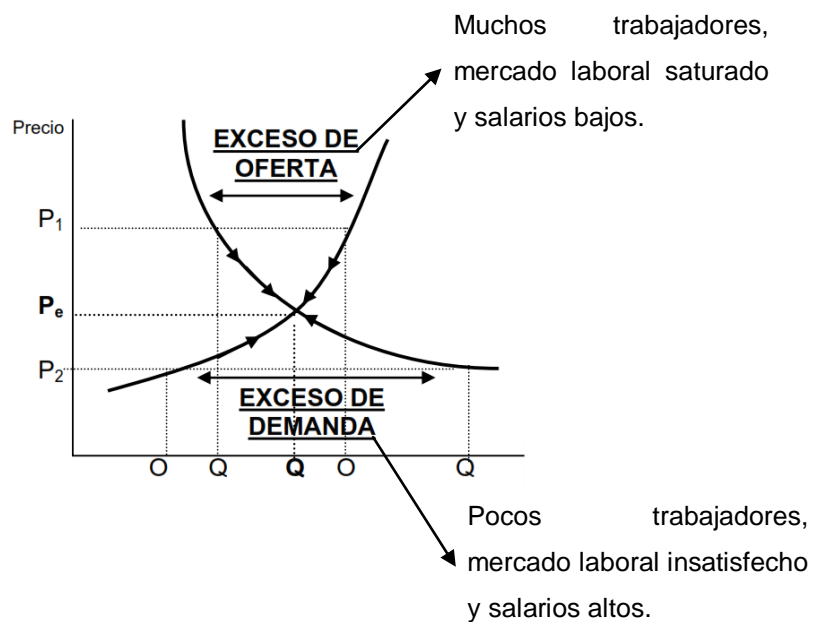
Los últimos exponentes del socialismo son: en **Rusia** en los años 90 se intentó una “terapia de choque”, pero la estructura social y económica no estaba preparada para ello y produjo como resultado el colapso económico. En **China**, desde finales de los años setenta, Deng Xiaoping abandonó la ortodoxia comunista para ir introduciendo, con reformas profundas pero paulatinas, el sistema capitalista. **Cuba**, el último refugio del sistema socialista, inicia desde el año 2008 bajo el mandato de Raúl Castro y ante la insoportable y creciente pobreza de la isla, un proceso paulatino y dirigido de abandono del sistema, intentando, mediante la adopción de incentivos, modernizar su estructura (Sande, 2010, p.21).

Sistema Capitalista o Economías de Mercado.

En este tipo de economías, los problemas fundamentales de qué, cómo y para quién producir, los resuelven el mercado y el sistema de precios, mediante la interacción de los productores y consumidores, a través del libre juego de la oferta y demanda (Zambrano, 2011, p. 55).

La propiedad es generalmente privada, lo que incentiva su mejor utilización y conservación. La fuerza laboral participa dentro del mercado laboral a través de la oferta y demanda, al igual que la producción, y se encuentran involucrados el empleador y los trabajadores.

Gráfico N° 1. Economías de Mercado



Adaptado por: El autor. Fuente: Gargallo, P. (2010). Entender la economía. p. 18.

A continuación se detalla los principales exponentes en la tabla N° 2.

Tabla 2. Modelos económicos capitalistas.

Richard Cantillon	Adam Smith (1723-1790)	Thomas Malthus (1766-1836)
<p>Considera el valor del trabajo a una fracción de tierra, y esta fracción de tierra es siempre igual al doble del producto de la tierra que subsiste el trabajador, donde no se descifra un régimen de libertad o de esclavitud. La tierra brinda tres rentas: la primera para pagar al propietario; la segunda para el colono y la tercera para gastos generales</p>	<p>Elige el trabajo como patrón universal de cambio y posteriormente reconoce el costo de producción como dicho patrón. El trabajador recibe como recompensa la propiedad privada como sacrificio y reconocimiento del trabajo. Reconoce tres clases de ingresos: salario, beneficios y rentas. Se habla ya de un salario mínimo.</p>	<p>Aparece el proletariado obrero que vivía en miseria a causa de las grandes oleadas de personas y la competencia entre ellos en el mercado laboral; las medidas legales trataban de ayudar a este sector, cuyo origen data en 1562 y se las conoce como “Leyes de beneficencia”. Compiten en un mercado libre de trabajo reduciendo los salarios y alargando las horas de trabajo.</p>
David Ricardo (1772-1823)	Escuela Clásica en Francia	El Capitalismo liberal en el siglo XIX
<p>Cae en cuenta las diferentes clases de trabajo debido al distinto grado de esfuerzo, a sus diferentes habilidades, al aprendizaje, al desgaste físico y mental, entre otros. Por lo que establece el precio del trabajo de acuerdo al mercado y su constancia.</p>	<p>Establece que los salarios dependen de la oferta y la demanda. La demanda de mano de obra es la cantidad de fuerza de trabajo que los empresarios desean contratar, mientras la oferta es servida por los trabajadores.</p>	<p>En este sistema existen hombres libres, inmiscuidos en una sociedad de comerciantes, donde la propiedad y el trabajo se encuentran separados. Ahora el obrero solo tiene una cosa que vender “su fuerza de trabajo”,</p>

Adaptado por: El autor. Fuente: Scheifler, J. (2009). Historia del Pensamiento Económico. pp. 3-105.

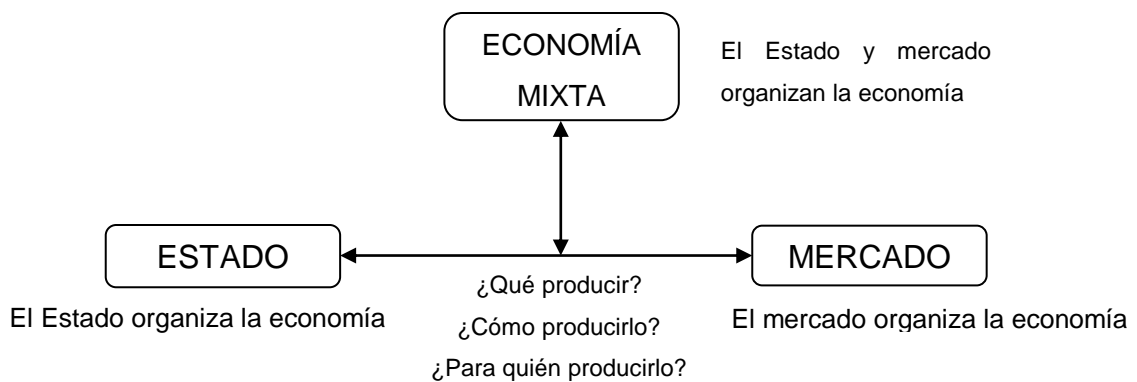
Sistema de Economía Mixta.

Sistema que combina elementos del mercado con elementos de control estatal para lograr altos niveles de eficiencia y de bienestar social. “En la realidad no existen economías de mercado puras o economías de planificación centralizada puras” (Sande, 2010, p.18). Todas las economías reales suelen ser mixtas, con distintos grados de confianza sobre los mercados o la planificación centralizada.

Este sistema es la culminación del proceso histórico del capitalismo, fundado en su inicio en la absoluta libertad de empresa y contratación. Posteriormente, ante la necesidad de atemperar la injusticia en las relaciones laborales y en la distribución bajo la forma de salarios, se impuso la doctrina del intervencionismo de Estado en la economía privada (Castaño, 2000, p.23).

En las economías mixtas intervienen tanto el mercado como el Estado en la solución de los problemas económicos fundamentales, siendo unas más intervencionistas y otras más liberales, pero en todo caso, cuentan tanto con el mercado, como con el Estado (Zambrano, 2011, p. 57).

Gráfico N° 2. Economías de Mercado



Adaptado por: El autor. Fuente: Sande, J. (2010). Entender la economía. p.18.

Tabla 3. Diferencias entre modelos económicos

	Economías de mercado	Economías de planificación central	Economías mixtas
¿Quién toma las decisiones?	Los agentes económicos en el MERCADO deciden qué, cómo y para quién producir. Creciente importancia de las grandes corporaciones u oligopolios que interfieren que interfieren el libre juego del mercado.	El Estado que planifica y decide a través de instituciones para la planificación. Las empresas estatales deciden sobre objetivos a pequeña escala.	Los agentes económicos a través del MERCADO. Importancia del Estado en el suministro de determinados bienes y servicios (sociales). Importancia de las grandes corporaciones o multinacionales.
¿Cómo es la propiedad?	Privada. Los individuos son los dueños de los bienes de producción.	Los medio de producción son de la colectividad y la titularidad del Estado en su nombre. Los bienes de consumo pueden ser de propiedad privada.	Importante propiedad del Estado combina con la propiedad privada.
¿Quién dirige la producción?	El empresario toma las decisiones de qué y cómo producir.	La Producción la dirige el Estado a través de instituciones de planificación. Las empresas estatales se ajustan al plan.	Los empresarios privados en todo aquello que atañe a su campo. El Estado fija los bienes y servicios que ofrece a la colectividad.
¿Cuál es la filosofía que rige la actividad económica?	El ánimo de lucro.	La distribución igualitaria de la renta y de la riqueza.	El ánimo de lucro en la esfera privada, combinada con la mejora del bienestar colectivo.
¿Cómo se fijan los precios?	Los determina el mercado, en la función de la oferta y la demanda, al menos teóricamente.	Los fijan los organismos de planificación.	El mercado. El Estado se reserva la fijación de los bienes públicos.
¿Qué papel tienen el Estado?	Elabora el marco económico que garantiza la libertad de mercado.	Lo decide prácticamente todo lo relativo a las decisiones económicas.	Elabora el marco económico y garantiza los derechos sociales de los ciudadanos.

Adaptado por: El autor. Fuente: Contreras FH. (2008).

La economía mixta se fundamenta básicamente en dos aspectos: primero en el respeto de la propiedad privada y los medios de producción, donde se inmiscuido la fuerza laboral.

La segunda se encuentra el aporte del Estado que colabora a los sectores más necesitados como la educación salud y trabajo.

Por estas razones el autor comparte con el sistema de economía mixta y considera que para el medio donde se desarrolla la investigación, es necesario la implementación de centros de apoyo laboral que contribuyan en la regulación del mercado laboral en el sector agropecuario en la zona de frontera a través

del modelo propuesto y como anuncia Pablo Zambrano (2011) “Mientras más simple sea el modelo, más generalizable y mejor es” (p.42).

En los centros de apoyo laboral el Estado garantizará legalidad en la contratación de trabajadores en el sector agropecuario, como un servicio social en contribución al progreso del sector y respetará toda forma de administración de bienes y recursos de producción que mantenga a su disposición.

2.4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.

Empleo

Consiste en desempeñar una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que se recibe una remuneración o salario (Barba, 2011, p. 4).

El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de “trabajo decente” es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos y los que trabajan a domicilio (Ghai, 2003, p. 1).

El autor considera que el empleo es la utilización de las personas en el cumplimiento de diversas actividades públicas o privadas, las mismas que al finalizar sus tareas son compensadas de forma monetaria lo que permitirá garantizar un nivel laboral y emocional estable. El Estado como ente regulador de la nación debe garantizar un trabajo digno y justo que permita a las personas (residentes y extranjeros) sostenibilidad en el mercado laboral, como derecho fundamental de la humanidad.

Desempleo.

Se considera desempleado a la persona económicamente activa que no está trabajando de acuerdo con la definición de empleo. Ésta puede ser cesante o puede estar buscando trabajo por primera vez. La población inactiva se define

como el conjunto de personas que, estando en edad de trabajar, no está ocupada ni busca empleo. En su mayoría los inactivos está constituidos por los estudiantes y "amas de casa"(Aránguiz, 2007, p. 2).

Según el autor considera que hoy en día ser bachiller o profesional no garantiza un trabajo con sueldo digno por el gran nivel de competencia en el mercado laboral y las escasas fuentes de empleo; para los desempleados y la población inactiva ingresar a un puesto de trabajo es la recompensa a estar en busca por lo menos de un trimestre. Además en ciertos grupos se crea sectores de repudio y discriminación social a los trabajadores.

Migración laboral

La migración laboral se produce por una combinación entre la existencia de demanda de mano de obra de un país, que no puede ser cubierta con la población residente, y la existencia disponible en otros lugares geográficos o condiciones aledañas a los inmigrantes (Álvarez, 2009, p. 31).

A través de este nuevo obrero modélico, obtenido fuera del mercado de trabajo mediante un sistema de suministro de hombres cuyas libertades se restringen intencionadamente, se pretende la sustitución del trabajador inestable, representado por el extranjero irregular, cuya capacidad de nomadismo permanece campante. El alojamiento entonces, se presenta como el contexto de verificación de la dominación y producción del sujeto, confinamiento perpetrado mediante una trama de permisos y sanciones administrativos al que tan solo la fuga del establecimiento pone fin (Anchón, 2007, p. 18).

Según el autor es evidente la falta de protección de los derechos humanos y laborales para los trabajadores irregulares, esto da paso a una competencia desigual en el mercado laboral debido a que los empleadores contratan la mano de obra barata que viene hacer la del trabajador irregular, mientras los

trabajadores legales quedan fuera del proceso, en una ciudad donde los niveles de control son bajos.

Mano de Obra

Para lograr sus objetivos, toda empresa requiere de una serie de recursos materiales, técnicos y humanos. El hombre es y seguirá siendo el recurso más valioso de la empresa, aunque no de su propiedad, por lo que considera que el factor humano es el cimiento y motor de toda empresa y su influencia es decisiva en el desarrollo, evolución y futuro de la misma (Colin, 2008, p. 45).

Se considera que la mano de obra productiva es esencial para llevarle valor al cliente, estos reducirán los costos de operaciones y aseguraran la satisfacción del cliente cuando la administración y la tecnología y los sistemas adecuados lo apoyen (Schroeder, 2005, p. 2).

El autor de la investigación considera como recurso más valioso de la empresa la mano de obra y de su mejor utilización en base al costo – beneficio. La mano de obra se encuentra inmiscuida en los objetivos de la empresa de ahí su involucramiento para el alcance y cumplimiento de los mismos, creando de esta manera el trabajo por competencias, en sus puestos de trabajo.

Remuneración

Se define como el conjunto de prestaciones en dinero y especies valubles en dinero que debe percibir el trabajador del empleador, por causa del contrato de trabajo, en razón a su empleo o función (Gálves, 2007, p. 1).

Se aplica a lo que se paga por trabajos o servicios autónomos o independientes, pero cuando los autores de derecho del trabajo las usan queda tácito que se refieren a remuneraciones o retribuciones del trabajo subordinado (López, 2003, p. 11).

Para el autor, la remuneración del trabajo se considera como el esfuerzo físico y mental que es retribuido en términos monetarios por el cumplimiento de la tarea asignada, en un período determinado.

Clasificación y Costos de la Mano de Obra.

La mano de obra dentro de una organización se la agrupa en dos categorías de empleados y obreros, en donde la compensación de los primeros se denomina “sueldos” y se suele pagar quincenal o mensualmente, mientras que la compensación de los segundos se denomina “Jornal” porque se calcula con base en las horas diarias trabajadas y se suele pagar semanalmente (Hargadon & Cárdenas., 2007, p. 103).

El costo de mano de obra se forma de los sueldos y salarios que pagan a los empleados que caen dentro de este mismo rubro, en el que se debe incluir compensación básica, bonos y compensaciones según el seguro social e impuestos o contribuciones obligatorias (Barfield, Raiborn, & Kinney, 2004, p. 43).

La mano de obra directa es el trabajo que se asigna a los artículos y servicios que se están produciendo. Como sucede con los materiales directos, se puede utilizar la observación física para medir la cantidad de mano de obra empleada para elaborar un producto o servicio. Los empleados que convierten materias primas en un producto o que proporcionan un servicio a los clientes se clasifican como mano de obra directa (Hansen & Mowen, 2006, p. 67).

Para el autor las empresas establecen dos tipos de mano de obra que son la indirecta y la directa, cada una tiene un costo en la elaboración del producto o servicio y en la empresa actual las dos tienen que incluir valor agregado para generar ventaja competitiva en el producto o servicio. El costo de mano de obra está en relación directa al costo de fabricación del producto, si se incrementa el costo de mano de obra se elevará el costo del producto y si se incrementan los

sueldos, los seguros, las compensaciones básicas, los bonos, entre otros, que son derechos de todo trabajador, el precio final del producto subirá, por lo que es recomendable hacer uso de la mano de obra necesaria y tecnificar los procesos acorde a las necesidades.

2.5. IDEA A DEFENDER.

El diseño de un plan de acción en la creación de centros de apoyo laboral, evitará el desplazamiento de mano de obra local por el bajo costo de mano de obra colombiana, en el sector agropecuario del cantón Tulcán.

2.6. VARIABLES.

VARIABLE INDEPENDIENTE.-

VI: Bajo costo de mano de obra colombiana.

VARIABLE DEPENDIENTE.-

VD: Desplazamiento de mano de obra local.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

Este capítulo tiene gran importancia en la investigación debido que se realiza todo el trabajo de campo, lo que permite comprobar la existencia del problema y dar un punto de partida para la propuesta. La recolección de información se lo realiza en la zona afectada, con una modalidad de investigación adecuada, población y muestra coherente al objeto de estudio, y un instrumento de investigación que permita medir el comportamiento de las variables.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

En primer lugar partimos del concepto de investigación científica y dice que permite identificar, recopilar, analizar y obtener conclusiones válidas de los datos obtenidos (EYSSAUTIER de la Mora, 2008, p. 33); después de lo mencionado se toma en cuenta las siguientes investigaciones:

Investigación Aplicada.

Es aquella que es efectuada con la intención de resolver problemas específicos que se presentan en la sociedad, y el investigador posee un cierto nivel de conocimientos básicos como requerimiento para la investigación; bien puedan ser éstos relacionados con la economía o ingeniería (Gutiérrez M, 2004, p. 12).

Se utiliza en el desarrollo de conocimientos básicos adquiridos en el transcurso de los niveles de la carrera y en la selección o afinidad que se adquirido por algunas materias en el transcurso de la misma, para poner en práctica en el desarrollo de la investigación y contribuir al progreso de la sociedad.

Investigación Descriptiva.

Es empleada para describir el fenómeno de estudio adquiriendo información, obteniendo una visión de cómo se suscita el problema y cuáles pueden ser las

posibles soluciones en el entorno en que se desenvuelve, conjuntamente con sus causas y efectos.

Investigación de Campo.

En la necesidad de aplicar cuestionarios, entrevistas y observación ha grupos de personas que se encuentran en el sector y determinados en la muestra.

Investigación Bibliográfica.

Se considera su aplicación en la recolección de fuentes bibliográficas que garantizan la calidad y originalidad del trabajo de las consultas realizadas en las diferentes fuentes secundarias de información, todo esto según las normas APA conforme lo establece el reglamento de la Institución.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.3.1.- POBLACIÓN.-

El autor considera como población a la totalidad de sujetos a investigar, los mismos que poseen características comunes en un determinado lugar. Para la investigación se ha tomado las siguientes poblaciones que contribuyen a su desarrollo:

- En primer lugar se realiza el siguiente análisis, debido a la información secundaria obtenida:

La población de la provincia del Carchi el 52,6% pertenece al cantón Tulcán (Gobierno Provincial del Carchi, 2012), por lo tanto en la provincia se tiene 13376 peones o jornaleros según el INEC para el 2010, y al cantón le pertenecen 7036 trabajadores y de estos el 38,081% pertenece al sector rural obteniendo una población final a investigar de 2582 trabajadores.

- En segundo lugar se encuentran los trabajadores colombianos, con una población indefinida ya que no existe ninguna institución que tenga un registro de ingreso de trabajadores colombianos al Ecuador.

- Para los empleadores se toma una población de 3406 empleadores del sector agropecuario, dato que es proporcionado por Agrocalidad de una base de datos de fincas visitadas por la institución en la primera fase de vacunación a bovinos del año 2013.

3.3.2.- MUESTRA.-

El autor define a la muestra como un sub conjunto de la población, la cual es representativa e inclusiva y además determina el número de unidades a investigar.

Una vez determinada la población, se procede a calcular la muestra de acuerdo a los requerimientos de la investigación, que para el caso se toma en cuenta una población finita e infinita en los elementos de la investigación.

3.3.2.1.- MUESTRA DE TRABAJADORES ECUATORIANOS

Para los trabajadores ecuatorianos se analiza lo siguiente: en la provincia del Carchi existe 13376 jornaleros y peones según el último censo del INEC (2010, p.60); entonces; “la población del cantón Tulcán representa el 50% del total de la Provincia del Carchi y el 38.6% al sector rural” (Gobierno Municipal de Tulcán, 2003, p. 15), y realizando los cálculos se obtiene como resultado 2582 peones o jornaleros para el cantón Tulcán.

$$n = \frac{Nz^2s^2}{(N - 1)e^2 + z^2s^2}$$

Donde:

- n= Tamaño de la muestra o el número de unidades a investigar.
- N= Población Total.
- z= Nivel de confianza de la investigación.
- s=Varianza.
- e=Límite aceptable de error muestral varía entre 0.01 y 0.09.

Para la investigación se toma una población de peones y jornaleros de 2582 trabajadores para el cantón Tulcán, se estima un nivel de confianza del 95%, una varianza del 0.5 y un error muestral de 0.05.

Solución.

$$n = \frac{1.96^2 (0.50)(0.50)(x)}{2581 (0.05 * 0.05) + 1.96^2 (0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{3.8416(0.25)(2582)}{6.4525 + (0.9604)}$$

$$n = \frac{(2479.7528)}{(7.4129)}$$

$$n = 346.94 \approx 347$$

En la investigación es necesario realizar 347 cuestionarios a ecuatorianos agropecuarios del cantón Tulcán.

Una vez calculada la muestra se determina la necesidad de un muestreo por estratos debido a que el cantón tiene 11 parroquias de las cuales se levanta información de 10 que pertenecen al sector rural y por lo tanto se necesita una distribución porcentual para cubrir en un 100% la investigación.

La muestra que se obtuvo es de 347 cuestionarios a peones y jornaleros del cantón, distribuidos de forma porcentual.

Tabla 4. Muestreo por estratos de trabajadores ecuatorianos.

PARROQUIAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE	CUESTIONARIOS
Tulcán(Rural)	6845	21	72
El Carmelo	2789	8	29
Julio Andrade	9634	29	101
Maldonado	1703	5	18
Piöter	718	2	8
Tufiño	2339	7	25
Urbina	2204	7	23
Chical	3437	10	36
Santa Martha de Cuba	2366	8	25
Tobar Donoso	905	3	10
TOTAL	32940	100	347

Adaptado por: El autor. Fuente: Gobierno Provincial del Carchi.

3.3.2.2.- MUESTRA DE TRABAJADORES COLOMBIANOS

En la investigación es necesario tomar una muestra representativa de trabajadores colombianos debido a que no existe una organización que lleve estos datos, para lo cual se utiliza la formula de la población infinita (Fernández, 2010, p. 1):

$$n = \frac{z^2 * p * q}{d^2}$$

Donde:

- Z_{α}^2 = El nivel de confianza.
- p = proporción esperada.
- q = 1 – p.
- d = precisión.

Para la investigación tenemos un nivel de confianza del 95% que su equivalente es de 1.96, se presenta una precisión del 3% y una proporción esperada próxima al 5%.

Solución.

$$n = \frac{1.96^2 (0.05)(0.95)}{0.03^2}$$

$$n = \frac{0.182476}{0.0009}$$

$$n = 202.75 \approx 203$$

En la investigación es necesario realizar 203 cuestionarios a trabajadores colombianos, que laboran en el cantón Tulcán. Al igual que la fuerza laboral ecuatoriana se levanta información en las 10 parroquias rurales del cantón Tulcán. La muestra que se obtuvo es de 203 cuestionarios a peones o jornaleros del cantón, como se muestra en la tabla N° 5.

Tabla 5. Muestreo por estratos de trabajadores colombianos.

PARROQUIAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE	CUESTIONARIOS
Tulcán(Rural)	6845	21	42
El Carmelo	2789	8	17
Julio Andrade	9634	29	59
Maldonado	1703	5	10
Pioter	718	2	4
Tufiño	2339	7	14
Urbina	2204	7	14
Chical	3437	10	21
Santa Martha de Cuba	2366	8	16
Tobar Donoso	905	3	6
TOTAL	32940	100	203

Adaptado por: El autor. Fuente: Gobierno Provincial del Carchi.

3.3.2.3.- MUESTRA DE EMPLEADORES

En este caso se toma una población de 3406 empleadores del cantón Tulcán, correspondiente a los propietarios de las fincas que realizaron la vacunación de sus animales en la primera fase del año 2013, dato proporcionado por Agrocalidad-Carchi, y luego se procede a obtener la muestra.

$$n = \frac{Nz^2s^2}{(N - 1)e^2 + z^2s^2}$$

Donde:

- n= Tamaño de la muestra o el número de unidades a investigar.
- N= Población Total.
- z= Nivel de confianza de la investigación.
- s=Varianza.
- e=Límite aceptable de error muestral varía entre 0.01 y 0.09.

Para la investigación se toma una población de 3406 empleadores para el cantón Tulcán, se estima un nivel de confianza del 95%, una varianza del 0.5 y un error muestral de 0.05.

Solución.

$$n = \frac{1.96^2 (0.50)(0.50)(x)}{x (0.05) + 1.96^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{3.84(0.25)(3406)}{8.5125 + (0.9604)}$$

$$n = \frac{(3271.1224)}{(9.4729)}$$

$$n = 345.31 \approx 345$$

En la investigación es necesario realizar 345 cuestionarios a empleadores agropecuarios del cantón Tulcán.

Una vez calculada la muestra se determina la necesidad de un muestreo por estratos debido a que el cantón tiene 11 parroquias de las cuales se levanta información de 10 que pertenecen al sector rural y por lo tanto se necesita una distribución porcentual para cubrir en un 100% la investigación.

Tabla 6. Muestreo por estratos de empleadores.

PARROQUIAS	POBLACIÓN	PORCENTAJE	CUESTIONARIOS
Tulcán(Rural)	6845	21	72
El Carmelo	2789	8	29
Julio Andrade	9634	29	101
Maldonado	1703	5	18
Pioter	718	2	8
Tufiño	2339	7	24
Urbina	2204	7	23
Chical	3437	10	36
Santa Martha de Cuba	2366	8	25
Tobar Donoso	905	3	9
TOTAL	32940	100	345

Adaptado por: El autor. Fuente: Gobierno Provincial del Carchi, Agrocalidad.

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

La investigación presenta una matriz que permite analizar las variables con la idea a defender. En el desarrollo de la matriz se puede comprender los factores que se encuentran relacionados con las variables, los mismos que tienen que ser analizados con mayor profundidad para obtener información que presente solución al problema.

Tabla 7. Operacionalización de variables.

Idea a Defender	VARIABLES	Descripción de la variable	Índices	Indicadores	Ítems	Técnica	Informante
El diseño de un plan de acción en la creación de centros de apoyo laboral, evitará el desplazamiento de mano de obra local por el bajo costo de mano de obra colombiana en el sector agropecuario.	V.I: Bajo costo de mano de obra colombiana.	Valor monetario menor al legal, por la prestación de un servicio en la elaboración de una actividad de las personas.	Marco Legal.	-Código Laboral. -Contrato de trabajo. -Beneficios de ley.	¿Usted conoce o ha realizado algún contrato de trabajo? ¿Usted considera importante un contrato de trabajo para?	Cuestionario Observación Análisis Documental	Trabajador Colombiano. Trabajador Ecuatoriano. Ministerio de Relaciones Laborales
			Productividad	-Jornadas de trabajo. -Rendimiento. -Calidad.	¿Usted cuantas horas trabaja al día? ¿La calidad con que realiza su trabajo es? ¿El rendimiento de su trabajo es? ¿Usted considera que el salario influye en?	Cuestionario Observación	Trabajador Colombiano. Trabajador Ecuatoriano.
			Nivel salarial	-Remuneración básica. -Costo por trabajo. -Forma de pago. -Frecuencia de pago.	¿El jornal que usted recibe en dólares es? ¿El salario que usted gana lo recibe de forma?	Cuestionario Análisis Documental	Trabajador Colombiano. Trabajador Ecuatoriano. Ministerio de Relaciones Laborales.
			Comportamiento Monetario	-Tipo de cambio oficial. -Tipo de cambio paralelo. -Fluctuaciones.	¿Aprovecha el tipo de cambio para trabajar en Ecuador o en Colombia?	Cuestionario Observación	Trabajador Colombiano. Trabajador Ecuatoriano.
	V.D: Desplazamiento de Mano de Obra local.	Traslado o movimiento de personas de un lugar a otro con fin laboral.	Mercado laboral	-Empleo. -Desempleo. -Oferta de mano de obra. -Demanda de mano de obra.	¿Usted considera que en su localidad existe? ¿En su localidad la presencia de trabajadores y empleadores es?	Cuestionario Observación	Trabajador Colombiano. Trabajador Ecuatoriano. INEC.
			Calidad de vida	-Necesidades Básicas. -Seguridad Personal. -Identificación Social	¿Tiene acceso de manera inmediata a? ¿Usted porque abandonaría su parroquia?	Cuestionario Observación	Trabajador Colombiano. Trabajador Ecuatoriano.
			Asentamiento	-Geográfico. -Parentesco. -Perspectiva futura. -Migración Interna.	¿Tiene familiares en otras ciudades? ¿Usted ha trabajado fuera de su parroquia? ¿Usted considera en un futuro trabajar fuera de su parroquia?	Cuestionario Observación	Trabajador Colombiano. Trabajador Ecuatoriano.

Adaptado por: El autor.

3.5. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Para el desarrollo del proyecto se necesita información cualitativa, cuantitativa, análisis documental y observación, para lo cual el levantamiento de información se lo realiza a través de un cuestionario aplicado a la fuerza laboral colombiana y ecuatoriana.

Los trabajadores son peones o jornaleros del cantón Tulcán y del sur del departamento de Nariño de los cuales se ha tomado una muestra para cada población.

La población se tomo de Instituciones Públicas por el alto grado de confiabilidad. Como la investigación es en el cantón Tulcán se realiza un muestreo representativo, para cubrir las diez parroquias rurales que tiene el cantón y obtener información del lugar en un 100%.

Una vez reconocido el lugar se identifica la técnica de investigación que permita obtener de mejor manera la información, que para el caso es de mayor utilidad el cuestionario debido a que permite interpretar los datos de manera clara, concisa y veras. Para la obtención del cuestionario se toma como elementos relevantes las dimensiones de las variables, el análisis de los informantes e indicadores, los mismos que se utilizarán para una buena elaboración.

Con el cuestionario elaborado se procede a realizar una prueba piloto para comprobar la coherencia, comprensión y orden de la información suministrada, la misma que va hacer utilizada en el desarrollo del proyecto.

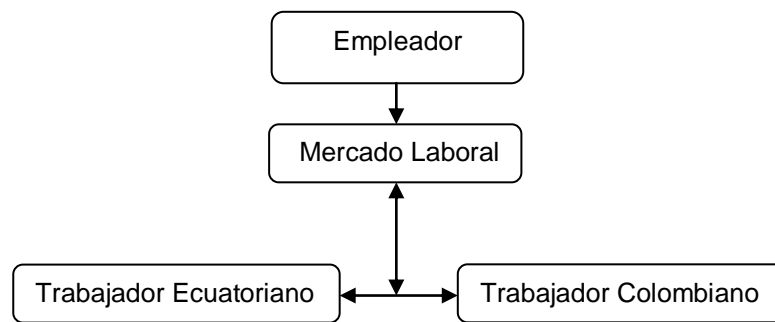
Para el análisis de información se toma documentos de entidades con un alto nivel de credibilidad, como son: el INEC, el Ministerio de Relaciones Laborales, el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP), entre otros.

Como último punto tenemos la técnica de observación ya que permite constatar la realidad del sector de forma cualitativa, e interpretar con la información obtenida de los trabajadores.

3.6. PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN.

En la investigación interviene los actores que se muestran en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 3. Estudio del Mercado Laboral



Adaptado por: El autor.

Esto permite analizar el mercado laboral en el sector agrícola y ganadero en las tres partes que lo conforman, para posteriormente combinarlos y llegar a una conclusión.

Cada uno informa de acuerdo a su perspectiva y realidad del entorno, para lo cual se procede a agrupar y relacionar la información obtenida en la investigación de campo. Para la validación de la información se toma en cuenta el grado de responsabilidad al llenar el cuestionario, seriedad del encuestado, relación de información con cuestionarios del mismo sector, coherencia en las respuestas y tiempo utilizado en el llenado del cuestionario.

Una vez con los cuestionarios ya validados se procede a subir al programa informático SPSS (versión beta) cada pregunta con el fin de interpretar las respuestas de forma individual, a través de gráficos y tablas de frecuencia.

La tabla de frecuencia permite observar la repetición de veces que tuvo cada pregunta en un determinado literal, lo que permite emitir un criterio del porque la repetitividad en cada opción.

El gráfico N° 3 permite reflexionar de manera visual y lógica la respuesta que se está presentando, puede ser abstracto de representar pero más fácil de interpretar. Por último se hace un análisis en base a las otras técnicas de investigación para obtener una comprensión lógica de factores internos y externos que intervienen en la problemática.

3.7.- MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

3.7.1.- MÉTODOS.

Para la presente investigación se hace necesario realizar un análisis, síntesis, combinación, y asociación de la información obtenida de las diferentes fuentes de investigación. “El análisis y la síntesis son procesos que permiten la desarticulación práctica o mental del todo en sus partes, para una posterior interpretación de la información” (Cárdenas, 2006, p. 1).

En la sustentación de la investigación se analiza las perspectivas cuantitativa y cualitativa en su desarrollo, para lo cual se tiene presente la utilización de los diferentes métodos de investigación, como son:

El Método Histórico.

Según Cárdenas este método permite analizar la sucesión cronológica tanto de la variable del problema como de la propuesta, para poder comprender la evolución del fenómeno y su trascendencia en la sociedad (2006, p. 2).

Las variables tienen su trayectoria concreta en los diferentes períodos de la historia, de ahí la importancia de la utilización de este método; de igual manera contribuye para el desarrollo de otros métodos en su modelación.

Método Dialéctico.

Este método trabaja con fenómenos históricos y sociales en continuo movimiento, por lo que permite comparar la situación anterior con la actual y llevar a una solución futura. Este método es de bastante utilidad por su utilización en estructuras económicas y sociales, para el desarrollo histórico de la humanidad. Según Marx su esencia está determinada por las fuentes teóricas y científicas y por las categorías fundamentales del movimiento, del espacio y del tiempo (Ferrari, 2009, p. 103).

Método Deductivo.

Este método permite identificar los problemas sociales como información general, para llegar al estudio de las variables como información particular y participar en una solución específica como propuesta de la información general.

Para esta solución se requiere de procesos de investigación lógicos y sistemáticos que ayudan a explicar, predecir y controlar los fenómenos, por lo que se procede a estudiar el siguiente método.

Método Sistemático.

El método sistemático según Cárdenas “es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados” (2006, p.2) .Esto permite relacionar a los refugiados como fuerza laboral en la sociedad y se quiere controlar a través de los centros de apoyo en igualdad de derechos y obligaciones laborales, para que formen parte de la solución.

3.7.2.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

La recolección de información representa la parte esencial de la investigación debido al levantamiento de la información y veracidad de los datos obtenidos, los mismos que permitirán analizar, procesar y concluir el problema.

En la recolección de la información se utiliza el cuestionario, la entrevista, la observación y el fichaje los mismos que son descritos a continuación.

Cuestionario. El cuestionario se utiliza para el levantamiento de información a trabajadores ecuatorianos y colombianos, por ser un medio de fácil utilización e interpretación tanto para el encuestador como para el informante.

Tiene como instrumento las preguntas, las mismas que son cerradas con el fin de poder identificar e interpretar los datos en base a las opciones que se le presentan al informante.

Observación. Utilizado en el trabajo de campo para tener una apreciación personal del entorno donde se desenvuelve y permite obtener información por parte del encuestador a criterio personal. Tiene como instrumento la ficha de observación.

Fichaje. Tiene como instrumento la ficha, la que sirve como soporte del trabajo de observación que se realizó en el área de estudio.

3.8. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Para el análisis de resultados se ha considerado pertinente utilizar una tabla de frecuencia, un gráfico estadístico y su respectivo análisis, el mismo que permite interpretar la información levantada en la investigación de campo, la cual se realiza por cada ítem del cuestionario.

TABULACIÓN DE DATOS.

Cuestionario sobre el trabajador ecuatoriano y colombiano en el sector agrícola y ganadero en el cantón Tulcán (Ver Anexo I).

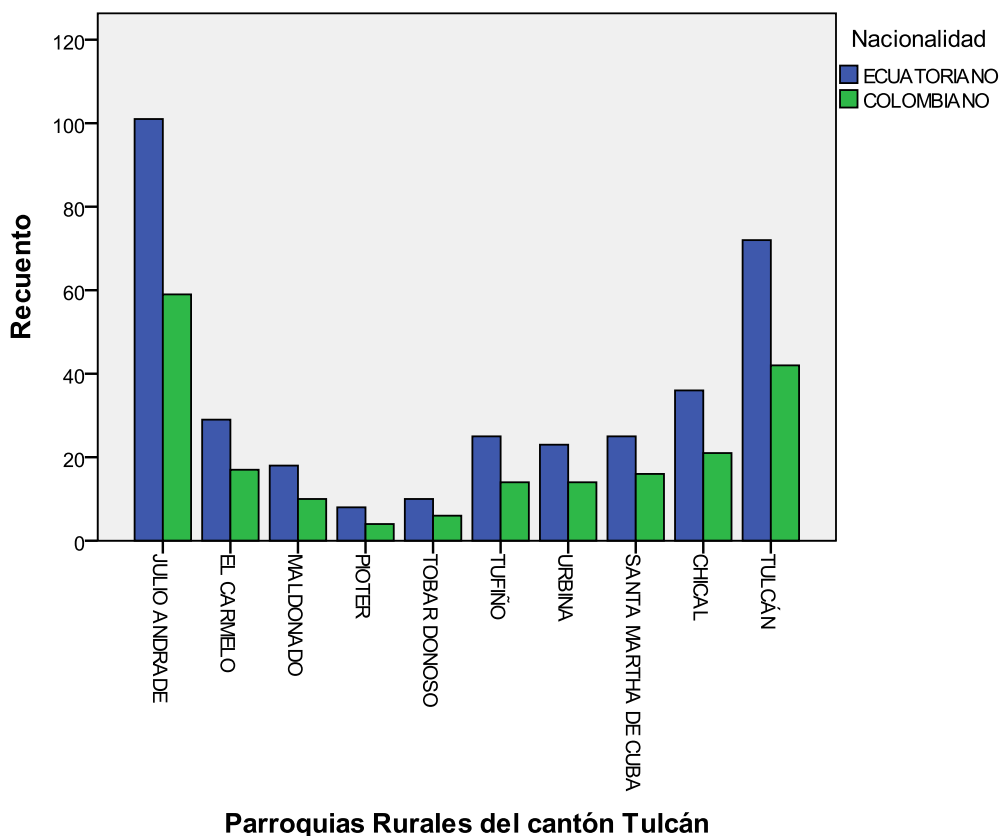
ITEM 1.

Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de trabajadores.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad				
			Nacionalidad	
			ECUATORIANO	COLOMBIANO
Parroquias Rurales del cantón Tulcán	JULIO ANDRADE	Recuento	101	59
		% del total	18%	11%
	EL CARMELO	Recuento	29	17
		% del total	5%	3%
	MALDONADO	Recuento	18	10
		% del total	3%	2%
	PIOTER	Recuento	8	4
		% del total	1%	1%
	TOBAR DONOSO	Recuento	10	6
		% del total	2%	1%
	TUFIÑO	Recuento	25	14
		% del total	5%	3%
	URBINA	Recuento	23	14
		% del total	4%	3%
	S.M.C	Recuento	25	16
		% del total	5%	3%
	CHICAL	Recuento	36	21
		% del total	7%	4%
	TULCÁN	Recuento	72	42
		% del total	13%	8%
Total		Recuento	347	203
		% del total	63%	37%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 4. Nacionalidad de trabajadores por parroquia.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

La tabla N° 8 hace referencia a la nacionalidad de los trabajadores distribuidos en el cantón Tulcán, donde se concentra en mayor número en la parroquia Julio Andrade y en menor número en Pioter, estos valores están en relación a la población que tiene cada parroquia.

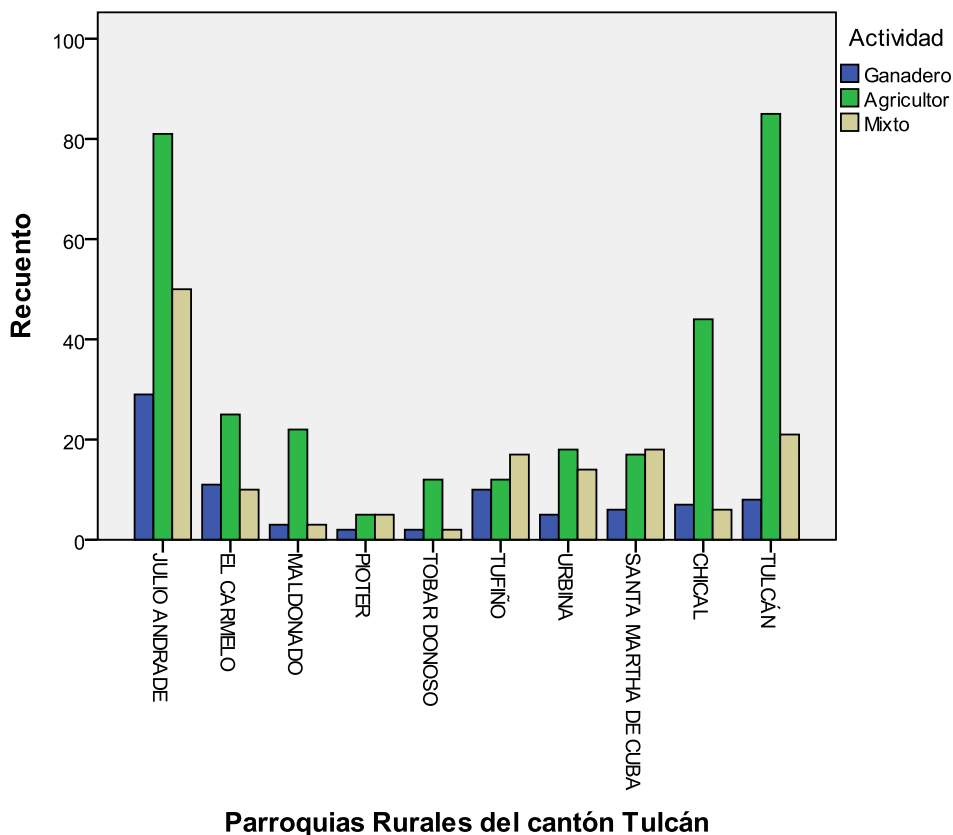
ITEM 2.

Tabla 9. Frecuencia y porcentaje de la actividad laboral.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad * Actividad								
Actividad			Ganadero		Agricultor		Mixto	
Nacionalidad			ECUA	COLOM	ECUA	COLOM	ECUA	COLOM
Parroquias Rurales del cantón Tulcán	JULIO ANDRADE	Recuento	25	4	34	47	42	8
		% del total	30%	5%	11%	15%	29%	5%
	EL CARMELO	Recuento	9	2	14	11	6	4
		% del total	11%	2%	4%	3%	4%	3%
	MALDONADO	Recuento	3	0	13	9	2	1
		% del total	4%	0%	4%	3%	1%	1%
	PIOTER	Recuento	2	0	1	4	5	0
		% del total	2%	0%	0%	1%	3%	0%
	TOBAR DONOSO	Recuento	1	1	8	4	1	1
		% del total	1%	1%	2%	1%	1%	1%
	TUPIÑO	Recuento	7	3	8	4	10	7
		% del total	8%	4%	2%	1%	7%	5%
	URBINA	Recuento	3	2	12	6	8	6
		% del total	4%	2%	4%	2%	5%	4%
	S.M.C	Recuento	5	1	8	9	12	6
		% del total	6%	1%	2%	3%	8%	4%
	CHICAL	Recuento	7	0	26	18	3	3
		% del total	8%	0%	8%	6%	2%	2%
	TULCÁN	Recuento	7	1	49	36	16	5
		% del total	8%	1%	15%	11%	11%	3%
Total		Recuento	69	14	173	148	105	41
		% del total	83%	17%	54%	46%	72%	28%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: Ecu= Ecuatoriano; Colom=Colombiano; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 5. Actividad de los trabajadores.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

Los datos de la tabla N° 9 representan las actividades que abarca el sector agropecuario, y el grado de fortaleza que tiene cada uno. Su mayor representación se identifica en la actividad agrícola en la que tienen mayor participación los trabajadores colombianos, debido que en su mayoría se dedican a dicha actividad.

El resto de la población se encuentra dividida de manera casi equitativa en las actividades de ganadero y mixto.

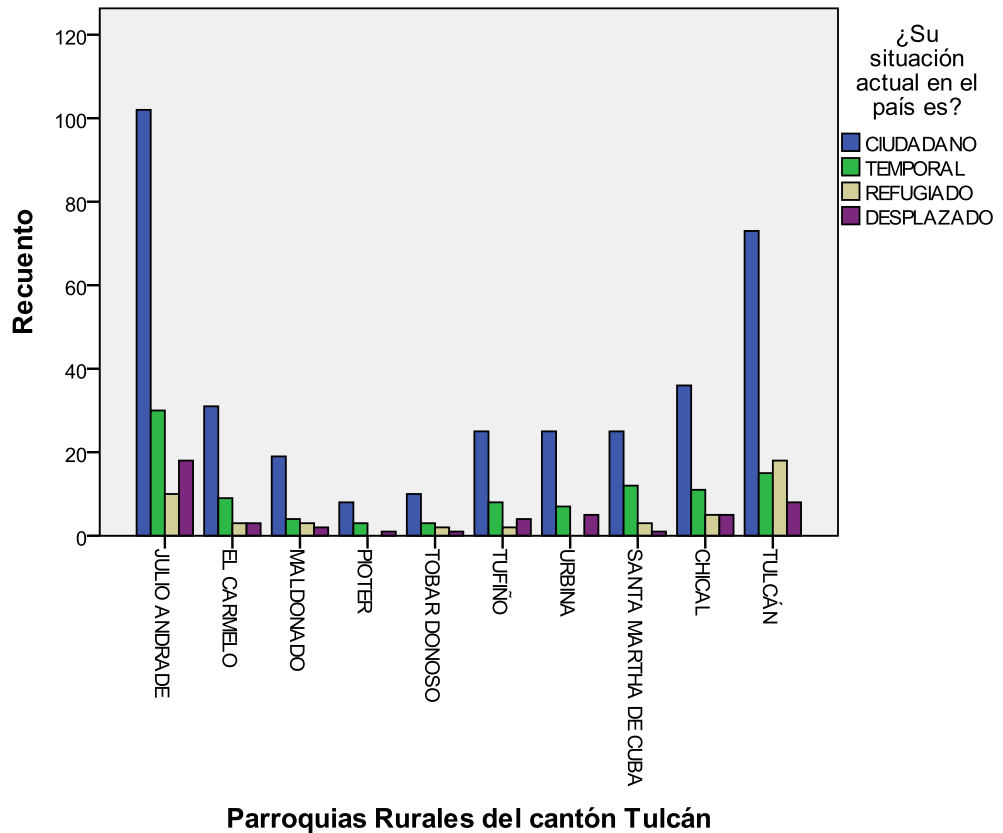
ITEM 3.

Tabla 10. Frecuencia y porcentaje de la situación actual de los trabajadores en el cantón.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad											
¿Su situación actual en el país es?		ECUATORIANO					COLOMBIANO				
		CIU	TMP	REF	DES	Total	CIU	TMP	REF	DES	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	101				101	1	30	10	18	59
	% del total	29%				29%	0%	15%	5%	9%	17%
EL CARMELO	Recuento	29				29	2	9	3	3	17
	% del total	8%				8%	1%	4%	1%	1%	5%
MALDONADO	Recuento	18				18	1	4	3	2	10
	% del total	5%				5%	0%	2%	1%	1%	3%
PIOTER	Recuento	8				8	0	3	0	1	4
	% del total	2%				2%	0%	1%	0%	0%	1%
TOBAR DONOSO	Recuento	10				10	0	3	2	1	6
	% del total	3%				3%	0%	1%	1%	0%	2%
TUFÍÑO	Recuento	25				25	0	8	2	4	14
	% del total	7%				7%	0%	4%	1%	2%	4%
URBINA	Recuento	23				23	2	7	0	5	14
	% del total	7%				6%	1%	3%	0%	2%	4%
S.M.C	Recuento	25				25	0	12	3	1	16
	% del total	7%				7%	0%	6%	1%	0%	5%
CHICAL	Recuento	36				36	0	11	5	5	21
	% del total	10%				10%	0%	5%	2%	2%	6%
TULCÁN	Recuento	72				72	1	15	18	8	42
	% del total	21%				20%	0%	7%	9%	4%	12%
Total	Recuento	347				347	7	102	46	48	203
	% del total	100%				98%	3%	50%	23%	24%	57%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: CIU= Ciudadano; TMP= Temporal; REF= Refugiado; DES=Desplazado, S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 6. Situación actual de los trabajadores.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

El gráfico N° 6 permite observar que todos los ecuatorianos son ciudadanos, incluidos los colombianos que han legalizado su situación actual en el país y se han convertido ya en ciudadanos. También se puede observar que en todas las parroquias lo que más existe es trabajadores colombianos temporales, esto quiere decir que los trabajadores entran y salen al cantón Tulcán de forma diaria sin mayor dificultad. Los trabajadores colombianos refugiados han legalizado en cierta manera su situación en el país, por lo que ellos ya conocen la forma de trabajo en el cantón y tienen mayor presencia en el área rural de Tulcán. Como último se encuentran los desplazados con menor número en todas las parroquias, pero igual son fuerza laboral en el mercado.

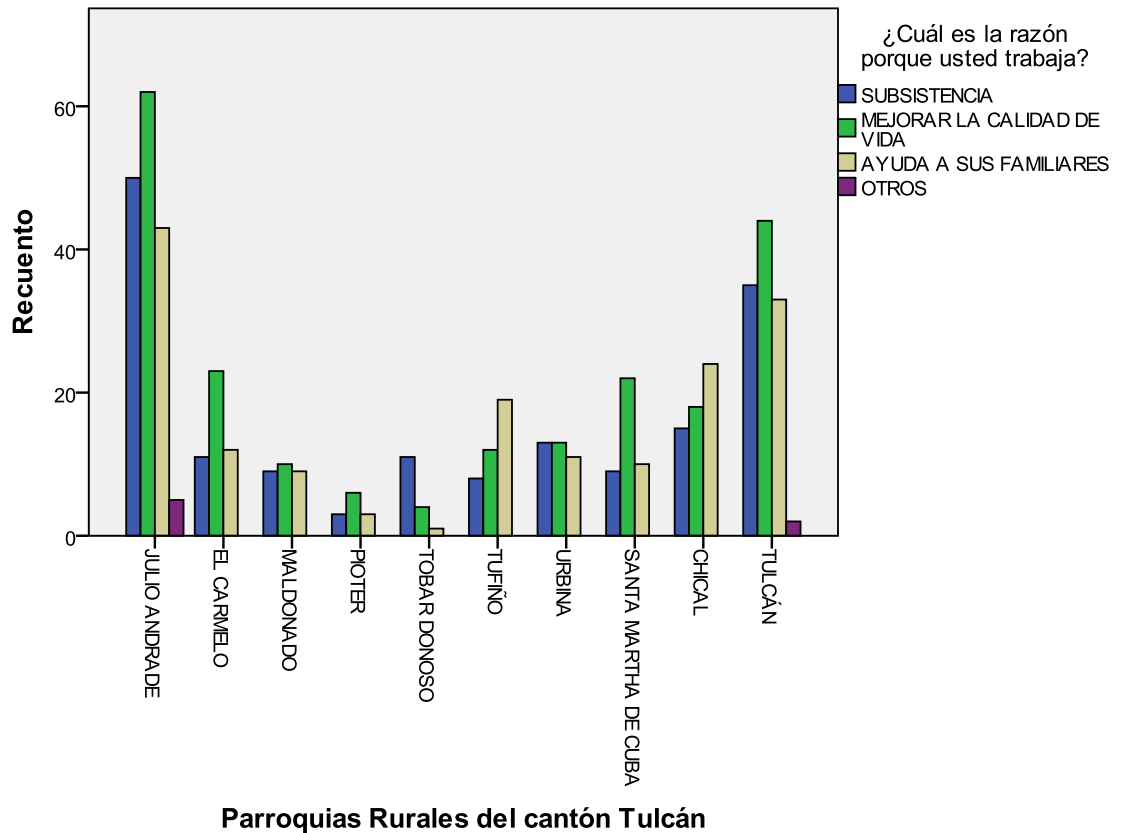
ITEM 4.

Tabla 11. Frecuencia y porcentaje de la razón por la que trabajan.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * ¿Cuál es la razón porque usted trabaja? *											
¿Cuál es la razón porque usted trabaja?		ECUATORIANO					COLOMBIANO				
		SUB	MCV	AYFM	OTRS	Total	SUB	MCV	AYFM	OTRS	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	31	49	19	2	101	19	13	24	3	59
	% del total	9%	14%	5%	1%	29%	9%	6%	12%	1%	29%
EL CARMELO	Recuento	7	13	9	0	29	4	10	3	0	17
	% del total	2%	4%	3%	0%	8%	2%	5%	1%	0%	8%
MALDONADO	Recuento	6	5	7	0	18	3	5	2	0	10
	% del total	2%	1%	2%	0%	5%	1%	2%	1%	0%	5%
PIOTER	Recuento	2	5	1	0	8	1	1	2	0	4
	% del total	1%	1%	0%	0%	2%	0%	0%	1%	0%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	7	3	0	0	10	4	1	1	0	6
	% del total	2%	1%	0%	0%	3%	2%	0%	0%	0%	3%
TUFÍÑO	Recuento	6	7	12	0	25	2	5	7	0	14
	% del total	2%	2%	3%	0%	7%	1%	2%	3%	0%	7%
URBINA	Recuento	8	9	6	0	23	5	4	5	0	14
	% del total	2%	3%	2%	0%	7%	2%	2%	2%	0%	7%
S.M.C.	Recuento	5	16	4	0	25	4	6	6	0	16
	% del total	1%	5%	1%	0%	7%	2%	3%	3%	0%	8%
CHICAL	Recuento	7	12	17	0	36	8	6	7	0	21
	% del total	2%	3%	5%	0%	10%	4%	3%	3%	0%	10%
TULCÁN	Recuento	22	30	18	2	72	13	14	15	0	42
	% del total	6%	9%	5%	1%	21%	6%	7%	7%	0%	21%
Total	Recuento	101	149	93	4	347	63	65	72	3	203
	% del total	29%	43%	27%	1%	100%	31%	32%	35%	1%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: SUB=Subsistencia; MCV=Mejorar la calidad de vida; AYFM=Ayuda a sus familiares; OTRS=Otros; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 7. Razones para trabajar.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

El gráfico N° 7 es de interesante demostración ya que parece un ítem obvio pero no lo es, ya que permite observar que no existe una gran notoriedad en la razón porque los trabajadores laboran, donde ellos cumplen sus expectativas trabajando con la razón de subsistir permitiendo comprobar que el salario percibido es bajo en relación a las necesidades personales que tienen. La mayoría de trabajadores quiere mejorar la calidad de vida por lo que es una gran fuerza que motiva a migrar de la localidad.

ITEM 5.

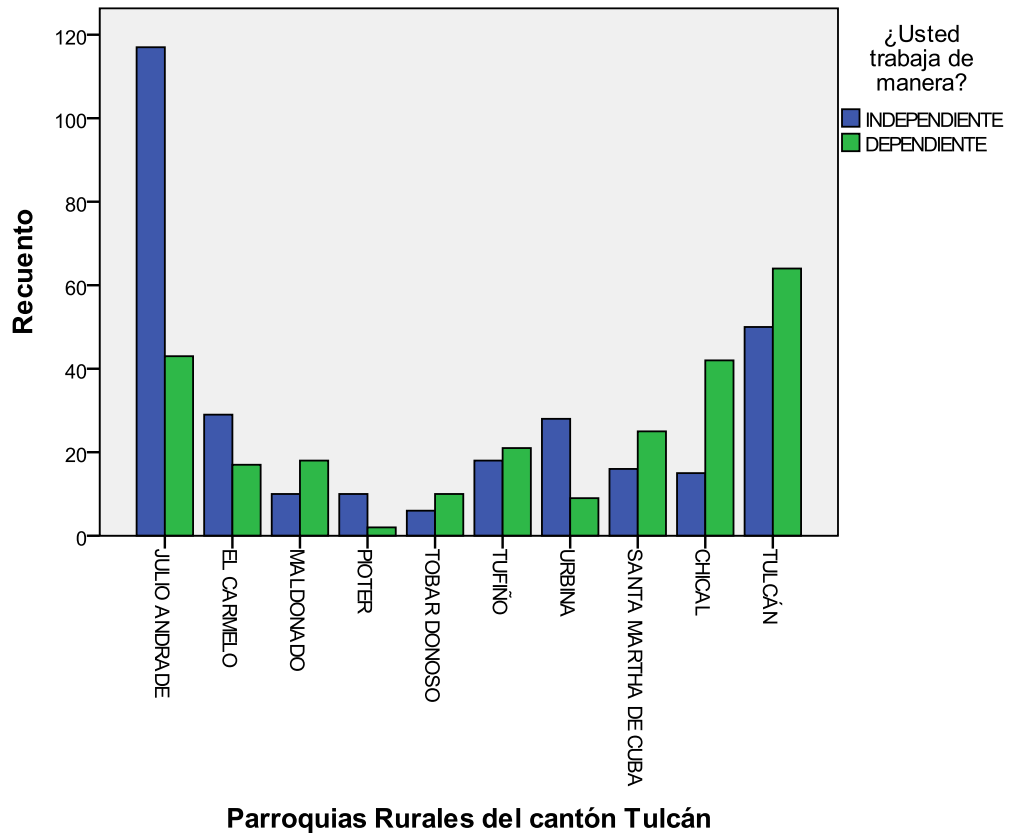
Tabla 12. Frecuencia y porcentaje de la manera como trabajan.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán *							
Nacionalidad		ECUATORIANO			COLOMBIANO		
¿Usted trabaja de manera?		IND	DEP	Total	IND	DEP	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	80	21	101	37	22	59
	% del total	23%	6%	29%	18%	11%	29%
EL CARMELO	Recuento	22	7	29	7	10	17
	% del total	6%	2%	8%	3%	5%	8%
MALDONADO	Recuento	5	13	18	5	5	10
	% del total	1%	4%	5%	2%	2%	5%
PIOTER	Recuento	7	1	8	3	1	4
	% del total	2%	0%	2%	1%	0%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	3	7	10	3	3	6
	% del total	1%	2%	3%	1%	1%	3%
TUPIÑO	Recuento	12	13	25	6	8	14
	% del total	3%	4%	7%	3%	4%	7%
URBINA	Recuento	19	4	23	9	5	14
	% del total	5%	1%	7%	4%	2%	7%
S.M.C	Recuento	10	15	25	6	10	16
	% del total	3%	4%	7%	3%	5%	8%
CHICAL	Recuento	11	25	36	4	17	21
	% del total	3%	7%	10%	2%	8%	10%
TULCÁN	Recuento	34	38	72	16	26	42
	% del total	10%	11%	21%	8%	13%	21%
Total	Recuento	203	144	347	96	107	203
	% del total	59%	41%	100%	47%	53%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Nota: IND=Independiente; DEP=Dependiente; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 8. Formas de trabajo.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

Los datos mostrados en el ítem 5 del cuestionario marcan un ligero equilibrio en la respuesta, pero en mayor número la tiene el trabajador independiente, lo que significa que los trabajadores consiguen por sí solos trabajo o se unen algún grupo de trabajo de manera ocasional. En las tablas se puede observar que los trabajadores colombianos realizan su trabajo de forma dependiente por lo general (trabajan en cuadrillas de veinte trabajadores o más), lo que le permite al trabajador colombiano obtener trabajo de manera oportuna, mientras que al empleador una contratación en gran número.

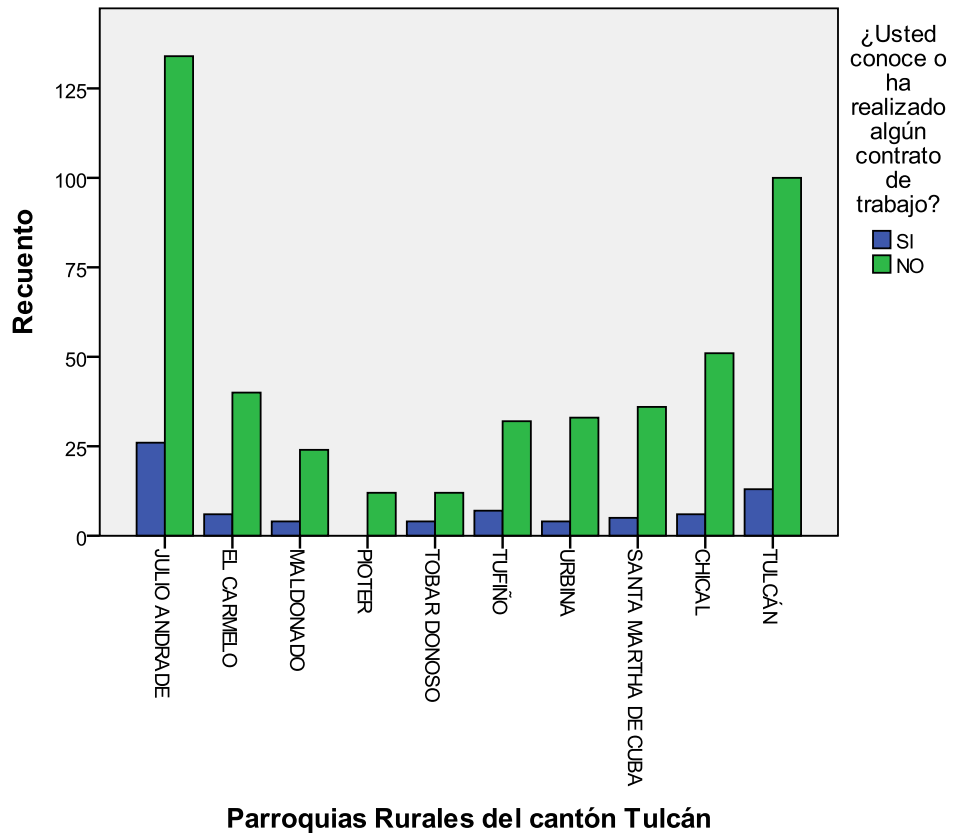
ITEM 6.

Tabla 13. Frecuencia y porcentaje sobre el conocimiento del contrato de trabajo.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán							
¿Usted conoce o ha realizado algún contrato de trabajo?		ECUATORIANO			COLOMBIANO		
		SI	NO	Total	SI	NO	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	14	87	101	12	47	59
	% del total	4%	25%	29%	6%	23%	29%
EL CARMELO	Recuento	3	26	29	3	14	17
	% del total	1%	7%	8%	1%	7%	8%
MALDONADO	Recuento	4	14	18	0	10	10
	% del total	1%	4%	5%	0%	5%	5%
PIOTER	Recuento	0	8	8	0	4	4
	% del total	0%	2%	2%	0%	2%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	2	8	10	2	4	6
	% del total	1%	2%	3%	1%	2%	3%
TUFÍNO	Recuento	3	22	25	4	10	14
	% del total	1%	6%	7%	2%	5%	7%
URBINA	Recuento	1	22	23	3	11	14
	% del total	0%	6%	7%	1%	5%	7%
S.M.C	Recuento	3	22	25	2	14	16
	% del total	1%	6%	7%	1%	7%	8%
CHICAL	Recuento	4	32	36	2	19	21
	% del total	1%	9%	10%	1%	9%	10%
TULCÁN	Recuento	8	64	72	5	36	41
	% del total	2%	18%	21%	2%	18%	20%
Total	Recuento	42	305	347	33	169	202
	% del total	12%	88%	100%	16%	84%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 9. Contratos de Trabajo.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

Los datos de la tabla N° 12 dan información de que los trabajadores agropecuarios en su gran mayoría no conocen sobre los contratos de trabajo en ninguna de las parroquias y nacionalidades, en el mejor de los casos lo han escuchado. Los pocos trabajadores que contestaron afirmativamente lo hicieron por experiencias obtenidas en anteriores trabajos, identificando como primer punto a capacitar a los contratos de trabajo.

ITEM 7.

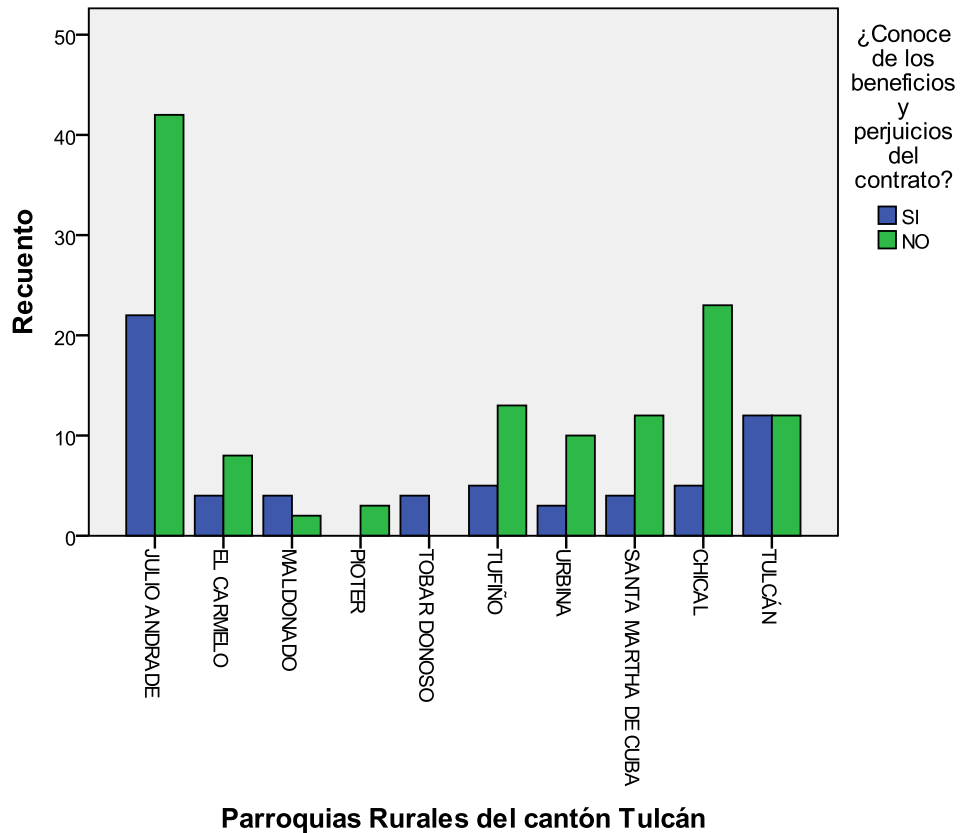
Tabla 14. Frecuencia y porcentaje sobre los beneficios y perjuicios del contrato de trabajo.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán *							
¿Conoce de los beneficios y perjuicios del contrato de trabajo?		ECUATORIANO			COLOMBIANO		
		SI	NO	Total	SI	NO	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	13	31	44	9	11	20
	% del total	11%	26%	37%	13%	16%	29%
EL CARMELO	Recuento	1	6	7	3	2	5
	% del total	1%	5%	6%	4%	3%	7%
MALDONADO	Recuento	4	2	6	0	0	0
	% del total	3%	2%	5%	0%	0%	0%
PIOTER	Recuento	0	3	3	0	0	0
	% del total	0%	3%	3%	0%	0%	0%
TOBAR DONOSO	Recuento	2	0	2	2	0	2
	% del total	2%	0%	2%	3%	0%	3%
TUFINO	Recuento	3	7	10	2	6	8
	% del total	3%	6%	8%	3%	9%	12%
URBINA	Recuento	0	5	5	3	5	8
	% del total	0%	4%	4%	4%	7%	12%
S.M.C	Recuento	3	9	12	1	3	4
	% del total	3%	8%	10%	1%	4%	6%
CHICAL	Recuento	4	14	18	1	9	10
	% del total	3%	12%	15%	1%	13%	15%
TULCÁN	Recuento	8	5	13	4	7	11
	% del total	7%	4%	11%	6%	10%	16%
Total	Recuento	38	82	120	25	43	68
	% del total	32%	68%	100%	37%	63%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Nota: S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 10. Contexto de los contratos de trabajo.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

El gráfico N° 10 presenta el conocimiento que tienen los trabajadores ecuatorianos y colombianos del sector agropecuario sobre los contratos de trabajo, que la mayor parte desconocen de sus bondades y compromisos que el trabajador adquiere.

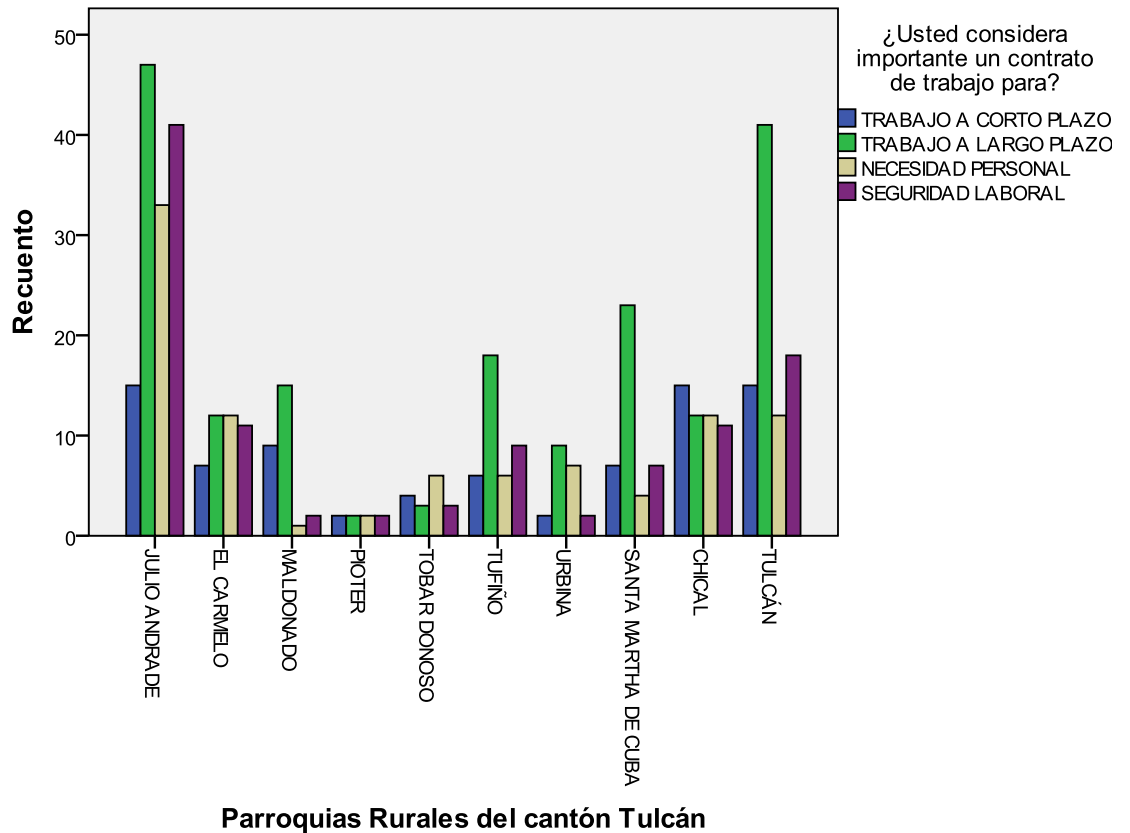
ITEM 8.

Tabla 15. Frecuencia y porcentaje de la importancia que tienen los contratos de trabajo.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad											
¿Usted considera importante un contrato de trabajo para?		ECUATORIANO					COLOMBIANO				
		Tc/p	TI/p	NeP	SL	Total	Tc/p	TI/p	NeP	SL	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	8	32	21	25	86	7	15	12	16	50
	% del total	3%	11%	7%	9%	30%	4%	9%	7%	9%	29%
EL CARMELO	Recuento	5	7	9	4	25	2	5	3	7	17
	% del total	2%	2%	3%	1%	9%	1%	3%	2%	4%	10%
MALDONADO	Recuento	7	9	1	1	18	2	6	0	1	9
	% del total	2%	3%	0%	0%	6%	1%	3%	0%	1%	5%
PIOTER	Recuento	2	2	1	1	6	0	0	1	1	2
	% del total	1%	1%	0%	0%	2%	0%	0%	1%	1%	1%
TOBAR DONOSO	Recuento	1	3	5	1	10	3	0	1	2	6
	% del total	0%	1%	2%	0%	3%	2%	0%	1%	1%	3%
TUFINO	Recuento	3	12	4	6	25	3	6	2	3	14
	% del total	1%	4%	1%	2%	9%	2%	3%	1%	2%	8%
URBINA	Recuento	0	3	3	1	7	2	6	4	1	13
	% del total	0%	1%	1%	0%	2%	1%	3%	2%	1%	7%
S.M.C	Recuento	4	14	2	5	25	3	9	2	2	16
	% del total	1%	5%	1%	2%	9%	2%	5%	1%	1%	9%
CHICAL	Recuento	11	9	7	4	31	4	3	5	7	19
	% del total	4%	3%	2%	1%	11%	2%	2%	3%	4%	11%
TULCÁN	Recuento	10	32	3	13	58	5	9	9	5	28
	% del total	3%	11%	1%	4%	20%	3%	5%	5%	3%	16%
Total	Recuento	51	123	56	61	291	31	59	39	45	174
	% del total	18%	42%	19%	21%	100%	18%	34%	22%	26%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: Tc/p=Trabajo a corto plazo; TI/p=Trabajo a largo plazo; NeP=Necesidad personal; SL=Seguridad laboral; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 11. Importancia del contrato de trabajo.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

Los resultados del ítem 8 manifiestan que los trabajadores de las dos nacionalidades consideran importante un contrato de trabajo, aunque tienen un bajo conocimiento del mismo.

Las cuatro opciones se encuentran equiparadas en importancia de los contratos de trabajo, de ahí que se sienten interesados por conocer y aprender de sus beneficios e importancia, pero es de fácil notar que la colectividad consideran que son importantes para trabajos que se realizan a largo plazo.

ITEM 9.

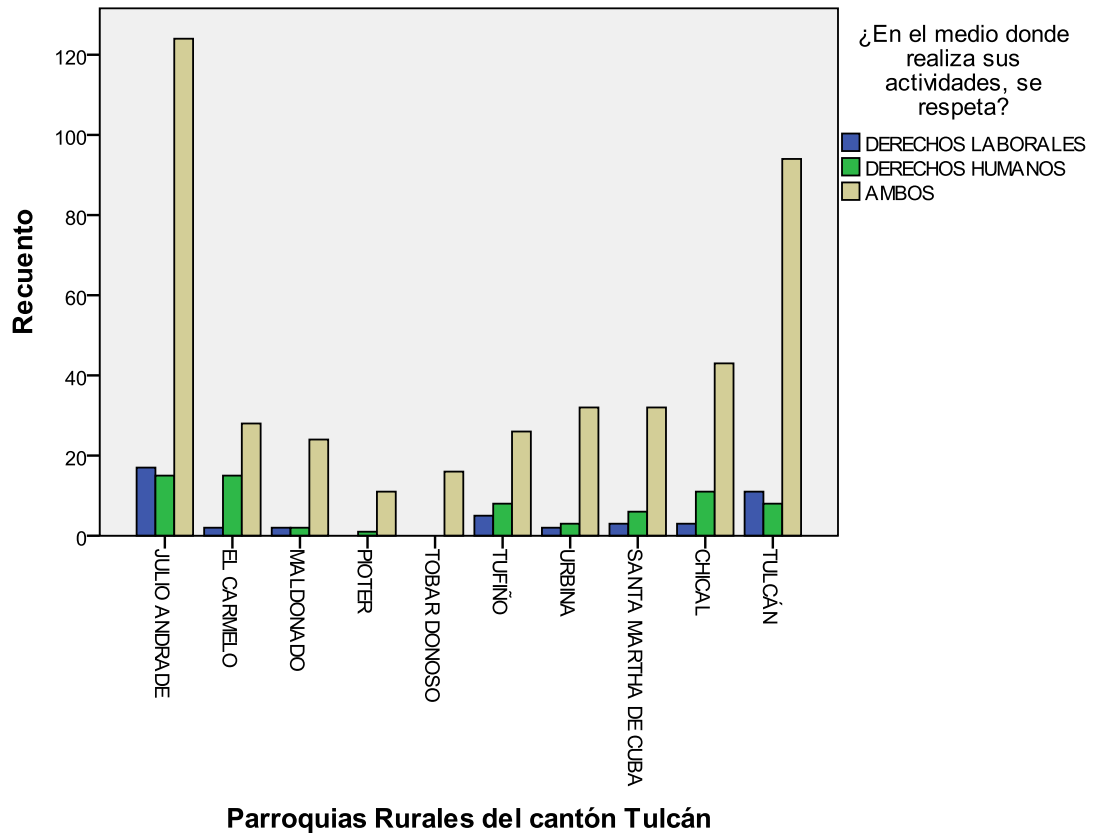
Tabla 16. Frecuencia del respeto de los derechos laborales de los trabajadores.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad									
¿En el medio donde realiza sus actividades, se respeta?		ECUATORIANO				COLOMBIANO			
		D.L	D.H	AMB	Total	D.L	D.H	AMB	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	11	13	74	98	6	2	50	58
	% del total	3%	4%	22%	29%	3%	1%	25%	29%
EL CARMELO	Recuento	0	10	18	28	2	5	10	17
	% del total	0%	3%	5%	8%	1%	2%	5%	8%
MALDO-NADO	Recuento	1	0	17	18	1	2	7	10
	% del total	0%	0%	5%	5%	0%	1%	3%	5%
PIOTER	Recuento	0	1	7	8	0	0	4	4
	% del total	0%	0%	2%	2%	0%	0%	2%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	0	0	10	10	0	0	6	6
	% del total	0%	0%	3%	3%	0%	0%	3%	3%
TUFÍÑO	Recuento	3	6	16	25	2	2	10	14
	% del total	1%	2%	5%	7%	1%	1%	5%	7%
URBINA	Recuento	2	1	20	23	0	2	12	14
	% del total	1%	0%	6%	7%	0%	1%	6%	7%
SANTA MARTHA DE CUBA	Recuento	1	6	18	25	2	0	14	16
	% del total	0%	2%	5%	7%	1%	0%	7%	8%
CHICAL	Recuento	2	6	28	36	1	5	15	21
	% del total	1%	2%	8%	10%	0%	2%	7%	10%
TULCÁN	Recuento	8	3	61	72	3	5	33	41
	% del total	2%	1%	18%	21%	1%	2%	16%	20%
Total	Recuento	28	46	269	343	17	23	161	201
	% del total	8%	13%	78%	100%	8%	11%	80%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Nota: D.L=Derechos Laborales; D.H=Derechos Humanos; AMB=Ambos.

Gráfico N° 12. Entorno de las actividades laborales.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

En la tabla N° 15 los resultados muestran que la mayoría de trabajadores ecuatorianos y colombianos consideran que al lugar que ellos han acudido a realizar actividades laborales han respetado sus derechos humanos y laborales, pero por lo general desconocen cuáles son sus derechos.

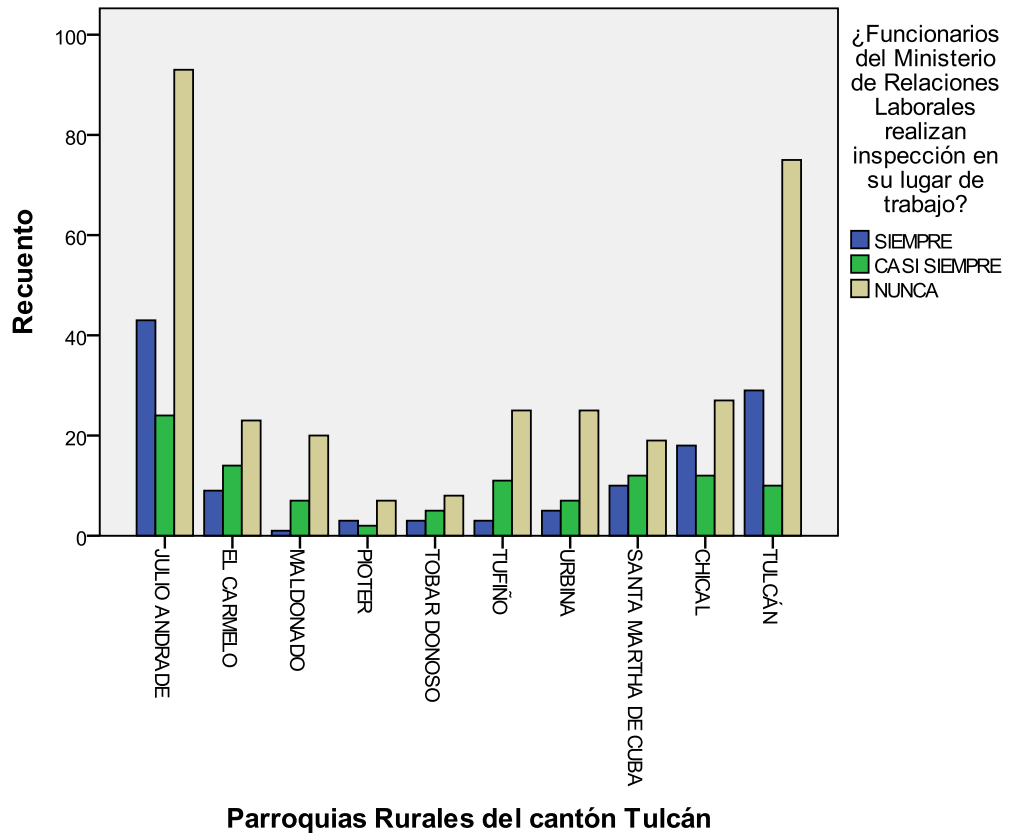
ITEM 10.

Tabla 17. Frecuencia y porcentaje de inspección de Instituciones del Estado en las actividades laborales.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad									
¿Funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales realizan inspección en su lugar de trabajo?		ECUATORIANO				COLOMBIANO			
		SIEM	CASP	NUN	Total	SIEM	CASP	NUN	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	23	22	56	101	20	2	37	59
	% del total	7%	6%	16%	29%	10%	1%	18%	29%
EL CARMELO	Recuento	5	11	13	29	4	3	10	17
	% del total	1%	3%	4%	8%	2%	1%	5%	8%
MALDONADO	Recuento	1	4	13	18	0	3	7	10
	% del total	0%	1%	4%	5%	0%	1%	3%	5%
PIOTER	Recuento	3	1	4	8	0	1	3	4
	% del total	1%	0%	1%	2%	0%	0%	1%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	2	4	4	10	1	1	4	6
	% del total	1%	1%	1%	3%	0%	0%	2%	3%
TUFÍÑO	Recuento	2	6	17	25	1	5	8	14
	% del total	1%	2%	5%	7%	0%	2%	4%	7%
URBINA	Recuento	3	4	16	23	2	3	9	14
	% del total	1%	1%	5%	7%	1%	1%	4%	7%
S.M.C	Recuento	8	6	11	25	2	6	8	16
	% del total	2%	2%	3%	7%	1%	3%	4%	8%
CHICAL	Recuento	12	11	13	36	6	1	14	21
	% del total	3%	3%	4%	10%	3%	0%	7%	10%
TULCÁN	Recuento	14	5	53	72	15	5	22	42
	% del total	4%	1%	15%	21%	7%	2%	11%	21%
Total	Recuento	73	74	200	347	51	30	122	203
	% del total	21%	21%	58%	100%	25%	15%	60%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: SIEM= Siempre; CASP=Casi siempre; NUN=Nunca; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 13. Control de instituciones en el sector agropecuario.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

El gráfico N° 13, permite apreciar que en todas las parroquias del cantón Tulcán en el sector rural, nunca han recibido la visita de una institución pública que preste algún tipo de ayuda o de control, que para el caso sería el Ministerio de Relaciones Laborales, Ministerio de Inclusión Económica y Social, Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, entre otros. Son situaciones aisladas donde se indica que una institución pública asistido algún sector, sino por el contrario los trabajadores han acudido hacia ellas.

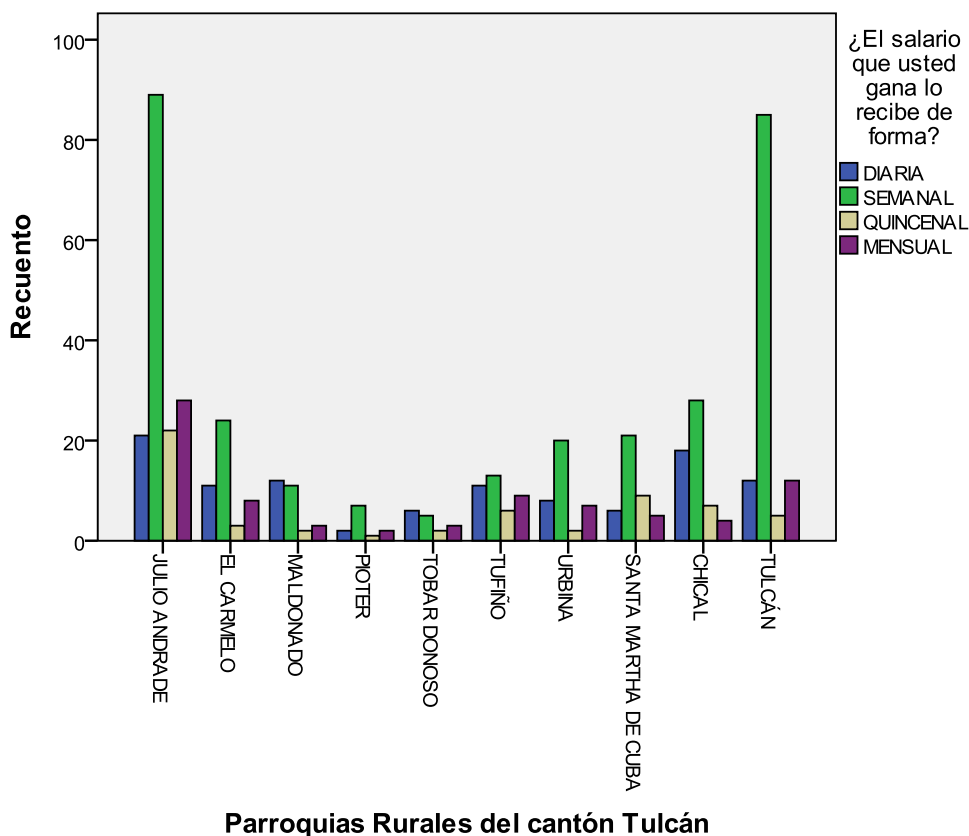
ITEM 11.

Tabla 18. Frecuencia de la forma de cobro de los trabajadores.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad											
¿El salario que usted gana lo recibe de forma?		ECUATORIANO					COLOMBIANO				
		DIR	SEM	QUIN	MEN	Total	DIR	SEM	QUIN	MEN	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	13	55	12	21	101	8	34	10	7	59
	% del total	4%	16%	3%	6%	29%	4%	17%	5%	3%	29%
EL CARMELO	Recuento	4	16	2	7	29	7	8	1	1	17
	% del total	1%	5%	1%	2%	8%	3%	4%	0%	0%	8%
MALDONADO	Recuento	10	6	2	0	18	2	5	0	3	10
	% del total	3%	2%	1%	0%	5%	1%	2%	0%	1%	5%
PIOTER	Recuento	1	5	1	1	8	1	2	0	1	4
	% del total	0%	1%	0%	0%	2%	0%	1%	0%	0%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	4	3	1	2	10	2	2	1	1	6
	% del total	1%	1%	0%	1%	3%	1%	1%	0%	0%	3%
TUFÍÑO	Recuento	8	8	3	6	25	3	5	3	3	14
	% del total	2%	2%	1%	2%	7%	1%	2%	1%	1%	7%
URBINA	Recuento	5	11	2	5	23	3	9	0	2	14
	% del total	1%	3%	1%	1%	7%	1%	4%	0%	1%	7%
S.M.C	Recuento	2	14	6	3	25	4	7	3	2	16
	% del total	1%	4%	2%	1%	7%	2%	3%	1%	1%	8%
CHICAL	Recuento	9	20	4	3	36	9	8	3	1	21
	% del total	3%	6%	1%	1%	10%	4%	4%	1%	0%	10%
TULCÁN	Recuento	8	50	3	11	72	4	35	2	1	42
	% del total	2%	14%	1%	3%	21%	2%	17%	1%	0%	21%
Total	Recuento	64	188	36	59	347	43	115	23	22	203
	% del total	18%	54%	10%	17%	100%	21%	57%	11%	11%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: DIR=diaria; SEM=Semanal; QUIN=Quincenal; MEN=Mensual; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 14. Formas de salario.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

Lo presentado en la tabla N° 18 informa que la mayoría de trabajadores ecuatorianos y colombianos del sector agropecuario reciben su jornal de manera reunida cada semana, el mismo que es calculado en base a los días que el trabajador a prestado sus servicios.

En esta etapa es notorio el sistema de intermediación laboral ya que el arreglo lo realiza el empleador con el intermediario laboral (cabecilla de las cuadrillas) a un precio, luego el intermediario realiza el trato con los trabajadores a otro precio lucrando a beneficio de ambas partes.

ITEM 12.

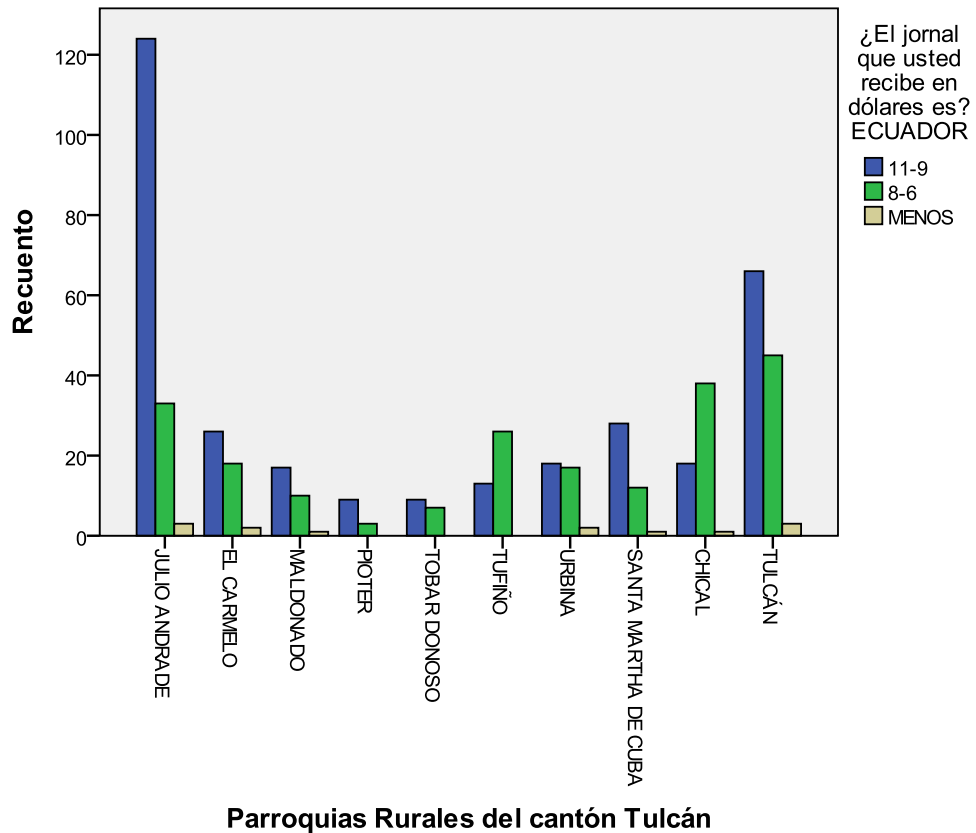
Tabla 19. Frecuencia de la cantidad que cobran los trabajadores en Ecuador.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad									
¿El jornal que usted recibe en dólares es? ECUADOR		ECUATORIANO				COLOMBIANO			
		11-9	8-6	MEN	Total	11-9	8-6	MEN	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	78	20	3	101	46	13	0	59
	% del total	22%	6%	1%	29%	23%	6%	0%	29%
EL CARMELO	Recuento	18	9	2	29	8	9	0	17
	% del total	5%	3%	1%	8%	4%	4%	0%	8%
MALDONADO	Recuento	8	9	1	18	9	1	0	10
	% del total	2%	3%	0%	5%	4%	0%	0%	5%
PIOTER	Recuento	7	1	0	8	2	2	0	4
	% del total	2%	0%	0%	2%	1%	1%	0%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	5	5	0	10	4	2	0	6
	% del total	1%	1%	0%	3%	2%	1%	0%	3%
TUFÍÑO	Recuento	8	17	0	25	5	9	0	14
	% del total	2%	5%	0%	7%	2%	4%	0%	7%
URBINA	Recuento	11	10	2	23	7	7	0	14
	% del total	3%	3%	1%	7%	3%	3%	0%	7%
S.M.C	Recuento	20	5	0	25	8	7	1	16
	% del total	6%	1%	0%	7%	4%	3%	0%	8%
CHICAL	Recuento	10	25	1	36	8	13	0	21
	% del total	3%	7%	0%	10%	4%	6%	0%	10%
TULCÁN	Recuento	42	29	1	72	24	16	2	42
	% del total	12%	8%	0%	21%	12%	8%	1%	21%
Total	Recuento	207	130	10	347	121	79	3	203
	% del total	60%	37%	3%	100%	60%	39%	1%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Nota: MEN=Menos; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 15. Jornal en Ecuador.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

Lo presentado en el ítem 12 del cuestionario manifiesta que en el cantón Tulcán el jornal se encuentra de 11 a 9 dólares y para ser más preciso es de 10 dólares en la mayoría de sus parroquias, a excepción de las más cercanas a la línea de frontera donde la presencia de trabajadores colombianos es notoria y las fuentes de trabajo son mínimas, por lo que el jornal se encuentra en un rango de 9 a 7 dólares.

ITEM 13.

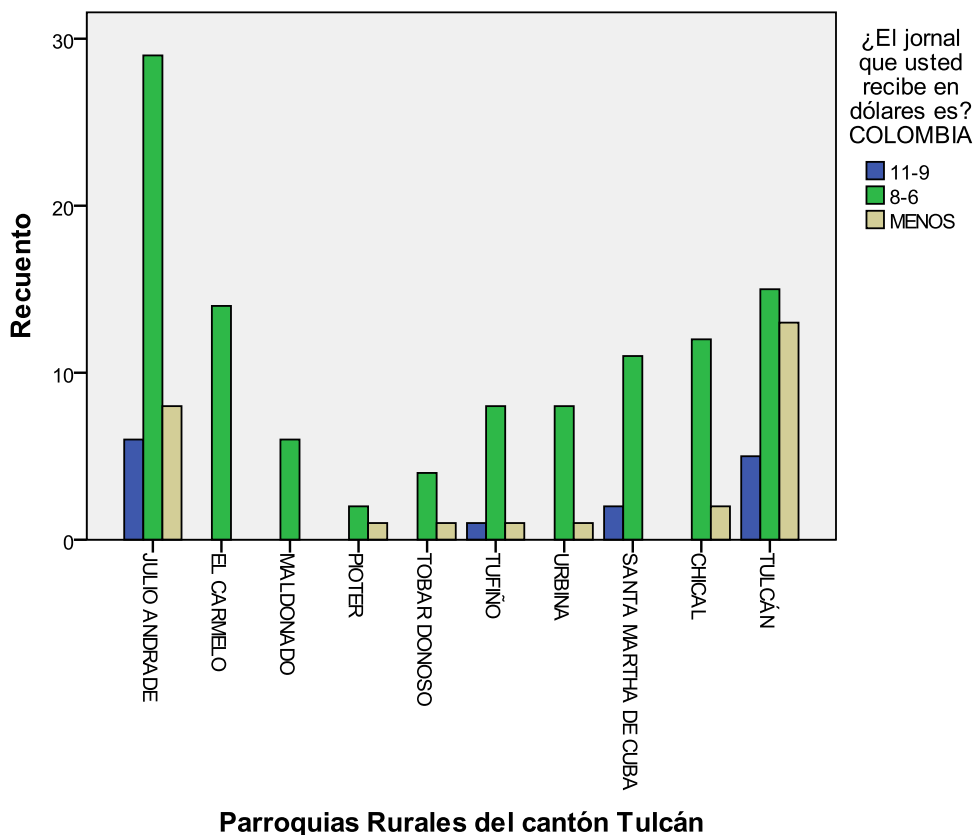
Tabla 20. Frecuencia y porcentaje de la cantidad monetaria que cobran los trabajadores en Colombia.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad									
¿El jornal que usted recibe en dólares es? COLOMBIA		ECUATORIANO				COLOMBIANO			
		11-9	8-6	MEN	Total	11-9	8-6	MEN	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	0	2	0	2	6	27	8	41
	% del total	0%	25%	0%	25%	4%	19%	6%	29%
EL CARMELO	Recuento	0	0	0	0	0	14	0	14
	% del total	0%	0%	0%	0%	0%	10%	0%	10%
MALDONADO	Recuento	0	0	0	0	0	6	0	6
	% del total	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	4%
PIOTER	Recuento	0	0	0	0	0	2	1	3
	% del total	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	0	0	0	0	0	4	1	5
	% del total	0%	0%	0%	0%	0%	3%	1%	4%
TUFÍÑO	Recuento	0	0	1	1	1	8	0	9
	% del total	0%	0%	13%	13%	1%	6%	0%	6%
URBINA	Recuento	0	0	0	0	0	8	1	9
	% del total	0%	0%	0%	0%	0%	6%	1%	6%
S.M.C	Recuento	1	0	0	1	1	11	0	12
	% del total	13%	0%	0%	13%	1%	8%	0%	8%
CHICAL	Recuento	0	2	0	2	0	10	2	12
	% del total	0%	25%	0%	25%	0%	7%	1%	8%
TULCÁN	Recuento	1	1	0	2	4	14	13	31
	% del total	13%	13%	0%	25%	3%	10%	9%	22%
Total	Recuento	2	5	1	8	12	104	26	142
	% del total	25%	63%	13%	100%	8%	73%	18%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Nota: MEN=Menos; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 16. Jornal en Colombia.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

El ítem 13 encaja para trabajadores colombianos, ya que el salario que se investiga es en su localidad y pocos son los trabajadores ecuatorianos que han ido al vecino país a prestar sus servicios.

En los resultados en el vecino país la mayoría percibe un jornal de 8-6 dólares que lo calculan de 15000 a 12000 pesos, que lo obtienen con un tipo de cambio promedio de 1 dólar equivale a 1900 pesos. Por lo tanto 14000 pesos entre 1900 dan como resultado 7 dólares con 36 centavos, que es el mejor de los casos y para 12000 pesos entre 1900 dan como resultado 6 dólares con 32 centavos, lo que indica que el intervalo es el correcto.

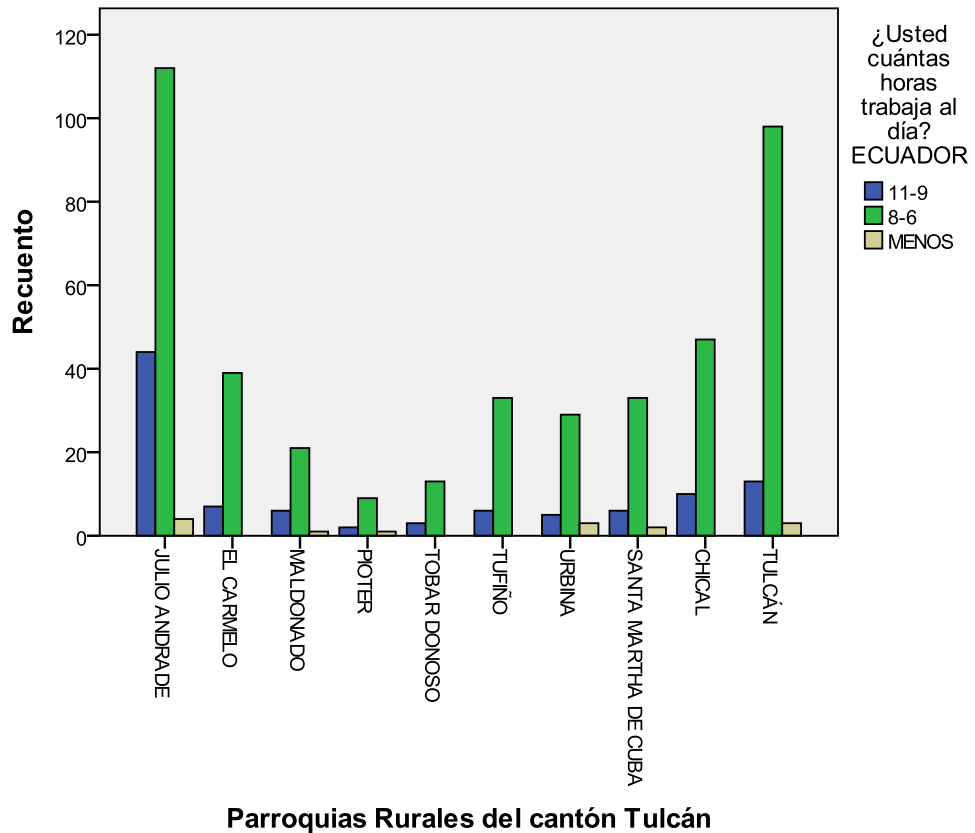
ITEM 14.

Tabla 21. Frecuencia y porcentaje de las horas que laboran los trabajadores en Ecuador.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad									
¿Usted cuántas horas trabaja al día? ECUADOR		ECUATORIANO				COLOMBIANO			
		11-9	8-6	MEN	Total	11-9	8-6	MEN	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	35	62	4	101	9	50	0	59
	% del total	10%	18%	1%	29%	4%	25%	0%	29%
EL CARMELO	Recuento	4	25	0	29	3	14	0	17
	% del total	1%	7%	0%	8%	1%	7%	0%	8%
MALDONADO	Recuento	4	13	1	18	2	8	0	10
	% del total	1%	4%	0%	5%	1%	4%	0%	5%
PIOTER	Recuento	2	5	1	8	0	4	0	4
	% del total	1%	1%	0%	2%	0%	2%	0%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	3	7	0	10	0	6	0	6
	% del total	1%	2%	0%	3%	0%	3%	0%	3%
TUFÍÑO	Recuento	3	22	0	25	3	11	0	14
	% del total	1%	6%	0%	7%	1%	5%	0%	7%
URBINA	Recuento	3	17	3	23	2	12	0	14
	% del total	1%	5%	1%	7%	1%	6%	0%	7%
S.M.C	Recuento	3	21	1	25	3	12	1	16
	% del total	1%	6%	0%	7%	1%	6%	0%	8%
CHICAL	Recuento	9	27	0	36	1	20	0	21
	% del total	3%	8%	0%	10%	0%	10%	0%	10%
TULCÁN	Recuento	7	64	1	72	6	34	2	42
	% del total	2%	18%	0%	21%	3%	17%	1%	21%
Total	Recuento	73	263	11	347	29	171	3	203
	% del total	21%	76%	3%	100%	14%	84%	1%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.
 Nota: MEN=Menos; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 17. Horas laborales en Ecuador.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

Los datos mostrados en el gráfico N° 17 son contestados por los trabajadores de ambas nacionalidades, que manifiestan que por lo general en el cantón Tulcán sus actividades laborales son de ocho horas diarias desde que se encuentran en el lugar de trabajo, a esto se le debe sumar el tiempo de movilización que varía dependiendo del lugar y puede ser de media hora hasta dos horas.

ITEM 15.

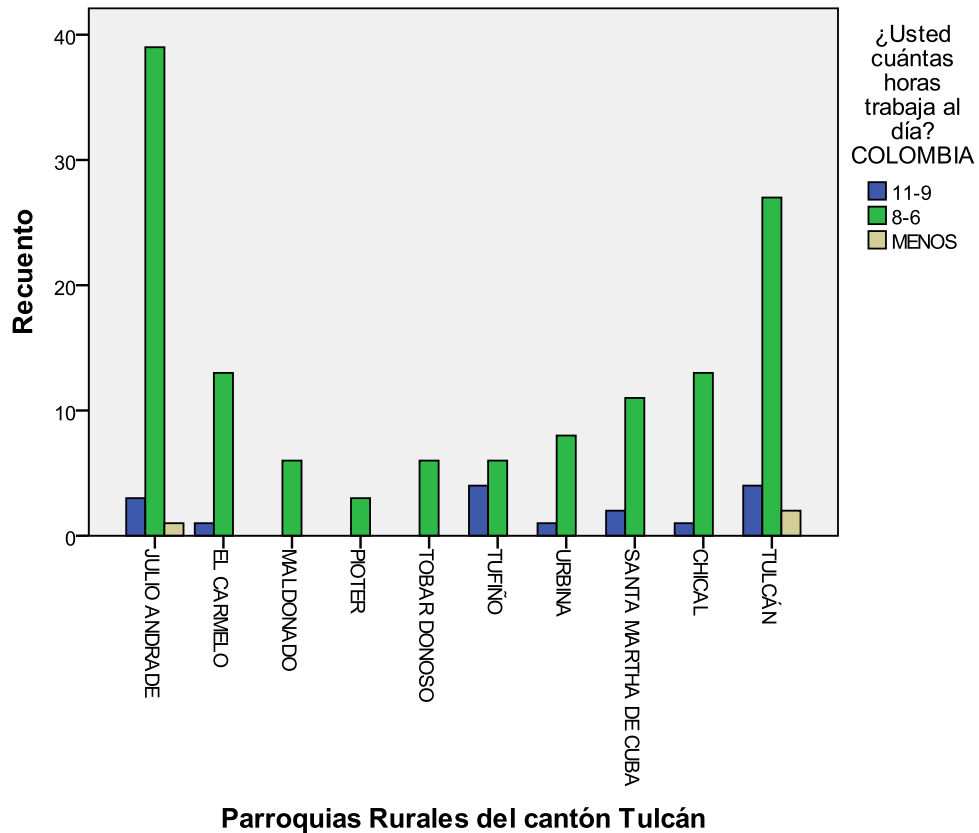
Tabla 22. Frecuencia y porcentaje de las horas que laboran los trabajadores en Colombia.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán *Nacionalidad									
¿Usted cuántas horas trabaja al día? COLOMBIA		ECUATORIANO				COLOMBIANO			
		11-9	8-6	MEN	Total	11-9	8-6	MEN	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	0	2	0	2	3	37	1	41
	% del total	0%	25%	0%	25%	2%	26%	1%	29%
EL CARMELO	Recuento	0	0	0	0	1	13	0	14
	% del total	0%	0%	0%	0%	1%	9%	0%	10%
MALDONADO	Recuento	0	0	0	0	0	6	0	6
	% del total	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	4%
PIOTER	Recuento	0	0	0	0	0	3	0	3
	% del total	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	0	0	0	0	0	6	0	6
	% del total	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	4%
TUFÍÑO	Recuento	0	1	0	1	4	5	0	9
	% del total	0%	13%	0%	13%	3%	3%	0%	6%
URBINA	Recuento	0	0	0	0	1	8	0	9
	% del total	0%	0%	0%	0%	1%	6%	0%	6%
S.M.C	Recuento	0	1	0	1	2	10	0	12
	% del total	0%	13%	0%	13%	1%	7%	0%	8%
CHICAL	Recuento	0	2	0	2	1	11	0	12
	% del total	0%	25%	0%	25%	1%	8%	0%	8%
TULCÁN	Recuento	1	1	0	2	3	26	2	31
	% del total	13%	13%	0%	25%	2%	18%	1%	22%
Total	Recuento	1	7	0	8	15	125	3	143
	% del total	13%	88%	0%	100%	10%	87%	2%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Nota: MEN=Menos; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 18. Horas laborales en Colombia.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

En los datos obtenidos se puede recalcar que el ítem 15 del cuestionario se encuentra dirigido para trabajadores colombianos, ya que es una minoría de trabajadores ecuatorianos que han ido a trabajar al vecino país.

En los resultados se observan que por lo general laboran ocho horas diarias en la mayoría de las parroquias, con una ligera diferencia en la parroquia de Tufiño donde las personas manifiestan casi un equilibrio entre ocho y diez horas de trabajo diarias, debido a que la parroquia es frontera y cuando el trabajo escasea trabajan hasta diez horas diarias con la misma paga.

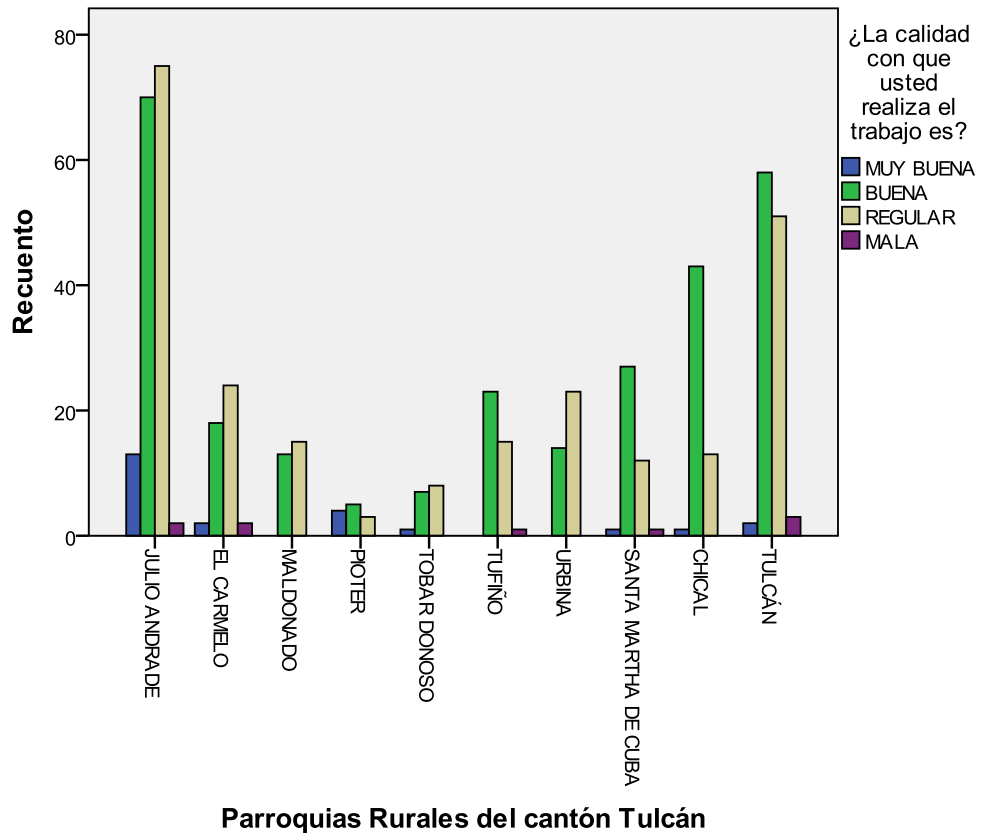
ITEM 16.

Tabla 23. Frecuencia y porcentaje de la calidad con la que los trabajadores realizan su trabajo.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad											
¿La calidad con que usted realiza el trabajo es?		ECUATORIANO					COLOMBIANO				
		MBN	BUN	REG	MAL	Total	MBN	BUN	REG	MAL	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	7	45	48	1	101	6	25	27	1	59
	% del total	2%	13%	14%	0%	29%	3%	12%	13%	0%	29%
EL CARMELO	Recuento	2	13	14	0	29	0	5	10	2	17
	% del total	1%	4%	4%	0%	8%	0%	2%	5%	1%	8%
MALDONADO	Recuento	0	9	9	0	18	0	4	6	0	10
	% del total	0%	3%	3%	0%	5%	0%	2%	3%	0%	5%
PIOTER	Recuento	4	2	2	0	8	0	3	1	0	4
	% del total	1%	1%	1%	0%	2%	0%	1%	0%	0%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	0	5	5	0	10	1	2	3	0	6
	% del total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TUFINO	Recuento	0	17	8	0	25	0	6	7	1	14
	% del total	0%	5%	2%	0%	7%	0%	3%	3%	0%	7%
URBINA	Recuento	0	10	13	0	23	0	4	10	0	14
	% del total	0%	3%	4%	0%	7%	0%	2%	5%	0%	7%
S.M.C	Recuento	1	15	8	1	25	0	12	4	0	16
	% del total	0%	4%	2%	0%	7%	0%	6%	2%	0%	8%
CHICAL	Recuento	1	26	9	0	36	0	17	4	0	21
	% del total	0%	7%	3%	0%	10%	0%	8%	2%	0%	10%
TULCÁN	Recuento	2	35	32	3	72	0	23	19	0	42
	% del total	1%	10%	9%	1%	21%	0%	11%	9%	0%	21%
Total	Recuento	17	177	148	5	347	7	101	91	4	203
	% del total	5%	51%	43%	1%	100%	3%	50%	45%	2%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: MBN=Muy Bueno; BUN=Bueno; REG=Regular; MAL=Malo; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 19. Eficiencia en las actividades laborales.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

En los resultados del ítem 16 se puede apreciar que los trabajadores de ambas nacionalidades realizan sus actividades laborales con buena calidad, mientras tanto en la observación de campo el empleador manifiesta que se lo hace de manera regular ya que se desperdicia recursos en el cumplimiento de las actividades.

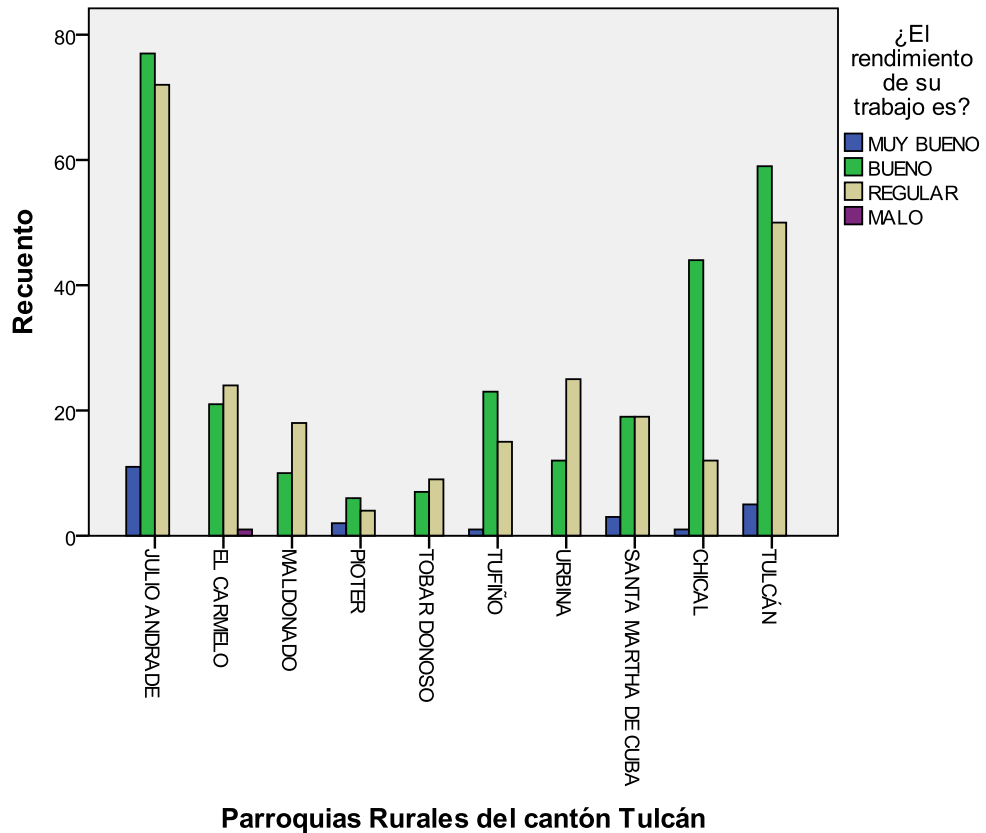
ITEM 17.

Tabla 24. Frecuencia y porcentaje del rendimiento laboral de los trabajadores.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad											
¿El rendimiento de su trabajo es?		ECUATORIANO					COLOMBIANO				
		MBN	BUN	REG	MAL	Total	MBN	BUN	REG	MAL	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	8	48	45	0	101	3	29	27	0	59
	% del total	2%	14%	13%	0%	29%	1%	14%	13%	0%	29%
EL CARMELO	Recuento	0	14	15	0	29	0	7	9	1	17
	% del total	0%	4%	4%	0%	8%	0%	3%	4%	0%	8%
MALDONADO	Recuento	0	7	11	0	18	0	3	7	0	10
	% del total	0%	2%	3%	0%	5%	0%	1%	3%	0%	5%
PIOTER	Recuento	1	4	3	0	8	1	2	1	0	4
	% del total	0%	1%	1%	0%	2%	0%	1%	0%	0%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	0	4	6	0	10	0	3	3	0	6
	% del total	0%	1%	2%	0%	3%	0%	1%	1%	0%	3%
TUFINO	Recuento	1	17	7	0	25	0	6	8	0	14
	% del total	0%	5%	2%	0%	7%	0%	3%	4%	0%	7%
URBINA	Recuento	0	9	14	0	23	0	3	11	0	14
	% del total	0%	3%	4%	0%	7%	0%	1%	5%	0%	7%
S.M.C	Recuento	2	10	13	0	25	1	9	6	0	16
	% del total	1%	3%	4%	0%	7%	0%	4%	3%	0%	8%
CHICAL	Recuento	1	32	3	0	36	0	12	9	0	21
	% del total	0%	9%	1%	0%	10%	0%	6%	4%	0%	10%
TULCÁN	Recuento	4	38	30	0	72	1	21	20	0	42
	% del total	1%	11%	9%	0%	21%	0%	10%	10%	0%	21%
Total	Recuento	17	183	147	0	347	6	95	101	1	203
	% del total	5%	53%	42%	0%	100%	3%	47%	50%	0%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: MBN=Muy Bueno; BUN=Bueno; REG=Regular; MAL=Malo; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 20. Eficacia en las actividades laborales.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

El gráfico N° 20 se refieren al rendimiento del trabajo en el medio en que desarrollan sus actividades laborales, por lo que se puede apreciar que según el criterio de los trabajadores la mayoría piensa que su rendimiento es bueno.

Ahora bien el trabajador colombiano piensa que su rendimiento es regular, lo que significa que ellos pueden ofrecer un poco más. Mientras tanto en la observación de campo el empleador considera que el rendimiento del trabajador colombiano es mejor que el del trabajador ecuatoriano, poniendo en dificultad al trabajador ecuatoriano el mismo que considera que su trabajo es bueno.

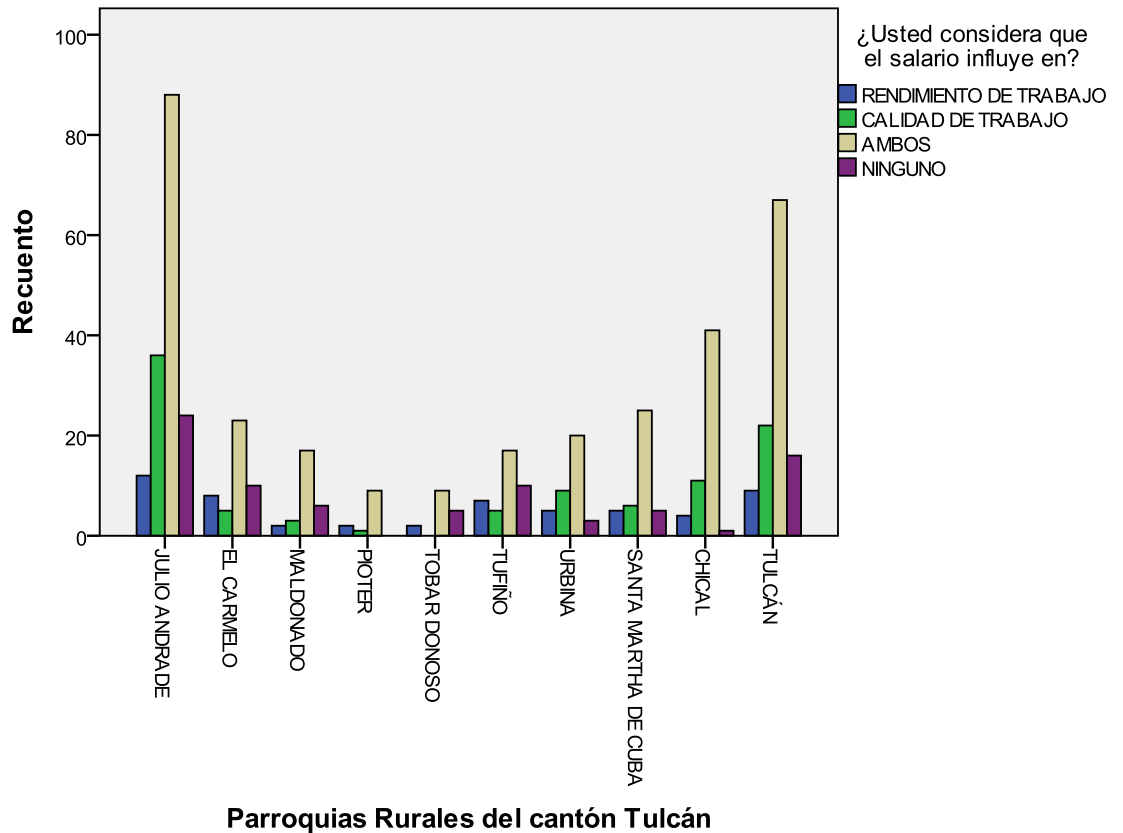
ITEM 18.

Tabla 25. Frecuencia y porcentaje de la influencia del salario al momento de trabajar.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad											
¿Usted considera que el salario influye en?		ECUATORIANO					COLOMBIANO				
		RT	CT	AMB	NIN	Total	RT	CT	AMB	NIN	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	10	23	51	17	101	2	13	37	7	59
	% del total	3%	7%	15%	5%	29%	1%	6%	18%	3%	29%
EL CARMELO	Recuento	7	2	13	7	29	1	3	10	3	17
	% del total	2%	1%	4%	2%	8%	0%	1%	5%	1%	8%
MALDONADO	Recuento	1	1	11	5	18	1	2	6	1	10
	% del total	0%	0%	3%	1%	5%	0%	1%	3%	0%	5%
PIOTER	Recuento	2	0	6	0	8	0	1	3	0	4
	% del total	1%	0%	2%	0%	2%	0%	0%	1%	0%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	0	0	8	2	10	2	0	1	3	6
	% del total	0%	0%	2%	1%	3%	1%	0%	0%	1%	3%
TUFINO	Recuento	3	5	10	7	25	4	0	7	3	14
	% del total	1%	1%	3%	2%	7%	2%	0%	3%	1%	7%
URBINA	Recuento	4	6	12	1	23	1	3	8	2	14
	% del total	1%	2%	3%	0%	7%	0%	1%	4%	1%	7%
S.M.C	Recuento	2	3	17	3	25	3	3	8	2	16
	% del total	1%	1%	5%	1%	7%	1%	1%	4%	1%	8%
CHICAL	Recuento	4	9	23	0	36	0	2	18	1	21
	% del total	1%	3%	7%	0%	10%	0%	1%	9%	0%	10%
TULCÁN	Recuento	5	13	46	8	72	4	9	21	8	42
	% del total	1%	4%	13%	2%	21%	2%	4%	10%	4%	21%
Total	Recuento	38	62	197	50	347	18	36	119	30	203
	% del total	11%	18%	57%	14%	100%	9%	18%	59%	15%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: RT=Rendimiento de Trabajo; CT=Calidad de trabajo; AMB=Ambos; NIN=Ninguno; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 21. Incidencia del salario.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

En los datos del gráfico N° 21 se puede observar que el salario si influye en las actividades laborales, ya que se percibe como cierto nivel de incentivo o motivación, lo manifiestan los trabajadores de ambas naciones.

Esto se puede apreciar en todas las parroquias, por lo tanto un trabajador con estabilidad laboral y beneficios de ley puede rendir mucho más de lo que se encuentra, y en vez de aumentar costos estos puede ir a la baja debido al incremento de productividad.

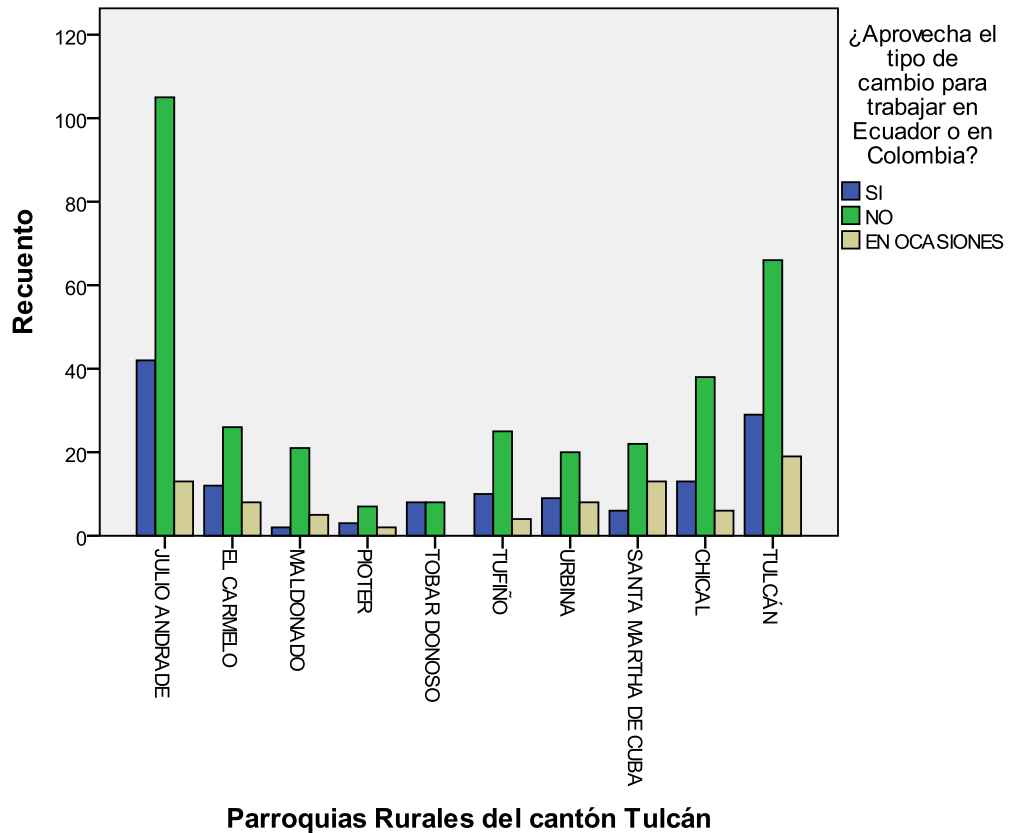
ITEM 19.

Tabla 26. Frecuencia y porcentaje del aprovechamiento del tipo de cambio para trabajar.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad									
¿Aprovecha el tipo de cambio para trabajar en Ecuador o en Colombia?		ECUATORIANO				COLOMBIANO			
		SI	NO	OCS	Total	SI	NO	OCS	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	18	77	6	101	24	28	7	59
	% del total	5%	22%	2%	29%	12%	14%	3%	29%
EL CARMELO	Recuento	7	20	2	29	5	6	6	17
	% del total	2%	6%	1%	8%	2%	3%	3%	8%
MALDONADO	Recuento	0	18	0	18	2	3	5	10
	% del total	0%	5%	0%	5%	1%	1%	2%	5%
PIOTER	Recuento	1	7	0	8	2	0	2	4
	% del total	0%	2%	0%	2%	1%	0%	1%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	3	7	0	10	5	1	0	6
	% del total	1%	2%	0%	3%	2%	0%	0%	3%
TUFÍNO	Recuento	4	20	1	25	6	5	3	14
	% del total	1%	6%	0%	7%	3%	2%	1%	7%
URBINA	Recuento	6	14	3	23	3	6	5	14
	% del total	2%	4%	1%	7%	1%	3%	2%	7%
S.M.C	Recuento	1	19	5	25	5	3	8	16
	% del total	0%	5%	1%	7%	2%	1%	4%	8%
CHICAL	Recuento	1	29	6	36	12	9	0	21
	% del total	0%	8%	2%	10%	6%	4%	0%	10%
TULCÁN	Recuento	8	54	10	72	21	12	9	42
	% del total	2%	16%	3%	21%	10%	6%	4%	21%
Total	Recuento	49	265	33	347	85	73	45	203
	% del total	14%	76%	10%	100%	42%	36%	22%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: OCS=En Ocasiones; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 22. Incidencia del tipo de cambio en las actividades laborales



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

En los resultados del gráfico N° 22 podemos observar que la mayoría de trabajadores no les interesa el tipo de cambio supuestamente, por lo que puede ser que ellos vengán de forma tradicional o cobran la actividad laboral en moneda de su localidad, debido a que muchas parroquias no existen cambistas de moneda, esto en un análisis global.

Ahora bien si nos centramos en los colombianos ellos manifiestas que si aprovechan el tipo de cambio para venir a trabajar dentro del cantón, ya que transformando a su moneda obtienen cierta cantidad mayor en relación con el jornal de su país.

MANO DE OBRA

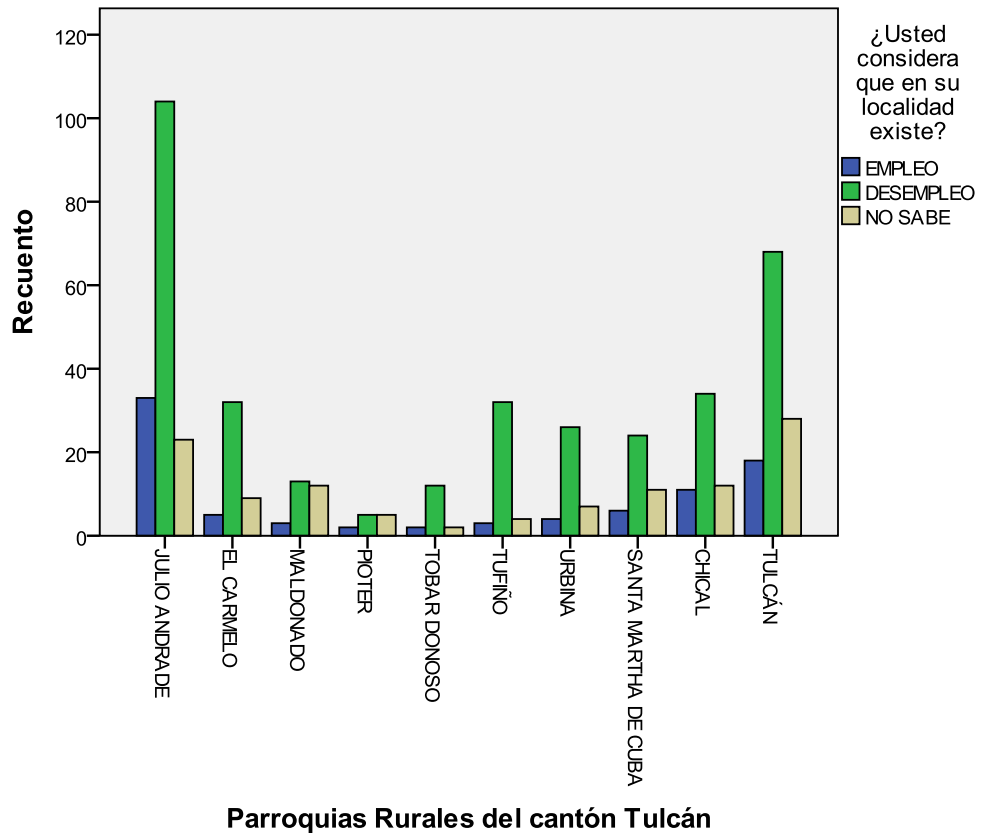
ITEM 1.

Tabla 27. Frecuencia y porcentaje del mercado laboral en el cantón Tulcán.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad									
¿Usted considera que en su localidad existe?		ECUATORIANO				COLOMBIANO			
		EMP	DES	NSB	Total	EMP	DES	NSB	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	14	69	18	101	19	35	5	59
	% del total	4%	20%	5%	29%	9%	17%	2%	29%
EL CARMELO	Recuento	0	22	7	29	5	10	2	17
	% del total	0%	6%	2%	8%	2%	5%	1%	8%
MALDO-NADO	Recuento	0	9	9	18	3	4	3	10
	% del total	0%	3%	3%	5%	1%	2%	1%	5%
PIOTER	Recuento	2	3	3	8	0	2	2	4
	% del total	1%	1%	1%	2%	0%	1%	1%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	1	7	2	10	1	5	0	6
	% del total	0%	2%	1%	3%	0%	2%	0%	3%
TUFÍÑO	Recuento	2	20	3	25	1	12	1	14
	% del total	1%	6%	1%	7%	0%	6%	0%	7%
URBINA	Recuento	2	18	3	23	2	8	4	14
	% del total	1%	5%	1%	7%	1%	4%	2%	7%
S.M.C	Recuento	3	17	5	25	3	7	6	16
	% del total	1%	5%	1%	7%	1%	3%	3%	8%
CHICAL	Recuento	3	23	10	36	8	11	2	21
	% del total	1%	7%	3%	10%	4%	5%	1%	10%
TULCÁN	Recuento	8	51	13	72	10	17	15	42
	% del total	2%	15%	4%	21%	5%	8%	7%	21%
Total	Recuento	35	239	73	347	52	111	40	203
	% del total	10%	69%	21%	100%	26%	55%	20%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: EMP=Empleo; DES=Desempleo; NSB=No Sabe; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 23. Mercado laboral en el cantón Tulcán.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

La tabla N° 27 indica que los trabajadores ecuatorianos del sector agropecuario se consideran en situación de desempleo, de la misma forma lo consideran los trabajadores colombianos recalcando que su localidad se refiere al vecino país del norte.

Por lo tanto el Tulcaneño está en desempleo migra hacia el interior del país, el Nariñense esta en desempleo migra hacia Tulcán y es ahí donde se quiere contrarrestar el efecto.

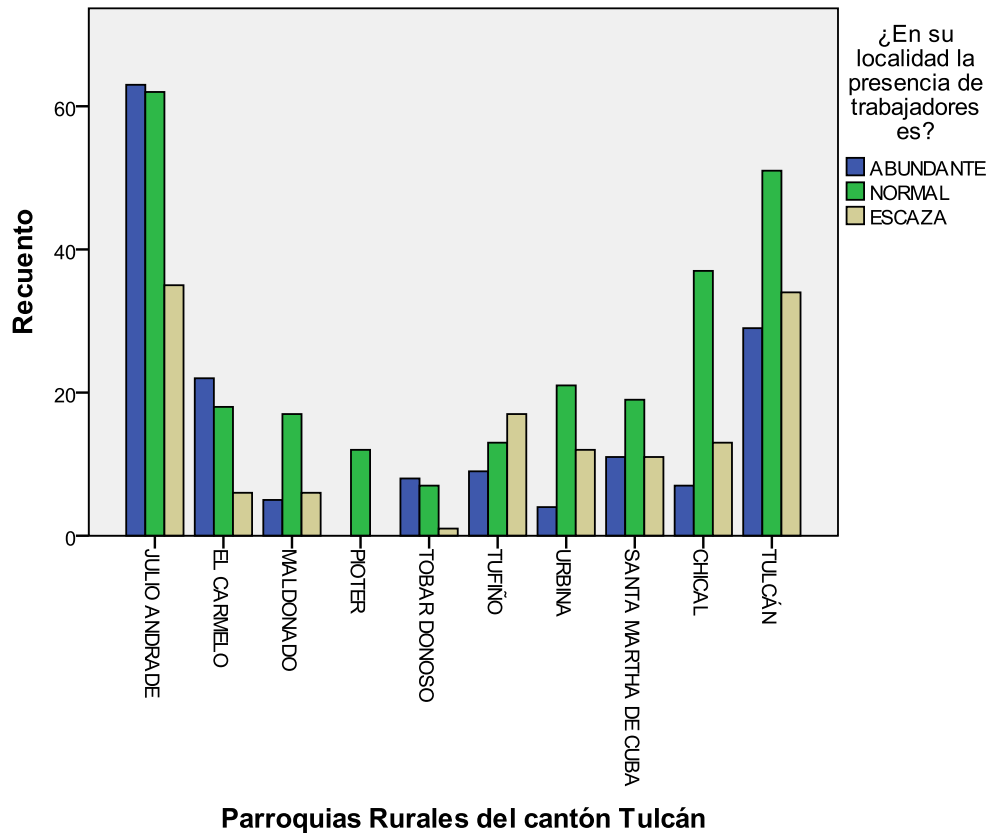
ITEM 2.

Tabla 28. Frecuencia y porcentaje de la oferta de trabajo en el mercado laboral.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad									
¿En su localidad la presencia de trabajadores es?		ECUATORIANO				COLOMBIANO			
		ABD	NOR	ESC	Total	ABD	NOR	ESC	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	42	32	27	101	21	30	8	59
	% del total	12%	9%	8%	29%	10%	15%	4%	29%
EL CARMELO	Recuento	11	13	5	29	11	5	1	17
	% del total	3%	4%	1%	8%	5%	2%	0%	8%
MALDONADO	Recuento	3	13	2	18	2	4	4	10
	% del total	1%	4%	1%	5%	1%	2%	2%	5%
PIOTER	Recuento	0	8	0	8	0	4	0	4
	% del total	0%	2%	0%	2%	0%	2%	0%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	4	5	1	10	4	2	0	6
	% del total	1%	1%	0%	3%	2%	1%	0%	3%
TUFIÑO	Recuento	6	8	11	25	3	5	6	14
	% del total	2%	2%	3%	7%	1%	2%	3%	7%
URBINA	Recuento	2	15	6	23	2	6	6	14
	% del total	1%	4%	2%	7%	1%	3%	3%	7%
S.M.C	Recuento	8	10	7	25	3	9	4	16
	% del total	2%	3%	2%	7%	1%	4%	2%	8%
CHICAL	Recuento	4	25	7	36	3	12	6	21
	% del total	1%	7%	2%	10%	1%	6%	3%	10%
TULCÁN	Recuento	19	34	19	72	10	17	15	42
	% del total	5%	10%	5%	21%	5%	8%	7%	21%
Total	Recuento	99	163	85	347	59	94	50	203
	% del total	29%	47%	24%	100%	29%	46%	25%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: ABD=Abundante; NOR=Normal; ESC=Escaza; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 24. Situación laboral en el cantón Tulcán.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

El gráfico N° 24 permite identificar que la presencia de trabajadores en el cantón Tulcán es normal por lo general, sin embargo en algunas parroquias consideran abundante la presencia de trabajadores, sin olvidar que estas poseen una muestra mayor en la investigación por lo que sus resultados son fundamentales.

La abundante y normal presencia de mano de obra influye en el costo de la misma, por lo que puede ser manejado por el empleador a su voluntad debido que no existe una organización que controle el sector.

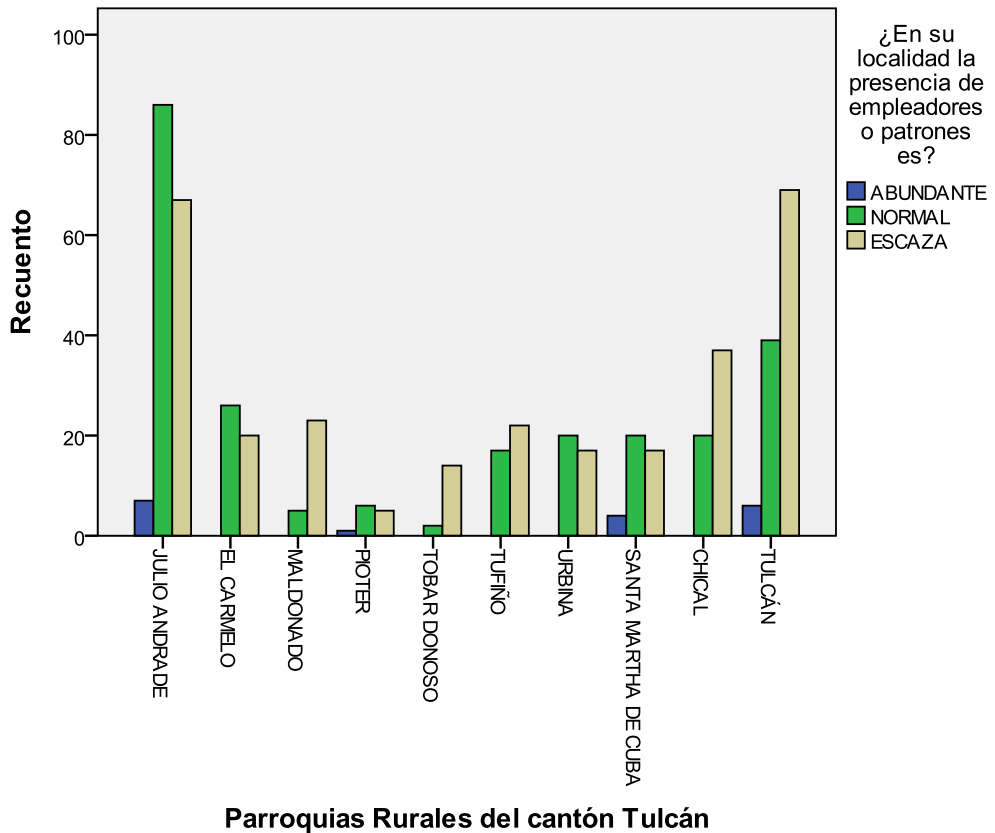
ITEM 3.

Tabla 29. Frecuencia y porcentaje de empleadores en el mercado laboral.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad									
¿En su localidad la presencia de empleadores o patrones es?		ECUATORIANO				COLOMBIANO			
		ABD	NOR	ESC	Total	ABD	NOR	ESC	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	6	49	46	101	1	37	21	59
	% del total	2%	14%	13%	29%	0%	18%	10%	29%
EL CARMELO	Recuento	0	18	11	29	0	8	9	17
	% del total	0%	5%	3%	8%	0%	4%	4%	8%
MALDONADO	Recuento	0	1	17	18	0	4	6	10
	% del total	0%	0%	5%	5%	0%	2%	3%	5%
PIOTER	Recuento	0	6	2	8	1	0	3	4
	% del total	0%	2%	1%	2%	0%	0%	1%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	0	0	10	10	0	2	4	6
	% del total	0%	0%	3%	3%	0%	1%	2%	3%
TUFÍÑO	Recuento	0	12	13	25	0	5	9	14
	% del total	0%	3%	4%	7%	0%	2%	4%	7%
URBINA	Recuento	0	15	8	23	0	5	9	14
	% del total	0%	4%	2%	7%	0%	2%	4%	7%
S.M.C	Recuento	4	11	10	25	0	9	7	16
	% del total	1%	3%	3%	7%	0%	4%	3%	8%
CHICAL	Recuento	0	10	26	36	0	10	11	21
	% del total	0%	3%	7%	10%	0%	5%	5%	10%
TULCÁN	Recuento	3	22	47	72	3	17	22	42
	% del total	1%	6%	14%	21%	1%	8%	11%	21%
Total	Recuento	13	144	190	347	5	97	101	203
	% del total	4%	41%	55%	100%	2%	48%	50%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: ABD=Abundante; NOR=Normal; ESC=Escaza; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 25. Situación laboral en el cantón Tulcán.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

El ítem 3 de la mano obra muestra como resultado una escasa presencia de empleadores en la mayoría de parroquias del cantón, donde no se incluye la parroquia de Julio Andrade, debido que se considera como un emporio papero, lo que origina exista mayor cantidad de empleadores y consigo empleo.

También se puede acotar que los trabajadores colombianos notan una mayor presencia de empleadores, lo que significa que ellos inciden de manera directa en su contratación.

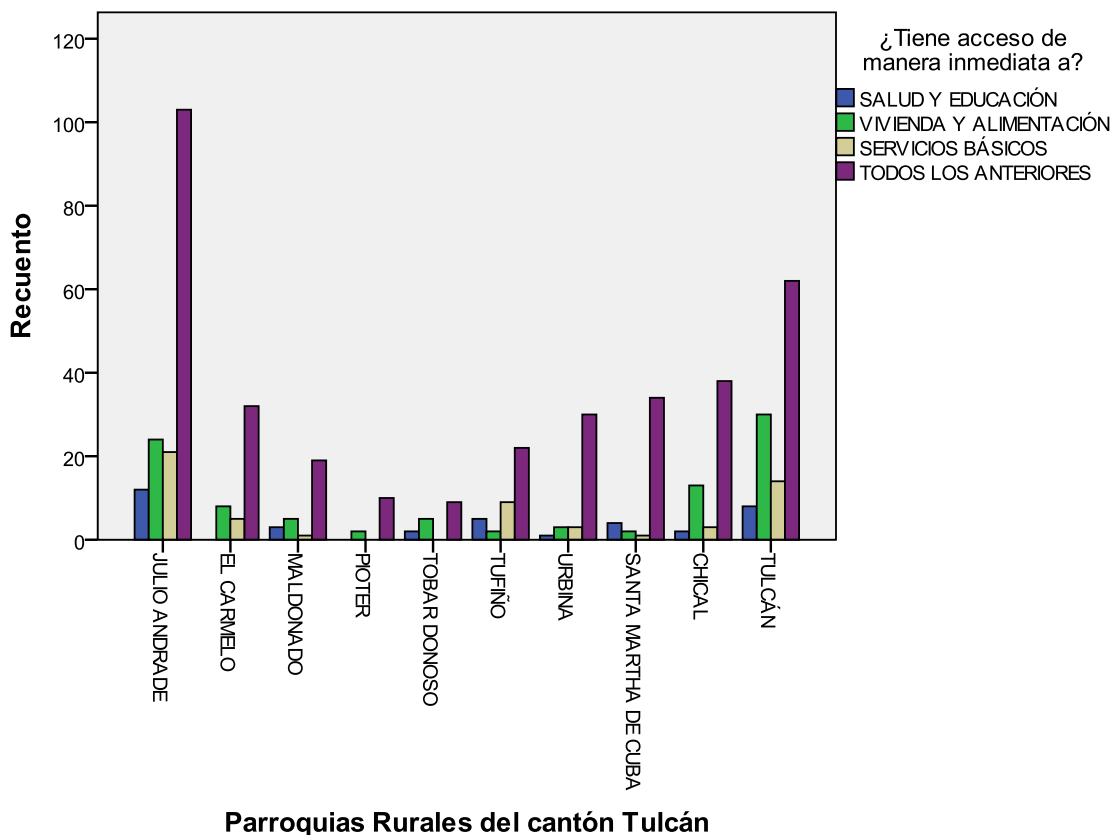
ITEM 4.

Tabla 30. Frecuencia y porcentaje del nivel de acceso a necesidades básicas.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad											
¿Tiene acceso de manera inmediata a?		ECUATORIANO					COLOMBIANO				
		SyE	VyA	SB	Tod	Total	SyE	VyA	SB	Tod	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	8	17	13	63	101	4	7	8	40	59
	% del total	2%	5%	4%	18%	29%	2%	4%	4%	20%	30%
EL CARMELO	Recuento	0	4	4	21	29	0	4	1	11	16
	% del total	0%	1%	1%	6%	8%	0%	2%	1%	6%	8%
MALDONADO	Recuento	2	5	1	10	18	1	0	0	9	10
	% del total	1%	1%	0%	3%	5%	1%	0%	0%	5%	5%
PIOTER	Recuento	0	1	0	7	8	0	1	0	3	4
	% del total	0%	0%	0%	2%	2%	0%	1%	0%	2%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	0	3	0	7	10	2	2	0	2	6
	% del total	0%	1%	0%	2%	3%	1%	1%	0%	1%	3%
TUFÍÑO	Recuento	4	1	3	17	25	1	1	6	5	13
	% del total	1%	0%	1%	5%	7%	1%	1%	3%	3%	7%
URBINA	Recuento	1	2	2	18	23	0	1	1	12	14
	% del total	0%	1%	1%	5%	7%	0%	1%	1%	6%	7%
S.M.C	Recuento	3	1	1	20	25	1	1	0	14	16
	% del total	1%	0%	0%	6%	7%	1%	1%	0%	7%	8%
CHICAL	Recuento	1	9	3	23	36	1	4	0	15	20
	% del total	0%	3%	1%	7%	10%	1%	2%	0%	8%	10%
TULCÁN	Recuento	3	16	9	44	72	5	14	5	18	42
	% del total	1%	5%	3%	13%	21%	3%	7%	3%	9%	21%
Total	Recuento	22	59	36	230	347	15	35	21	129	200
	% del total	6%	17%	10%	66%	100%	8%	18%	11%	65%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: SyE=Salud y Educación; VyA=Vivienda y alimentación; SB= Servicios básicos; Tod=Todos los anteriores; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 26. Necesidades básicas.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

En el gráfico N° 26 se observa que los trabajadores del sector agropecuario gozan de las necesidades básicas como salud, educación, alimentación, vivienda entre otros, siendo esto un aspecto positivo porque se descarta que este sea un indicador que motive al desplazamiento de los trabajadores del cantón.

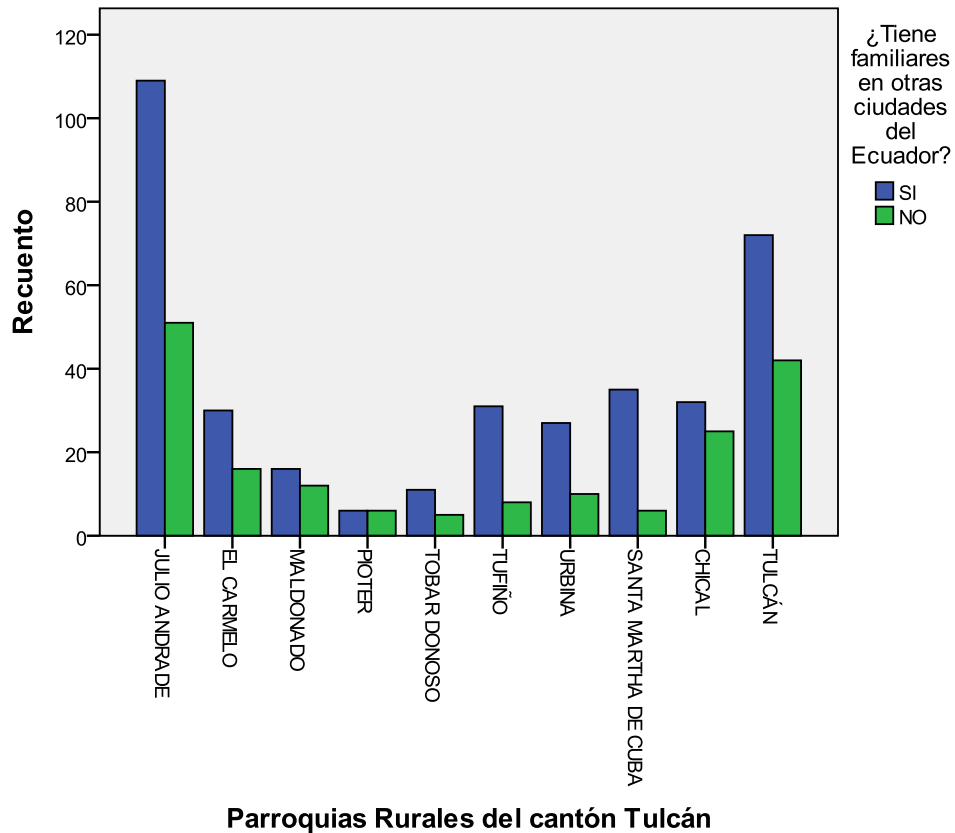
ITEM 5.

Tabla 31. Frecuencia y porcentaje de las personas que tienen familiares en otras ciudades del Ecuador.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad							
¿Tiene familiares en otras ciudades del Ecuador?		ECUATORIANO			COLOMBIANO		
		SI	NO	Total	SI	NO	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	70	31	101	39	20	59
	% del total	20%	9%	29%	19%	10%	29%
EL CARMELO	Recuento	15	14	29	15	2	17
	% del total	4%	4%	8%	7%	1%	8%
MALDONADO	Recuento	6	12	18	10	0	10
	% del total	2%	3%	5%	5%	0%	5%
PIOTER	Recuento	3	5	8	3	1	4
	% del total	1%	1%	2%	1%	0%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	6	4	10	5	1	6
	% del total	2%	1%	3%	2%	0%	3%
TUFÍÑO	Recuento	20	5	25	11	3	14
	% del total	6%	1%	7%	5%	1%	7%
URBINA	Recuento	16	7	23	11	3	14
	% del total	5%	2%	7%	5%	1%	7%
S.M.C	Recuento	20	5	25	15	1	16
	% del total	6%	1%	7%	7%	0%	8%
CHICAL	Recuento	22	14	36	10	11	21
	% del total	6%	4%	10%	5%	5%	10%
TULCÁN	Recuento	44	28	72	28	14	42
	% del total	13%	8%	21%	14%	7%	21%
Total	Recuento	222	125	347	147	56	203
	% del total	64%	36%	100%	72%	28%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 27. Parentesco en el Ecuador.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

El ítem 5 de mano de obra manifiesta que los trabajadores de las dos nacionalidades tienen familiares en otras ciudades del Ecuador, y en mayor número lo tienen los trabajadores colombianos.

Lo que permite mencionar que al no tener empleo dentro de su localidad pueden hacer uso de estas fuentes para desplazarse a otras ciudades, con el anhelo de superación dejando de lado su localidad y trasladando junto a ellos problemas sociales.

ITEM 6.

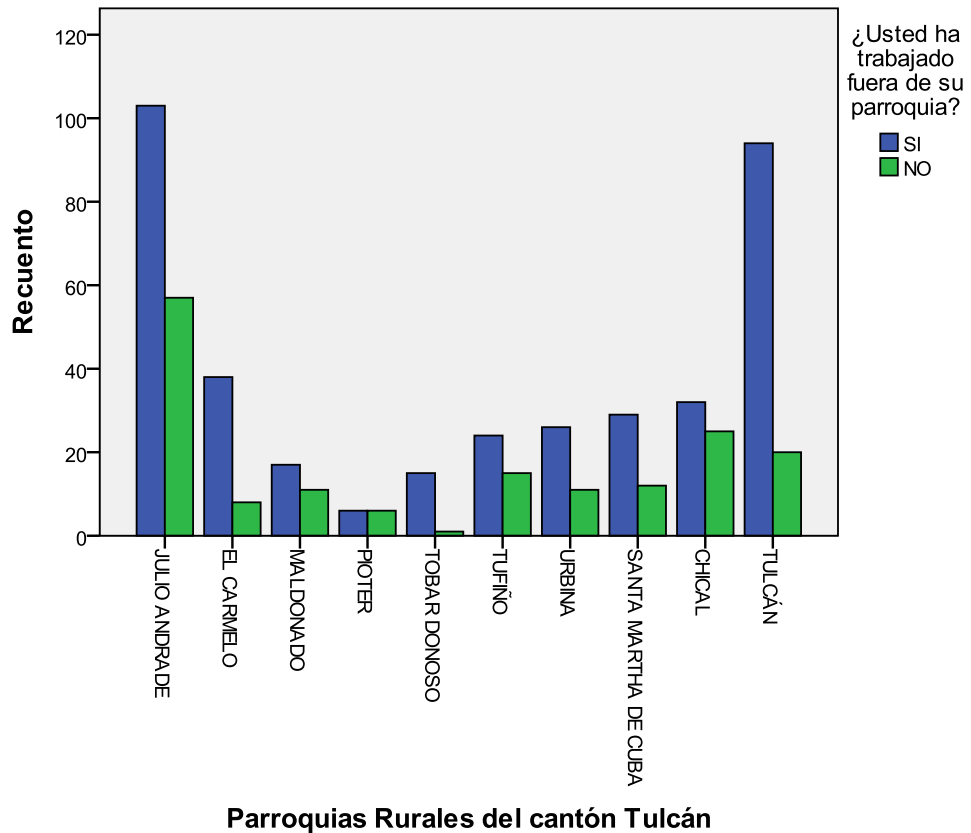
Tabla 32. Frecuencia y porcentaje de las personas que han trabajado fuera del cantón Tulcán.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad							
¿Usted ha trabajado fuera de su parroquia?		ECUATORIANO			COLOMBIANO		
		SI	NO	Total	SI	NO	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	63	38	101	40	19	59
	% del total	18%	11%	29%	20%	9%	29%
EL CARMELO	Recuento	24	5	29	14	3	17
	% del total	7%	1%	8%	7%	1%	8%
MALDONADO	Recuento	9	9	18	8	2	10
	% del total	3%	3%	5%	4%	1%	5%
PIOTER	Recuento	4	4	8	2	2	4
	% del total	1%	1%	2%	1%	1%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	9	1	10	6	0	6
	% del total	3%	0%	3%	3%	0%	3%
TUPIÑO	Recuento	14	11	25	10	4	14
	% del total	4%	3%	7%	5%	2%	7%
URBINA	Recuento	15	8	23	11	3	14
	% del total	4%	2%	7%	5%	1%	7%
S.M.C	Recuento	17	8	25	12	4	16
	% del total	5%	2%	7%	6%	2%	8%
CHICAL	Recuento	19	17	36	13	8	21
	% del total	5%	5%	10%	6%	4%	10%
TULCÁN	Recuento	59	13	72	35	7	42
	% del total	17%	4%	21%	17%	3%	21%
Total	Recuento	233	114	347	151	52	203
	% del total	67%	33%	100%	74%	26%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Nota: S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 28. Mercado laboral fuera del cantón Tulcán.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

En el gráfico N° 28 se puede apreciar que por lo general los trabajadores de las dos nacionalidades han trabajado fuera de su parroquia, permitiendo evidenciar que los trabajadores abandonan su localidad si es necesario.

Los trabajadores colombianos tienen un porcentaje mayor en el abandono de su localidad, lo que representa una amenaza para la fuerza laboral local, ya que va a presentar una sobreoferta de mano de obra en las parroquias y no existe una entidad que puede ayudar a su control.

ITEM 7.

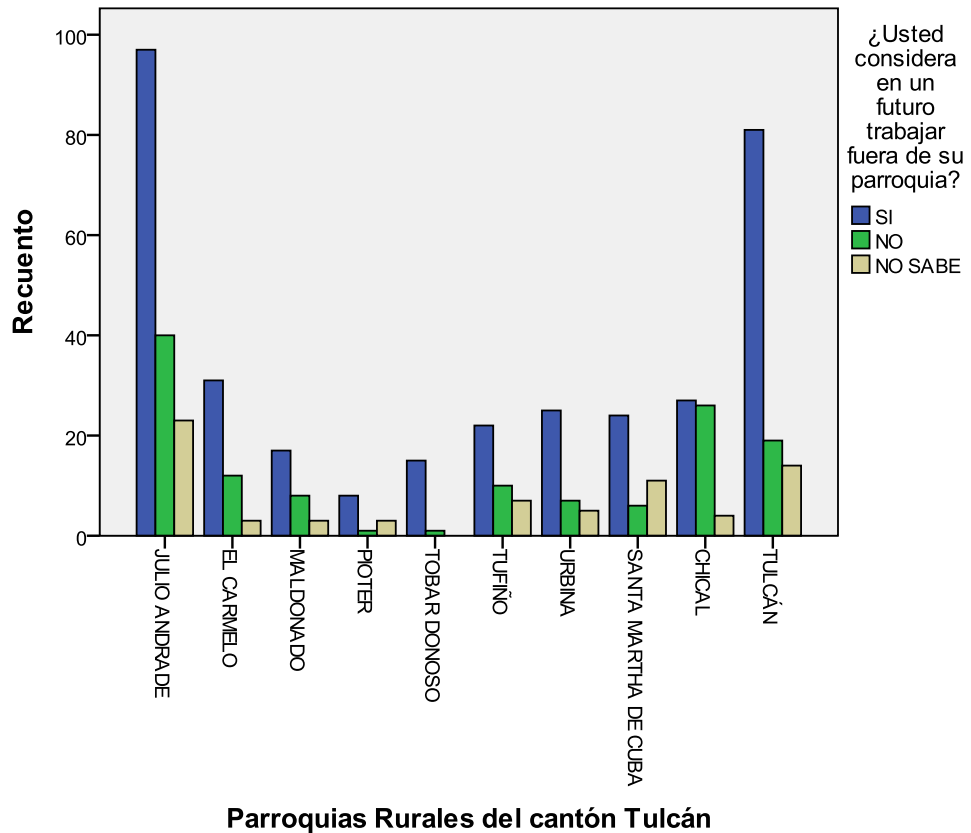
Tabla 33. Frecuencia y porcentaje de las personas que en un futuro desean trabajar fuera del cantón Tulcán.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad									
¿Usted considera en un futuro trabajar fuera de su parroquia?		ECUATORIANO				COLOMBIANO			
		SI	NO	NS	Total	SI	NO	NS	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	64	25	12	101	33	15	11	59
	% del total	18%	7%	3%	29%	16%	7%	5%	29%
EL CARMELO	Recuento	18	11	0	29	13	1	3	17
	% del total	5%	3%	0%	8%	6%	0%	1%	8%
MALDONADO	Recuento	10	6	2	18	7	2	1	10
	% del total	3%	2%	1%	5%	3%	1%	0%	5%
PIOTER	Recuento	5	1	2	8	3	0	1	4
	% del total	1%	0%	1%	2%	1%	0%	0%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	10	0	0	10	5	1	0	6
	% del total	3%	0%	0%	3%	2%	0%	0%	3%
TUFÍÑO	Recuento	11	8	6	25	11	2	1	14
	% del total	3%	2%	2%	7%	5%	1%	0%	7%
URBINA	Recuento	15	4	4	23	10	3	1	14
	% del total	4%	1%	1%	7%	5%	1%	0%	7%
S.M.C	Recuento	17	5	3	25	7	1	8	16
	% del total	5%	1%	1%	7%	3%	0%	4%	8%
CHICAL	Recuento	16	17	3	36	11	9	1	21
	% del total	5%	5%	1%	10%	5%	4%	0%	10%
TULCÁN	Recuento	56	10	6	72	25	9	8	42
	% del total	16%	3%	2%	21%	12%	4%	4%	21%
Total	Recuento	222	87	38	347	125	43	35	203
	% del total	64%	25%	11%	100%	62%	21%	17%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Nota: NS=No sabe; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 29. Perspectivas laborales fuera del cantón Tulcán.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

En la tabla N° 33 se concluye que los trabajadores si piensan salir de su localidad, únicamente se encuentran esperando la oportunidad para realizarlo, debido a que el mercado local no garantiza estabilidad y cada vez se incrementa el número de trabajadores.

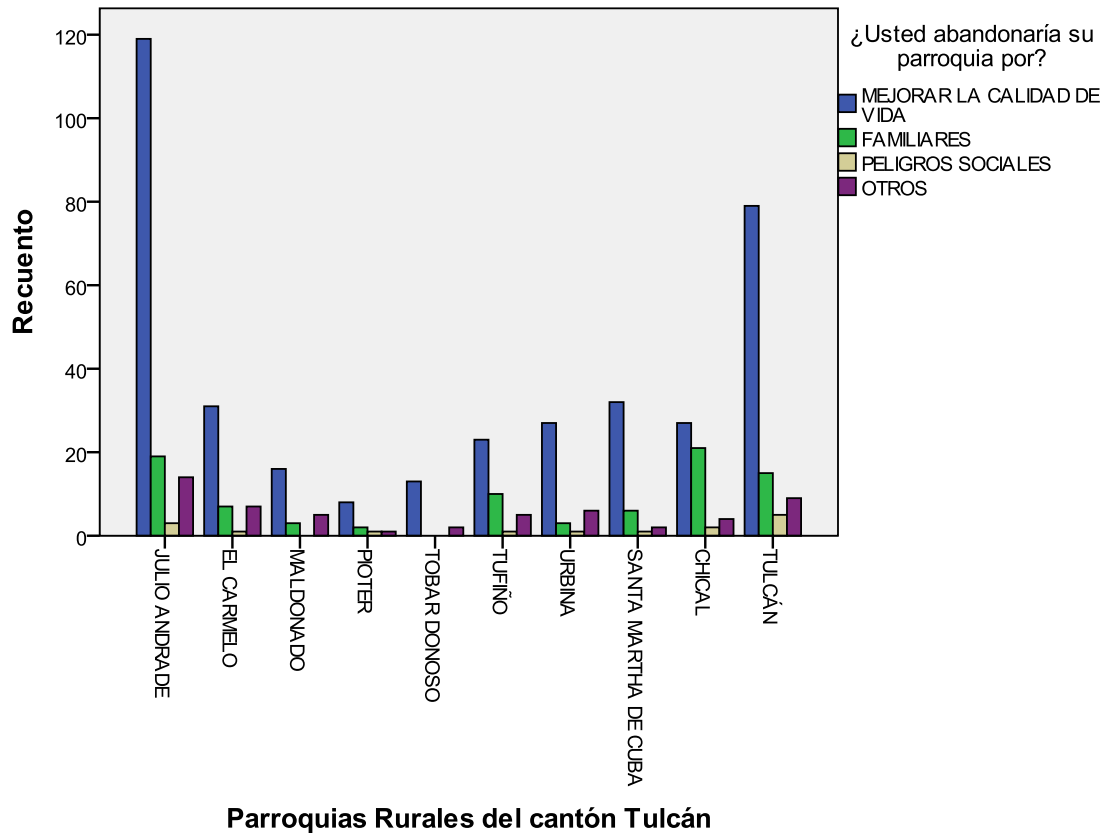
ITEM 8.

Tabla 34. Frecuencia y porcentaje de las razones porque los trabajadores abandonan la parroquia o el cantón donde habitan.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad											
¿Usted abandonaría su parroquia por?		ECUATORIANO					COLOMBIANO				
		MCV	FAM	PLS	OTR	Total	MCV	FAM	PLS	OTR	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	77	12	0	11	100	42	7	3	3	55
	% del total	23%	4%	0%	3%	30%	21%	4%	2%	2%	28%
EL CARMELO	Recuento	20	2	0	7	29	11	5	1	0	17
	% del total	6%	1%	0%	2%	9%	6%	3%	1%	0%	9%
MALDONADO	Recuento	10	2	0	2	14	6	1	0	3	10
	% del total	3%	1%	0%	1%	4%	3%	1%	0%	2%	5%
PIOTER	Recuento	6	1	0	1	8	2	1	1	0	4
	% del total	2%	0%	0%	0%	2%	1%	1%	1%	0%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	9	0	0	1	10	4	0	0	1	5
	% del total	3%	0%	0%	0%	3%	2%	0%	0%	1%	3%
TUFÍÑO	Recuento	14	7	0	4	25	9	3	1	1	14
	% del total	4%	2%	0%	1%	7%	5%	2%	1%	1%	7%
URBINA	Recuento	19	1	0	3	23	8	2	1	3	14
	% del total	6%	0%	0%	1%	7%	4%	1%	1%	2%	7%
S.M.C	Recuento	20	4	0	1	25	12	2	1	1	16
	% del total	6%	1%	0%	0%	7%	6%	1%	1%	1%	8%
CHICAL	Recuento	14	14	2	4	34	13	7	0	0	20
	% del total	4%	4%	1%	1%	10%	7%	4%	0%	0%	10%
TULCÁN	Recuento	50	8	4	5	67	29	7	1	4	41
	% del total	15%	2%	1%	1%	20%	15%	4%	1%	2%	21%
Total	Recuento	239	51	6	39	335	136	35	9	16	196
	% del total	71%	15%	2%	12%	100%	69%	18%	5%	8%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: MCV=Mejorar la calidad de vida; FAM=Familiares; PLS=Peligros sociales; OTR=Otros; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 30. Permanencia laboral y emocional.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

El ítem 8 de mano de obra muestra que los trabajadores de las dos nacionalidades desean abandonar la parroquia por mejorar la calidad de vida, lo que permite identificar que los trabajadores se encuentran en una situación regular de vida, y buscan donde mejorar su situación actual con trabajo estable, sueldo fijo y tranquilidad familiar.

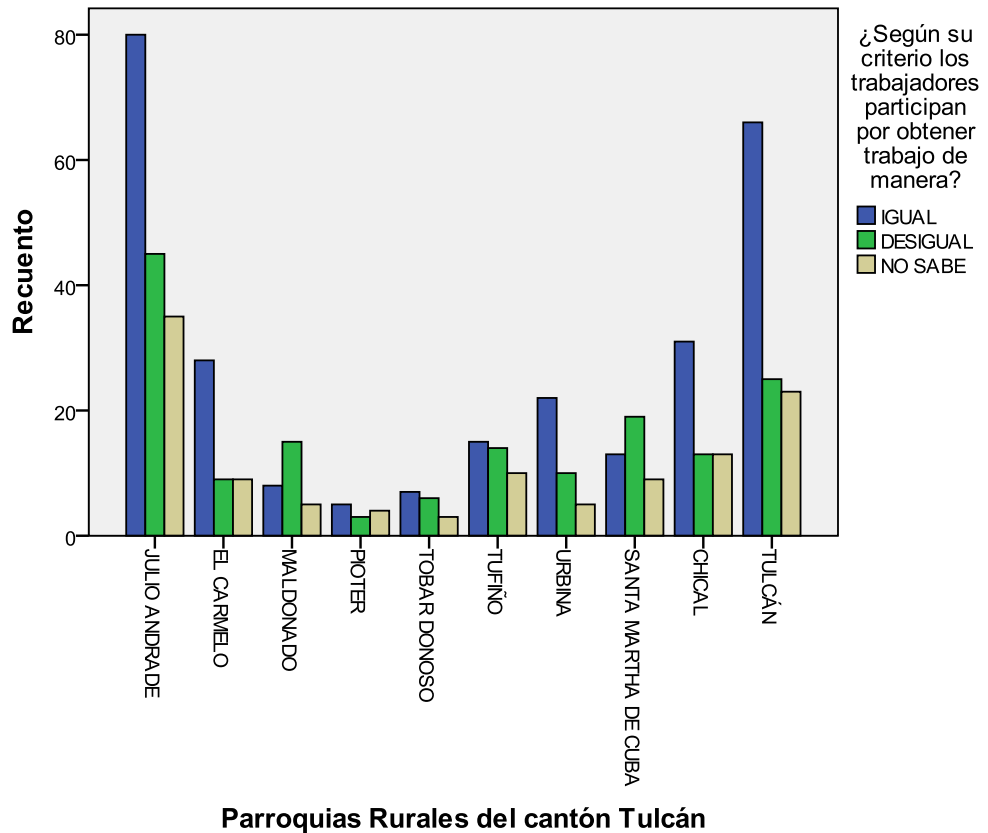
ITEM 9.

Tabla 35. Frecuencia y porcentaje de la participación de trabajadores locales y extranjeros en el mercado laboral.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad									
¿Según su criterio los trabajadores participan por obtener trabajo de manera?		ECUATORIANO				COLOMBIANO			
		IGUL	DESGL	NSB	Total	IGUL	DESGL	NSB	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	47	29	25	101	33	16	10	59
	% del total	14%	8%	7%	29%	16%	8%	5%	29%
EL CARMELO	Recuento	20	2	7	29	8	7	2	17
	% del total	6%	1%	2%	8%	4%	3%	1%	8%
MALDONADO	Recuento	5	8	5	18	3	7	0	10
	% del total	1%	2%	1%	5%	1%	3%	0%	5%
PIOTER	Recuento	4	2	2	8	1	1	2	4
	% del total	1 %	1%	1%	2%	0%	0%	1%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	5	3	2	10	2	3	1	6
	% del total	1%	1%	1%	3%	1%	1%	0%	3%
TUFÍÑO	Recuento	8	9	8	25	7	5	2	14
	% del total	2%	3%	2%	7%	3%	2%	1%	7%
URBINA	Recuento	15	5	3	23	7	5	2	14
	% del total	4%	1%	1%	7%	3%	2%	1%	7%
S.M.C	Recuento	7	14	4	25	6	5	5	16
	% del total	2%	4%	1%	7%	3%	2%	2%	8%
CHICAL	Recuento	19	5	12	36	12	8	1	21
	% del total	5%	1%	3%	10%	6%	4%	0%	10%
TULCÁN	Recuento	37	21	14	72	29	4	9	42
	% del total	11%	6%	4%	21%	14%	2%	4%	21%
Total	Recuento	167	98	82	347	108	61	34	203
	% del total	48%	28%	24%	100%	53%	30%	17%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: IGUL=Iguale; DESGL=Desigual; NSB=No sabe; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 31. Estabilidad del mercado laboral.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

El gráfico N° 31 muestra que la contratación de trabajadores es de manera equitativa en el mercado laboral, según los trabajadores de las dos nacionalidades en la mayoría de parroquias del cantón Tulcán.

Este resultado manifiesta que en los lugares de contratación se reúnen trabajadores de las dos nacionalidades, y son contratados sin importar su nacionalidad, pero existen lugares de contratación de trabajadores donde se concentran trabajadores solo de nacionalidad colombiana y son buscados por empleadores ecuatorianos para la utilización de su servicio.

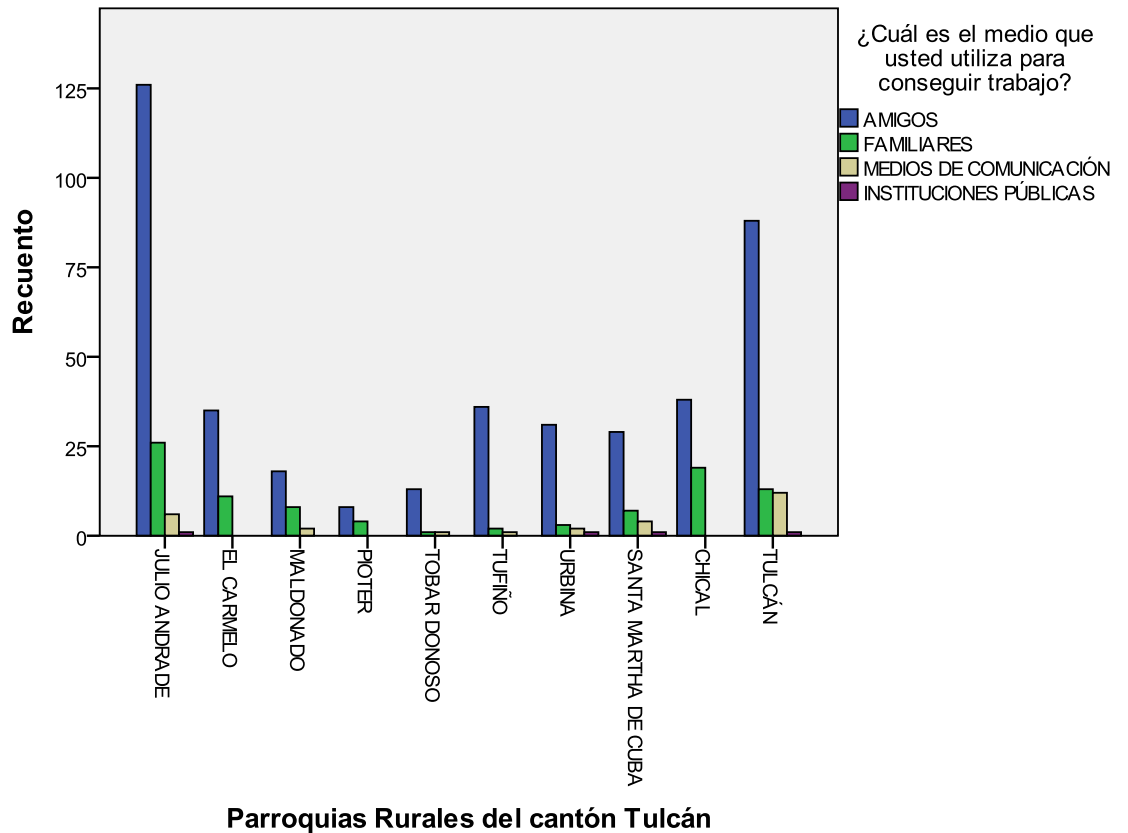
ITEM 10.

Tabla 36. Frecuencia y porcentaje del medio como las personas consiguen trabajo en su localidad.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad											
¿Cuál es el medio que usted utiliza para conseguir trabajo?		ECUATORIANO					COLOMBIANO				
		AMG	FAM	MC	IP	Total	AMG	FAM	MC	IP	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	76	18	5	1	100	50	8	1	0	59
	% del total	22%	5%	1%	0%	29%	25%	4%	0%	0%	29%
EL CARMELO	Recuento	20	9	0	0	29	15	2	0	0	17
	% del total	6%	3%	0%	0%	8%	7%	1%	0%	0%	8%
MALDONADO	Recuento	11	5	2	0	18	7	3	0	0	10
	% del total	3%	1%	1%	0%	5%	3%	1%	0%	0%	5%
PIOTER	Recuento	5	3	0	0	8	3	1	0	0	4
	% del total	1%	1%	0%	0%	2%	1%	0%	0%	0%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	9	0	0	0	9	4	1	1	0	6
	% del total	3%	0%	0%	0%	3%	2%	0%	0%	0%	3%
TUFÍÑO	Recuento	25	0	0	0	25	11	2	1	0	14
	% del total	7%	0%	0%	0%	7%	5%	1%	0%	0%	7%
URBINA	Recuento	19	2	1	1	23	12	1	1	0	14
	% del total	6%	1%	0%	0%	7%	6%	0%	0%	0%	7%
S.M.C	Recuento	16	4	4	1	25	13	3	0	0	16
	% del total	5%	1%	1%	0%	7%	6%	1%	0%	0%	8%
CHICAL	Recuento	23	13	0	0	36	15	6	0	0	21
	% del total	7%	4%	0%	0%	10%	7%	3%	0%	0%	10%
TULCÁN	Recuento	55	7	10	0	72	33	6	2	1	42
	% del total	16%	2%	3%	0%	21%	16%	3%	1%	0%	21%
Total	Recuento	259	61	22	3	345	163	33	6	1	203
	% del total	75%	18%	6%	1%	100%	80%	16%	3%	0%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: AMG=Amigos; FAM=Familiares; MC=Medios de comunicación; IP=Instituciones Públicas; S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 32. Participación del mercado laboral.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

La tabla N° 36 demuestra que el medio más factible para conseguir trabajo es la amistad, ya que se valen de personas amigas para poder ser empleados, siendo esta otra forma de intermediarios dentro del las labores de trabajo del sector agropecuario, se puede mencionar que este medio es el más tradicional porque no ha existido la presencia de ninguna institución que intervenga en la contratación de personal.

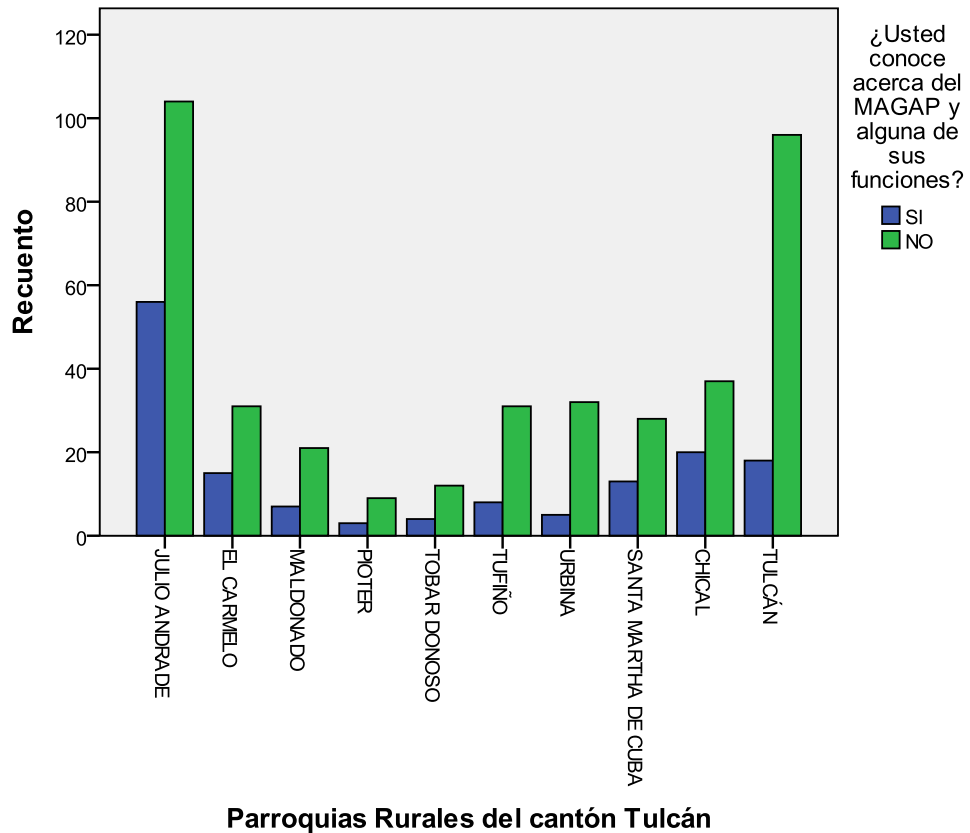
ITEM 11.

Tabla 37. Frecuencia y porcentaje del conocimiento que tienen las personas sobre el MAGAP.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad							
¿Usted conoce acerca del MAGAP y alguna de sus funciones?		ECUATORIANO			COLOMBIANO		
		SI	NO	Total	SI	NO	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	34	67	101	22	37	59
	% del total	10%	19%	29%	11%	18%	29%
EL CARMELO	Recuento	13	16	29	2	15	17
	% del total	4%	5%	8%	1%	7%	8%
MALDONADO	Recuento	7	11	18	0	10	10
	% del total	2%	3%	5%	0%	5%	5%
PIOTER	Recuento	3	5	8	0	4	4
	% del total	1%	1%	2%	0%	2%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	3	7	10	1	5	6
	% del total	1%	2%	3%	0%	2%	3%
TUFIÑO	Recuento	7	18	25	1	13	14
	% del total	2%	5%	7%	0%	6%	7%
URBINA	Recuento	3	20	23	2	12	14
	% del total	1%	6%	7%	1%	6%	7%
S.M.C	Recuento	10	15	25	3	13	16
	% del total	3%	4%	7%	1%	6%	8%
CHICAL	Recuento	16	20	36	4	17	21
	% del total	5%	6%	10%	2%	8%	10%
TULCÁN	Recuento	14	58	72	4	38	42
	% del total	4%	17%	21%	2%	19%	21%
Total	Recuento	110	237	347	39	164	203
	% del total	32%	68%	100%	19%	81%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 33. Conocimiento de instituciones públicas.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

El gráfico N° 33 muestra que los trabajadores de las dos nacionalidades desconocen del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, siendo esto negativo ya que ellos no pueden acceder a los beneficios que presenta.

El desconocimiento de la institución es el desconocimiento de los trabajadores, por lo que el primer paso a seguir que es el de promocionar y dar conocimiento de la institución y del proyecto que se llevará a cabo.

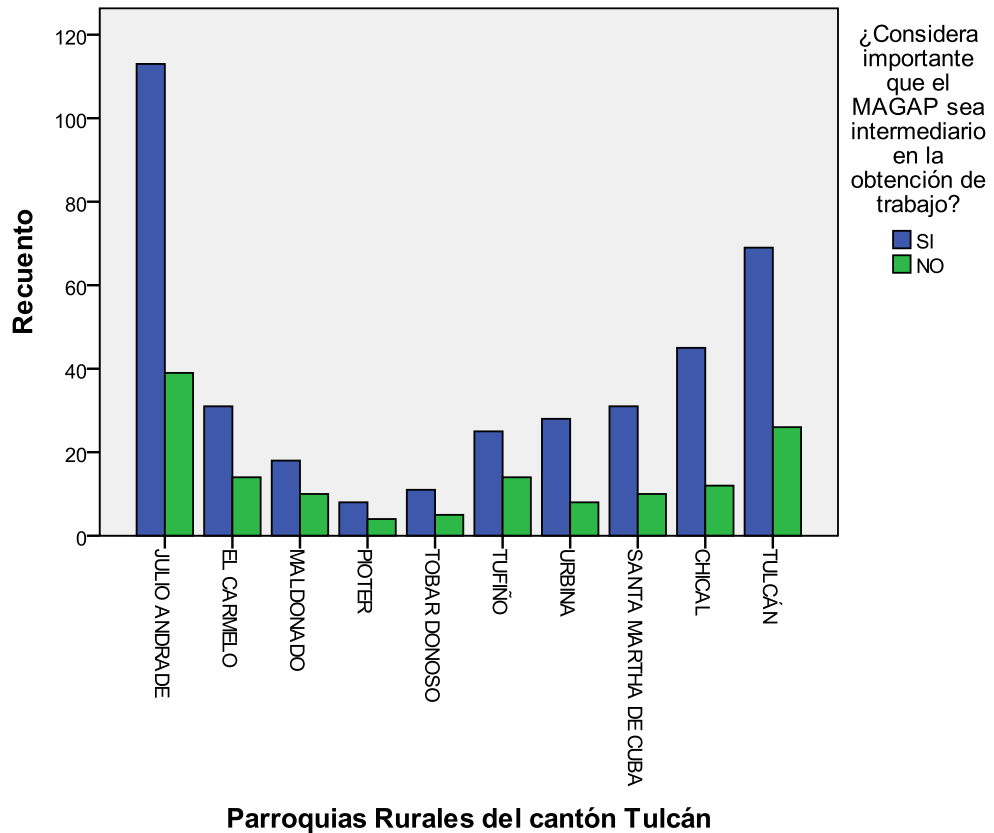
ITEM 12.

Tabla 38. Frecuencia y porcentaje de la importancia que tiene el MAGAP en el servicio de colocación.

Tabla de contingencia Parroquias Rurales del cantón Tulcán * Nacionalidad							
¿Considera importante que el MAGAP sea intermediario en la obtención de trabajo?		ECUATORIANO			COLOMBIANO		
		SI	NO	Total	SI	NO	Total
JULIO ANDRADE	Recuento	72	22	94	41	17	58
	% del total	22%	7%	28%	21%	9%	30%
EL CARMELO	Recuento	18	10	28	13	4	17
	% del total	5%	3%	8%	7%	2%	9%
MALDONADO	Recuento	12	6	18	6	4	10
	% del total	4%	2%	5%	3%	2%	5%
PIOTER	Recuento	5	3	8	3	1	4
	% del total	2%	1%	2%	2%	1%	2%
TOBAR DONOSO	Recuento	7	3	10	4	2	6
	% del total	2%	1%	3%	2%	1%	3%
TUPIÑO	Recuento	18	7	25	7	7	14
	% del total	5%	2%	8%	4%	4%	7%
URBINA	Recuento	17	5	22	11	3	14
	% del total	5%	2%	7%	6%	2%	7%
S.M.C	Recuento	20	5	25	11	5	16
	% del total	6%	2%	8%	6%	3%	8%
CHICAL	Recuento	30	6	36	15	6	21
	% del total	9%	2%	11%	8%	3%	11%
TULCÁN	Recuento	45	19	64	24	7	31
	% del total	14%	6%	19%	13%	4%	16%
Total	Recuento	244	86	330	135	56	191
	% del total	74%	26%	100%	71%	29%	100%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo. Nota: S.M.C=Santa Martha de Cuba.

Gráfico N° 34. Servicio de colocación.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

En el gráfico N° 34 se evidencia que existe el interés por parte de los trabajadores para que una institución intervenga en la regulación de las actividades laborales, para lograr equidad y estabilidad en el mercado laboral.

El apoyo se presenta en todas las parroquias del cantón Tulcán y en los trabajadores de las dos nacionalidades, lo que garantiza viabilidad en la ejecución del proyecto, el mismo que puede ser adaptado en cualquier institución.

Ficha de recolección de datos al empleador, sobre la contratación de trabajadores en el sector agropecuario en el cantón Tulcán (Anexo II).

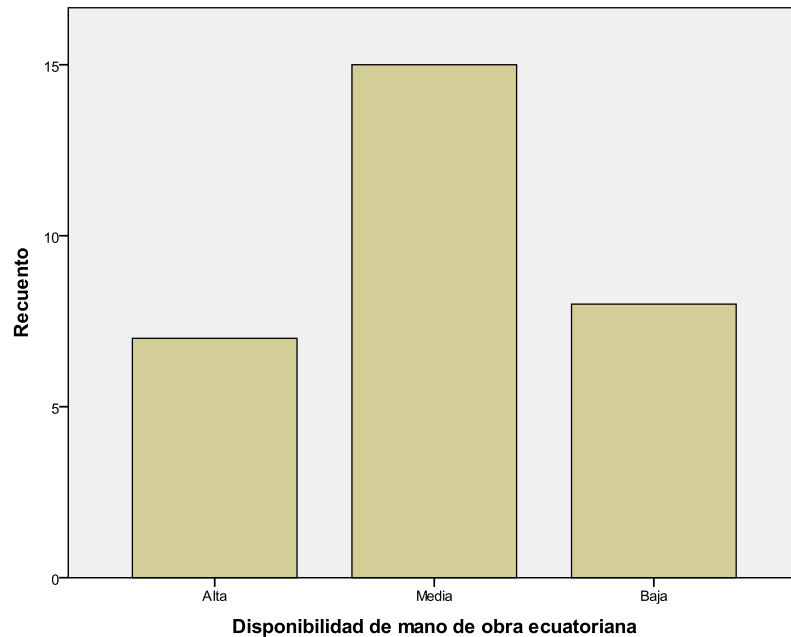
ITEM 1.

Tabla 39 . Frecuencia y porcentaje de mano de obra ecuatoriana.

		Recuento	% del N de la sub tabla
Disponibilidad de mano de obra ecuatoriana	Alta	81	23.3%
	Media	172	50.0%
	Baja	92	26.7%
	Total	345	100.0%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Gráfico N° 35. Disponibilidad de mano de obra.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

En el ítem 1 se puede apreciar que la presencia de mano de obra local en el cantón Tulcán es de mediana disponibilidad, por lo que se puede considerar cierto grado de insatisfacción en el mercado laboral debido a la limitación en la contratación de trabajadores.

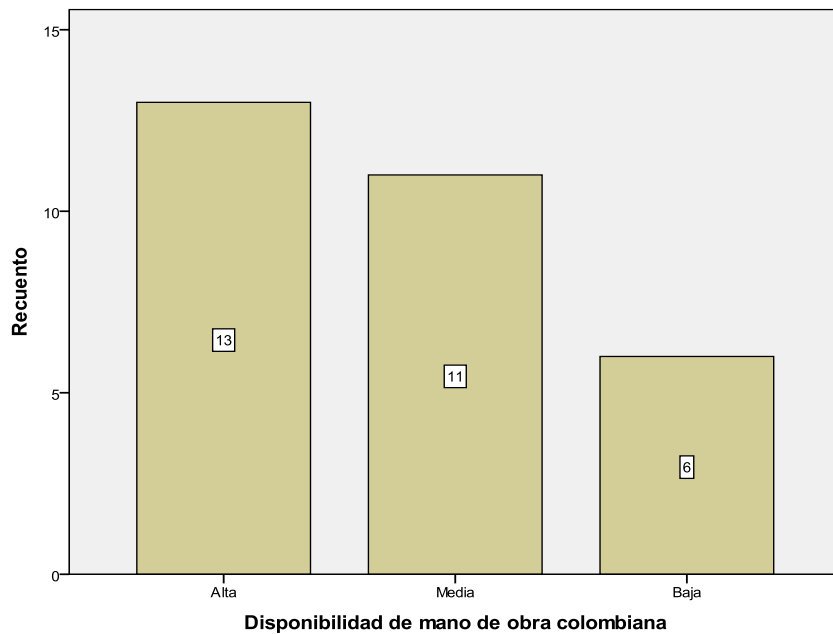
ITEM 2.

Tabla 40. Frecuencia y porcentaje de mano de obra colombiana.

		Recuento	% del N de la sub tabla
Disponibilidad de mano de obra colombiana	Alta	150	43.3%
	Media	127	36.7%
	Baja	68	20.0%
	Total	345	100.0%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Gráfico N° 36. Disponibilidad de mano de obra.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

La presencia de trabajadores colombianos en el cantón Tulcán en los últimos años se ha incrementado de manera constante, de ahí la notable percepción de los empleadores que la mayoría de sus trabajadores son de nacionalidad colombiana y en los lugares de contratación siguen incrementando su presencia por lo que existe bastante mano de obra colombiana, provocando sobreoferta de trabajadores en el mercado laboral.

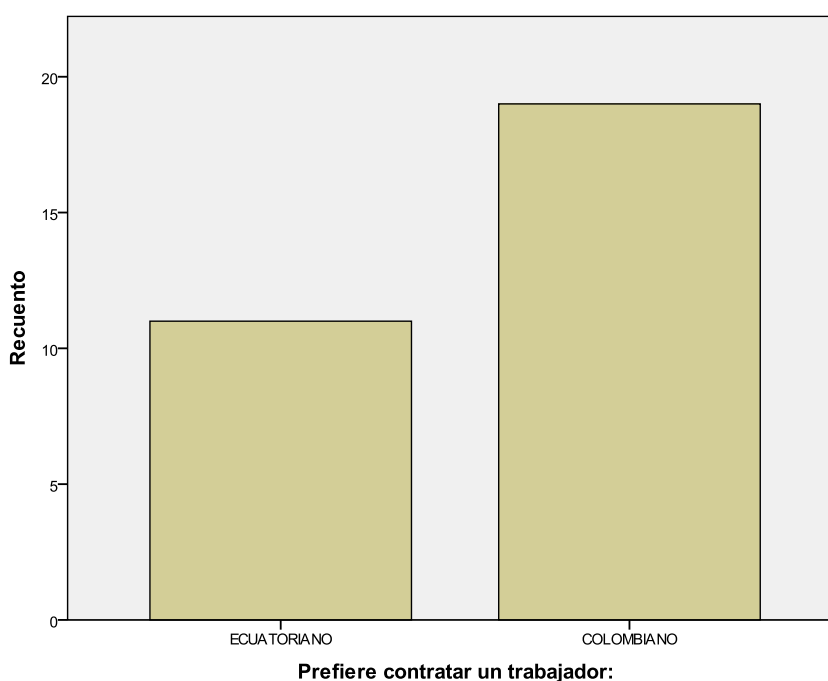
ITEM 3.

Tabla 41. Frecuencia y porcentaje de trabajadores.

		Recuento	% del N de la sub tabla
Prefiere contratar un trabajador:	ECUATORIANO	126	36.7%
	COLOMBIANO	219	63.3%
	Total	345	100.0%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Gráfico N° 37. Preferencia de contratación.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

La mayoría de empleadores prefieren o buscan contratar trabajadores colombianos debido a que realizan una relación costo-beneficio para cuantificar el valor del producto, y consideran que la mano de obra colombiana es la más favorable debido a que unos pocos centavos menos por trabajador será un ahorro considerable al considerar la utilidad al final de su trabajo.

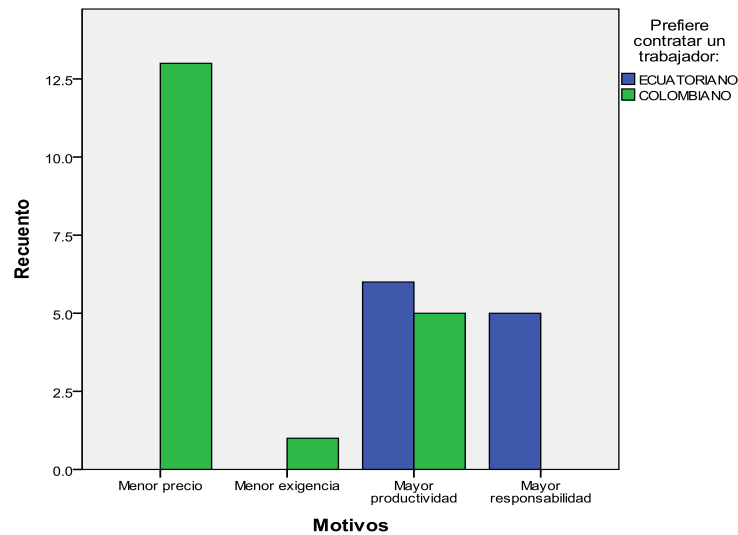
ITEM 4.

Tabla 42. Frecuencia y porcentaje de razones de contratación.

Tabla de contingencia Motivos * Prefiere contratar un trabajador:					
			Prefiere contratar un trabajador:		Total
			ECUATORIANO	COLOMBIANO	
Motivos	Menor precio	Recuento	0	149	149
		% del total	.0%	43.3%	43.3%
	Menor exigencia	Recuento	0	11	11
		% del total	.0%	3.3%	3.3%
	Mayor productividad	Recuento	69	58	127
		% del total	20.0%	16.7%	36.7%
	Mayor responsabilidad	Recuento	58	0	58
		% del total	16.7%	.0%	16.7%
Total		Recuento	127	218	345
		% del total	36.7%	63.3%	100.0%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Gráfico N° 38. Motivos de contratación.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

La mayoría de empleadores consideran un menor precio al momento de contratar trabajadores el cual es fijado con el cabecilla, y este a su vez con los trabajadores, regateando el menor valor para minimizar el costo del producto.

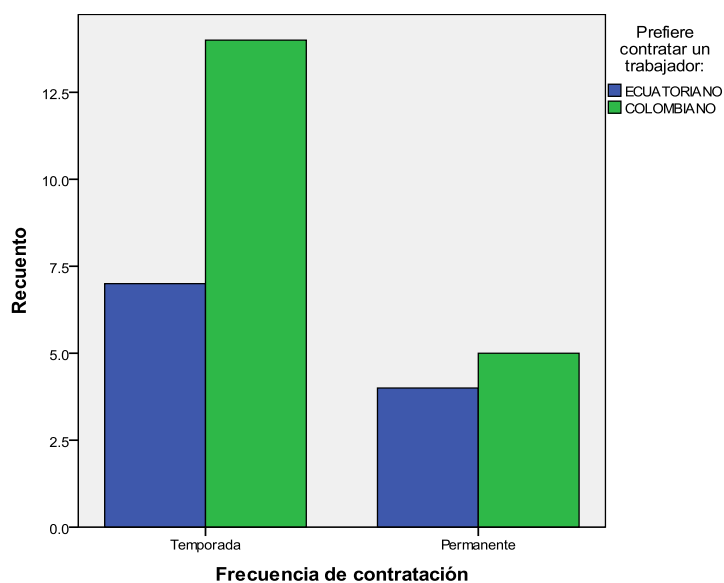
ITEM 5.

Tabla 43. Frecuencia y porcentaje de contratación.

Tabla de contingencia Frecuencia de contratación * Prefiere contratar un trabajador:					
			Prefiere contratar un trabajador:		Total
			ECUATORIANO	COLOMBIANO	
Frecuencia de contratación	Temporada	Recuento	80	161	241
		% del total	23.3%	46.7%	70.0%
	Permanente	Recuento	46	58	104
		% del total	13.3%	16.7%	30.0%
Total		Recuento	126	219	345
		% del total	36.7%	63.3%	100.0%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Gráfico N° 39. Frecuencia de contratación.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

La mayoría de empleadores presentan épocas de contratación de trabajadores altas (siembras y cosechas) y épocas de contratación nula (desarrollo del producto), y únicamente en terrenos extensos requerir una contratación permanente por las diferentes actividades que desarrollan.

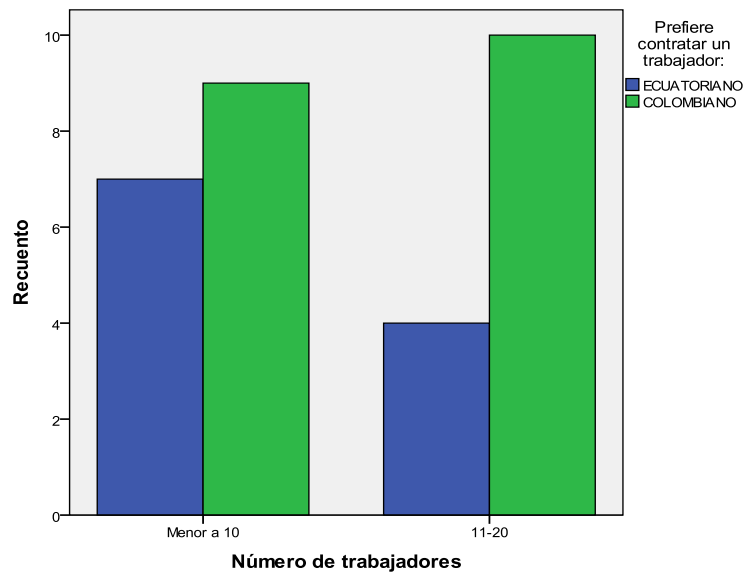
ITEM 6.

Tabla 44. Frecuencia y porcentaje de trabajadores.

Tabla de contingencia Número de trabajadores * Prefiere contratar un trabajador:					
			Prefiere contratar un trabajador:		Total
			ECUATORIANO	COLOMBIANO	
Número de trabajadores	Menor a 10	Recuento	80	104	184
		% del total	23.3%	30.0%	53.3%
	11-20	Recuento	46	115	161
		% del total	13.3%	33.3%	46.7%
Total		Recuento	126	219	345
		% del total	36.7%	63.3%	100.0%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Gráfico N° 40. Número de trabajadores.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

La contratación de trabajadores la realiza de acuerdo al área de producción por lo que manejan de 0 a 30 trabajadores en contratación por temporada a un pago por jornal y en contratación permanente dirigen de 0 a 10 trabajadores a un pago mensual, y en ambos casos sin ningún tipo de contrato.

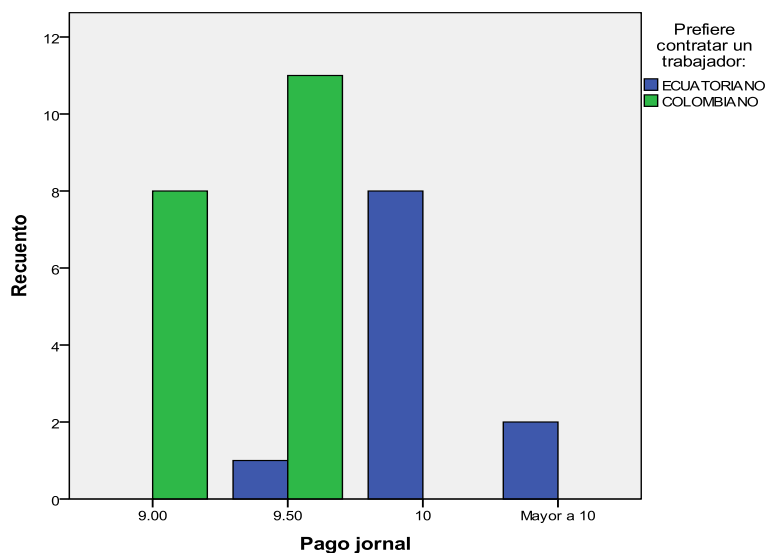
ITEM 7.

Tabla 45. Frecuencia y porcentaje del jornal de los trabajadores.

Tabla de contingencia Pago jornal * Prefiere contratar un trabajador:					
			Prefiere contratar un trabajador:		Total
			ECUATORIANO	COLOMBIANO	
Pago jornal	9.00	Recuento	0	92	92
		% del total	.0%	26.7%	26.7%
	9.50	Recuento	12	126	138
		% del total	3.3%	36.7%	40.0%
	10	Recuento	92	0	92
		% del total	26.7%	.0%	26.7%
	Mayor a 10	Recuento	23	0	23
		% del total	6.7%	.0%	6.7%
Total		Recuento	127	218	345
		% del total	36.7%	63.3%	100.0%

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Gráfico N° 41. Jornal de trabajadores.



Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Análisis.

El ítem anterior indica el pago en dólares que percibe los trabajadores en el cantón Tulcán, el mismo que varía de acuerdo a la capacidad de negociación o la situación en que se encuentra el mercado laboral y este puede fluctuar entre

cincuenta centavos a un dólar por trabajador en un jornal. La mayoría de trabajadores colombianos cobra de \$9 a \$9.50 con el cabecilla, y este a su vez cobra de \$10 a \$11 al empleador, mientras que el trabajador ecuatoriano cobra \$9.50 a \$9.75 con el cabecilla y este a su vez de \$10 a \$11 con el empleador, generando desplazamiento directo por el cabecilla e indirecto por el empleador debido a que va a contratar el de menor costo.

DATOS OBSERVADOS.

Ficha de campo (Ver Anexo III).

Ficha 1.

En la parroquia de Tulcán el día miércoles 22 de agosto del 2012 por las 5:35 am, el encuestador observa que existe discriminación por parte del cabecilla al no querer contratar mujeres para una actividad de trabajo.

El autor considera que en la actualidad no debe existir discriminación de ninguna índole, por el contrario cree pertinente la participación de las mujeres en el sector agropecuario.

Ficha 2.

En la parroquia de Tufiño el día viernes 21 de septiembre del 2012 por las 6:20 am, el encuestador observa que el empleador prefiere contratar trabajadores colombianos y acude a la comunidad de Chiles para contratar trabajadores.

Al realizar la acción de contratar en el país vecino el empleador aísla al trabajador local comenta el autor, también se encuentra fomentando el desempleo y contraviniendo las leyes, debido a que genera conmoción social.

Ficha 3.

En la parroquia de Julio Andrade el día domingo 30 de septiembre del 2012 por las 9:03 am, el encuestador observa que el cabecilla cobra al empleador a un

precio y cancela al trabajador a otro. Además el empleador solicitó a los trabajadores para dos lugares diferentes en un mismo día.

Según el autor el intermediario esta en desacato de las leyes laborales, ya que ninguna persona puede lucrar por la contratación de personal, o por el trabajo que ellos realizan.

Y por el segundo aspecto el cabecilla exploto a los trabajadores, ya que comentaron que no se les dio tiempo ni para comer, y trabajaron hasta más tarde.

Ficha 4.

En la parroquia de Tulcán el día martes 13 de noviembre del 2012 por las 6:35 am, el encuestador observa que el cabecilla da preferencia a familiares y amigos para la contratación.

La persona intermediaria realiza selección de trabajadores por parentesco y no por habilidades interpreta el autor, por lo que perjudica a sus compañeros.

Ficha 5.

En la parroquia de Tulcán el día jueves 06 de diciembre del 2012 por las 5:13 am, el encuestador escucha decir al cabecilla que no hay trabajo para el día y que se procedan a retirar.

Según el autor el intermediario no asigno de manera adecuada los lugares de trabajo, por lo que perdió capacidad de contratación y los perjudicados son los trabajadores.

Ficha 6.

En la parroquia de Tufiño el día miércoles 9 de enero del 2013 por las 6:07 am, el encuestador observa que el empleador colombiano ofrece trabajadores a menor costo y exigencias (alimentación, horas laborales).

El trabajador colombiano es menos exigente y más rendidor según el empleador, por lo que el empleador ya desplazó al trabajador ecuatoriano por experiencias pasadas, descifra el autor.

3.8.1. INTERPRETACIÓN DE DATOS.

Los resultados obtenidos permiten conocer la realidad del sector agropecuario en relación al salario, las horas laborales, la eficiencia y eficacia de los trabajadores, entre otros.

Un aspecto interesante es la forma como realizan sus actividades laborales los trabajadores, que se expone en la tabla N° 46.

Tabla 46. Frecuencia y porcentaje de la forma de trabajo.

Tabla de contingencia Actividad * Nacionalidad *							
¿Usted trabaja de manera?		Nacionalidad				Total	
		ECUATORIANO		COLOMBIANO			
		F	%	F	%	F	%
INDEPENDIENTE	Total	203	58	96	47	299	54
DEPENDIENTE	Total	144	42	107	53	251	46
Total	Total	347	100	203	100	550	100

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Como podemos apreciar los trabajadores colombianos prefieren realizar sus actividades de forma dependiente, esto nos quiere decir que las personas se incorporan a grupos de trabajo con su líder (Cabecilla), y al momento de la contratación los empleadores lo realizan en grandes grupos, mientras tanto los trabajadores ecuatorianos lo realizan de manera independiente o por sí solos,

por lo que resulta más dificultosa su contratación debido a que se deben reunir, por lo que los trabajadores colombianos toman ventaja de la situación.

La situación del mercado laboral se lo muestra en la siguiente tabla.

Tabla 47. Frecuencia y porcentaje del mercado laboral.

¿Usted considera que en su localidad existe?		Nacionalidad		Total
		ECUATORIANO	COLOMBIANO	
EMPLEO	Total	35	52	87
DESEMPLEO	Total	239	111	350
NO SABE	Total	73	40	113
Total	Total	347	203	550

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Los datos nos permiten apreciar que los trabajadores de la localidad, en su mayoría consideran que existe desempleo, mientras tanto los trabajadores colombianos en un buen número consideran que existe empleo en el Ecuador y desempleo en su localidad que se corrobora con el índice de desempleo que maneja el país.

Por otro lado se considera el rendimiento de los trabajadores en el cumplimiento de las actividades laborales y se lo muestra en la tabla N° 48.

Tabla 48. Frecuencia y porcentaje del rendimiento del trabajo.

Tabla de contingencia Actividad * Nacionalidad *							
¿El rendimiento de su trabajo es?		Nacionalidad				Total	
		ECUATORIANO		COLOMBIANO			
		F	%	F	%	f	%
MUY BUENO	Total	17	5	6	3	23	4
BUENO	Total	183	52	95	48	278	51
REGULAR	Total	147	43	101	49	248	45
MALO	Total	0	0	1	0	1	0
Total	Total	347	100	203	100	550	100

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Como podemos observar los trabajadores ecuatorianos consideran que su rendimiento es bueno, mientras tanto los trabajadores colombianos consideran

que su rendimiento es regular, esto permite tener en cuenta que ellos pueden rendir más o cuando lo desean lo hacen, y en la observación de campo el empleador considera que el trabajador colombiano es más rendidor que el ecuatoriano y por ello los prefieren para su contratación.

Una característica fundamental es el salario que perciben los trabajadores, y se lo presenta a continuación.

Tabla 49. Frecuencia y porcentaje del jornal.

Tabla de contingencia Actividad * Nacionalidad *				
¿El jornal que usted recibe en dólares es? ECUADOR		Nacionalidad		Total
		ECUATORIANO	COLOMBIANO	
11-9	Total	207	121	328
8-6	Total	130	79	209
MENOS	Total	10	3	13
Total	Total	347	203	550
¿El jornal que usted recibe en dólares es? COLOMBIA				
11-9	Total	2	12	14
8-6	Total	5	104	109
MENOS	Total	1	26	27
Total	Total	8	142	150

Adaptado por: El autor. Fuente: Investigación de campo.

Aquí podemos observar que la mayoría de trabajadores en el cantón Tulcán percibe un jornal entre 8 y 10 dólares, mientras tanto en el vecino país el jornal se encuentra entre 6 y 8 dólares, que es del equivalente de 10000 a 13000 pesos colombianos a un tipo de cambio de 1800 pesos por 1 dólar, lo que se encuentra respaldado en ítem 15 del costo de mano de obra, que presenta una mayoría considerable en la respuesta de los trabajadores colombianos en el que afirman que aprovechan el tipo de cambio para acudir a trabajar en el vecino país.

Este es considerado casi el principal incentivo para que el trabajador colombiano cruce la frontera y desplace al trabajador ecuatoriano, ya que

incluso al trabajador colombiano le alcanza a ofrecer su trabajo a menor costo, que es lo que ocasionalmente sucede.

3.8.2. VALIDACIÓN DE LA IDEA A DEFENDER.

Idea a defender: “El diseño de un plan de acción en la creación de centros de apoyo laboral, evitará el desplazamiento de mano de obra local por el bajo costo de mano de obra colombiana en el sector agropecuario”.

Con lo presentado anteriormente se puede comprobar que el sector agropecuario se encuentra en el olvido principalmente para los trabajadores, debido a que únicamente se crean políticas de apoyo para los empleadores y nunca se ha evidenciado algo a favor de los trabajadores, como la visita de una entidad pública, el control de ingreso de personas colombianas o un salario justo, por todo esto y algunos aspectos adicionales los mismos trabajadores solicitan el apoyo de una institución que intervenga a favor del sector, para evitar el desplazamiento de mano de obra local y no rodearnos de mano de obra extranjera.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1. CONCLUSIONES.

- En el cantón Tulcán existe una gran presencia de trabajadores colombianos en el sector agropecuario el cual es afirmado por empleadores y trabajadores de la localidad, los mismos que han migrado por las diversas oportunidades que brinda el lugar.
- Los trabajadores colombianos presentan un sistema de contratación masivo (cuadrillas) lo que les permite reducir el precio de contratación a un valor de \$9 a \$ 9.50 por jornal en el cantón Tulcán, el mismo que es fijado por el trabajador con el jefe de cuadrilla y este a su vez con el empleador, mientras tanto el trabajador ecuatoriano se presenta en grupos reducidos por lo que debe realizar la contratación en diferentes lugares y a un valor de \$10 a \$12 por jornal.
- Los empleadores del cantón Tulcán tienen la ventaja de cruzar la frontera a comunidades aledañas para realizar la contratación de trabajadores a un menor precio, el cual puede estar entre 7.00 a 9.00 dólares americanos que es el valor en su localidad, del equivalente aproximado de 16000 pesos colombianos, mientras que aquí en el Carchi y más específicamente en el cantón Tulcán no lo encuentra en menos de \$10, lo que motiva al empleador a dicha situación. Esto sucede en la mayoría de parroquias que limitan en el cantón, y las que se encuentran más distantes a la zona de frontera, no lo realizan de esta manera.
- El mercado ocupacional no presenta estabilidad en el sector agropecuario, ya que el sistema de contratación es de aspecto informal o tradicional, existiendo pocos trabajadores con un contrato de trabajo, permitiendo que la mano de obra sea más barata y con llevando a continuos desplazamientos de mano de obra local.

- El sector agropecuario no tiene la presencia de una entidad que ejerza control en el mercado laboral sobre la oferta y demanda de trabajadores que requiere el sector, en base a las necesidades que presenta el empleador, por lo que existe una presencia abundante de trabajadores.

4.2. RECOMENDACIONES.

- El MAGAP debe dar a conocer el fácil ingreso de trabajadores colombianos al país, a instituciones como la Corporación Aduanera Ecuatoriana o a su vez a la Policía Nacional del Ecuador, con la finalidad de que regularicen estas irregularidades que ocasionan que los trabajadores de la localidad no tengan la posibilidad de acceder a un trabajo estable.
- Reactivar la economía del área rural con la fomentación de proyectos socio-productivos e innovadores (diversificación de siembras y crianza de animales) a cargo del MAGAP o MIES, los mismos que puedan crear nuevas fuentes de empleo y garantizar estabilidad al trabajador local.
- Los trabajadores ecuatorianos y colombianos deben ser capacitados sobre la normativa laboral que rige en las leyes de nuestro país a través del Ministerio de Relaciones Laborales, lo que le permitirá conocer sobre los derechos y obligaciones laborales que posee todo trabajador en la ejecución de sus actividades cotidianas.
- Impulsar la intervención de una institución como el MAGAP, el Ministerio de Relaciones Laborales o una institución mixta que tenga como fin la ayuda social, la misma que permita eliminar al intermediario laboral (cabecilla) y contribuir al desarrollo del sector agropecuario, con un jornal fijo y un mercado laboral equitativo.

- El MAGAP en coordinación con el Ministerio de Relaciones Laborales debe realizar un registro de trabajadores y empleadores en el cantón Tulcán para avalar la oferta y demanda del sector agropecuario, con el objetivo de garantizar un salario justo que alcance a cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, con el fin de evitar la migración hacia el interior del país.
- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, instruirá la adecuada utilización de herramientas de trabajo con el objeto de prevenir riesgos laborales.
- El Ministerio de Relaciones Laborales debe incentivar la concientización de jornadas de trabajo justas, para trabajadores como empleadores, alcanzando un beneficio mutuo sin perjudicar a la sociedad en el incremento de precios por la protección laboral.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1. TÍTULO.

“Diseñar un plan de acción para la creación de centros de apoyo laboral del sector agropecuario en el cantón Tulcán”.

Los centros de apoyo laboral tendrán como unidad coordinadora al Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP) el mismo que tiene incidencia en el sector, y tendrá como unidad de apoyo al Ministerio de Relaciones Laborales quien tiene competencias en el ámbito laboral y puede brindar ayuda en caso de presentarse inconvenientes.

La institución presenta como misión:

Gestionar y ejecutar la adecuada distribución de los recursos económicos financieros, la asistencia técnica necesaria y el acompañamiento directo a los usuarios del sector; a fin proveerlos de las capacidades necesarias para desarrollar las potencialidades productivas del territorio.

Entre las funciones principales tiene:

- Dirigir la ejecución de los proyectos de asistencia técnica y provisión de servicios a los usuarios del sector;
- Identificar, desarrollar y promocionar proyectos de inversión pública para el desarrollo multisectorial, en la respectiva provincia;
- Proporcionar asistencia técnica y otros servicios requeridos por los campesinos, productores de la provincia y otras organizaciones, de acuerdo con el Plan Operativo Anual y en coordinación con las instituciones provinciales, regionales o nacionales especializadas;

5.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.

Los centros de apoyo laboral actúan como servicios de colocación o bolsas de trabajo, que en nuestro medio son de reciente implementación pero aún de baja utilización, sin embargo estas tienen un origen muy lejano.

En la investigación hablamos de centros de apoyo laboral o bolsas de trabajo que ya existen hacia un siglo atrás, debido a que se constituían la más alta y efectiva solidaridad de los grupos de trabajo. Estas empiezan como un proyecto público en París Francia, era conocido como “Bourse du travail”, que en primera instancia tenía como objetivo proveer de resguardo a los numerosos grupos de obreros que se reunían en la mañana para la contratación en los trabajos.

En el Ecuador desde los tiempos coloniales subsistía una forma inhumana de trabajo, donde los trabajadores eran esclavos de los terratenientes que eran encabezados por los gobernantes del país, el primer grupo de trabajadores fue organizado y movilizado por Eloy Alfaro y luego José María Urbina decreta la manumisión de los esclavos en su gobierno. En el siglo XIX se habla de un semiesclavo el que realizaba aparentemente un contrato laboral legal, donde el trabajador convenía con el patrón por un salario mínimo, el mismo que no le alcanzaba para satisfacer sus necesidades por lo que continuamente se endeudaba con el patrón volviéndose él y sus descendientes trabajadores para toda su vida. Las leyes todavía garantizaban el poder oligárquico-terrateniente.

Luego el trabajador rural da un gran paso con la Ley de Reforma Agraria, ya que se ven beneficiados con la asignación de tierras donde ellos trabajan. De ahí viene Isidro Ayora que por primera vez interviene en la regulación de la economía y preocupación estatal por la clase obrera. Por último ya en el siglo XX el campesinado empieza a organizarse de manera progresiva para defender sus salarios y derechos en pleno sistema capitalista, donde aún de sus pedidos solo llega voces siendo este el sector más olvidado.

5.3. JUSTIFICACIÓN.

En la actualidad se habla de una economía globalizada, donde todas las personas participan en el mercado laboral de distinta forma, por lo que es necesaria la regulación de la fuerza laboral en los diferentes sectores.

Los centros de apoyo laboral tienen como fin social ayudar al trabajador y empleador agropecuario en sus actividades laborales. Al trabajador local o extranjero se le garantizará una participación equitativa y justa en el mercado laboral, mientras tanto al empleador se le garantizará un trabajador legal y capaz en sus actividades por medio del procesamiento de la información, beneficiando a los dos grupos de manera indirecta a sus familiares ya que gozarán de estabilidad laboral y legal. Los centros de apoyo laboral tienen como función llevar un registro de trabajadores dentro del cantón Tulcán en el sector agropecuario, el mismo que se encargará de inscribir en una base de datos al trabajador ecuatoriano, colombiano y empleador.

Los centros de apoyo laborales constituyen salas de encuentro de trabajadores que estarán localizadas en cada parroquia, en los centros actuará como intermediario un funcionario del MAGAP y se procederá a retirar al cabecilla e insertarlo en el grupo de trabajo. El proceso de inscripción será por única vez en cada centro de apoyo laboral, donde el trabajador y empleador conocerá de los beneficios que tiene el registro. Luego los centros asignarán y clasificarán a los grupos de trabajo de acuerdo a las características del trabajador y su capacidad técnica.

Una vez realizado el análisis se puede determinar que el proceso es innovador y moderno para la localidad, que en principio va ser de difícil acogida al intentar cambiar el modelo tradicional de contratación. Los centros de apoyo laboral van a evitar el desplazamiento de la mano de obra local con el equilibrio del mercado laboral, respeto de los derechos humanos del trabajador local o

extranjero, salarios justos y la jornadas laborales completas, con el fin de beneficiar al empleador y trabajador del sector agropecuario.

5.4. OBJETIVOS.

5.4.1.- OBJETIVO GENERAL.

Diseñar un plan de acción para la creación de centros de apoyo laboral del sector agropecuario en el cantón Tulcán.

5.4.2.- OBJETIVO ESPECÍFICOS.

- Establecer las bases científicas y teóricas que sustenten el desarrollo de los centros de apoyo laboral para resolver la problemática del entorno sobre el desplazamiento de la mano de obra local.
- Diagnosticar la viabilidad de la implementación de los centros de apoyo laboral en el sector agropecuario en el cantón Tulcán.
- Realizar un plan de acción para la creación de centros de apoyo en el cantón Tulcán, para evitar el desplazamiento de la mano de obra local.

5.5. FUNDAMENTACIÓN

5.5.1. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

5.5.1.1 CONSTITUCIÓN.

5.5.1.1.- Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

5.5.1.2 CÓDIGO DEL TRABAJO.

En esta etapa del estudio es importante retomar el código de trabajo para recalcar la utilización de los centros de apoyo laboral como un servicio de colocación.

2.2.3.5.- De la Dirección de Empleo y Recursos Humanos

Art. 556.- De sus funciones.- Corresponde a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos:

1. Orientar la utilización adecuada de la fuerza laboral del país;
2. Promover y ejecutar la política de empleo, mediante el servicio de colocación;
3. Investigar y atender todo lo relacionado con la selección de las migraciones laborales;

Art. 557.- Servicio de colocación.- El servicio de colocación será público y gratuito, y sus fines los siguientes:

- Aproximar la oferta y la demanda de mano de obra, relacionando a los trabajadores desocupados o en demanda de colocación, con los empleadores que los necesiten;
- Proporcionar un conocimiento general, uniforme y centralizado de las necesidades de las diversas profesiones e industrias de las características y posibilidades del mercado de trabajo;
- Obtener el empleo de los desocupados en las obras públicas nacionales o municipales y las que emprendan las demás entidades de derecho público, y gestionar que se les concedan facilidades para adquirir tierras baldías y medios de cultivo; y,
- Procurar la reintegración de los campesinos a las labores agrícolas que hubieren abandonado para concentrarse en las ciudades.

Nota: En el artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006, menciona en uno de sus párrafos:

“La colocación no implicará ni intermediación laboral ni tercerización de servicios complementarios”.

Art. 558.- Obligación de suministrar información.- Para los efectos de colocación, empleadores y trabajadores están obligados a facilitar los datos que les sean pedidos.

Art. 559.- Equilibrio en el mercado de trabajo.- Cuando la oferta y la demanda de trabajo no puedan cubrirse en una localidad, la Dirección de Empleo y Recursos Humanos, con el objeto de restablecer el equilibrio del mercado de trabajo, actuará en función compensadora que se ejercerá mediante el enlace y coordinación de servicios entre los organismos establecidos en este parágrafo, a fin de conseguir el traslado de los trabajadores de los lugares donde hubiere exceso de oferta de mano de obra a aquellos donde hubiere demanda.

Art. 562.- Cédula de trabajo.- El trabajador estará obligado a inscribirse en el registro ocupacional, debiendo la oficina conferirle su cédula de trabajo.

5.5.1.3 REGLAMENTO ORGÁNICO DEL MAGAP.

Es necesario mencionar este reglamento para comprobar que la institución beneficiaria presenta dentro de sus funciones la elaboración de la propuesta y comprobar que no existe ninguna restricción.

En el capítulo V dentro del nivel operativo las Direcciones Provinciales Agropecuarias:

Art. 73.- Son funciones de las Direcciones Provinciales Agropecuarias, las siguientes:

m) Cooperar en la identificación de proyectos que contribuyan a solucionar los problemas del sector agropecuario en las provincias, sobre la base de las políticas sectoriales nacionales y regionales;

q) Elaborar diagnósticos agropecuarios provinciales que permitan conocer la evolución del sector y el impacto de las políticas y estrategias aplicadas.

Comentario. Tiene relación con los deberes y atribuciones del MAGAP, donde identifica la cooperación de proyectos que ayuden a solucionar problemas del sector. Dentro de este reglamento no se identifica ninguna prohibición o restricción legal para la ejecución del proyecto.

5.5.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.

Centro de Apoyo Laboral

Los centros de apoyo laboral o bolsas de trabajo tienen como servicio especializado buscar y dotar personal a las entidades solicitantes, ya sea con personal calificado o no calificado. La característica principal de estas oficinas es que abastecen personal que cumple con los requerimientos del solicitantes, de acuerdo a especificaciones del puesto de trabajo, con la garantía de eficiencia y eficacia en el trabajo laboral (Sauceda, 2009, p. 20).

Los centros de apoyo laboral o bolsa de trabajo son un mecanismo mediante el cual el recurso humano tiene la posibilidad de encontrar ofertas de empleo y satisfacer la necesidad de un trabajo (Aldana, 2003, p. 64).

Según el autor los centros de apoyo laboral o bolsas de trabajo son una de las tantas maneras que existen para buscar empleo, pues sirven como intermediario entre los oferentes y los demandantes en el mercado laboral. Estos centros pueden ser instituciones privadas, públicas o mixtas con objetivo de regular el ámbito laboral y alcanzar el máximo beneficio tanto para el empleador como para el trabajador.

Mercado Laboral

Existen mecanismos que se ven fuertemente influenciados por el origen social de los individuos que intentan lograr la entrada en el mercado ocupacional. La

dependencia del origen de la persona que accede al mercado de trabajo ya no sólo está mediatizada por el estatus ocupacional de su progenitor sino por los grupos o instituciones primarias a los que pertenece el aspirante (García, 2007, p. 1).

“Es el lugar donde se encuentran quienes ofrecen su fuerza de trabajo (los trabajadores) y quienes demandan trabajo (empresas y organizaciones públicas y privadas)” (Pérez, 2006, p. 2).

El autor considera que el mercado laboral es la participación que tienen las personas en el campo ocupacional, el mismo que se encuentra sujeto por aspectos trascendentales que han marcado los diferentes grupos sociales en que se ha desenvuelto, entre los cuales tenemos la modalidad de salarios, trabajo formal e informal, mayor participación de mujeres y niños, entre otros.

Perfil Laboral

Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión (Ventura, Delgado, 2006, p.7).

Se entiende por competencia profesional al conjunto complejo e integrado de capacidades que las personas ponen en juego en diversas situaciones reales de trabajo para resolver los problemas que ellas plantean, de acuerdo con los estándares de profesionalidad y los criterios de responsabilidad social propios de cada área profesional (Laferrara, 2008, p.6).

Según el autor el perfil profesional son características propias que tiene cada persona para desarrollar determinadas actividades, en la que involucra sus capacidades y destrezas en un ámbito competitivo de progreso, que le permita cumplir satisfacción personal y empresarial.

5.6. MODELO OPERATIVO.

El modelo propuesto consiste en el diseño de centros de apoyo laboral en el cantón Tulcán.

Tiene como objetivo primordial insertar al trabajador ecuatoriano en el sector agropecuario a través de la oferta y demanda de trabajo que posibilitará el encuentro entre quienes ofrecen sus capacidades, conocimientos y experiencias del requerimiento de los propietarios de haciendas, fincas y terrenos.

Gráfico N° 42. Sistema de contratación



Adaptado por: El autor.

Más allá de ser agencias que generan empleo, son facilitadores de empleo en condiciones e instalaciones dignas, con el fin de mejorar las condiciones de empleabilidad y contratación en el sector agropecuario. Los centros de apoyo laboral serán un intermediario laboral que permite el registro de trabajadores y empleadores de manera voluntaria en dependencias del MAGAP, el mismo que será el encargado de garantizar al trabajador y empleador tranquilidad laboral y legal.

Objetivo.

Insertar al trabajador agropecuario ecuatoriano en el mercado laboral a través de centros de apoyo laboral del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca en el cantón Tulcán.

Cobertura.

El proyecto tiene cobertura en el área rural del cantón Tulcán, el mismo que lo conforma diez parroquias que son: El Carmelo, Julio Andrade, Maldonado, Chical, Tobar Donoso, Tufiño, Urbina, Santa Martha de Cuba, Pioter y Tulcán.

Logros a Cumplir.

Este proyecto tiene grandes y ambiciosas expectativas, ya que trata de motivar al trabajador rural a permanecer en su sector, en un ambiente laboral amigable, el mismo que le permita tener un salario digno y gozar de todos los beneficios de ley. El principal logro a cumplir es que al final del 2014 se tenga inscrito en un 100%.

Responsable de Aplicación.

El ente coordinador y responsable de la aplicación del proyecto es el director provincial del MAGAP que es la persona autorizada para identificar la problemática del sector y plantear una posible solución al Ministerio del sector.

Constitución del Servicio en el MAGAP.

Para la prestación de un nuevo servicio dentro del MAGAP, se debe cumplir los siguientes criterios:

- La Institución debe identificar una necesidad o problemática suscitada en la sociedad o viceversa.
- Elaboración del proyecto resolviendo la problemática o satisfaciendo la necesidad del sector.
- El director provincial presenta el proyecto al Ministro del sector.

- El Ministro del sector tiene la facultad de aprobar o desaprobar el proyecto.
- Una vez aprobado se envía los lineamientos y certificación presupuestaria.
- El director provincial hace el requerimiento de suministro de oficina, muebles y enseres y de arrendamiento.
- El director provincial hace un llamado para selección de personal o concurso de méritos y oposición.

Requisitos para Ingresar en los Centros de Apoyo Laboral.

- Ser empleador o trabajador del sector agropecuario.
- Poseer la cédula de ciudadanía y papeleta de votación actual.
- Ser mayor de edad.
- Tener conocimiento del área de trabajo (Experiencia no necesaria).
- Poseer el estado físico adecuado (Capacidad física resistente y consistente).
- Poseer el estado mental adecuado (Capacidad psicológica óptima).
- No poseer problemas legales en ninguno de los países.
- Tener capacidad de relacionarse con grupos de trabajo.

Nota.- Las personas con capacidades diferentes no se toman en cuenta debido al gran esfuerzo físico y mental que requiere la actividad laboral, y los medios de trabajo son de gran peligrosidad (Productos químicos y material de trabajo). En caso de ser colombiano adjuntar el pasado judicial.

Estructura del Centro de Apoyo Laboral.

Área de Atención al Trabajador.-

Su función primordial es registrar el perfil laboral de cada trabajador y el perfil personal de cada empleador en la base de datos para garantizar tranquilidad y estabilidad a los actores del sector agropecuario. Una vez registrado el trabajador y empleador obtendrán un carnet de identificación que le garantizará

la utilización de los servicios de los centros de apoyo. También se receptorá quejas de los trabajadores y empleadores.

Área de Colocación Laboral del Trabajador.-

Es la encargada de clasificar y ordenar a los trabajadores con el fin de asignar de manera adecuada a los requerimientos del empleador. Servirá específicamente como intermediario laboral de característica social, para beneficio mutuo entre sus actores.

Área de Capacitación.-

La tarea que contempla el área es la de instruir al trabajador y al empleador en las temáticas de su interés con recurso humano y técnico actual, que contribuyan al mejoramiento de sus actividades productivas en beneficio mutuo entre el trabajador y empleador.

Metas 2014.

- Colocar el 97% de trabajadores del sector agropecuario en los centros de apoyo laboral.
- Estabilizar el mercado laboral del sector agropecuario en un 100%.
- Realizar eventos de capacitación en temáticas del sector que les permita desempeñarse de manera más técnica y óptima.
- Controlar el mercado laboral en el sector, para evitar conmoción en la sociedad.

Políticas de Trabajo y Empleo.

POLÍTICA UNO:

Combatir las inadecuadas y tradicionales formas de contratación:

Estrategias:

1. Monitorear los lugares de trabajo y contratación para evitar la explotación laboral e irrespeto de los derechos humanos.

2. Respetar la normativa jurídica establecida en el ámbito laboral para evitar el incumplimiento de garantías.
3. Crear entornos laborables accesibles en condiciones seguras y saludables para la fuerza laboral.
4. Publicar los derechos y deberes de trabajadores y empleadores.

POLÍTICA DOS:

Garantizar lo establecido en la norma jurídica.

Estrategias:

1. Realizar alianza estratégica con el Ministerio de Relaciones Laborales para el monitoreo de la fuerza laboral en el sector agropecuario.
2. Respetar Tratados y Convenios Internacionales, la Constitución, Código de Trabajo, entre otros.
3. Capacitar al trabajador y empleador sobre lo que establece la ley.

POLÍTICA TRES:

Incentivar el dialogo entre los participantes de los centros de apoyo laboral.

Estrategias:

1. Crear salas de dialogo para comentar las inquietudes de cada sector.
2. Fomentar la asociatividad de la fuerza laboral para armonizar la relación.
3. Dinamizar el sector agropecuario en actividades culturales, recreativas y deportivas.

POLÍTICA CUATRO:

Promover el emprendimiento en el sector agropecuario.

Estrategias:

1. Incentivar al ahorro para crecimiento de su capital.
2. Capacitar en emprendimiento y planes de negocio.
3. Diversificar los cultivos para fortalecer el suelo.

SERVICIOS QUE OFRECEN LOS CENTROS DE APOYO LABORAL.

Manual de proceso para el registro del empleador y trabajador ecuatoriano o colombiano del sector agropecuario.

1. Objetivos.

- Crear la base de datos en el programa Microsoft Office para clasificar y ordenar al trabajador de acuerdo a sus capacidades técnicas y requerimientos del empleador.
- Incentivar y motivar el registro de empleadores, trabajadores ecuatorianos y colombianos en los centros de apoyo laboral.
- Publicar y promocionar el registro voluntario en el cantón Tulcán.
- Registrar de manera voluntaria y oportuna a los empleadores, trabajadores locales y extranjeros del sector agropecuario en el cantón Tulcán.

2. Alcance.

- Se encuentra dirigido a los trabajadores, empleadores y público en general del sector agropecuario en el cantón Tulcán.

3. Responsables.

- Director de los centros de apoyo laboral.
- Coordinadores de los centros de apoyo laboral.

4. Políticas.

- Abastecer la base de datos de manera rápida y oportuna.
- Promoción y difusión del registro voluntario.
- Coordinar con los demás centros de apoyo laboral.
- Seguimiento técnico de los avances del registro en los centros de apoyo laboral.

5. Proveedores.

Tabla 50. Proveedores que asisten el proceso de registro.

No	DEPENDENCIA
1	Ministerio del sector.
2	Director del MAGAP.
3	Coordinador de los centros de apoyo laboral.

Adaptado por: El autor.

6. Entradas.

- Normativa Nacional: Código del Trabajo, Reglamento de la LOSCCA y Reglamento de la Ley Orgánica del Servidor Público.
- Normativa Interna: Reglamento del MAGAP y reglamento interno de los centros de apoyo laboral.

7. Actividades del Proceso.

- Diseñar una base de datos para trabajadores y empleadores.
La base de datos será creada en Microsoft Office Access, la misma que contendrá todos los campos del registro tanto para el empleador como para el trabajador
- Elaborar un cronograma de registros.
Se elabora fechas de registros en los centros de apoyo laboral, para evitar multitudes y pérdidas de tiempo por parte de los empleadores o trabajadores en los centros de apoyo.
- Crea un programa de registro.
El programa consiste en detallar el proceso de inscripción con toda la documentación necesaria, tanto para el empleador como para el trabajador en todas las parroquias del cantón Tulcán hasta cubrir en un 100% el proceso de inscripción, y así brindar un servicio de calidad en los centros de apoyo laboral.

- Registro de personas en todas los centros de apoyo laboral.
Una vez determinado el proceso de inscripción se procede a registrar a todos los empleadores y trabajadores en todos los centros de apoyo laboral en todo el cantón Tulcán.
- Validación de la información.
Con la información en la base de datos se procede a determinar su validez de acuerdo a un nivel de confianza y la lógica que existe en la información suministrada, lo que permitirá establecer un nivel de confianza laboral en los centros de apoyo.
- Selección de trabajadores.
Con la base de datos completada y confiable se procede a clasificar de acuerdo al conocimiento, experiencia y capacidades técnicas de cada trabajador en el sector agropecuario.
- Establecimiento de indicadores.
Los indicadores permitirán medir como se encuentran funcionando los centros de apoyo y la acogida que ha logrado el proyecto.
- Estudio de resultados.
Una vez analizados los indicadores podremos obtener resultados de cómo se encuentra el proceso de registro y que medidas correctivas o mejoraría se puede implementar.

8. Salidas

- Informe de conformidad o inconformidad al director del MAGAP Carchi.
- Informe de conformidad o inconformidad, al director de los centros de apoyo laboral.
- Informe de cumplimiento del registro.
- Informe de los resultados obtenidos.

9. Indicadores de Éxito

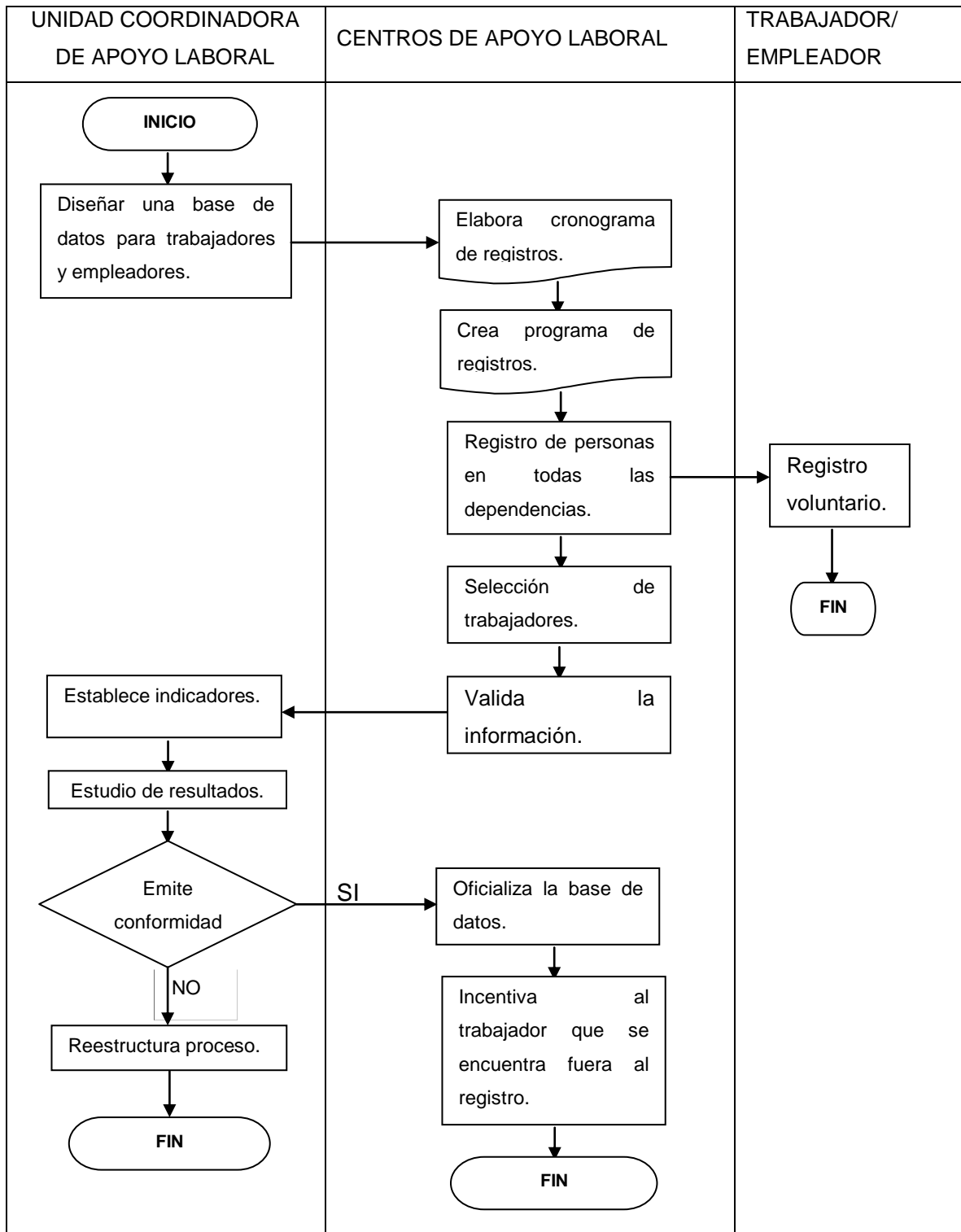
- Registro de la fuerza laboral del 90% en el 2014.
- Registro de empleadores del 90% en el 2014.
- En un año tener un registro del 100%.

10. Actores

- Director provincial del MAGAP Carchi.
- Director de los centros de apoyo laboral.
- Coordinadores de los centros de apoyo laboral.

11. Flujograma

Tabla 51. Flujograma del proceso de registro.



Adaptado por: El autor.

12. Responsables por Actividades

Tabla 52. Responsables y tiempos de las actividades del proceso de registro.

No.	ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLES
1	Diseña una base de datos para trabajadores y empleadores.	15 días	Coordinador de los centros de apoyo laboral y coordinadores de las dependencias.
2	Elabora cronograma de registros.	8 días	Coordinadores de las dependencias.
3	Crea un programa de registro.	8 días	Coordinadores de las dependencias.
4	Registro de personas en todas las dependencias.	3 meses	Coordinadores de las dependencias.
5	Selección de trabajadores.	8 días	Coordinadores de las dependencias.
6	Validación de la información.	1 mes	Coordinador de los centros de apoyo laboral y coordinadores de las dependencias.
7	Establece indicadores.	1 mes	Coordinador de los centros de apoyo laboral y coordinadores de las dependencias.
8	Estudio de resultados.	1 mes	Coordinador de centros de apoyo laboral y coordinadores de las dependencias.

Adaptado por: El autor.

FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN.

Tabla 53. Formulario general de inscripción del trabajador y empleador, que se utilizará en los centros de apoyo laboral.

REGISTRO PERSONAL (Trabajador/Empleador)	
Nombre:	Apellidos:
Dirección:	Estado Civil:
Nacionalidad:	Teléfono:
Parroquia/Comunidad:	Genero:
Fecha de nacimiento:	Edad:
Fecha de ingreso:	
Cargo:	
Sector:	
Características personales a destacar:	
Observaciones:	

Adaptado por: El autor. Fuente: Ventura, Delgado, 2006, p.22.

Tabla 54. Formulario laboral.

1. Identificación del puesto de trabajo:	
2. Funciones básicas:	
3. Delimitación de tareas:	
4. Supervisión y control:	
5. Esfuerzo físico:	6. Concentración mental:
7. Equipamiento:	8. Condiciones ambientales:
9. Riesgos:	
10. Responsabilidad:	
11. Observaciones generales:	

Adaptado por: El autor. Fuente: Ventura, Delgado, 2006, p.8.

Nota. El registro no tiene ningún costo, es libre y voluntario y no contrae obligación de ninguna naturaleza. Ejemplo práctico (Ver Anexo IV).

Manual de proceso para la colocación del trabajador en la actividad laboral del sector agropecuario.

1. Objetivos.

- Realizar acuerdos laborales de manera oportuna con el fin de garantizar estabilidad laboral.
- Organizar la base de datos de acuerdo a capacidades técnicas, experiencia laboral y nivel de cumplimiento para avalar el trabajo que se vaya a cumplir.
- Vigilar y controlar el mercado laboral del sector con el fin de evitar precarización del trabajador.

2. Alcance.

- Se encuentra dirigido a trabajadores y empleadores del sector agropecuario en el cantón Tulcán.

3. Responsables.

- Director de los centros de apoyo laboral.
- Coordinadores de los centros de apoyo laboral.

4. Políticas.

- Realización de los contratos de trabajo en los centros de apoyo laboral.
- Manejo adecuado del programa microsoft office Access.
- Actualización constante de la base de datos y del programa.
- Generación de alianzas estratégicas con entidades públicas que contribuyan al sector.
- Coordinación con los demás centros de apoyo laboral.

5. Proveedores.

Tabla 55. Proveedores que asisten el proceso de colocación de trabajadores.

No	DEPENDENCIA
1	Ministerio del sector.
2	Director del MAGAP.
3	Coordinador de los centros de apoyo laboral.

Adaptado por: El autor.

6. Entradas.

- Normativa Nacional: Código del Trabajo, Reglamento de la LOSCCA y Reglamento de la Ley Orgánica del Servidor Público.
- Normativa Interna: Reglamento del MAGAP y reglamento interno de los centros de apoyo laboral.

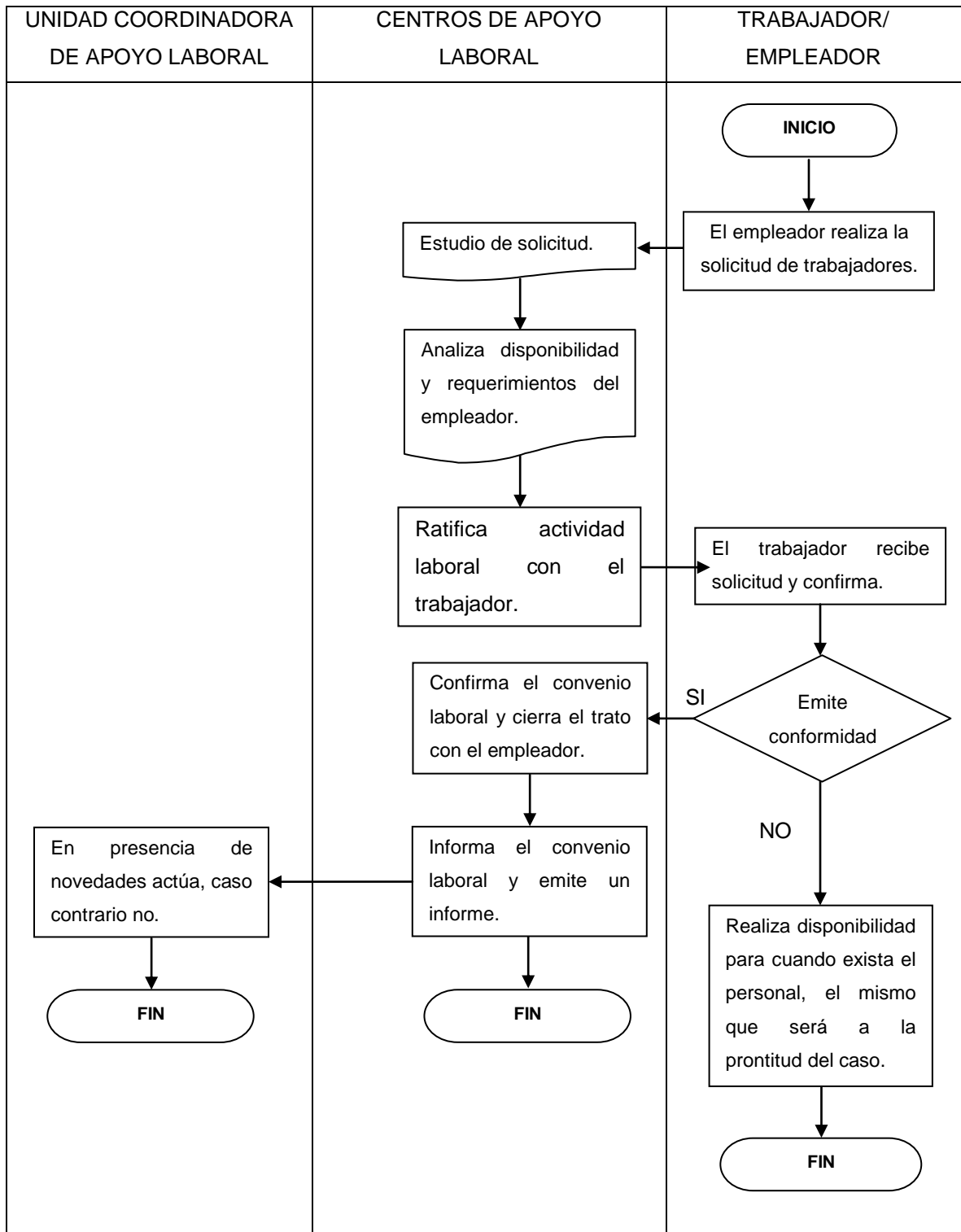
7. Actividades del Proceso.

- Solicitud de trabajadores por parte del empleador.
El empleador ya en conocimiento de los centros de apoyo laboral en cada parroquia del cantón, realiza la solicitud de trabajadores en los centros de apoyo, donde especifica la actividad a realizar, el lugar, el número de personas y el tiempo que requiere de sus servicios.
- Estudio de solicitud.
Una vez presentada la necesidad en el centro, el coordinador considera los aspectos del empleador con el fin de evitar problemas posteriores.
- Analiza disponibilidad y requerimientos del empleador.
Con el requerimiento claro asigna posibles trabajadores que puedan cubrir la actividad laboral, de acuerdo a capacidades técnicas y experiencia laboral, sin ninguna forma de discriminación.
- Ratifica actividad laboral con el trabajador.
En este paso el coordinador confirma la actividad a realizar con los trabajadores para asegurar su cumplimiento.

- Cierre del convenio laboral con el empleador.
Aquí el coordinador cierra el trato con el empleador, dando a conocer los requerimientos del trabajador como son: alimentación y transporte.
 - Informe del convenio laboral.
Una vez cumplido la actividad laboral el coordinador emite un informe a la unidad directora de los centros de apoyo, con el fin de observar la situación del sector.
 - Examinan la existencia de novedades.
La Unidad directora analiza el informe recibido para garantizar un buen funcionamiento y en caso de encontrar novedades enmendar los errores en el aspecto que sea necesario con la rigurosidad que se requiera.
8. Salidas
- Informe de conformidad o inconformidad al director del MAGAP Carchi.
 - Informe de conformidad o inconformidad, al director de los centros de apoyo laboral.
 - Informe de cumplimiento de la actividad laboral.
9. Indicadores de Éxito
- Estabilidad laboral en un 95%.
 - Satisfacción de actividades laborales en un 100%.
 - Respeto de los derechos laborales y humanos en un 100%.
 - Utilización del servicio en un 100%.
10. Actores
- Director de los centros de apoyo laboral.
 - Coordinadores de los centros de apoyo laboral.

11. Flujograma

Tabla 56. Flujograma del proceso de colocación de trabajadores.



Adaptado por: El autor.

12. Responsables por Actividades

Tabla 57. Responsables y tiempos de las actividades del proceso de colocación de trabajadores.

No.	ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLES
1	El empleador realiza la solicitud.	Inmediato	Coordinador de los centros de apoyo laboral.
2	Estudio de la solicitud.	Inmediato	Coordinador de los centros de apoyo laboral.
3	Analiza disponibilidad y requerimientos del empleador.	Inmediato	Coordinador de los centros de apoyo laboral.
4	Ratifica actividad laboral con el trabajador.	Inmediato	Coordinador de los centros de apoyo laboral.
5	Confirma el convenio laboral.	Inmediato	Coordinador de los centros de apoyo laboral.
6	Informe de la actividad laboral.	1 día	Coordinador de los centros de apoyo laboral.
7	Examina el informe.	1 día	Unidad directora de los centros de apoyo laboral.

Adaptado por: El autor.

Manual de proceso de capacitación al empleador y trabajador en las temáticas favorables a su sector.

1. Objetivos.

- Instruir al empleador y trabajador en los aspectos que consideren necesarios.
- Garantizar la comprensión de temáticas a través de capacitadores profesionales y material didáctico suficiente.
- Reforzar el proceso de capacitación con actividades prácticas en el sitio donde realizan sus actividades.
- Ocupar espacios de tiempo oportunos para no entorpecer las actividades laborales o personales de los trabajadores.

- Medir el progreso personal y del sector para continuar con el proceso o tomar medidas correctivas en su favor.
2. Alcance.
 - Se encuentra dirigido a los trabajadores, empleadores y público en general del sector agropecuario en el cantón Tulcán.
 3. Responsables.
 - Director de los centros de apoyo laboral.
 - Coordinadores de los centros de apoyo laboral.
 4. Políticas.
 - Dictar las temáticas con información vigente y veraz.
 - Promoción de las capacitaciones al público en general.
 - Coordinar con los demás centros de apoyo laboral.
 - Seguimiento técnico del nivel de aprendizaje de los capacitados.
 5. Proveedores.

Tabla 58. Proveedores que asisten el proceso de capacitación.

No	DEPENDENCIA
1	Director del MAGAP.
2	Director de los centros de apoyo laboral.
3	Coordinador de los centros de apoyo laboral

Adaptado por: El autor.

6. Entradas.
 - Normativa Nacional: Constitución de la República, Código del Trabajo, Reglamento de la LOSCCA y Reglamento de la LOES.
 - Normativa Interna: Reglamento del MAGAP y reglamento interno de los centros de apoyo laboral.

7. Actividades del Proceso.

- Planteamiento de inquietudes a los trabajadores y empleadores sobre las temáticas a dictar.

Realizar un conversatorio en cada parroquia del cantón con empleadores y trabajadores sobre los temas que ellos desean conocer.

- Desarrollo de las temáticas a dictar.

Descripción de cada uno de los temas con una guía práctica y comprensible para cada taller.

- Establecimiento de un cronograma de capacitaciones.

El cronograma permite sincronizar las capacitaciones en todas las parroquias, con el fin de evitar repetitividad o confusión en las conferencias.

- Registro de asistencia de los participantes.

El registro consiste en llenar hojas de asistencia con nombres, números de cédula y firmas, para validar y contabilizar las personas capacitadas.

- Ejecución de las conferencias en diferentes centros de apoyo laboral.

Las conferencias serán dictadas por profesionales de las ramas en los mismos centros de apoyo, en horarios oportunos y no muy extensos debido a que las personas no acostumbran prestar atención por largos tiempos.

- Soporte técnico y acompañamiento a los capacitados.

Una vez dictadas las conferencias se asiste al capacitado a la práctica, para garantizar el aprendizaje del taller.

- Establecimiento de indicadores en las capacitaciones.

Los indicadores permitirán medir la efectividad que han logrado los talleres y enmendar los posibles errores.

8. Salidas

- Informe de conformidad o inconformidad al director del MAGAP Carchi.
- Informe de conformidad o inconformidad al director de los centros de apoyo laboral.

- Informe del cumplimiento de las capacitaciones y asesorías dictadas.
- Informe de los resultados obtenidos.

9. Indicadores De Éxito

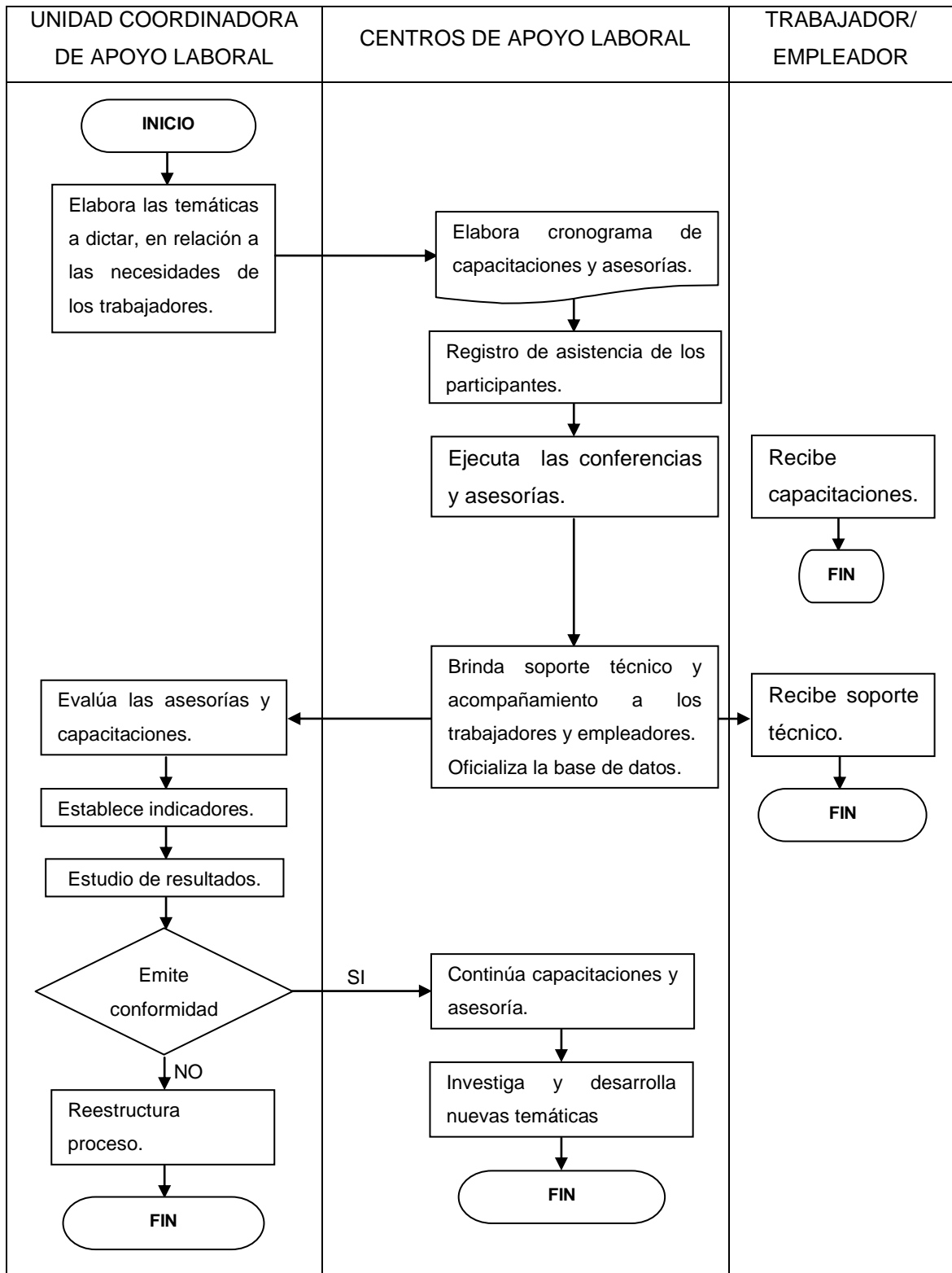
- Comprensión de los talleres en un 90%.
- Aplicabilidad de las conferencias en un 95%.
- Asistencia de personas a las capacitaciones de un 90%.
- Satisfacción de las expectativas de los asistentes en un 100%.

10. Actores

- Director provincial del MAGAP Carchi.
- Todos los centros de apoyo laboral.
- Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- SECAP.

11. Flujograma

Tabla 59. Flujograma del proceso de capacitación técnica.



Adaptado por: El autor.

12. Responsables por Actividades

Tabla 60. Responsables y tiempos de las actividades del proceso de capacitación técnica.

No.	ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLES
1	Elabora las temáticas a dictar, en relación a las necesidades de los trabajadores.	3 meses	Coordinador de los centros de apoyo laboral y coordinador de las dependencias.
2	Elabora cronograma de capacitaciones y asesorías.	15 días	Coordinador de los centros de apoyo laboral.
3	Registro de asistencia de los participantes.	3 meses	Coordinador de la dependencia.
4	Ejecuta las conferencias y asesorías.	Permanente	Coordinador de la dependencia.
5	Brinda soporte técnico y acompañamiento a los trabajadores y empleadores.	Permanente	Coordinador de los centros de apoyo laboral y coordinador de las dependencias.
6	Evalúa las asesorías y capacitaciones.	8 días	Director técnico MAGAP Carchi y coordinador de los centros de apoyo laboral.
7	Establece indicadores.	1 mes	Coordinador de los centros de apoyo laboral.
8	Estudio de resultados.	1 mes	Coordinador de los centros de apoyo laboral y coordinador de las dependencias.

Adaptado por: El autor.

Diagnóstico de Viabilidad del Proyecto.

Una vez levantada toda la información realizamos un diagnóstico para analizar que tan viable es la propuesta, para lo que realizamos una matriz FODA.

Tabla 61. Diagnóstico del Proyecto.

Factores Internos	Factores Externos
<p style="text-align: center;">Fortalezas</p> F.1. Apoyo del MAGAP en la ejecución del proyecto. F.2. Mano de obra calificada. F.3. Buena acogida por parte de los trabajadores de los centros de apoyo laboral. F.4. Disponibilidad de recursos humano, técnico y económico.	<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> O.1. Alianzas estratégicas con diversos sectores. O.2. Actualización de ciencia y tecnología a los centros de apoyo laboral. O.3. Mayor participación en el mercado laboral en sector agropecuario. O.4. Apoyo del gobierno central y seccional.
<p style="text-align: center;">Debilidades</p> D.1. Resistencia al sistema de contratación tradicional. D.2. Limitación de infraestructura. D.3. Débil cultura organizacional. D.4. Deficiente direccionamiento del proyecto.	<p style="text-align: center;">Amenazas</p> A.1. Represalias por parte de los intermediarios. A.2. Intimidación a trabajadores informales A.3. Distorsión de la información en el entorno. A.4. Desabastecimiento de mano de obra en el sector.

Adaptado por: El autor.

Análisis.

El presente diagnóstico permite observar que existe varias inquietudes y eventualidades que se pueden suscitar en la ejecución del proyecto, las mismas que son lógicas debido que es un proyecto innovador en la localidad, pero también son claras y puntuales las bondades del proyecto entre las que vale mencionar que es el mismo trabajador quien clama por ayuda como se muestra en el ítem N° 12 del cuestionario.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS CENTROS DE APOYO.

Tabla 62. Cuadro comparativo de los centros de apoyo laboral.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
a. Organización del trabajador y empleador.	1. Resistencia del trabajador y empleador tradicional.
b. Participación equitativa del mercado laboral.	
c. Estabilidad laboral.	
d. Beneficios de ley. <ul style="list-style-type: none"> - Afiliación al IEES. - Jornal en consideración al salario básico. - Respeto de los derechos humanos. - Respeto de los derechos laborales 	
e. Mejorar la calidad de vida.	

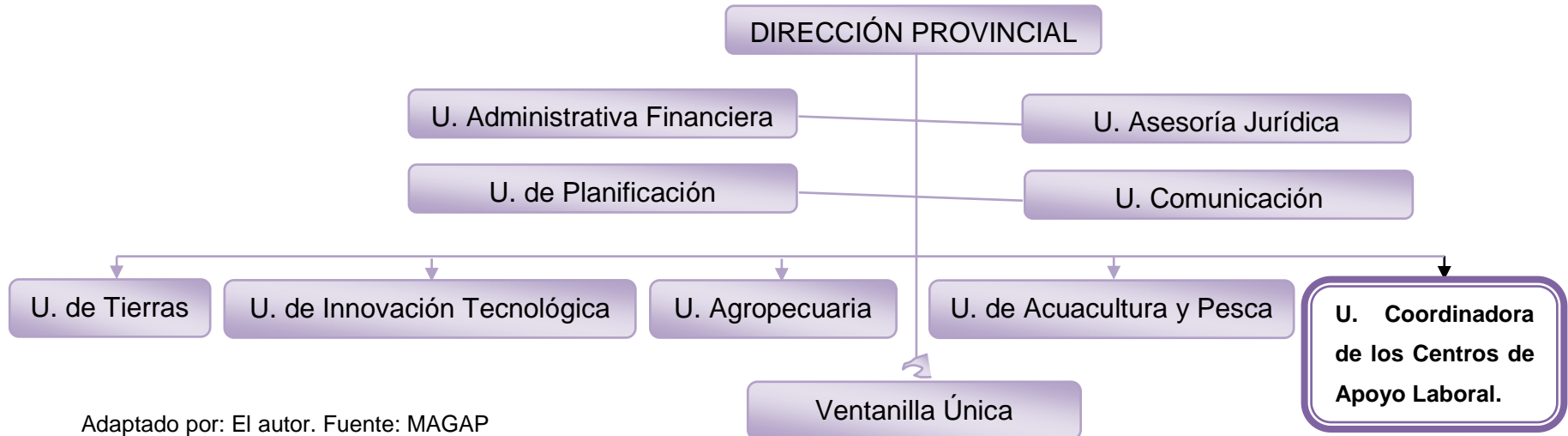
Adaptado por: El autor.

ESTRUCTURA ORGÁNICA

Gráfico N° 43. Estructura orgánica actual



Gráfico N° 44. Estructura orgánica propuesta



ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LOS CENTROS DE APOYO LABORAL.

El proyecto se encuentra encaminado a colaborar en el sector agropecuario del cantón Tulcán, por lo que los centros de apoyo van a estar repartidos en todo el cantón, su objetivo es social por lo que el proyecto va estar financiado por capital del Estado y en caso se encuentre resistencia en la asignación de fondos se puede adaptar de manera fácil a otra institución pública o privada.

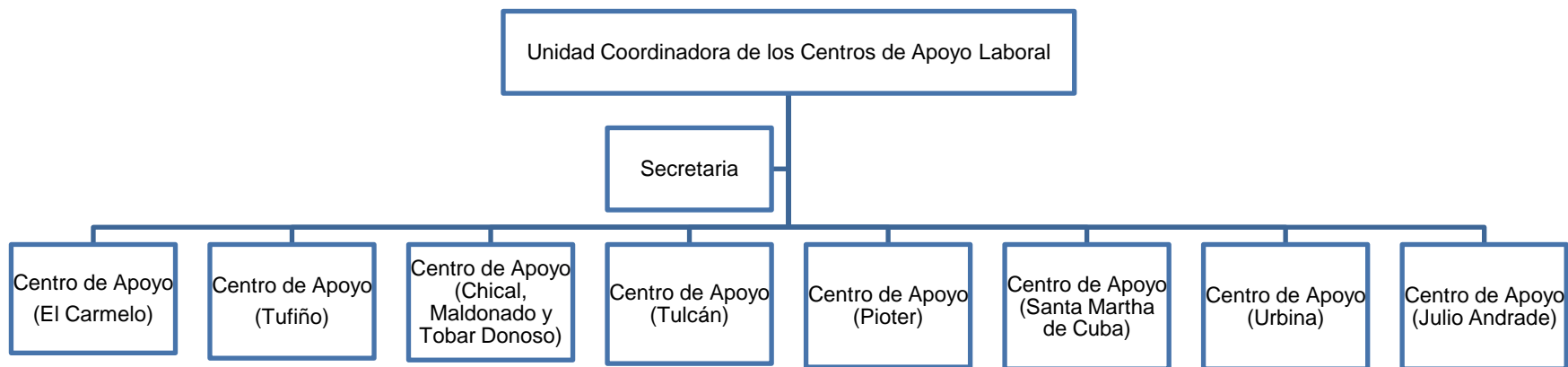
En la parroquia Tulcán se encontrará la oficina matriz ubicada en las instalaciones del MAGAP y el centro de apoyo de la parroquia en el sector sur de la ciudad, ya que en este parte se observó realizan sus actividades con mayor cotidianidad.

Los centros restantes se ubicaran en cada parroquia y sus oficinas van a estar ubicadas en la casa comunal de la misma, en vista que por lo general todos sus habitantes la conocen.

Las oficinas serán sencillas y de gran utilidad, las mismas que poseerán una computadora, una impresora, un teléfono, sillas y suministros básicos. Los centros de apoyo funcionarán en un horario de 5 am/10 am y en la tarde 2 pm/5 pm que es el ciclo en que se utiliza el servicio.

La oficina matriz funcionará en el mismo horario que las oficinas del MAGAP, por lo que los centros deben coordinar las actividades con la matriz en caso que sea necesario. La estructura orgánica se la presenta a continuación.

Gráfico N° 45. Estructura orgánica de los centros de apoyo laboral



Adaptado por: El autor.

UNIDAD COORDINADORA DE LOS CENTROS DE APOYO LABORAL
 Tabla 63. Manual de funciones del director de los centros de apoyo.

Datos de Identificación				
CARGO		Director de los centros de apoyo laboral.		
Nivel de reporte inmediato		Director Técnico del MAGAP Carchi.		
Misión del Cargo				
"Liderar los centros de apoyo laboral de manera transparente y eficaz con actividades que cumplan los objetivos y metas propuestas, brindando apoyo técnico y humano, que permitan utilizar recursos actuales e innovadores para velar por el bienestar del trabajador".				
Colaboradores directos		Contactos Internos		Contactos externos
Director Técnico. Secretaría.		Secretaría. Coordinadores.		Trabajadores Agropecuarios. Instituciones Educativas.
Perfil	Formación Académica	Conocimientos adicionales	Idiomas necesarios	Nivel de Experiencia
	Ingeniero en Talento Humano o Administración.	Paquete Informático (Microsoft Office) Atención al Público. Código del Trabajo. Código Tributario. Constitución.	Suficiencia en Inglés.	De 1 a 2 años en funciones similares.
Funciones del cargo				
<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir con las metas y objetivos planteados de manera que sean coherentes con las necesidades del cargo. 2. Liderar de manera transparente y equitativa. 3. Ser ejemplo de servidor público para lograr el beneficio común. 4. Monitoreo de las dependencias. 5. Distribución equitativa de los recursos. 6. Atender las necesidades del trabajador y empleador en beneficio común. 7. Establecer programas de capacitación de acuerdo a las necesidades del sector. 8. Difundir el servicio que ofrece en los diferentes medios de comunicación. 9. Desarrollar nuevas investigaciones para el sector. 				
Condiciones de trabajo				
Desarrollo de tareas en un ambiente agradable, una oficina de ventilación e iluminación suficiente. Acceso a las TIC's de manera eficiente y vehículo para movilizarse por el cantón.				

Indicadores Institucionales	
Proyectos desarrollados. Proyectos ejecutados. Bienestar laboral del trabajador y empleador. Índice de empleo y desempleo en el sector.	
Competencias del Director	
Orientación al trabajador.	
Atributo	Nivel ideal requerido
Énfasis en el bienestar del trabajador.	Entiende y analiza la situación económica de la fuerza laboral de manera equitativa y productiva.
Cumplimiento de compromisos	Define y aprueba alianzas estratégicas, compromisos y acuerdos organizacionales, verifica el cumplimiento y alcance de resultados.
Motivación al trabajador.	Aprueba e implementa acciones específicas que permiten la permanencia del trabajador en la zona de origen.
Liderazgo	
Atributo	Nivel ideal requerido
Desarrollo de coordinadores	Autoriza programas de capacitación (internos o externos). Desarrolla habilidades en el equipo para el logro de metas.
Conducción efectiva de equipos	Por medio del ejemplo inspira a los miembros de la organización a que busquen la excelencia en todas sus actividades, enfatizando en la alineación estratégica organizacional del área.
Delegación / Descentralización	Otorga autonomía y poder de decisión para las dependencias que según sus criterios, son más aptos a buscar nuevos proyectos.
Visión	Visualiza oportunidades, amenazas y en base a ellos desarrolla planes estratégicos que contribuyen a su fortalecimiento.
Orientación a resultados	
Atributo	Nivel ideal requerido
Establecimiento de objetivos	Define los indicadores para el área y establece los estándares de medición y evaluación.
Desempeño de metas	Entiende a la institución y área, en las necesidades que se le presentan y plantea una estrategia institucional.

Administración de riesgos	Evalúa, identifica y mide los riesgos de la institución y emplea herramientas técnicas para observar los alcances.
Generación de valor	Establece lineamientos estratégicos para la mejora en los procesos institucionales, con énfasis en la aportación del trabajador y empleador.
Competencias Técnicas	
Sentido de competitividad	
Atributo	Nivel ideal requerido
Implementación del diferencial competitivo	Define las iniciativas de creación de diferencial competitivo interinstitucional y verifica su cumplimiento efectivo.
Valor percibido por la fuerza laboral.	Establece los lineamientos y estrategias para el bienestar de la fuerza laboral.
Innovación y creatividad	Define estrategias innovadoras que motivan al empleador y trabajador a cambiar los sistemas de producción.
Conocimiento del mercado	
Atributo	Nivel ideal requerido
Inteligencia de mercado	Sabe profundamente los distintos mercados y satisface las necesidades que se requiere.
Exploración y estudio	Busca la mejora sustancial y sostenible de los nuevos modelos de contratación y selección de personal a través de una red de contactos estratégicos para la generación de proyectos.
Implementación de acciones y estrategias	Establece los lineamientos estratégicos generales para el área por lo que define, aprueba y monitorea el cumplimiento de las acciones.
Orientación a la calidad	
Atributo	Nivel ideal requerido
Sentido de excelencia	Define estándares de calidad y excelencia en la contratación, siendo ella un ejemplo de constante superación.
Mejora continua	Verifica el cumplimiento de tareas en toda el área y dependencias, a través de parámetros ya establecidos.
Enfoque de calidad	Hace bien las cosas desde la primera vez, no requiere de supervisión ni control para la generación de calidad.

Adaptado por: El autor.

SECRETARÍA

Tabla 64. Manual de funciones de la secretaria de la U. Coordinadora.

Datos de Identificación				
CARGO	Secretaría			
Nivel de reporte inmediato	Coordinador de los centros de apoyo laboral			
Misión del Cargo				
"Organizar de manera técnica e innovadora la documentación que ingresa y egresa de los centros de apoyo laboral, que contribuye a un desenvolvimiento eficaz y eficiente de la misma".				
Colaboradores directos		Contactos Internos		Contactos externos
Director de los centros de apoyo laboral. Coordinadores de los centros de apoyo laboral.		Director de los centros de apoyo laboral.		Trabajador ecuatoriano y colombiano. Empleadores. Público en general.
Perfil	Formación Académica	Conocimientos adicionales	Idiomas necesarios	Nivel de Experiencia
	Lcda. Secretaría.	Paquete Informáticos Microsoft Office.	Suficiencia en Inglés.	De 1 a 3 años en funciones similares.
Funciones del cargo				
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fijar objetivos y metas personales de manera que contribuyan a la satisfacción de las necesidades de la Dirección. 2. Manejar con honestidad y transparencia los documentos de la Dirección. 3. Utilización adecuada del equipo de cómputo por seguridad de la información. 4. Registrar al empleador, trabajador ecuatoriano y colombiano. 5. Comunicar de manera oportuna a las dependencias de las actividades a cumplir. 6. Desarrollo del código de ética personal. 				
Indicadores				
<ul style="list-style-type: none"> ○ Trámites realizados. ○ Archivo ejecutado. ○ Información comunicada. 				
Condiciones de trabajo				
Desarrollo de tareas en un ambiente agradable, con una oficina de ventilación e iluminación suficiente. Medios tecnológicos de fácil alcance.				
Responsabilidades				
<ul style="list-style-type: none"> ○ Cumplir con lo establecido en las leyes, normas y reglamentos. ○ Logro de objetivos personales e institucionales. ○ Asegurar y velar por el bienestar social. 				

Adaptado por: El autor.

COORDINADORES DE LOS CENTROS DE APOYO LABORAL

Tabla 65. Manual de funciones de los coordinadores de los centros.

Datos de Identificación				
CARGO		Coordinador del centro de apoyo laboral.		
Nivel de reporte inmediato		Director de los centros de apoyo laboral.		
Misión del Cargo				
"Administrar al empleador, trabajador ecuatoriano y colombiano en sus respectivas dependencias".				
Colaboradores directos		Contactos Internos		Contactos externos
Director de los centros de apoyo laboral. Coordinadores de los centros de apoyo laboral.		Director de los centros de apoyo laboral. Secretaría.		Trabajador ecuatoriano y colombiano. Empleadores. Público en general.
Perfil	Formación Académica	Conocimientos adicionales	Idiomas necesarios	Nivel de Experiencia
	Ing. Administración de Empresas o Talento Humano.	Paquete Informáticos Microsoft Office. Leyes y Reglamentos.	Suficiencia en Inglés.	De 1 a 3 años en funciones similares.
Funciones del cargo				
<ol style="list-style-type: none"> 1. Registrar al empleador, trabajador ecuatoriano y colombiano. 2. Validar la información proporcionada por los trabajadores. 3. Promocionar y publicar el servicio que ofrece la institución. 4. Organizar a los trabajadores y empleadores para alcanzar un beneficio común. 5. Desarrollo del código de ética personal. 				
Indicadores				
<ul style="list-style-type: none"> ○ Empleadores y trabajadores registrados. ○ Fuerza laboral organizada. ○ Frecuencia de uso del servicio. 				
Condiciones de trabajo				
Desarrollo de tareas en un ambiente agradable, con una oficina de ventilación e iluminación suficiente. Medios tecnológicos de fácil alcance.				
Responsabilidades				
<ol style="list-style-type: none"> a. Cumplir con lo establecido en las leyes, normas y reglamentos. b. Logro de objetivos y metas personales e institucionales. c. Asegurar y velar por el bienestar social. 				

Adaptado por: El autor.

Presupuesto del Proyecto.

El presupuesto que se estima va hacer empleado para el funcionamiento de los centros de apoyo laboral se indica en la tabla 57.

Tabla 66. Presupuesto del Proyecto.

1. Costos de operación	Valor/Mensual
1.1 Mano de obra	5000
1.2 Materiales y suministros de oficina.	200
1.3 Subcontratos y servicios	500
1.4 Material de aseo y limpieza	100
1.5 Servicios básicos	50
1.6 Subtotal	5850

Adaptado por: El autor.

2. Costos de inversión	Valor
2.1 Equipo Informático	4000
2.2 Software	50
2.3 Evaluación, Seguimiento y Monitoreo del Proyecto	500
2.4 Imprevistos 10%	1030
2.5 Subtotal	5580
Total (1.6+2.5)	11430

Adaptado por: El autor.

BIBLIOGRAFÍA

- Achón, O. (2007). Reclutamiento de mano de obra extranjera. Cataluña, Barcelona, España. Recuperado el 2012, de www.1mayo.org: <http://www.1mayo.org/nova/files/1018/Estudio46.pdf>, Barcelona
- ACNUR. (2010). www.acnur.org. Recuperado el 15 de 12 de 2011, de www.acnur.org: www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/uploads/tx_refugiadosamericas/ACNUR_en_el_Ecuador.
- Aguirre, M. (1977). *Historia del Pensamiento Económico*. Bogota-Colombia: Latina S.A.
- Aldana, V. (mayo de 2003). digeset.ucol.mx. Recuperado el 28 de mayo de 2012, de digeset.ucol.mx: http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Victor_Javier_Aldana_Lozano.pdf
- Álvarez, J. (2009). EL CONTROL DE LOS FLUJOS MIGRATORIOS HACIA ESPAÑA: SITUACIÓN ACTUAL Y PROPUESTA DE ACTUACIÓN. Madrid, España.
- Aránguiz, E. (2007). *Psicología y Desempleo*. Santiago de Chile: ISSN.
- Armengol, A. (2006). *Redes sociales y mercado laboral*. Cataluña: Masanas Gràfiques.
- Barfield, J. T., Raiborn, C. A., & Kinney, M. R. (2004). *Contabilidad de Costos, Tradiciones e Innovaciones*. México: Edamsa.
- BCE. (31 de 12 de 2011). Estadísticas Macroeconómicas. Tulcán, Carchi, Ecuador.
- Buitrago, J. (2008). *Presupuestos, el que hacer financiero en áreas de la empresa*. Boyacá-Colombia: Universidad de Boyacá.
- Cardenas, A. (02 de noviembre de 2006). alexcardenas.blogspot.com. Recuperado el 15 de 06 de 2012, de alexcardenas.blogspot.com: <http://alexcardenas.blogspot.com/2006/11/las-clases-de-metodos-de-investigacion.html>
- Código del Trabajo*. (2011). Quito-Ecuador.
- Colin, J. G. (2008). *Contabilidad de Costos*. México: Mc Graw Hill.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito-Ecuador.

DANE. (30 de Agosto de 2011). *Centro de contacto al ciudadano.* Recuperado el 06 de Enero de 2012, de Centro de contacto al ciudadano: http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=1422%3Amercado-laboral-agosto-de-2011-&catid=1%3Alatest-news&Itemid=1

Ecuador, B. C. (31 de diciembre de 2011). <http://www.bce.fin.ec/>. Recuperado el 20 de febrero de 2012, de <http://www.bce.fin.ec/>: <http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/PobrezaMar2011.pdf>

EYSSAUTIER de la Mora, M. (2008). *Metodología de la investigación, Desarrollo de la Inteligencia.* México: Cengage Learning.

Fernández, P. (01 de 12 de 2010). *fisterra.com.* Recuperado el 18 de 06 de 2012, de [fisterra.com](http://www.fisterra.com/): <http://www.fisterra.com/mbe/investiga/9muestras/9muestras2.asp#top>

Gálves, T. (marzo de 2007). *Ine.cl.* Recuperado el 14 de marzo de 2012, de [Ine.cl](http://www.ine.cl/): http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/remuneraciones/metodologia/pdf/metodologia_ir_ic_ver3.31.pdf

García, L. (diciembre de 2007). *Revista hispana de redes sociales.* Recuperado el 15 de enero de 2012, de Revista hispana de redes sociales: <http://revista-redes.rediris.es>

Geronimi, E. (marzo de 2004). *www.ilo.org.* Recuperado el 17 de febrero de 2012, de www.ilo.org: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp66s.pdf>, Ginebra

Ghai, D. (2003). *Ilo.org.* Recuperado el 20 de noviembre de 2011, de [Ilo.org](http://www.ilo.org/): <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

Gobierno Provincial del Carchi. (2012). *Qualyhost.com.* Recuperado el 18 de 06 de 2012, de [Qualyhost.com](http://www.carchi.gob.ec/): <http://www.carchi.gob.ec/nuestra-provincia/carchi-estadistico/item/162-poblaci%C3%B3n-carchi>

Gómez, G. (agosto de 2010). *cdigital.uv.mx*. Recuperado el 28 de mayo de 2012, de *cdigital.uv.mx*: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28510/1/GABRIELA%20GOMEZ.pdf>

Gutiérrez M, A. (2004). *Curso de Elaboración de Tesis y Actividades Académicas*. Quito-Ecuador: Didáctica A.G.

Hansen, D., & Mowen, M. (2006). *Administración de Costos. Contabilidad y Control*. Iztapalapa-México: Cengage Learning.

Hargadon, B. J., & Cárdenas., A. M. (2007). *Contabilidad de Costos*. Colombia: Norma.

Heras, J. L. (2007). *Sistemas Económicos*. IES.

Horngren, C., Datar, S., & George, F. (2007). *Contabilidad de Costos*. México: Pearson.

Jurado, J. (2004). *Plan de Desarrollo Estratégico del Cantón*. Tulcán: GRAFIN.

Kirchman, K. (2011). La generación de empleo y atención a los grupos vulnerables., (pág. 18). Tulcán.

Lajugie, J. (1987). *Los sistemas económicos*. EUDEBA.

Lara, J. S. (2001). *Historia de la iglesia catolica en el Ecuador*. Quito: Abya - Yala.

Ley de Extranjería. (2004).

López, J. (2003). *biblio.juridicas.unam*. Recuperado el 05 de 11 de 2011, de *biblio.juridicas.unam.mx*: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/29.pdf>

Méndez Prado, M. (2007). *Fuerza propulsora de desarrollo*. Guayaquil.

Noguera, J. (2002). *Raco.cat*. Recuperado el 10 de diciembre de 2011, de *Raco.cat*: <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25717/25551>

Parra, M. (2003). *Oitchile*. Recuperado el 08 de noviembre de 2011, de *Oitchile*: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>

Plan Nacional del Buen Vivir. (2009-2013). Quito-Ecuador.

Sande, J. (2010). *Entender la economía, compartiendo-conocimiento*. Barcelona-España.

Sauceda, G. (junio de 2009). *antiguo.itson.mx*. Recuperado el 28 de mayo de 2012, de *antiguo.itson.mx*:

http://antiguo.itson.mx/publicaciones/contaduria/Abril-junio2009/4b.-%20Dise%C3%B1o%20de%20bolsa%20de%20trabajo%20_modificado_%20_2_.pdf

Schroeder. (2005). *Administración de Operaciones. Conceptos y casos con temporánios*. México: Edamsa.

Solíz, D. (2011). *COOTAD*. Quito-Ecuador: V&M Gráficas.

Sotomayor, J. C. (2006). www.cepecuador.org. Recuperado el 28 de 11 de 2011, de www.cepecuador.org: http://www.cepecuador.org/cep_proy/imag/sdf/pdf/EL%20CONFLICTO%20COLOMBIANO%20EN%20EL%20ECUADOR.pdf

Tesalonicenses, I. (s.f.). 3, 10.

Vásconez, J. V. (2004). *Contabilidad General*. Quito: Mariscal.

Zapata, P. (2007). *Contabilidad de Costos. Herramienta para la Toma de Decisiones*. Bogotá-Colombia: Mc Graw Hill.

Zhamin, & Makárova. (2010). *Eumed.net*. Recuperado el 01 de marzo de 2012, de Eumed.net: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/p/produccionm.htm>

Zuluaga, J. (2005). www.virtual.unual.edu.co/cursos/humanas/2004945/docs_curso/descargas/2da%20sesion/Basica/Jaime_zuluaga.pdf. Recuperado el 17 de enero de 2012, de www.virtual.unual.edu.co/cursos/humanas/2004945/docs_curso/descargas/2da%20sesion/Basica/Jaime_zuluaga.pdf.

ANEXOS

INSTRUMENTOS

Recurso Humanos.-

En la investigación es evidente la utilización del recurso humano en el desarrollo de todo el proyecto, y entre los principales actores se encuentran:

- Sr. Andrés Cevallos (Autor del proyecto).
- Ing. Gladys Urgilés (Docente Tutor).
- Docentes de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (Guías).
- Estudiantes de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (Apoyo).
- Empleadores.
- Fuerza laboral ecuatoriano y colombiana (Objeto de estudio).

Financieros.-

Los recursos financieros utilizados para el desarrollo de la presente investigación son de fuente propia del autor, los cuales se los presentan y describe en la tabla N° 58.

Tabla N° 58. Recursos financieros utilizados en la investigación

Descripción	Autor	Frecuencia
Transporte.	X	Toda la investigación de campo.
Alimentación.	X	Investigación fuera de la ciudad.
Proyector.	X	Presentación en las defensas ante el tribunal.
Internet, libros, Computadora y flash memory.	X	Todo el desarrollo de la investigación.
Impresiones, copias y anillados.	X	Entrega y corrección del documento en su desarrollo.
Lápiz, esferos, corrector, borrador y papel de reciclaje.	X	En la tabulación, investigación de campo y análisis de datos.

Adaptado por: El autor.

Técnicos.-

Los materiales y equipos que se utilizan para el estudio de la presente investigación son:

- Proyector.
- Internet.
- Libros.
- Computadora.
- Transporte y alimentación.
- Anillados.
- Perforadora.
- Esferos, lapiceros, borrador, corrector.
- Papel de reciclaje.
- Impresiones.
- Copias.
- Flash memory.

CRONOGRAMA

El desarrollo correcto del cronograma optimiza tiempo y recursos, por lo que es necesario planear las actividades y ejecutar el proyecto en los plazos estipulados.

Tabla N° 59. Cronograma de actividades de Gantt

Tiempo Actividades	NOV/2011				DIC/2011				ENE/2012				FEB/2012				MAR/2012				ABR/2012				MAY/2012				JUN/2012				JUL/2012				AGO/2012			
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Objetivo 1: Definir las bases científicas y teóricas que sustenten la investigación propuesta para resolver la problemática del entorno sobre el costo de mano de obra y el desplazamiento de la misma.																																								
1.- Antecedentes investigativos	■	■	■	■																																				
2.- Fundamentación Legal			■	■	■	■																																		
3.- Fundamentación Filosófica					■	■	■	■	■	■																														
4.- Fundamentación Científica									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																				
5.- Vocabulario Técnico									■	■	■	■																												
6.- Idea a defender							■	■																																
7.- Variables									■	■																														
Objetivo 2: Diagnosticar la incidencia del costo de mano de obra colombiana en el desplazamiento de la mano de obra del cantón Tulcán.																																								
1.- Modalidad de la investigación																					■	■																		
2.- Tipos de investigación																					■	■	■	■	■	■	■	■												
3.- Población y Muestra																									■	■	■	■	■	■	■	■								
4.- Operacionalización de Variables																																	■	■	■	■				

Tiempo Actividades	SEP/2012				OCT/2012				NOV/2012				DIC/2012				ENE/2013				FEB/2013				MAR/2013				JUNIO/2013				JULIO/2013				AGO/2013			
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5.- Plan de Recolección de Información	■	■																																						
6.- Plan de Procesamiento y Análisis de información			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																												
7.- Métodos, Técnicas e Instrumentos de información											■	■	■																											
Objetivo 3: Diseñar un plan de acción para la creación de centros de apoyo que permitan articular la demanda de trabajo, para evitar el desplazamiento de la mano de obra en el cantón Tulcán.																																								
1.- Datos informativos											■																													
2.- Antecedentes de la propuesta											■																													
3.- Justificación											■	■																												
4.- Objetivo											■																													
5.- Fundamentación											■																													
6.- Modelo Operativo de la Propuesta																																								

Adaptado por: El autor.

PRESUPUESTO

El presupuesto que se estima va hacer empleado en la utilización de recursos humanos y materiales en el desarrollo de la investigación, se lo presenta en la tabla N° 60.

Tabla N° 60. Valor monetario asignado para la realización de la investigación

ACTIVIDAD	VALOR
1. Recursos Humanos	400
2. Viajes Técnicos	550
3. Capacitación	200
4. Equipo Técnico	220
5. Recursos Bibliográficos y Software.	200
6. Materiales y Suministros	220
7. Transferencia de resultados	150
8. Subcontratos y servicios	300
9. Evaluación, Seguimiento y Monitoreo del Proyecto.	150
10. Imprevistos 10%	239
Total	2629

Adaptado por: El autor.

ANEXO I

ENCUESTA SOBRE EL TRABAJADOR ECUATORIANO Y COLOMBIANO EN EL SECTOR AGRÍCOLA Y GANADERO EN EL CANTÓN TULCÁN. JUNIO-2012

CONFIDENCIALIDAD

LOS DATOS PROPORCIONADOS POR EL INFORMANTE SON ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES Y SERÁN UTILIZADOS ÚNICAMENTE CON FINES NETAMENTE ACADÉMICOS.

OBJETIVO

RECOLECTAR INFORMACIÓN DE TRABAJADORES AGROPECUARIOS COLOMBIANOS Y ECUATORIANOS PARA IDENTIFICAR LA REALIDAD LABORAL EN EL CANTÓN TULCÁN.

1. INFORMACIÓN GENERAL

Parroquia:

Actividad: Ganadero () Agricultor () Mixto ()

Nacionalidad: Ecuatoriano () Colombiano () Doble ()

2. COSTO DE MANO DE OBRA

<p>1. ¿Su situación actual en el país es?</p> <p>- Ciudadano.....1</p> <p>- Temporal.....2</p> <p>- Refugiado.....3</p> <p>- Desplazado.....4</p> <p><input type="text"/></p> <p>CÓDIGO</p>	<p>2. ¿Cuál es la razón porque usted trabaja?</p> <p>- Subsistencia.....1</p> <p>- Mejorar la calidad de vida.....2</p> <p>- Ayuda a sus familiares.....3</p> <p>- Otros.....4</p> <p><input type="text"/></p> <p>CÓDIGO</p>	<p>3. ¿Usted trabaja de manera?</p> <p>- Independiente.....1</p> <p>- Dependiente.....2</p> <p><input type="text"/></p> <p>CÓDIGO</p>
---	--	---

<p>4. ¿Usted conoce o ha realizado algún contrato de trabajo?</p> <p>- SI.....1 - NO.....2</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> <p style="text-align: center;">CÓDIGO</p>	<p>5. ¿Conoce de los beneficios y perjuicios del contrato?</p> <p>- SI.....1 - NO.....2</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> <p style="text-align: center;">CÓDIGO</p>	<p>6. ¿Usted considera importante un contrato de trabajo para?</p> <p>- Trabajo a corto plazo.....1 - Trabajo a largo plazo.....2 - Necesidad personal.....3 - Seguridad Laboral.....4</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> <p style="text-align: center;">CÓDIGO</p>																
<p>7. ¿En el medio donde realiza sus actividades, se respeta?</p> <p>- Derechos Laborales.....1 - Derechos humanos.....2 - Ambos.....3</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> <p style="text-align: center;">CÓDIGO</p>	<p>8. ¿Funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales realizan inspección en su lugar de trabajo?</p> <p>- Siempre.....1 - Casi Siempre.....2 - Nunca.....3</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> <p style="text-align: center;">CÓDIGO</p>	<p>9. ¿El salario que usted gana lo recibe de forma?</p> <p>- Diaria.....1 - Semanal.....2 - Quincenal.....3 - Mensual.....4</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> <p style="text-align: center;">CÓDIGO</p>																
<p>10. ¿El jornal que usted recibe en dólares es?</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">ECUADOR</th> <th style="text-align: left;">COLOMBIA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(11-9).....1</td> <td>(11-9).....1</td> </tr> <tr> <td>(8-6).....2</td> <td>(8-6).....2</td> </tr> <tr> <td>Menos.....3</td> <td>Menos.....3</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><input type="text"/> <input type="text"/></p>	ECUADOR	COLOMBIA	(11-9).....1	(11-9).....1	(8-6).....2	(8-6).....2	Menos.....3	Menos.....3	<p>11. ¿Usted cuantas horas trabaja al día?</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">ECUADOR</th> <th style="text-align: left;">COLOMBIA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(11-9).....1</td> <td>(11-9).....1</td> </tr> <tr> <td>(8-6).....2</td> <td>(8-6).....2</td> </tr> <tr> <td>Menos.....3</td> <td>Menos.....3</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><input type="text"/> <input type="text"/></p>	ECUADOR	COLOMBIA	(11-9).....1	(11-9).....1	(8-6).....2	(8-6).....2	Menos.....3	Menos.....3	<p>12. ¿La calidad con que usted realiza el trabajo es?</p> <p>- Muy Buena.....1 - Buena.....2 - Regular.....3 - Mala.....4</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> <p style="text-align: center;">CÓDIGO</p>
ECUADOR	COLOMBIA																	
(11-9).....1	(11-9).....1																	
(8-6).....2	(8-6).....2																	
Menos.....3	Menos.....3																	
ECUADOR	COLOMBIA																	
(11-9).....1	(11-9).....1																	
(8-6).....2	(8-6).....2																	
Menos.....3	Menos.....3																	
<p>13. ¿El rendimiento de su trabajo es?</p> <p>- Muy Bueno.....1 - Bueno.....2 - Regular.....3 - Malo.....4</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> <p style="text-align: center;">CÓDIGO</p>	<p>14. ¿Usted considera que el salario influye en?</p> <p>- Rendimiento de trabajo.....1 - Calidad de trabajo.....2 - Ambos.....3 - Ninguno.....4</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> <p style="text-align: center;">CÓDIGO</p>	<p>15. ¿Aprovecha el tipo de cambio para trabajar en Ecuador o en Colombia?</p> <p>- SI.....1 - NO.....2 - En Ocasiones.....3</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> <p style="text-align: center;">CÓDIGO</p>																

3. MANO DE OBRA

<p>1. ¿Usted considera que en su localidad existe?</p> <p>- Empleo.....1 - Desempleo.....2 - No sabe.....3</p> <p style="text-align: center;"><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> CÓDIGO</p>	<p>2. ¿En su localidad la presencia de trabajadores es?</p> <p>- Abundante.....1 - Normal.....2 - Escaza.....3</p> <p style="text-align: center;"><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> CÓDIGO</p>	<p>3. ¿En su localidad la presencia de empleadores o patrones es?</p> <p>- Abundante.....1 - Normal.....2 - Escaza.....3</p> <p style="text-align: center;"><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> CÓDIGO</p>
<p>4. ¿Tiene acceso de manera inmediata a?</p> <p>- Salud y Educación.....1 - Vivienda y Alimentación.....2 - Servicios Básicos.....3 - Todos los Anteriores.....4</p> <p style="text-align: center;"><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> CÓDIGO</p>	<p>5. ¿Tiene familiares en otras ciudades del Ecuador?</p> <p>- SI.....1 - NO.....2</p> <p style="text-align: center;"><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> CÓDIGO</p>	<p>6. ¿Usted ha trabajado fuera de su parroquia?</p> <p>- SI.....1 - NO.....2</p> <p style="text-align: center;"><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> CÓDIGO</p>
<p>7. ¿Usted considera en un futuro trabajar fuera de su parroquia?</p> <p>- SI.....1 - NO.....2 - No sabe.....3</p> <p style="text-align: center;"><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> CÓDIGO</p>	<p>8. ¿Usted abandonaría su parroquia por?</p> <p>- Mejorar la calidad de vida.....1 - Familiares.....2 - Peligros Sociales.....3 - Otros.....4</p> <p style="text-align: center;"><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> CÓDIGO</p>	<p>9. ¿Según su criterio los trabajadores participan por obtener trabajo de manera?</p> <p>- Igual.....1 - Desigual.....2 - No sabe.....3</p> <p style="text-align: center;"><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> CÓDIGO</p>
<p>10. ¿Cuál es el medio que usted utiliza para conseguir trabajo?</p> <p>- Amigos.....1 - Familiares.....2 - Medios de comunicación.....3 - Instituciones Públicas.....4</p> <p style="text-align: center;"><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> CÓDIGO</p>	<p>11. ¿Usted conoce acerca del MAGAP y alguna de sus funciones?</p> <p>- SI.....1 - NO.....2</p> <p style="text-align: center;"><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> CÓDIGO</p>	<p>12. ¿Considera importante que el MAGAP sea intermediario en la obtención de trabajo?</p> <p>- SI.....1 - NO.....2</p> <p style="text-align: center;"><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> CÓDIGO</p>

ANEXO II
FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIONES.- El llenado de las ficha de recolección de datos será en base a un conversatorio con el empleador. Cada ficha de recolección de datos tiene un número y un espacio para las observaciones en las que se deberá anotar con claridad.

Ficha N°:

Fecha de llenado:

1. Mano de obra ecuatoriana y colombiana.

1.1 Disponibilidad de mano de obra ecuatoriana:

Alta Media Baja

1.2 Disponibilidad de mano de obra colombiana:

Alta Media Baja

1.3 Prefiere contratar un trabajador:

Ecuatoriano Colombiano

1.4 Motivos:

Menor precio Menor exigencia

Mayor productividad

Mayor responsabilidad

1.5 Frecuencia de contratación:

Temporada Permanente

1.6 Número de trabajadores:

Menor a 10 11 - 20 21- 50 51-100

1.7 Pago por jornal:

Menor a \$8 8.50 \$9 \$9.50 \$10 Mayor a \$10

ANEXO III

FICHA DE CAMPO		FICHA Nº 2
Lugar: Sector: <i>Parroquia de Tufino / Comandante "Tufino"</i> Fecha: <i>21/09/2012</i>		Título: <i>"Impacto social de la MD. local por 150. Chile"</i> Fuente: Informante: <i>Empresario</i>
<p style="text-align: center;">CUESTIONARIO:</p> 1.- Pregunta principal <i>¿ Que clase de trabajadores prefieren Cambiarse a sus contratación en la Comandante de Chile, por lo general tiene 20 trabajadores diarios y viene desde Uruguay.</i>		
2.- Pregunta Secundaria <p style="text-align: center;">CONTENIDO</p>		
Materia: Investigador: <i>Andrés Cabello</i> Institución: <i>UPEL</i>		Cursos: Sección: Esp:
		Nº de Orden

ANEXO IV

REGISTRO PERSONAL (Trabajador/Empleador)	
Nombre: Juan Daniel	Apellidos: Ayala Montenegro
Dirección: Avn. Centenario	Estado Civil: Casado
Nacionalidad: Colombiano	Teléfono: 315213567
Parroquia/Comunidad: Chiles	Genero: Masculino
Fecha de nacimiento: 02/03/1983	Edad: 30
Fecha de ingreso: 10/07/2013	
Cargo: Trabajador	
Sector: Agricultor	
Características personales a destacar: Trabaja desde los 15 años de edad, puntual y responsable en las acciones hacia el encomendadas.	
Observaciones: Pasado judicial en orden.	

Adaptado por: El autor. Fuente: Ventura, Delgado, 2006, p.22.

REGISTRO LABORAL	
1. Identificación del puesto de trabajo: Sembrador y cuidador de cultivos.	
2. Funciones básicas: Siembra y procesos básicos de cuido de cultivo (reserva, melga, fumigación).	
3. Delimitación de tareas: Carga de semillas y abonos.	
4. Supervisión y control: Líder de grupo.	
5. Esfuerzo físico: Permanente.	6. Concentración mental: En un 100%.
7. Equipamiento: Pala, gorra y mascarilla.	8. Condiciones ambientales: Buenas y regulares.
9. Riesgos: Moderados (Maltrato físico)	
10. Responsabilidad: Puntualidad y rendimiento al 100%.	
11. Observaciones generales: Ninguna.	

Adaptado por: El autor. Fuente: Ventura, Delgado, 2006, p.8.

ANEXO V

Sexo y grupos de edad	Tabla N.- 60 Población económicamente activa de 10 años y más del área rural, por categoría de ocupación, según sexo y grupos de edad				
	Categoría de ocupación				
PROVINCIA DEL CARCHI	Total	Empleado u obrero del Estado, Municipio o Consejo Provincial	Empleado u obrero privado	Jornalero o peón	Patrono
Sexo de la población					
Total					
Total	31158	1750	3580	13376	494
De 10 a 14 años	558	0	26	277	0
De 15 a 19 años	2579	32	308	1401	9
De 20 a 24 años	3863	208	736	1801	40
De 25 a 29 años	3834	274	643	1736	50
De 30 a 34 años	3621	264	525	1555	47
De 35 a 39 años	3504	262	440	1523	57
De 40 a 44 años	2932	234	303	1165	70
De 45 a 49 años	2496	183	237	958	54
De 50 a 54 años	1915	143	150	746	40
De 55 a 59 años	1674	77	94	705	25
De 60 a 64 años	1451	37	63	577	33
De 65 años y más	2731	36	55	932	69

Fuente: INEC, 2010, p.60.

ANEXO VI

Sexo y grupos de edad	Tabla N.- 57 Población económicamente activa de 10 años y más del área rural, por grupos principales de ocupación, según sexo y grupos de edad						
	Grupos de ocupación						
	Total	Directores y gerentes	Profesionales científicos e intelectuales	Técnicos y profesionales del nivel medio	Personal de apoyo administrativo	Trabajadores de los servicios y vendedores	Agricultores y trabajadores calificados
PROVINCIA DEL CARCHI							
Sexo de la población							
Total							
Total	31158	172	670	221	585	2389	9839
De 10 a 14 años	558	0	0	0	4	19	0
De 15 a 19 años	2579	1	0	0	41	169	344
De 20 a 24 años	3863	16	87	54	104	336	1063
De 25 a 29 años	3834	25	111	28	98	316	1146
De 30 a 34 años	3621	19	93	36	91	322	1127
De 35 a 39 años	3504	19	103	33	71	266	1070
De 40 a 44 años	2932	30	104	21	51	265	932
De 45 a 49 años	2496	23	75	16	46	169	875

Fuente: INEC, 2010, p.57.

ANEXO VII

Provincia, cantón y área	Tabla N.- 124 Población de 12 años y más, por aportación o afiliación a la seguridad social, según cantón y área						
	Aportación o afiliación a la seguridad social						
	Total	Seguro ISSFA	Seguro ISSPOL	IESS Seguro general	IESS Seguro voluntario	IESS Seguro campesino	No aporta
Total	125099	777	516	12348	1341	6763	97481
Área urbana	63912	611	431	9408	1116	160	49204
Área rural	61187	166	85	2940	225	6603	48277
CANTON: TULCAN							
Total	65560	686	416	6883	891	1022	52095
Área urbana	41409	551	362	5955	806	17	31677
Área rural	24151	135	54	928	85	1005	20418
CANTON: BOLIVAR							
Total	10804	20	11	620	58	1476	8234
Área urbana	2371	7	3	240	30	61	1915
Área rural	8433	13	8	380	28	1415	6319
CANTON: ESPEJO							
Total	10248	17	29	1183	80	771	7721
Área urbana	3515	10	21	689	49	13	2559
Área rural	6733	7	8	494	31	758	5162

Fuente: INEC, 2010, p. 124.

ANEXO VIII



"Prendemos que de forma voluntaria los refugiados o colombianos regresen a su país y se gocen a este beneficio de su país". JOSÉ SANDOVAL, SUBSECRETARIO DE ASUNTOS MIGRATORIOS, CONSULARES Y REFUGIO, DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES.

Informar

LA PRENSA

Socializan Plan Retorno a Colombia



REFUGIADOS NO CREEN QUE HAY GARANTÍAS PARA ACOGERSE A ESTE PLAN

De la socialización del tema fueron parte los consulados de Ecuador en Iquitos y de Colombia en Tulcán.

“Refugio y el Plan de Retorno” es una propuesta que el Gobierno de Colombia lo efectúa para los colombianos que viven en Ecuador en calidad de refugio o que no tienen una permanencia legal en Ecuador.

Estas disposiciones son parte de una Ley de Retorno 1565 de 2012 y se tiene abierta una oficina en Iquitos para las personas que deseen tener más información al respecto.

El tema de Retorno fue parte de un conversatorio Binacional Ecuador Colombia donde se expusieron también temas migratorios en la frontera, víctimas y restitución de tierras, visa de amparo, entre otros.

EL PLAN RETORNO A COLOMBIA

Ofrece pagos de cambio de domicilio, de menaje, alimentación y atención durante 5 días para las familias que decidan retornar a su país de origen.

Para Juan M., refugiado colombiano que reside en Tulcán por 11 años, esto no es garantía para retornar a su país, dice que en Tulcán y Ecuador tiene mejores oportunidades de vida y de trabajo ya que regresar a más de 11 años a su país será más difícil ya que no tienen trabajo y en 5 días será muy difícil encontrar trabajo o vivienda y menos seguridad para su familia.

Así mismo consideran que de terminarse el conflicto armado en Colombia la situación será más difícil para la población que dejó las armas y el caos económico será pero en Colombia con el post conflicto.

Para José Sandoval, subsecretario de Asuntos Migratorios, Consulares y Refugio, del Ministerio de Relaciones Exteriores, la propuesta es voluntaria para refugiados y colombianos que de alguna forma no legal permanecían en el Ecuador por algunos años.

El funcionario señaló que los dos

gobiernos trabajan en forma coordinada para buscar alternativas para la población refugiada y no legales para que tengan una vida digna en donde residan.

La intención de la socialización del Plan Retorno es para que la población colombiana busque esta alternativa que le ofrece su gobierno. En la oficina de Iquitos donde se brinda esta información ya están inscritos 800 colombianos que aspiran retornar a sus lugares de origen.

DATOS

- De 100 solicitudes de refugio diarias no pasan 80
- En Ecuador hay más 56.000 refugiados colombianos
- En Carchi son más de 4.000 refugiados
- La población informal o legal supera los 8.000 en Carchi entre población flotante, comerciantes o negados de refugio.//D.T.

CONOCIMIENTOS SOBRE EXPANSIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE TRANS

Una apertura más profunda sobre temas de energía y transmisión de generación eléctrica del país fue expuesta a medios de comunicación locales para el manejo de información

de interconexión eléctrica, expansión de sistema nacional de transmisión de energía, gestión ambiental y responsabilidad social, gestión



DATOS

- De 100 solicitudes de refugio diarias no pasan 80
- En Ecuador hay más 56.000 refugiados colombianos
- En Carchi son más de 4.000 refugiados
- La población informal o legal supera los 8.000 en Carchi entre población flotante, comerciantes o negados de refugio.//D.T.

Fuente: Sandoval, 2013, p.3