



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TITULACIÓN DE ECONOMISTA

**Teoría de la señalización: estudio sobre el mercado laboral y señalización
del sector industrial en la ciudad de Loja, 2014**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Ontaneda Peralta, Cristina Elizabeth

DIRECTOR: Maldonado Granda, Daniel Stalin, Eco.

LOJA – ECUADOR

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Economista.

Daniel Stalin Maldonado Granda

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Teoría de la señalización: estudio sobre el mercado laboral y señalización del sector industrial en la ciudad de Loja 2014, realizado por Cristina Elizabeth Ontaneda Peralta, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, abril de 2014

f).....

DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Cristina Elizabeth Ontaneda Peralta, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación Teoría de la señalización: estudio sobre el mercado laboral y señalización del sector industrial en la ciudad de Loja 2014, de la Titulación de Economista, siendo Daniel Stalin Maldonado Granda director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice “Forman parte del patrimonio de la Universidad 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 (operativo) de la Universidad”

f.....
Autor: Ontaneda Peralta Cristina Elizabeth.
C.I 110483922-8

DEDICATORIA

El presente trabajo dedico a mis queridos padres Lic. Edwin Ontaneda y Lic. Luz América Peralta, quienes han constituido como los pilares fundamentales de mi formación; por su sacrificio, esfuerzo y apoyo incondicional, a mis tías Rosa, Carmen y María Peralta, que me han sabido brindar su cuidado, cariño y consejos en toda mi vida, pero sobre todo a Dios y la Virgen santísima que me han dado la sabiduría y fortaleza para cumplir con cada una de las metas que me he planteado hasta hoy en mi vida y en el campo estudiantil.

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mis más sinceros agradecimientos a la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de la Titulación de Economía, por haberme brindado la oportunidad de culminar mis estudios superiores.

A mis profesores por sus valiosos conocimientos impartidos durante mi vida de formación profesional.

De manera especial quiero ofrecer mi más sentido agradecimiento al Eco. Daniel Stalin Maldonado Granda, por su apoyo, orientación y dirección de esta investigación.

Al personal administrativo y a todos quienes de manera directa o indirecta contribuyeron para la realización de este trabajo.

Y a todos mis amigos de quienes conté con su apoyo incondicional para culminar mi carrera universitaria.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
RESÚMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. ENFOQUES TEÓRICOS SOBRE CAPITAL HUMANO Y SEÑALIZACIÓN.....	5
1. Sustentabilidad teórica sobre la señalización y capital humano.....	6
1.1 Introducción.....	6
1.2 Teoría de Capital Humano.....	6
1.3 Capital humano y productividad.....	7
1.4 Teoría de Señalización.....	8
1.5 Contraste teórico de señalización y capital humano.....	9
1.6 Hipótesis de la señalización.....	11
1.7 Mercado laboral, técnicas de señalización.....	13
1.8 Conclusión de capítulo.....	14
CAPÍTULO II. EVIDENCIA EMPÍRICA	16
2. Estudios y análisis de los aspectos principales de la teoría de señalización.....	17
2.1 Introducción	17
2.2 Colombia.....	17
2.3 Hong Kong.....	18
2.4 México.....	18

2.5 Reino Unido.....	19
2.6 Análisis sobre los puntos de vista de la Teoría de la Señalización.....	20
2.6.1 Desequilibrios educacionales: sobreeducación.....	22
2.7 Conclusión de capítulo.....	23
CAPÍTULO III. CONTEXTO SOBRE POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN DE TALENTO HUMANO.....	24
3. Políticas para la contratación del talento humano dentro del establecimiento.....	25
3.1 Introducción.....	25
3.2 Principales aspectos que se toman en cuenta para la contratación de talento humano.....	25
3.3 Política de contratación laboral.....	27
3.4 Sistema de Gestión de Talento en el sector público ecuatoriano.....	27
3.4.1 Objetivo y alcance	27
3.4.2 Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), su reglamento de aplicación.....	28
3.5 Salario básico unificado.....	29
3.6 Fomento del empleo	30
3.6.1 Red Socio Empleo	30
3.6.1.1 Bolsa de empleo electrónica.....	30
3.6.1.2 Mi primer empleo.....	31
3.7 Inserción laboral de las personas con discapacidad.....	31
3.8 Políticas de talento humano para el sector industrial.- Código de Trabajo.....	30
3.9 Instituto de promoción de exportaciones e inversiones. (PRO ECUADOR) Ministerio de Comercio Exterior. Régimen laboral	33
3.10 Conclusión de capítulo.....	34
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	36
4.1 Introducción.....	37

4.2 Metodología.....	39
4.2.1 Metodología aplicada en el levantamiento de la información en el sector industrial.....	41
4.3 Análisis de resultados.....	42
4.3.1 Sistematización del sector industrial. Entrevistas obtenidas en la ciudad del Loja 2014.....	45
4.4 Comprobación de la hipótesis.....	51
CONCLUSIONES.....	52
BIBLIOGRAFÍA.....	55

RESÚMEN

La presente investigación, incursiona en los diferentes aspectos que se dan en la sociedad al momento de la contratación laboral, a la vez busca comprobar el cumplimiento de la teoría de señalización para la rama industrial en la ciudad de Loja.

Se ha tomado como referencia la bibliografía correspondiente al tema, al igual que los diferentes criterios y puntos de vista en cada establecimiento industrial, lo cual se vio reflejado al realizar levantamiento de la información en cada una de las industrias manufactureras situadas en la localidad.

Finalmente con la información obtenida se analizó y verificó el cumplimiento de la señalización en la ciudad de Loja, puesto que en todos los establecimientos industriales, se considera la formación académica y experiencia de la persona, pero en cuyos casos la experiencia tiene mayor peso frente a la capacitación académica al momento de la contratación.

PALABRAS CLAVE

Capital humano, señalización, establecimientos industriales, talento humano, contratación laboral.

ABSTRACT

This research ventures into the different aspects that occur in society at the time of hiring, while looking for verifying compliance with the signaling theory for the industrial sector in the city of Loja.

Has been taken as reference for the subject literature, like the different approaches and views in every industrial establishment, which was reflected when performing collection of information on each of the manufacturing industries in the town.

Finally, the information obtained was analyzed and verified compliance signage in the city of Loja, since in all industrial establishments, is considered academic training and experience of the person, but in whose cases the experience outweighs against academic training at the time of recruitment.

KEYWORDS

Human capital, signaling, industrial establishments, human talent, labor recruiting.

INTRODUCCIÓN

El análisis de capital humano no representa en sí una revolución en teoría económica, el concepto de capital humano es antiguo y ha sido citado en numerosas ocasiones por varios autores, empezando por Adam Smith (1776). El fundamento principal es que las capacidades humanas se adquieren en gran medida a través de actividades como la educación, la formación en el trabajo, entre otras. Sin embargo, la incorporación del concepto de capital humano al núcleo del análisis económico se ha producido en las últimas décadas.

La mayoría de los seres humanos toman a menudo decisiones relacionadas principalmente con la educación y no a variables como la experiencia, y otras que se encuentran directamente relacionadas. Existen dos enfoques teóricos, para explicar la relación entre los ingresos por unidades de tiempo de una persona y su nivel de escolaridad: la teoría del Capital Humano y la teoría de Señalización.

La teoría del capital humano nace propiamente a principios de la década de los sesenta, cuando Shultz (1960) afirma entre otros aspectos que "...al invertir en sí mismos, los seres humanos aumentan el campo de sus posibilidades. Es un camino por el cual los hombres pueden aumentar su bienestar".

Por su lado la señalización, en el contexto de la economía de la educación, es utilizada con dos connotaciones: la primera, la educación actuaría como mecanismo transmisor de las habilidades del trabajador que son desconocidas para la empresa, y la segunda, como uno de los requisitos para acceder a mejores puestos de trabajo.

El objetivo general de la presente investigación es determinar el cumplimiento de la señalización a través de la demanda laboral en la ciudad de Loja para el año 2014, así como establecer teóricamente la diferencia entre la teoría de la señalización y capital humano. Para ello se analiza la evidencia empírica sobre la teoría de la señalización, las políticas y estrategias para la contratación de talento humano, y se evalúa si la teoría de señalización es determinante frente al capital humano en el sector industrial de la ciudad de Loja.

De igual manera, se realiza la verificación de la hipótesis planteada "*en la ciudad de Loja; los empleadores valoran su talento humano, no por sus conocimientos y nivel de educación,*

sino por sus capacidades innatas dentro del establecimiento”la cual se obtendrá al concluir la investigación.

La investigación se desarrolla a través de cuatro capítulos: el primero se centra en la exposición teórica que da sustento a este trabajo, presentando una descripción de las concepciones de capital humano y señalización, además, se realiza un análisis sobre la relación entre el capital humano y la productividad.

En el segundo capítulo se analiza la evidencia empírica, enfatizando en los estudios y análisis de los principales aspectos de la teoría de la señalización. En el tercer capítulo se estudia las políticas que rigen el talento humano dentro del establecimiento, así como los principales aspectos de la Constitución de la República del Ecuador 2008 relacionados a la contratación de talento humano.

En el cuarto capítulo se expone la metodología empleada para el desarrollo de la investigación, así como la población sujeta a análisis destacando que, la oferta corresponde a los responsables de recursos humanos en los diferentes establecimientos industriales y la demanda se encuentra constituida por las personas en general con aspiraciones a ser contratadas en las industrias locales establecidas en la actualidad. Además, se analiza la aplicabilidad de la teoría de señalización en el sector investigado.

Finalmente, se presenta la verificación de hipótesis, seguida de las conclusiones más importantes, producto del trabajo, y la bibliografía.

CAPÍTULO I. ENFOQUES TEÓRICOS SOBRE CAPITAL HUMANO Y SEÑALIZACIÓN

1. Sustentabilidad teórica sobre la señalización y capital humano.

1.1 Introducción

La educación, así como la formación post-escolar son consideradas como una inversión que tienen costes directos y de oportunidad, y como contrapartida unos rendimientos futuros en forma de incrementos salariales (Schultz, 1963). El comportamiento optimizador de los individuos les lleva a elegir el nivel de inversión de capital humano en el que el valor presente de los rendimientos futuros iguala al valor presente de los costes; no obstante la inversión óptima en educación y en formación post-escolar difiere de uno individuo a otro.

En este sentido, el presente capítulo tiene como finalidad exponer la base teórica sobre la cual se sustenta la investigación, en el cual se abordan las principales concepciones que se han desarrollado en torno a la teoría de señalización y capital humano.

1.2 Teoría del Capital Humano

Becker (1964) y Schultz (1963) parten de la idea que las personas gastan en sí mismas de diversas formas, no para obtener satisfacción actual, sino para obtener beneficios futuros pecuniarios y no pecuniarios, es decir, la inversión en educación debe analizarse como cualquier otra inversión, teniendo en cuenta el flujo actualizado de beneficios que genera, es decir el valor actual neto de la inversión Mcconnell y Brue (1995), Hamermesh (1984). Conforme esta teoría, un padre de familia tendría la opción de decidir invertir una cantidad de recursos en la educación suya o de uno de sus hijos, o podría, eventualmente, optar por utilizar estos recursos en inversión física, inversión financiera, etc., la decisión depende de la rentabilidad en valor presente de la inversión de capital humano y de las inversiones alternativas.

Sin embargo, las tasas de rendimiento de la educación sólo captan el elemento inversión a pesar que la misma tiene un elemento consumo. Es así que puede darse el caso en que se disfrute de los beneficios de consumo de la educación, no sólo durante el periodo de instrucción, sino también durante el resto de la vida del consumidor: por ejemplo, la capacidad de leer y escribir permite disfrutar del placer de la lectura durante toda la vida. Como las medidas de la tasa de rendimiento sólo tienen en cuenta el elemento de inversión,

la presencia de un elemento de consumo impone a las estimaciones un sesgo a la baja¹. Si los mercados de trabajo son imperfectos, no hay garantía de que la persona reciba como remuneración su producto marginal. Si, por ejemplo, los establecimientos tienen un considerable poder en el mercado de trabajo, la negociación del salario puede cerrarse a un nivel por debajo del producto marginal del trabajador². En esa situación, las estimaciones de la tasa de rendimiento no reflejarían todo el alcance del aumento de la productividad causado por la educación (Blaug, 1993).

Al estimar las tasas de rendimiento se prescinde de los problemas de identificación y selección, es decir, se supone que el diferencial de ingresos entre los trabajadores con estudios y sin ellos se debe enteramente a la educación, Spence (1973), Pons (2000), Willis y Rosen (1979).

Por otro lado, la educación genera externalidades positivas, entre las que se destaca, que los que poseen un mayor nivel de educación tienen menor propensión al delito, generando un ahorro en gastos de seguridad, y de igual manera toman decisiones políticas más adecuadas, lo cual es beneficioso para la sociedad. Estas externalidades no se reflejan en la tasa de rendimiento privada y hacen que la rentabilidad social de la educación esté subvaluada (Johnes, 1993).

Por lo antes expuesto, la rentabilidad de la educación, de acuerdo con la teoría del capital humano, debiera disminuir cuando crece considerablemente la rentabilidad de inversiones alternativas. Por lo tanto, en periodos de auge económico debería disminuir la rentabilidad de la educación y, en los recesos aumentar (Castellar y Uribe, 2003).

1.3 Capital Humano y productividad.

Para enmarcar la relación existente entre el capital humano y la productividad, se parte con la definición de productividad entendida como el rendimiento que se obtiene por

¹ Lo cual se refiere que el talento humano obtenga menores salarios que los previstos, por situaciones de costos adicionales en las cuales incurra el establecimiento, se puede dar por ejemplo en capacitación de su talento humano.

²Producto marginal del trabajador, se refiere al producto adicional que produzca la persona en el establecimiento, le permita recibir una mayor remuneración. En este caso se puede efectuar mediante un porcentaje adicional sobre su salario.

unidad/factor de producción, incluyéndose el concepto del aumento del capital humano, de capital tecnológico y la aplicación de mejoras de gestión organizativas (Gonzalo, 2013).

En el ámbito empresarial, los indicadores frecuentemente utilizados son los ingresos por empleado o la relación entre los ingresos y los gastos de personal (productividad económica). Como lo afirma (Mazo, 2008) hay también indicadores específicos de cada sector como el ratio³ de eficiencia, ampliamente utilizado en el sector financiero.

En términos generales, la teoría de capital humano define que si se invierte en educación, ello significa más años de estudio para las personas, lo cual generará mayores ingresos en el futuro. Pero se deja de lado otras circunstancias como son las señales que emite el individuo, en las que se centra el análisis del apartado siguiente.

1.4 Teoría de la Señalización

La teoría de la señalización tiene un punto de partida con una estructura similar a la publicidad, dado que las dos se fundamentan en señales, por ejemplo la publicidad en los anuncios no contienen mucha información, sin embargo, mediante ellos la empresa señala la calidad de su producto.

El proceso de contratación de trabajadores plantea un problema de “información asimétrica”: la cual no es accesible desde los dos lados del mercado, además, éstas decisiones se toman en diferentes contextos (Spence, 1973;Blaug, 1993).

Por tanto, si en el mercado laboral hay información asimétrica, sobre los empleos y las características de los trabajadores, unos y otros intentarán utilizar la escasa información que tengan, de tal manera que puedan tomar las mejores decisiones (Spence, 1973). Así, el empleador que necesita un trabajador que cumpla funciones de dirección buscará una persona con un nivel educativo alto, que se supone está más acostumbrado o puede adaptarse más fácil a dar órdenes que a recibirlas. Se podría decir que el desempeño académico en el aparato educativo revela características esenciales del trabajador, por lo cual es una buena señal, pero no necesariamente lo hace más productivo. Quien tiene un

³ Es un indicador que relaciona el conjunto de ingresos que obtiene una entidad en un periodo determinado con los costes de producción que se ha consumido, se lo expresa en porcentaje.

título es tenaz para luchar en la búsqueda de sus objetivos, tiene cierto grado de estabilidad emocional y si tiene buenas calificaciones es posible que pueda llegar fácilmente a convertirse en un buen trabajador.

Es así que de acuerdo con la teoría de la señalización, los más capacitados pueden obtener mayores rendimientos de la educación, no porque ésta los haga más productivos, sino por sus capacidades innatas. Según esta teoría la educación es una buena señal para encontrar a los mejores trabajadores. Así, Blaug (1993) plantea:

“La hipótesis de la selección-señalización gana fuerza tan pronto como reconocemos que los empleadores valoran la enseñanza no tanto por lo que los trabajadores instruidos saben sino *por cómo se comportan* los trabajadores instruidos”.

Además, de acuerdo a Bloom (1956) los objetivos de currículo en cualquier etapa académica pueden clasificarse exhaustivamente en tres categorías: 1) conocimientos, 2) destrezas sicomotrices, y 3) rasgos de conducta. Por conocimientos el empleador considera la suma de hechos y conceptos memorizados que se supone están asimilados por la persona; por destrezas sicomotrices, se refiere a la destreza manual y a la coordinación muscular que se asume adquiere la persona; y por rasgos de conducta, se refería a los valores y actitudes que conforman la conducta que la persona se lleva consigo al finalizar un curso.

Es así que cuando alguien dice la educación es económicamente valiosa, que hace a la gente más productiva, la mayoría piensa automáticamente en los conocimientos. Sin embargo, lo que los empleadores valoran realmente en la mayoría de su talento humano son los “rasgos de conducta”, tales como la puntualidad, la perseverancia, la atención, la responsabilidad, la búsqueda del éxito, el ser cooperativo, la sumisión, etc. Los conocimientos necesarios para desempeñar la mayoría de trabajos en la industria se aprenden realizando el trabajo. Por lo tanto, lo que hace la educación no es tanto formar al trabajador, sino convertirlo en susceptible de ser formado (Blaug, 1993).

1.5 Contraste teórico de señalización y capital humano

Se tiene dos enfoques diferentes sobre la educación: la teoría del capital humano y la teoría de la señalización, ambas explican por qué los trabajadores que tienen un nivel de estudios

más alto tienden a ganar más que los que tienen un nivel de estudios más bajo. Según la teoría del capital humano, la educación aumenta la productividad de los trabajadores; por su parte según la teoría de la señalización, la educación está correlacionada con el capital natural; es decir, según la teoría del capital humano incrementar el nivel de educación del talento humano eleva la productividad de todos ellos, y, por lo tanto, aumentará sus salarios. Según la teoría de la señalización, la educación no aumenta la productividad, por lo que un incremento del nivel de estudios de todos los trabajadores no afectaría los salarios.

Los trabajos anteriores a la aportación de Mincer (1958), con la ecuación de salarios se centraban en analizar las desigualdades en las ganancias de los individuos. Mincer cambia el enfoque empleado hasta entonces y analiza los determinantes salariales desde el comportamiento de los individuos en sus decisiones de educación considerando los riesgos asociados a las oportunidades que en cada caso se plantean. Hasta entonces, la hipótesis básica aceptada consistía en suponer que los salarios eran determinados por las “habilidades naturales” de los individuos y que seguían una distribución normal. Esta premisa fue rechazada por la ley empírica de ingresos de Pareto (1906); en la cual menciona que 20 por ciento de las tierras más fértiles de un país produce alrededor del 80 por ciento de su producción agrícola total y que este fenómeno parecía repetirse en las empresas de tipo industrial, donde el 80 por ciento de sus ingresos por ventas provenían del 20 por ciento de la variedad de productos que ofrecían (Mendoza, 2005).

Además, la teoría de capital humano admitió un avance muy significativo sobre los supuestos de análisis de ganancias de ciclo vital y decisiones sobre consumo, Modigliani y Blumberg (1954); Friedman (1957).

Por otra parte, la función de ingresos Minceriana se aplicaba en estudios de formación de salarios individuales y, en años posteriores, su uso se ha extendido a investigaciones muy diversas como el análisis de problemas de discriminación salarial por sexo o raza, o la influencia de la escolarización en el comportamiento social de los individuos entre otros. Así mismo, los análisis de formación de salarios individuales se centraban, por una parte, en el cálculo de la rentabilidad de la educación, que ha centrado la atención de los investigadores con el objeto de ayudar a conocer el comportamiento de los individuos en su decisión educativa, dado que la hipótesis básica de los modelos de capital humano es que los individuos intentan maximizar su valor presente de los ingresos teniendo en cuenta los

costes asociados a la educación y, por otra, en estudiar la experiencia como factor de aumento de la productividad y en consecuencia en su influencia sobre sus ingresos.

1.6 Hipótesis de la señalización

La hipótesis aceptada tradicionalmente, la cual aseguraba que la educación proporciona a los individuos incrementos en la productividad, se modificó cuando Arrow (1973), Spence (1973) y Stiglitz (1975) introducen el concepto de señalización como alternativa a la teoría de capital humano. Esta teoría se basa en una hipótesis muy diferente al plantearse la utilidad de la educación como un mecanismo por el que los individuos adquieren títulos que los emplean como señales a ofrecer a los empleadores para que éstos establezcan las expectativas acerca de su productividad. Según este enfoque, la educación se identifica como la información referente a la productividad que tienen los empresarios sobre los trabajadores, además se puede encontrar diferencias entre esas expectativas consideradas por los empresarios respecto a la productividad que demuestran los trabajadores.

Además, éste argumento ayuda a explicar las diferencias salariales que existen entre individuos con niveles de enseñanza idénticos, por tanto, los empleadores se encuentran con un problema cuando deben determinar los salarios de sus trabajadores al contratarlos, y en este sentido tienen información de un conjunto de características, pero no disponen de información perfecta⁴ acerca de la productividad del trabajador en el puesto de trabajo. La información imperfecta provoca que se produzcan costes vinculados a la contratación, tales como los de aprendizaje, que convierte la contratación en una decisión incierta. Los empresarios se basan en los índices y las señales⁵ del individuo para determinar la productividad marginal de éste y así asignarles un salario que corresponda con las expectativas creadas a partir de esa información. Es decir, los empleadores pretenden con estas señales de los trabajadores que aspiran a acceder al mercado laboral, no conformen una muestra aleatoria, a su vez que sean personas afines al cargo y no presenten

⁴ Los trabajadores tampoco tienen información perfecta acerca del puesto de trabajo. Por lo tanto se toma en cuenta la búsqueda desarrollada por el empleador, al momento de contratar talento humano.

⁵ Los índices y las señales son definidas por Spence (1973) como las características personales que ayudan al empresario a obtener información acerca de la productividad de los empleados. Si son características permanentes, por ejemplo la raza, se denominan índices. Por el contrario si dichas características son alterables por decisión del individuo, para el caso de la educación, se habla de señales.

inconvenientes en la muestra y así definir como más adecuados al puesto a las personas que poseen mayores niveles formativos.

De esta manera, los empresarios comienzan un proceso que consiste en recoger información a partir de las señales ofrecidas por el talento humano contratado en forma de títulos educativos, que han determinado sus expectativas acerca de su productividad y, transcurrido un periodo, pueden comparar si la información que utilizaron para determinar los salarios es la adecuada. Se puede comprender que los salarios se establecen a través de un esquema, el mismo responde a los argumentos que el empresario posee acerca del talento humano.

Según la señalización, los individuos pueden crear sus posibilidades de salarios y de puestos de trabajo al educarse, porque a través de la enseñanza se adquieren las señales que los posicionan de manera diferente en el mercado laboral. Desde el punto de vista de los trabajadores, quienes perciben la posibilidad de aumentar las ganancias a través de la información de sus propias habilidades, de igual forma intentan aumentar los recursos destinados a adquirir ésta información (Stiglitz, 1975). Esto hace referencia al denominado proceso de auto-selección por el cual los individuos cuando deciden el nivel educativo que quieren completar, están estableciendo en cierto forma la productividad para ser contratados, por tanto, los individuos al educarse están seleccionando las ganancias que esperan percibir en un futuro cercano, es decir cuando entren al mercado laboral.

Por tanto, el proceso de contratar a partir de la información a priori que realizan los empleadores se retroalimenta con el transcurso del tiempo cuando el empresario adquiere la información de la productividad real de las sucesivas personas que van accediendo al mercado laboral.

Es así que el equilibrio se alcanza cuando las expectativas creadas por los individuos a partir de las señales coinciden con los esquemas de salarios determinados por los empleadores. En esta descripción, los índices salariales⁶ no son relevantes porque no suponen un problema en la decisión de los individuos. No obstante, los empleadores

⁶ Índices salariales, se refiere a los conocimientos informativos al cargo y la remuneración que se estima percibir en el puesto de trabajo. En algunos casos se consideran índices de desempleo los cuales son considerados al momento de la planificación del puesto a ocupar y contando con los lineamientos previstos y la remuneración a la cual se rige el puesto.

normalmente toman los índices como señales para conocer la productividad de los trabajadores (Iglesias, 2005).

Al respecto, Jaeger y Page(1996) encuentran diferencias en los salarios percibidos en individuos con idéntica formación pero de diferente sexo o raza. Si los empleadores convierten los índices en señales, la incidencia que en estos casos tienen los índices sobre el mercado de trabajo es idéntica a las comentadas anteriormente para el caso de la educación (Spence, 1973).

La teoría clásica de capital humano y de señalización implican comportamientos similares acerca de las expectativas que la educación genera, es decir, el individuo opta por estudiar para percibir mayores ingresos, pero las diferencias se hallan en las implicaciones que de darse una u otra alternativa, tendrán sobre los mercados de trabajo. En el modelo de capital humano, la educación implica costes que difieren para cada persona, por ello existen múltiples decisiones de educación en cada individuo cuyo intento es, maximizar la diferencia entre los salarios ofrecidos para las señales que cada uno decida adquirir y los costes asociados a éstas.

1.7 Mercado Laboral, técnicas de señalización.

En la sección anterior se analizó la educación desde el punto de vista del capital humano, según el cual la escolarización eleva los salarios de los trabajadores debido a que aumenta su productividad. No obstante, es necesario resaltar que se ha propuesto una teoría alternativa, la cual destaca el hecho de que las empresas utilizan el nivel de estudios como una forma de distinguir entre los trabajadores muy capacitados y los menos capacitados, por lo tanto, cuando las personas obtienen un título universitario no se vuelven más productivos, sino que *señalan* su elevado nivel de capacidad a quienes podrían darles empleo.

En consecuencia, para la teoría de señalización, la educación no aumenta realmente la productividad, sin embargo, el trabajador señala su productividad innata mediante su disposición a dedicar años en formación académica. En éste caso, se ha llevado a cabo una acción, no por las ventajas intrínsecas que reporta sino por la habilidad a llevar a cabo dicha acción que transmite información privada a quien la observa (Mankiw, 2009).

No obstante, la señalización tan sólo muestra una cara de la moneda, ya que el trabajador es quien envía la señal al empleador a través de su elección sobre el nivel de educación, revelándose así a los empleadores la inteligencia, motivación o disciplina de los trabajadores que no se traduce necesariamente en un incremento de la productividad de esos últimos. Así, los empleadores pagarán salarios más altos a trabajadores con niveles educativos superiores aunque el proceso educativo no tenga ningún efecto sobre su productividad.

Al respecto, Spence (1973) señala que la educación sirve como una credencial que señala una mayor productividad innata, mientras que Berg (1971) y Dore (1976) afirman que sirve como requisito de admisión para ciertas profesiones, de modo que las empresas ofrecerán salarios más altos y mejores trabajos a los que tengan un título. De esta forma, los trabajadores no son contratados por la incapacidad de realizar ese trabajo, sino simplemente porque no tienen el título requerido. Las razones que podrían estar detrás del credencialismo⁷ serían: la mala percepción del valor de la educación, las barreras de entrada a la profesión o el esnobismo⁸ de tener trabajadores más educados.

1.8 Conclusión de capítulo

La conclusión más relevante se encuentra en función de los factores que determinan los salarios en un puesto de trabajo consolidada en la teoría clásica de capital humano empleada como eje de numerosos estudios empíricos, centrándose en el nivel de educación que tiene los individuos para poder adquirir un puesto de trabajo acorde a sus conocimientos.

Por su parte la teoría de señalización aduce que las señales son emitidas por la persona, siendo el caso de la formación académica, la cual es tomada como un elemento principal por el empleador. De esto se puede inferir que el desempeño académico revela características esenciales del trabajador, la educación en esta teoría, señala que los más capacitados académicamente pueden obtener mayores rendimientos de la educación.

⁷Enfocado a las razones despreciativas. Lo cual lo enmarca la constitución, que de acuerdo a lo establecido todas las personas cuentan con los mismos derechos y la inserción de personas con capacidades especiales al mercado laboral ha creado una disminución en la discriminación hacia este grupo de personas.

⁸ Exagerada admiración por todo lo que está de moda, sea por afectación o para darse importancia

En este sentido, de acuerdo con la hipótesis de señalización, los individuos adquieren títulos como señales hacia los empleadores para que éstos establezcan las expectativas acerca de su productividad, y además se determine la afinidad con el cargo a ocupar.

Sin embargo, la señalización sólo muestra parte de la realidad, ya que el trabajador es quien envía la señal al empleador a través de su elección sobre el nivel de educación. Así, los empleadores pagan salarios más altos a trabajadores con niveles educativos superiores aunque el proceso educativo no tenga ningún efecto sobre su productividad.

Finalmente, se puede establecer que existe una relación entre ambas teorías, considerando que la teoría del capital humano se enfoca en la inversión en educación que tiene la persona lo cual garantiza mayor remuneración en el futuro, mientras que la teoría de señalización parte de lo anterior, pero con la diferencia que no sólo basta tener formación académica para llegar a ser mejor remunerado, puesto que se deja de lado las señales que son emitidas por parte de las personas quienes en el resto de los capítulos se denomina como talento humano.

CAPÍTULO II. EVIDENCIA EMPÍRICA

2. Estudios y análisis de los aspectos principales de la teoría de señalización.

2.1 Introducción

Cabe señalar la importancia del surgimiento de la teoría de las señales del mercado, la cual centra sus estudios en individuos con el mismo nivel educativo, para explicar la dinámica del mercado laboral (Forero y Ramírez, 2008), orientando de esta forma su análisis en las diferencias al interior de los títulos adquiridos por la persona, siendo el motivo de análisis del presente apartado.

Por ende, en el presente capítulo se exponen los casos alineados a la revisión bibliográfica realizada anteriormente, relacionados con la teoría de señalización, como es el caso de Colombia, Hong Kong, México y Reino Unido, países en los cuales se ha realizado estudios acerca de la teoría de señalización y que por lo tanto presentan diversas conclusiones.

Dichos estudios fueron realizados de forma cualitativa, de tal manera que no se cuentan con cifras y datos estadísticos de los análisis realizados, así, en algunos casos se define el cumplimiento de la teoría de señalización y en otros se obtiene un sesgo en la información.

Además, se presenta un análisis de los diferentes puntos de vista sobre la teoría de señalización, centrado en un debate con interesantes criterios, que al final llevan a evaluar el ciclo causa y efecto, presentándose un desequilibrio por efecto de la sobreeducación, en el cual se detalla los motivos que lo producen.

2.2. Colombia.

Para el caso de Colombia se destaca el trabajo desarrollado por González, Gómez, Mora, y Zuluaga (2004), quienes verificaron el efecto de la educación sobre los salarios, en el año 2000, basándose en la teoría de señalización de los mercados en la ciudad de Cali. De igual manera Erik y Vestman (2011) realizaron la Encuesta Nacional de Hogares (ENH), a partir de la cual verificaron la existencia de efectos “diploma”⁹ en el mercado laboral de dicha ciudad colombiana. Dichos autores, determinan que la educación es empleada como filtro o

⁹ El efecto de los diplomas de bachillerato sobre los salarios a nivel mundial. A partir de una revisión de 122 estimaciones se encontró que el efecto de los diplomas sobre los salarios es alrededor del 8%. El efecto varía a medida que los países se alejan del trópico y se consideran variables de sexo y raza. También se discute la existencia de sesgos de publicación los cuales tienden a aumentar el efecto del diploma.

clasificación de los individuos al incluirse en el mercado laboral, además afirman que el empleador pondera distintos aspectos de los candidatos, como su experiencia previa y su heterogeneidad, de acuerdo a sus características innatas.

2.3 Hong Kong.

Heywood y Wei (2004), verificaron el cumplimiento de la señalización, en el mercado laboral de Hong Kong, donde la educación funciona como buena señal, debido a la ausencia de sindicatos, regulación y la flexibilización; lo que conduce al rápido ajuste de los salarios reales.

En otras palabras, el enfoque que tiene la educación respecto a la señalización en este caso, se lo realiza en dos sectores: los autónomos que son los que no necesitan la señal de la educación frente a sus clientes, es decir, es el grupo en el cual la señalización no es una consideración principal; y los empleados por cuenta ajena, que deben señalar su habilidad a los empleadores. En consecuencia, los autores encuentran que los retornos de la educación tanto secundaria, vocacional y universitaria son sustancialmente menores para los autónomos y sugieren que esto indica el papel de la educación como señal.

Por lo tanto en Hong Kong, al confirmarse la hipótesis de la señalización, los individuos incrementan su nivel educativo con el único objeto de ofrecer señales a los empleadores. Esto permite concluir enfatizando que las señales enviadas por el talento humano, referente a su productividad, que se encuentran identificadas en el trabajo como por ejemplo, titulación académica, lista de publicaciones, entre otras, suelen ser imperfectas dado que únicamente dan a conocer algunos aspectos de su verdadera capacitación, con grandes incertidumbres, consecuentemente la asimetría de la información.

2.4 México

A partir de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano de la ciudad de México (ENEU), entre los años 1987 y 1993, Zepeda y Ghiara (1999) empíricamente confirman el sesgo de la hipótesis de la señalización, observando dispersión salarial al interior de las ocupaciones, a pesar de la homogeneidad existente entre los niveles de escolaridad.

Así mismo, autores como Cobb-Clark y Tan (2011), Meckl y Zink (2004), exponen sesgos en la teoría de las señales, basándose en el favoritismo hacia el género masculino, en vista que

hombres y mujeres con habilidades similares y análoga preparación académica, entran en ocupaciones a ritmos diferentes, dando lugar a una brecha inexplicable, que conduce a remunerar con salarios heterogéneos a personas con características similares e igual nivel educativo.

De hecho conforme lo expuesto, se establece que en todo mercado formal hay variables y aspectos que no se explican para el caso de México, el sesgo existente hace referencia por un lado a la diferencia que existe en los salarios percibidos por las personas, a pesar de tener el mismo nivel académico, y por otro se encuentra la preferencia de género, que para este caso se inclina más hacia el género masculino. Por lo que se aduce, que la teoría de señalización debido al sesgo existente en la información, no se cumple para el caso de México.

2.5 Reino Unido

En el caso de Reino Unido Liu, Thomas y Zhang (2010), realizaron un estudio de seguimiento de satisfacción laboral para una cohorte de egresados universitarios, para el periodo 1992 y 2003, identificando que la calidad de la universidad, se relaciona inversamente con la satisfacción laboral, es decir, que la persona a pesar de tener una formación básica, ésta no es garantía para que en el mercado laboral los individuos obtengan mayores beneficios económicos.

En este sentido, Belfield y Harris (2002), emplearon un modelo probit ordenado para examinar la satisfacción laboral de los egresados en dos cohortes de la Universidad de Birmingham, entre 1985 y 1990, identificando una menor satisfacción para los graduados universitarios respecto a su inserción en el mercado laboral.

En efecto la señalización del mercado y la satisfacción laboral, se complementan al explicar las perspectivas, objetivas y subjetivas en los mercados laborales, lo que se verifica a través de estudios a egresados de educación superior, debido a que se constituyen en el segmento poblacional que ha acumulado un alto nivel de capacitación y experiencia laboral. Por ello, los estudios a egresados generalmente son estáticos debido a que se analiza un sólo cohorte en un periodo, ya que pocas veces se realzan diferentes cohortes para determinar la movilidad social y profesional.

Por lo tanto, se infiere que es evidente que la mayoría de los estudios previamente citados, destacan la importancia de la educación en la percepción de los individuos hacia su trabajo.

Tabla 1. Conclusiones respecto a los países que se analizaron.

	COLOMBIA	HONG KONG	MÉXICO	REINO UNIDO
Tesis	Elaboración de estudios sobre la relación entre la educación y salarios.	Verificación en el cumplimiento de la señalización en el mercado laboral	Cumplimiento de la hipótesis de señalización respecto a la actividad a desarrollar, enfocada a los géneros.	Relación existente al momento de incursionar en el mercado laboral.
Método	Encuesta (ENH)		Encuesta (ENEU)	Estudio de satisfacción laboral mediante un cohorte de egresados Modelo probit
Resultados	La educación es empleada como filtro o clasificación de los individuos en el mercado laboral.	Confirmación de la hipótesis de señalización, las personas incrementan su nivel educativo con el objetivo de emitir señales a los empleadores.	Confirman sesgo en la hipótesis de señalización, observando dispersión salarial al interior de las ocupaciones.	Concluyen en una menor satisfacción de los egresados en la inserción al mercado laboral.

Fuente: Elaboración propia de la autora.

2.6 Análisis sobre los puntos de vista de la Teoría de Señalización.

La mayoría de los estudios que relacionan variables: empleo y educación, utilizan la edad como un factor importante, porque determinan comportamientos distintos entre los individuos. En consecuencia la relación entre la señalización y la edad de la persona tiene un punto esencial, al centrarse en el análisis de los años de preparación académica que debe obtener el individuo y que se vean reflejados en la experiencia adquirida. Sin embargo, con el paso del tiempo el efecto que tiene en la persona es notable.

Por esta razón, Ohashi (2005) plantea que la mayoría de los trabajadores de más de sesenta años, se encuentran en proceso de retiro, dado que su fuerza física, motora, memoria e incentivos al trabajo disminuyen con la edad. De tal manera, que los salarios, las horas de trabajo y la satisfacción laboral inciden en la decisión de pensionarse, por lo que a mayor edad, los trabajadores tratan de mejorar la naturaleza y las relaciones humanas en su empleo.

Por su parte, Janson y Martin (1982) identifican una relación en forma semi-parabólica entre satisfacción laboral y edad, argumentando que los trabajadores jóvenes y los de mayor edad, esperan mucho de su trabajo y consideran que las recompensas laborales se acercan a sus expectativas. Por estas razones, es pertinente continuar indagando sobre la importancia de la edad, género y más características o atributos que se destaquen en los análisis de satisfacción laboral de los individuos. De la igual manera, la relación entre señalización y edad tiene a la vez su efecto en los jóvenes, puesto que al tener menos años y toda la energía que rige la juventud, obtienen mayores beneficios laborales, para adaptarse en su puesto de trabajo.

Además, cabe mencionar que dentro de la teoría de señalización, existe otro ámbito que se rige por la tasa de abandonos, entendido como el porcentaje correspondiente a las personas que no concluyen sus estudios, lo cual implica que no es un factor que influye de manera negativa en la posibilidad de ser contratado.

Seguidamente, DeVaro y Waldman(2012), analizan el modelo de señalización para explicar las promociones de personal dentro de la empresa, aduciendo que la promoción de un empleado puede verse por otra empresa como una señal de su habilidad. Por ende, para prevenir que la otra empresa se lleve al empleado recién ascendido, la promoción de la primera debe incluir un incremento salarial mayor que garantice la estabilidad del empleado.

Así, DeVaro y Waldman (2012) pasan después a investigar estas predicciones usando un conjunto de datos que cubren la historia interna del mercado de trabajo de una empresa mediana en el sector de servicios financieros durante un periodo de veinte años. La investigación empírica realizada por estos autores sostiene que la señalización es importante para entender las diferencias entre las prácticas de promoción para los trabajadores con títulos universitarios de grado y máster, mientras que la evidencia para

aquellos con título de enseñanza de doctorado la evidencia no es clara. Por ende, el efecto señal puede entenderse como los efectos de demanda de educación de capital humano o consumo.

2.6.1 Desequilibrios educacionales: sobreeducación

La teoría del capital humano muestra ciertas carencias debido a las imperfecciones en el mercado laboral, explicadas por desequilibrios generados en la demanda de trabajo respecto a la oferta. Es así que dentro de la política pública, los excesos de inversión en educación no garantizan que el excedente de mano de obra calificada sea absorbida en su totalidad por la demanda laboral existen durante esos periodos de auge, por lo que las empresas se aprovechan de la situación contratando personal más calificado a un menor salario del esperado. A este fenómeno, Domínguez (2007), lo denomina sobreeducación, identificándolo estadísticamente como el exceso en el nivel educacional de un determinado trabajador, de acuerdo a una, o varias, desviaciones estándar, con respecto a la media educacional de los trabajadores del mismo sector; afirmando además que es resultado de la imposibilidad del sistema económico de proveer suficientes puestos de trabajo acordes a las condiciones prevalecientes del capital humano.

El estudio realizado por Domínguez (2007), toma como base la Encuesta Continua de Hogares 2006, modelando una variable de sobreeducación a través de una ecuación de salarios minceriana. Los resultados muestran que el coeficiente, referente a la sobreeducación, resulta negativo y estadísticamente significativo, verificando que los trabajadores que están sobre-educados ganan, en promedio, menos que aquellos que no lo están, es decir, la sobreeducación incide con un efecto negativo en cuanto a los salarios, puesto que se perciben salarios por debajo de los estimados.

Al respecto, Burgos Flores (2008), a partir de una encuesta aplicada a egresados empleados de la Universidad de Sonora, México, en 2006, verificó que la sobreeducación conduce a que los salarios de los más estudiados tiendan a ser menores.

Sin embargo, al relacionar la señalización y sobreeducación, lo que prima es la experiencia que tiene la persona antes que la educación, tal es el caso para contratar talento humano dentro de un puesto directivo, puede darse la situación que la persona posea un elevado número de títulos académicos, pero no el suficiente tiempo de experiencia, surtiendo el

efecto que disminuyan sus posibilidades de acceder al puesto, en vista que el establecimiento debe incurrir en costos adicionales que son intrínsecos de la experiencia que una persona adquiere en su vida laboral.

2.7 Conclusión de capítulo

Al finalizar el presente capítulo se concluye que la preparación académica dentro de la teoría de señalización se cumple en la mitad de países analizados, puesto que existen casos en los cuales la educación es considerada como un filtro para la selección de personal, como es Colombia y Hong-Kong, mientras que en México existe un sesgo de la hipótesis, observando dispersión salarial, y en Reino Unido se concluye que no existe mayor satisfacción y beneficios de los egresados en la inserción al mercado de trabajo.

De igual forma, existen diferentes puntos de vista respecto a la señalización, para lo cual se concluye que la edad es un factor importante, siendo reflejada en la experiencia de la persona, a mayor edad se obtiene mayores años de trabajo y por tanto mayor experiencia, razón por la cual la relación entre la señalización y la edad de la persona tiene un punto importante, al centrarse en el análisis de los años de preparación académica y que éstos se vean reflejados en la experiencia adquirida del individuo, además la relación entre señalización y edad tiene a su vez efecto en los jóvenes, al obtener mayores beneficios laborales, esto se debe a la edad que tienen respecto a las personas mayores.

Cabe señalar que en el mercado laboral, la promoción de un empleado puede verse desde la empresa competidora como una señal de habilidad, por lo tanto se toman ciertas medidas correctivas, por ejemplo incentivos, con la finalidad de evitar que la competencia atraiga a la persona asegurando la permanencia.

Finalmente, la sobreeducación se refiere al exceso en el nivel educacional de un determinado trabajador, lo cual no es una opción para mayores ingresos sino que muestra un declive en el salario de la persona al momento de ser contratada puesto que no se valora todos sus conocimientos académicos, sino que a su vez obtienen un contrato y remuneración por debajo del sueldo al que aspiran.

CAPÍTULO III. CONTEXTO SOBRE POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN DE TALENTO HUMANO.

3. Políticas para la contratación de talento humano dentro del establecimiento.

3.1 Introducción

Las políticas reflejan la "personalidad" de la empresa es decir el tono y el lenguaje utilizados para los enunciados de las mismas, serán percibidas como una política de la actitud, la administración hacia los empleados. Además, las políticas correspondientes al personal también definen las conductas que la compañía espera de los trabajadores (Billikop, 2010).

Por lo tanto la mayoría de las decisiones al momento de la contratación de talento humano pueden ser guiadas por las determinaciones estipuladas en las políticas internas del establecimiento. ¿Debe someterse a todos los trabajadores a una prueba práctica antes de seleccionarlos? ¿Debe pagarse a los trabajadores de acuerdo a la tasa remunerativa corriente, algo por arriba, o algo por debajo?, son algunas de las interrogantes que se plantean las empresas respecto a los aspirantes. Así mismo se consideran al momento de la selección de personas, una buena formación académica, conocimientos al cargo, siendo aspectos importantes que se toman en cuenta de la persona al contratarla de acuerdo al puesto de trabajo.

En el presente capítulo se enfoca el marco legal, al cual se rigen los diferentes establecimientos para la contratación de su talento humano, a través de políticas, derechos y leyes.

Se inicia con la contratación por horas, el mismo que es un aspecto importante al momento de la contratación, esto al existir puestos de trabajo en los cuales el tiempo de contratación es temporal y muy puntual en las actividades a desarrollar, por lo que su tiempo de duración no se extiende a un largo periodo.

3.2 Principales aspectos que se toman en cuenta para la contratación de talento humano.

Debido a que las personas con mayor capacidad académica, les es más fácil obtener un título universitario respecto a otras personas, la mayoría de la gente que obtiene un título universitario es muy capaz, como resultado es racional que las empresas interpreten los títulos universitarios como una buena señal.

No obstante en Ecuador, existen leyes que definen la contratación laboral de acuerdo a la Constitución 2008 de la República del Ecuador:

1.- La igualdad ante la ley: Nuestra Constitución en su Art. 23, numeral 3, consagra la garantía constitucional de la igualdad ante la Ley, por lo tanto, toda persona debe ser considerada igual y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin discriminación por raza, sexo, religión, etc. Este precepto constitucional, en el Art. 7 del Reglamento para la Contratación Laboral por Horas, especifica la discriminación contra las personas naturales o jurídicas que se dedicaban a la tercerización de servicios, prohíbe expresamente la utilización de este sistema de contratación laboral en su gestión empresarial. La disposición reglamentaria, se limita a establecer una excepción, y señala que podrán contratar por horas, únicamente cuando se trate de obras públicas ya sea que estén a cargo del sector público o privado. Se debe recordar, que según el principio de Supremacía Constitucional, ninguna ley, reglamento o resolución, puede estar por encima de la Constitución, o peor aún contravenir sus disposiciones, caso contrario, carecería de valor alguno conforme lo dispone el Art. 272 de la constitución.

Por lo tanto: " Para acogerse a lo prescrito en este reglamento de contratación por horas, los empleadores necesariamente deberán contratar directamente a los trabajadores y no por intermediarios, subcontratistas o tercerización..." es inconstitucional, por atentar contra la garantía de igualdad ante la Ley, puesto que así lo rige la constitución.

Entonces, relacionando a su vez con lo que estipula la ley en Ecuador se tiene, que toda persona, al contar con los recursos necesarios tienen acceso a la creación de una empresa, puesto que la constitución lo ampara, considerando todos los lineamientos legales para su creación.

2.- La libertad de empresa:

Lo que rige la Constitución Política del Ecuador. Título III, de los derechos garantías y deberes. En el capítulo 2 referente a los derechos civiles, art. 23 sin perjuicio de los derechos en la constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas de lo siguiente: inciso 7, el derecho de disponer de bienes y servicios públicos y privados, de óptima calidad, a elegirlos con libertad, así como recibir información adecuada y veraz sobre su contenido y características de los mismos, al

igual que el inciso 16, la libertad de la empresa, con sujeción a la ley; lo cual hace referencia que el Estado garantiza la libre movilidad de recursos para la creación de empresas.

3.3 Política de contratación laboral

Dentro de las políticas que se definen en las organizaciones empresariales está la política de contratación de talento humano, que en cierta forma corresponde a la jerarquía normativa, la cual está liderada por la Constitución Política de cada país y los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Colombia, por ejemplo conforman un bloque de constitucionalidad en el cual se consagran los principios que rigen al Derecho Laboral, los cuales sirven de criterio orientador para saber en qué casos la empresa puede contratar un servicio con terceros, o vincular la mano de obra directa, con un contrato de trabajo.

No obstante, la tercerización en el Ecuador es una actividad ilícita, que es penalizada de acuerdo a lo estipulado en la Constitución Política del Ecuador, y de manera más específica en el sector público tal como se explica en el apartado siguiente.

3.4 Sistema de Gestión de Talento Humano en el sector público ecuatoriano

3.4.1 Objetivo y Alcance

El Sistema de Gestión de Talento Humano, está regido por el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) conformado por lo que antes se conocía como Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES).

Se aplica de forma creadora, dándoles una participación plena a todos los trabajadores, éste sistema incluye las políticas, objetivos, responsabilidades, funciones, procedimientos, reglamentos, herramientas y técnicas que permiten la integración interna de los procesos de Gestión de Talento Humano y externa con la estrategia de la empresa, a través de competencias laborales, de un desempeño laboral superior y el incremento de la productividad del trabajo.

3.4.2 Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), su Reglamento de Aplicación

La Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), rige a los establecimientos que deben cumplir con la planificación estratégica, para dar paso a los diferentes planes, entre ellos el Plan Anual de Contratación (PAC).

Para dar estructura a todas las instituciones del Estado como son: ministerios, gobiernos autónomos descentralizados (GADS), deben seguir con el siguiente proceso:

Se inicia con la planificación, la cual consiste en la etapa principal en el proceso, en ésta etapa se definen los puestos y cantidad de personas que se requieren, así los instrumentos que se utilizan en este proceso son un manual de descripción, como la clasificación y valoración del puesto.

El segundo paso a seguir es el reclutamiento, selección e incorporación a la institución, para lo cual, el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), ha emitido la Norma sustitutiva de reclutamiento y selección del personal, publicado en el Registro Oficial 702 del 14 de Mayo de 2012. Aprovechando la tecnología existente, el sector público ecuatoriano cuenta con la bolsa de empleo virtual denominada socio empleo, a través de la cual las instituciones convocan a todos los interesados en los puestos ahí expuestos a postular. En el caso de las personas seleccionadas como aspirantes al puesto, el Instituto de Meritocracia emite su criterio, verificando el cumplimiento de la norma ética, documentación en regla y entrevista.

Al contar con el talento humano requerido al puesto, el tercer paso es la inducción, en esta etapa se enfoca a los nuevos empleados quienes desconocen de la institución, para lo cual se les realiza una planeación estratégica, planes operativos e información en general.

Así mismo se tiene la etapa de capacitación, esto se exige a toda institución, realizar un plan de capacitación para sus empleados anual, ya sea a través de cursos, talleres nacionales o internacionales, pasantías, previsto del presupuesto una vez al año. Lo cual debe cumplirse bajo la supervisión de la administración y recursos humanos.

En lo concerniente a la evaluación del desempeño, se realiza dos veces al año y se encuentra inscrita en el Registro Oficial 303 del 27 de marzo de 2008 y modificada el 23 de septiembre del mismo año. Al inicio del semestre se definen las metas en base a los

indicadores de gestión de cada puesto, seguidamente se aplican los formularios para la evaluación cuyo organismo regulador es el Ministerio de Relaciones Laborales (MLR).

Finalmente se tiene el tema de compensación o remuneraciones. Para lo cual el Ministerio de Relaciones Laborales ha expendido mediante resolución Nro. MRL-2012-0021, la escala mensual de remuneraciones, debe ser acogida por todas las instituciones públicas al momento de definir el Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de puestos (Flores, 2013).

Como se puede observar las regulaciones en Ecuador, no guardan relación con la señalización, puesto que son regulaciones generales a las cuales se ven exigidas a cumplir cada establecimiento bajo el marco de la ley.

3.5 Salario Básico Unificado

El Art. 328 de la Constitución señala: la remuneración será justa con un salario digno, que cubra al menos las necesidades básicas de la persona, así como la de su familia, será inembargable, salvo para el pago de alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente, el salario básico establecido en la ley. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con la consideración de la persona.

La variación y aumento en el sueldo básico ha sido de \$318 en el año 2013 y se ha ubicado en \$340 para el presente año. (INEC, 2014).

El código de trabajo en su artículo 117, señala: el Estado a través del Congreso Nacional de Salarios (CONADES).- establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados. La constitución ampara que las personas trabajadoras en el sector privado, tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. Empresas en las que el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades, por lo tanto todo fraude o falsedad que se tenga en contra de este derecho será sancionado con la ley.

Por su parte en el plan del buen vivir, política 6.4, considera promover el pago de remuneraciones justas sin discriminación alguna, acoplado en la reducción de la brecha existente entre el costo de la canasta básica familiar y el salario básico.

3.6 Fomento del empleo

La tecnología en Ecuador ha permitido innovar en el ámbito laboral, puesto que presta mayor facilidad de acceso tanto de oferta como de la demanda laboral, en Ecuador y en relación con el Ministerio de Relaciones Laborales se ha creado la bolsa de empleo denominada socio empleo.

3.6.1 Red Socio Empleo

Esta red data desde el año 2009, el servicio público de empleo gratuito opera a través de la red de socio empleo, un proyecto del Ministerio de Relaciones Laborales (MRL).

3.6.1.1 Bolsa de empleo electrónica Socio Empleo

Brinda soporte informático que facilita los procesos de contratación, reclutamiento y selección de talento humano.

La red socio empleo, tiene como finalidad brindar ayuda y prestar alternativas, así como ser un mecanismo transmisor entre trabajador y empleador. El principal servicio que brinda esta red, es la intermediación laboral que consiste en el conjunto de actividades que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo, en este caso sería las personas responsables de la contratación de talento humano en los diferentes establecimientos. Para los empleadores, la RSE presenta los siguientes servicios:

- Publicación de una oferta en la página web de la RSE
- Publicación de la página web y envío inmediato de 10 hojas de vida que se ajusten al perfil solicitado.
- Proceso integral de selección con entrevistas y pruebas.

Además, para dar iniciativa a los jóvenes que desean incurrir en el mercado laboral por primera vez el Ministerio de Relaciones Laborales a través de la RSE, cuenta con:

3.6.1.2 Mi primer empleo

Su objetivo principal es insertar a las/os jóvenes y egresados de instituciones del sistema de educación superior en instituciones públicas, mediante pasantías pagadas que les permitan adquirir experiencia pre-profesional. Dentro del marco legal se tiene:

- **La Constitución de la República del Ecuador**, en su Artículo 39 establece que: “El Estado fomentará la incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al PRIMER EMPLEO, y la promoción de sus habilidades de emprendimiento”.
- **La Ley Orgánica del Servicio Público** en su Artículo 59. establece que “...las Instituciones del sector público podrán celebrar convenios o contratos con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, respetando la equidad y paridad de género, discapacidad y la interculturalidad...”.
- **La Ley de la Juventud**, estipula que “...joven es toda persona comprendida entre 18 y 29 años de edad” y en el Art. 15 específicamente el literal b) menciona “fomentar el desarrollo de pasantías remuneradas, vinculadas a la formación profesional...”.
- **La Resolución No. CD 380** del 14 de septiembre de 2011 emitida por el IESS: “...se aplicará la afiliación a todos los pasantes a nivel nacional...”

3.7 Inserción laboral de personas con discapacidad

La nueva política del Gobierno Nacional ha sido firme en la inserción laboral y capacitación de las personas con discapacidad. El MRL en el año 2010, firmó un Convenio Interinstitucional entre la Vicepresidencia de la República, el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) y el Servicio de Integración Laboral (SIL), para coordinar acciones en beneficio de las personas con discapacidad, manteniendo un equipo multidisciplinario de profesionales que evalúan a cada persona con el objetivo de impulsar la colocación de personas con discapacidad en el sistema laboral. Además el convenio vela por el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes a través de acciones integrales, entre las que se encuentran

la capacitación en caso de requerirse y la de sancionar a las empresas tanto públicas como privadas que no cumplan con el porcentaje vigente en ley.

Para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público, se expidió a través de Acuerdo Ministerial, la Norma Técnica de Selección de Personal, que promueve el acceso preferencial de personas con discapacidad (Acciones afirmativas) a las entidades del Estado. Además, se ha planteado en el proyecto de Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) un porcentaje de inclusión establecido en la misma, de cumplimiento obligatorio para todas las instituciones del sector público, gracias a la amplitud del ámbito que se plantea en la mencionada ley.

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales.

Asimismo, la ley dispone un incremento anual en el porcentaje de empleados discapacitados que debe tener el empleador, siendo el porcentaje previsto para este año el 4% del total de los trabajadores (Izquierdo, 2010).

3.8 Políticas de talento humano para el sector industrial.- Código de trabajo.

El instrumento que relaciona el trabajador con el empleador es el código de trabajo. No obstante las políticas que se aplican para el sector industrial, se encuentran regidos por el código de trabajo vigente. En el título preliminar, Art. 3 se encuentra la libertad de trabajo y contratación, en la misma se menciona que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo como bien tenga en actividades lícitas, por lo que ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni obtener remunerados que no sean impuestos por la ley.

Así mismo en el TÍTULO I del Contrato Individual de Trabajo. Art. 8, se encuentra establecido, la persona se compromete para con otra/as a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia por una remuneración fijada por el convenio. En lo que se refiere a la remuneración en el Art. 13, se encuentran las formas de remuneración, pueden ser los contratos a sueldo y a jornal, para lo cual la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo. Cabe señalar que existe la remuneración mixta cuando,

además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo (Código de Trabajo Ecuador, 2013).

3.9 Instituto de Promoción de exportaciones e inversiones. (PRO ECUADOR) Ministerio de Comercio Exterior. Régimen laboral.

Dentro de las normas a las cuales se deben adaptar los establecimientos respecto a su talento humano, se encuentran los beneficios adicionales anuales, los fondos de reserva, vacaciones y las horas de trabajo establecidas. Siendo éstos aspectos los descritos de forma explícita en el siguiente apartado.

Beneficios adicionales al año, el décimo tercero se paga en el mes de diciembre y equivale a la doceava parte de las remuneraciones percibidas en el año. El décimo cuarto es un valor único en cada grupo ocasional, se denomina también Bono Escolar y se cancela hasta el 15 de marzo en las regiones Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunstancias territoriales.

De igual forma se tiene los fondos de reserva, todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios, ésta suma constituirá su fondo de reserva o trabajo capitalizado. Las cantidades que el empleador deba por concepto de fondos de reserva serán depositadas mensualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), para los efectos determinados en la ley y en sus estatutos, siempre que el trabajador se hallare afiliado a dicho instituto o puede darse el caso, que el trabajador haya decidido no recibirla de manera mensual sino directa por parte del empleador. En la actualidad los fondos de reserva no son remunerados anualmente, a su vez han pasado a ser pagados mensualmente.

Además todas las personas que se encuentran laborando se rigen a un tiempo de descanso como lo menciona la ley, este tiempo está considerado en un tiempo máximo de 30 días anualmente.

La jornada laboral en el Ecuador corresponde a 40 horas de trabajo en la semana, y ocho horas de trabajo diarias, las horas suplementarias y extraordinarias serán percibidas como

un monto económico adicional en caso de cumplirlas, así mismo se tiene los costos de horas extras y suplementarias¹⁰.

Todo establecimiento según la ley, debe hacer contribución a la seguridad social a todo su talento humano. La contribución pagada por el empleado es 9.35% de la remuneración recibida, sin considerar beneficios adicionales. Los empleadores tienen la obligación de retener la contribución del empleado y pagarla directamente al IESS.

La contribución pagada por el empleador es 11.15% de la remuneración del empleado, sin considerar beneficios adicionales. Además, el empleador tiene la obligación de pagar dos contribuciones adicionales, una para el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) y la otra para el Instituto Ecuatoriano de Educación y Crédito Educativo (IECE). Cada contribución adicional es de 0.5% de la remuneración del empleado, sin considerar los beneficios adicionales. Empleadores y empleados deben cumplir con las contribuciones obligatorias del Sistema Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) que sirven para pagar la discapacidad, enfermedad, jubilación y muerte (Código de Trabajo, 2013).

3.10 Conclusión de capítulo.

Al concluir el presente capítulo, se recoge cada una de las instancias legales que se tiene dentro del marco que rige la Constitución Política del Ecuador 2008, seguido por el Código de Trabajo, respecto a la contratación de talento humano dentro de un establecimiento. Primero, desde la contratación laboral de acuerdo a la Constitución, se encuentra la igualdad ante la ley, es decir que todas las personas poseen los mismos derechos sin discriminación de raza, sexo o religión entre otras, así mismo, respecto a la contratación por horas en Ecuador, la tercerización de talento humano, es una actividad ilícita en la actualidad, por lo tanto toda persona que se dedique a ésta actividad, se encuentran violando la constitución.

La Constitución garantiza la libre movilidad de recursos para la creación de nuevas empresas siguiendo los lineamientos legales para su creación.

¹⁰ •Jornada nocturna: Salario + 25%
•Hora suplementaria: Salario + 50%
•Hora extraordinaria: Salario + 100%

Ecuador cuenta con la Ley Orgánica del Servidor Público, la misma que rige a los establecimientos a seguir un cronograma ante la contratación de talento humano, empezando por la planificación, reclutamiento de personal así como la selección e incorporación al establecimiento, así mismo se tiene la capacitación al personal y la evaluación dos veces al año.

El objetivo para fomentar empleo y disminuir la tasa de desempleo, el MRL y junto a la tecnología ha permitido innovar en el ámbito laboral, puesto que presta mayor facilidad de acceso tanto de oferta como de la demanda laboral, el Estado junto con el Ministerio de Relaciones Laborales ha creado la bolsa de empleo denominada Red Socio Empleo, la misma que brinda la oportunidad de incursionar a la juventud en el mercado laboral. Así mismo es significativa la incursión de personas con discapacidad a formar parte del talento humano dentro de los establecimientos.

La conclusión que se ha llegado de acuerdo a toda la información obtenida dentro del marco legal, permite explicar que no se adapta a la señalización, es decir, no guardan relación con esta teoría, puesto que los artículos que constan, tanto en la Constitución y Código de Trabajo, rigen los establecimientos a nivel general para el ámbito público como privado y no se enfocan en los lineamientos que sigue la teoría de señalización.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Introducción

El estudio de la señalización es un tema trascendente en la actualidad, razón por la cual se analiza el sector industrial de la ciudad de Loja, recopilando información de los establecimientos durante el año 2014, para dar a conocer cuáles son las señales que realmente considera el empleador al momento de realizar la contratación de talento humano, que consecuentemente se pueda traducir en un desempeño productivo del personal seleccionado.

En este sentido, el presente capítulo expone un análisis de la información obtenida mediante las entrevistas realizadas a los jefes de departamento de Recursos Humanos de las empresas sujeto de investigación. Para ello se ha elaborado matrices con la finalidad de tener un mejor análisis y mayor comprensión de la información.

En cuanto a la metodología empleada, el primer paso fue la recolección de información secundaria, basada en documentos, revistas, libros, entidades privadas y gubernamentales; de igual manera, se realiza el levantamiento de información primaria, para lo cual se recurre a la Cámara de Industrias de Loja (CAIL), con la finalidad de obtener información respecto a las industrias de nuestra localidad que se encuentran asociadas a la CAIL.

Al contar con la nómina de establecimientos industriales, se procede a levantar la información realizando la entrevista a los jefes de departamento de Recursos Humanos; quienes a más de la entrevista, expresan sus criterios y diferentes puntos de vista respecto al tema a investigarse. Con la información recopilada, se realiza el análisis de resultados, para lo cual se considera pertinente la utilización de matrices, las mismas que permiten una mejor interpretación de los resultados obtenidos.

Siendo los establecimientos sujeto de investigación situados en la ciudad de Loja, y de acuerdo a los niveles que cuenta la industria como son: directivo, administrativo y operativo, en el análisis correspondiente se ha considerado dividir en dos áreas; la primera corresponde a los niveles directivo y administrativo, los cuales muestran su nivel de importancia dentro de la organización, al considerarse puestos en los cuales se solicita tener mayor preparación académica y experiencia, razón por la cual, va acorde a su labor que se refiere a toma de decisiones y guiar el establecimiento por una buena ruta de producción y estabilidad. La segunda parte va enfocada al nivel operativo, puesto que éste nivel a su vez

se subdivide en los niveles de riesgo alto, medio y bajo, de tal forma que se enfoca en la diferencia existencial entre cada uno de acuerdo a los aspectos a considerarse por parte del empleador.

4.2 Metodología

La necesidad de plantear y desarrollar esta investigación, surge por el hecho que no existen estudios realizados para la ciudad de Loja sobre la relación entre el ingreso al mercado laboral y la educación. De igual manera, no se conoce la influencia de otros factores que demuestren la productividad de la persona dentro del establecimiento industrial, por lo tanto, se ha tenido en consideración la importancia en la selección de la metodología, para lo cual se revisó y analizó la bibliografía existente al igual que la evidencia empírica.

Así, el proceso de construcción de la investigación se basa en la recolección de información que comprenda un alto grado de veracidad y suficiencia para poder realizar el análisis correspondiente, de igual forma al obtener información de las diferentes fuentes como lo son establecimientos, organizaciones no gubernamentales, libros, revistas que tratan sobre el tema.

En lo concerniente a los métodos a utilizarse se encuentran: método inductivo, al partir de la información esencial en la interrogante planteada y poder ampliarla en el transcurso de la investigación; deductivo, al poder alcanzar las conclusiones como consecuencia de la información obtenida; en este caso es analítico, al analizar los componentes que conforman la teoría de señalización; descriptivo, lo cual permite mostrar los datos obtenidos del levantamiento de información y científico, al basarse en la sustentación teórica pertinente al tema a investigarse. Para lo cual se considera como instrumento la entrevista, la misma que permitirá tomar contacto directo con el sujeto para obtener la información necesaria después de realizar las entrevistas en el sector industrial de la ciudad de Loja. Los métodos a utilizarse, se han escogido por la factibilidad que presentan para el desarrollo de la investigación en su totalidad.

Con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos, para verificar y ampliar la información de documentos y bibliografía utilizada, se entrevistó a 13 establecimientos industriales de la rama industrial, seleccionadas mediante la nómina de asociados que pertenecen a la Cámara de Industrias de Loja (CAIL) 2014. La entrevista se estructuró partiendo de los datos generales del establecimiento, seguida por información relacionada a los niveles que estructuran el establecimiento industrial, de igual forma los aspectos más

relevantes que se consideran para la contratación de talento humano y finalmente las políticas a las cuales se rigen para la contratación del mismo.

Para el desarrollo del capítulo I, II y III, se ha realizado la recopilación bibliográfica, con el propósito de adquirir los conocimientos necesarios sobre la teoría de capital humano y señalización, cuya finalidad es obtener la información necesaria para el desarrollo de la investigación propuesta. De la misma forma se cuenta con recopilación de información primaria, mediante entrevistas, las mismas que se obtienen en la ciudad de Loja durante el periodo 2014 para realizar el análisis concerniente.

Para el capítulo IV, se realiza el análisis de resultados a través de matrices por niveles, en el primer caso se considera el nivel directivo y administrativo, seguidamente el nivel operativo que a su vez se clasifica en los diferentes niveles: alto, medio y bajo. Así, con la información obtenida del levantamiento de información, se realiza un análisis y su vínculo con la teoría de señalización, para determinar si se cumplen en los establecimientos industriales de la ciudad de Loja.

Finalmente se presenta la elaboración de conclusiones, analizando los resultados obtenidos durante la investigación y según lo observado durante el desarrollo del proyecto se determinan las respectivas conclusiones válidas para la presente investigación.

4.2.1 METODOLOGÍA APLICADA EN EL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN EN EL SECTOR INDUSTRIAL

Objetivo	Objetivos Específicos	Instrumento	Indicadores
Determinar el cumplimiento de la señalización a través de la demanda Laboral en la ciudad de Loja 2014.	Establecer teóricamente la diferencia entre la teoría de señalización y capital humano.	Entrevista	Levantamiento de información secundaria, mediante, libros, documentos, revistas, documentos web, para tener bases fundamentadas en la teoría concerniente al tema.
	Analizar la evidencia empírica sobre la teoría de la señalización.		
	Verificar si la teoría de señalización es determinante frente a la teoría del capital humano en el sector industrial de la ciudad de Loja.		Levantamiento de información primaria mediante la utilización de la entrevista a cada una de las industrias ubicadas en la localidad, mediante la nómina obtenida en la Cámara de Industrias de Loja (CAIL). Entrevista personal con cada uno de los jefes de departamento de recursos humanos de las industrias, para la obtención de la información requerida en el desarrollo del trabajo.
	Analizar las políticas y estrategias que el establecimiento toma en consideración para la contratación de talento humano.		Rigiéndose en la Constitución de la República del Ecuador 2008. Código del trabajo Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), su Reglamento de aplicación Instituto de promoción de exportaciones e inversiones. (PRO ECUADOR). Ministerio de Comercio Exterior. Régimen Laboral.

Fuente: Elaboración propia de la autora.

4.3 Análisis de resultados

El presente apartado corresponde al análisis de toda la información primaria obtenida, en cuyo caso se muestran los aspectos relevantes que se recopilaron con el levantamiento de información, de los diferentes establecimientos industriales correspondientes al sector de industrias manufactureras, como lo son: ECUAPASTA S.A, INAPESA S.A, ILE, MALCA, ECOLAC Cia. Ltda, ILELSA S.A, EERSSA S.A, CERART Cia. Ltda, ARCIMEGO, EDILOJA, CREVIGO, GOEXPRO, GOACEN, con el objetivo de determinar cuáles son las consideraciones que tienen los departamentos de recursos humanos al contratar su talento humano en cada establecimiento.

Del total de industrias que se entrevistó, todas cuentan con un proceso de contratación al cual se rigen y siguen lo estipulado por la ley, dentro del establecimiento al realizar la contratación de talento humano, la mayoría recurre a su personal a través de concurso interno, lo cual permite seleccionar la persona que se necesita contratar de la población que se encuentran laborando en el mismo, de no existir el aspirante posteriormente se realiza un concurso externo a través de los diferentes medios de comunicación. Al existir la iniciativa del Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) a través de la red Socio Empleo, es una facilidad para los establecimientos industriales, puesto que se proporciona directamente el envío de los perfiles que van acorde con lo solicitado para el puesto, siendo esta opción la más considerada por parte de los departamentos de recursos humanos.

Como toda estructura empresarial cuenta con tres niveles: directivo, administrativo y operativo. En los dos primeros se considera que la persona tenga título académico, pero esto no ocurre en el nivel operativo, en éste nivel no es necesariamente importante que lo posea, no es un requisito esencial la preparación académica del aspirante para el puesto a ocupar. La razón primordial para este nivel es la actividad a realizar, en cuyos casos son puntuales, es decir, que la persona debe tener una preparación mínima para desarrollarse en el puesto.

Otro aspecto que se considera importante en la contratación de talento humano es la experiencia que posee el aspirante al puesto, el tiempo que se tiene como referencia es de acuerdo al puesto a ocupar, por ejemplo en el caso de nivel directivo se tiene mínimo 3 años, por su parte en el nivel administrativo se encuentra de 1 a 2 años y para el nivel

operativo es 1 año de experiencia que se requiere, y existen casos que se solicita al individuo sin experiencia.

La educación tiene su nivel de incidencia en los puestos a ocupar, pero como lo exponen los jefes de departamento de recursos humanos, la preparación académica es necesaria pero no es garantía para la persona al momento de incurrir en el mercado laboral, sino más bien los años de experiencia que posea, esto sin subestimar la formación académica de las personas, sino más bien indicar que la experiencia es tomada como señal del empleador al momento de contratar una persona.

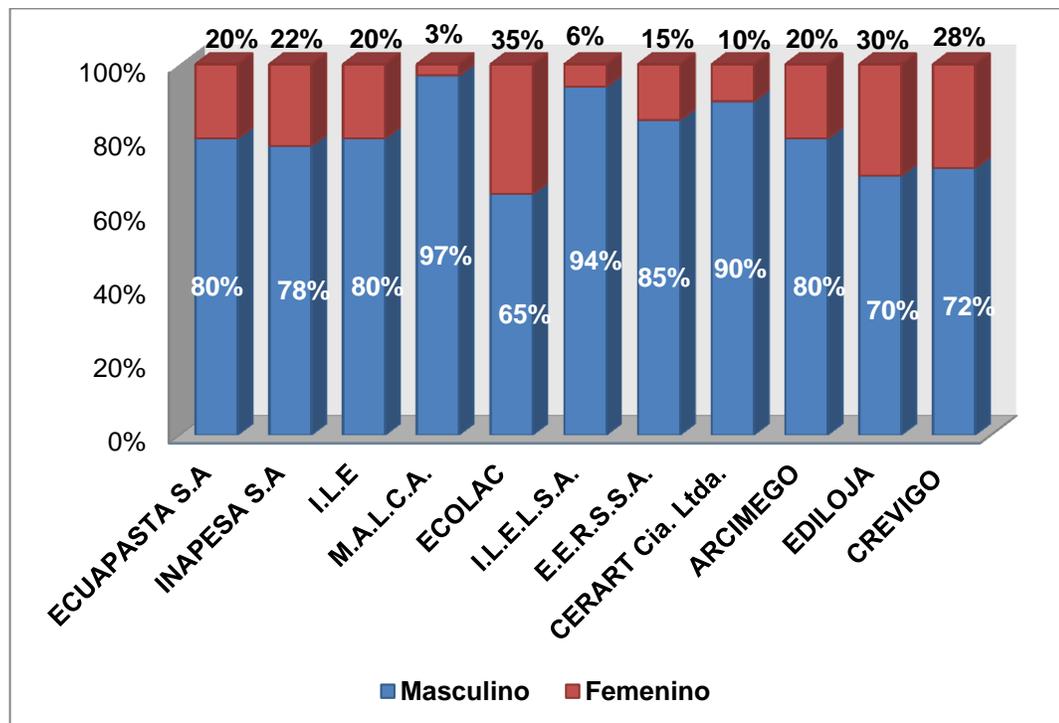
Para el caso de personas con preparación alta y sin un nivel de experiencia, esto atribuye al establecimiento incurrir en costos de capacitación no académica, sino una guía ¿cómo actuar en el puesto? que debe adquirir la persona al momento de desenvolverse en su trabajo, por ello no se cree conveniente regirse a los promedios obtenidos en la preparación académica de la persona, ya que en el mercado laboral existen diversas situaciones que deben ser abordadas desde los diferentes puntos de vista, y es ahí cuando interviene la experiencia para poder dar solución y sobrellevar de la mejor manera todas las situaciones.

En cuanto a la productividad de las personas en las industrias se la mide a través de los resultados, metas alcanzadas, en el nivel de eficiencia del trabajador dentro del establecimiento y por las horas de trabajo realizadas vs. unidades producidas.

En la mayoría de establecimientos el reconocimiento al desempeño del talento humano que se realiza dentro de los mismos, se lo ejecuta mediante ascensos, placas de reconocimiento y bonos /remuneraciones económicas.

Todas las industrias se encuentran dentro del marco legal y es por ello que a su vez cumplen con las principales políticas y artículos que estipula la ley, entre las que se tiene: salario digno, inserción de personas con discapacidad con el 4% del total del talento humano, código de vestimenta, aportaciones al IESS, contratos individuales, garantizar la salud de las personas, entre otros, así como lo señala el Código de Trabajo, Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) y el régimen laboral.

Figura 1. Porcentaje correspondiente a los géneros masculino y femenino en los establecimientos industriales de Loja 2014.



Fuente: Elaboración propia de la autora

Cabe indicar que la equidad de género en Ecuador se ha ubicado en un buen nivel, tanto el género masculino y femenino incursionan con los mismos derechos y obligaciones en el mercado laboral y no existe discriminación alguna hacia el género femenino. Siendo así en la ciudad de Loja del total de establecimientos entrevistados, cuentan con talento humano de ambos géneros, cabe señalar que más del 80%, en cada establecimiento corresponde al género masculino, lo expuesto por los jefes de departamento es, que existen actividades cuya realización demanda personas con mayor disposición al esfuerzo físico, lo cual genera mayor acogida para éste género.

Al final del capítulo se tiene la comprobación de la hipótesis citada al inicio de la investigación, así como se exponen las conclusiones a las cuales se llegó al término de la misma.

4.3.1 Sistematización del sector industrial. entrevistas obtenidas en la ciudad de Loja 2014.

De acuerdo a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CIU¹¹ Rev. 4.0). Siguiendo su estructura esquemática por secciones Literal C.

SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS NIVEL DIRECTIVO – ADMINISTRATIVO

SECTOR	Por divisiones (literal + dos y tres dígitos)	ESTABLECIMIENTOS	ASPECTOS A CONSIDERAR IMPORTANTES	ANÁLISIS DE RESULTADOS	CONCLUSIONES EVALUACIÓN
(C). Industrias Manufactureras	(C10) Elaboración de productos alimenticios	ECUAPASTA S.A	- Título académico - Competencias del cargo - Experiencia	La información que se detalla a continuación se encuentra vinculada para cada establecimiento de acuerdo al proceso de producción que se maneja, en el caso de ECUAPASTA S.A, industria cuya administración es anexa a ILELSA, se manejan los mismos mecanismos de contratación, por lo tanto, para el nivel directivo y administrativo se considera los conocimientos académicos, liderazgo, competencias al cargo, resultado de la entrevista, y sobre todo que la persona tenga un nivel de experiencia, siendo éstos los aspectos más relevantes para tener acceso a la contratación en esta industria.	De acuerdo a los aspectos que se consideran en cada establecimiento industrial, señales como: el nivel de preparación académica sirve en los cargos directivo y administrativo, pero también se encuentra el aspecto de experiencia que tiene la persona, la misma que es de prioridad al momento de la contratación. Al igual que aspectos como son las competencias al cargo, certificado de conducta, y el resultado de la entrevista mantienen su nivel de importancia para determinar el escenario frente al empleador.
		INAPESA S.A	- Resultado de la entrevista - Cargo a ocupar	En INAPESA S.A, la experiencia es reflejada como el aspecto más importante, entre el nivel directivo y administrativo, puesto que los encargados en contratación de talento humano no se guían por los títulos académicos que pueden presentar los aspirantes.	
		I.L.E.	- Certificado de conducta	I.L.E, esta industria cuenta con una licencia de un programa para la contratación de talento humano denominado	

¹¹ Clasificación Industrial Internacional Uniforme. De todas las actividades económicas cuya finalidad es la de establecer su codificación armonizada mundialmente.

<p>(C105) Elaboración de productos lácteos</p>	<p>Monterrey Azucarera Lojana (M.A.L.C.A.)</p>	<p>- Relaciones humanas</p>	<p>PERFORMI, el cual mide cuatro aspectos: test psicológico; muestra mediante gráfica el comportamiento de la persona en su ser, hacer y tener. La misma plataforma permite medir el nivel de actitud de la persona para resolver problemas en diferentes ámbitos.</p>	<p>Relación con el Instituto de Seguridad Social (IESS), lo cual significa que todo el talento humano se encuentra afiliado a ésta institución.</p>
	<p>ECOLAC Cia.Ltda.</p>		<p>La tercera prueba corresponde al coeficiente intelectual, finalmente es el acervo de productividad, lo cual muestra mediante preguntas retóricas de su desempeño en establecimientos anteriores y con ello su productividad.</p>	<p>Además no existe discriminación de género en los establecimientos industriales, al contar con el 76% correspondiente al género masculino y 24% al femenino de la población contratada, cabe señalar que el mayor porcentaje se debe a que existen puestos en los cuales se demanda mayor esfuerzo físico.</p>
			<p>M.A.L.C.A, para la contratación en el nivel directivo, está la experiencia, formación y competencias del cargo; así para el nivel administrativo, se considera la experiencia, preparación académica, y que mantenga excelentes relaciones humanas, en esta industria la contratación se la realiza a través de concurso externo y por medio de la Red Socio Empleo.</p>	<p>En consecuencia, de toda la información que se aborda en esta apartado, en cuanto a las señales que se determinan, se concluye que guardan relación con la teoría de señalización.</p>
			<p>ECOLAC Cia. Ltda, entre los aspectos que se consideran significativos para un puesto en el nivel directivo son: el nivel de escolaridad, lo cual refleja el entrenamiento de la persona, es decir, que el individuo se encuentra adecuado al cargo, así mismo las competencias al cargo, el cargo a ocupar, título académico, resultado de la entrevista, que mantenga excelentes relaciones humanas así como un certificado de conducta; el establecimiento tiene un proceso de contratación, se lo realizar en primera instancia internamente y al no existir el aspirante se llama a concurso externo.</p>	

Fuente: Elaboración propia de la autora

SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS (CONT.)

SECTOR	Por divisiones (literal + dos dígitos)	ESTABLECIMIENTOS	ASPECTOS A CONSIDERAR IMPORTANTES	ANÁLISIS DE RESULTADOS	CONCLUSIONES EVALUACIÓN
(C). Industrias Manufactureras	(C11) Elaboración de bebidas	(I.L.E.L.S.A. S.A) Industria Embotelladora de Lojan S. A. Aguardiente embotellado "Cantaclaro"	<ul style="list-style-type: none"> - Título académico - Competencias del cargo - Experiencia - Resultado de la entrevista - Cargo a ocupar - Certificado de conducta - Relaciones humanas 	<p>Al ser una industria con reconocida trayectoria en la localidad, para el nivel directivo se toma como aspectos principales: el liderazgo, toma de decisiones, conocimientos relacionados al puesto de trabajo; y para el nivel administrativo lo más relevante que se considera es que la persona tenga un nivel de conocimientos bien fundado para desarrollar las funciones que se encuentran a su cargo, al igual que posea capacidad de trabajo en equipo y manejo de personal.</p> <p>Los conocimientos académicos se encuentran más en la parte teórica, por lo tanto en las actividades a desarrollar diariamente se presentan situaciones que en la vida académica nunca ocurrieron, por lo tanto es la razón fundamental para solicitar que el aspirante posea experiencia.</p> <p>Contando con todos los parámetros que estipula la ley, al momento de contratar talento humano éste establecimiento realiza llamado a través de los diferentes medios de comunicación.</p>	<p>Se considera importante el peso por igual de la experiencia y formación académica. Por lo tanto, se analizan los dos aspectos al momento de la contratación, al igual que el desempeño en el puesto y la capacidad de trabajo en equipo.</p> <p>Así, se concluye que estos aspectos se relacionan con la teoría de la señalización.</p>

Fuente: Elaboración propia de la autora

SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS (CONT.)

SECTOR	Por divisiones (literal + dos dígitos)	ESTABLECIMIENTOS	ASPECTOS A CONSIDERAR IMPORTANTES	ANÁLISIS DE RESULTADOS	CONCLUSIONES EVALUACIÓN
(C). Industrias Manufactureras	(D35) Suministro de electricidad, vapor y aire acondicionado	(E.R.R.S.S.A. S.A) Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A Generación de energía eléctrica	<ul style="list-style-type: none"> - Título académico - Competencias del cargo - Experiencia - Resultado de la entrevista - Cargo a ocupar - Certificado de conducta - Relaciones humanas 	<p>En esta industria se informa que no se cumple con la regla: mientras más inversión tenga la persona en su formación académica, esto a futuro le genera mayores ingresos como lo menciona la teoría de capital humano. A su vez, la inversión en formación del individuo se genera con la aspiración de volverse más competitivo y así lograr a futuro un mejor puesto de trabajo en el mercado laboral. Por lo tanto existe otro aspecto al momento de contratar una persona, como es la experiencia que tenga, lo cual genera preferencia frente al cargo a ocupar.</p> <p>Para la contratación en el nivel directivo, el perfil profesional debe adaptarse a las necesidades del cargo, es decir la formación profesional, la experiencia que tenga el aspirante al puesto.</p> <p>Mientras que en el nivel administrativo se considera que cumpla con los requisitos solicitados y la experiencia es relevante, debido a situaciones que se han dado, en las cuales la persona no posee experiencia pero sí un título académico, siendo un inconveniente al no lograr acoplarse con las exigencias institucionales.</p> <p>Además como lo estipula la ley, este establecimiento cumple con el 4% de talento humano con capacidades especiales del 100% de personal que labora en el mismo.</p> <p>Al momento esta industria se encuentra en un proceso de transición, al pasar de establecimiento privado a público, pero al no estar definida la reglamentación, en muchos aspectos se maneja como establecimiento privado, por no tener una resolución al respecto; por lo tanto cuando se crea una vacante, en primea instancia se llama a concurso interno y de no haber elegible se hace llamado externo.</p> <p>Se recurre a su vez a la Red Socio Empleo, siendo un mecanismo que permite cumplir con los concursos de merecimiento y oposición.</p>	<p>El nivel de instrucción académica, sirve únicamente para la formación de la persona y en un futuro ser más competitivos en la inserción al mercado laboral.</p> <p>La experiencia es considerada como un aspecto relevante para las personas que postulen al puesto.</p> <p>Las competencias al cargo corren por cuenta del aspirante, es decir que la persona debe tener conocimiento de los objetivos y obligaciones que va a desarrollar en el puesto.</p> <p>Se cumple con lo estipulado por la ley en cuanto a la contratación de talento humano con capacidades especiales.</p>

Fuente: Elaboración propia de la autora

SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS (CONT.)

SECTOR	Por divisiones (literal + tres dígitos)	ESTABLECIMIENTOS	ASPECTOS A CONSIDERAR IMPORTANTES	ANÁLISIS DE RESULTADOS	CONCLUSIONES EVALUACIÓN
(C). Industrias Manufactureras	(C181) Impresión y actividades de servicios relacionados con la impresión.	CERART Cia. Ltda.	- Título académico - Competencias del cargo - Experiencia	CERART Cia. Ltda, se considera la experiencia de la persona como el aspecto más sobresaliente, acompañada de una vasta capacitación académica para el caso de los niveles directivo y administrativo. Se ha dado el en gerencia, a pesar de haber contratado a una persona con titulación académica, no se adaptó al manejo de la planta, puesto que no contaba con la experiencia necesaria, este establecimiento no cuenta con departamento de recursos humanos por lo tanto la contratación se hace directamente a través de concurso externo.	El aspecto más relevante es la experiencia. Se toma en consideración la experiencia de la persona para el buen desarrollo en su puesto de trabajo.
	(J581) Publicación de libros, revistas y otras actividades de publicación.	ARCIMEGO EDILOJA	- Resultado de la entrevista - Cargo a ocupar	ARCIMEGO, siendo un establecimiento que maneja la misma administración de I.L.E. manejan el sistema PERFORMI. EDILOJA, dentro de los aspectos a considerar importantes para el nivel directivo y administrativo son el título académico y la experiencia. La contratación se la realiza directamente, es decir, sin proceso de reclutamiento y selección.	La experiencia es la señal que toma en consideración el empleador al momento de la contratación, por lo tanto se relaciona con la teoría de señalización.
	(C231) Fabricación de Vidrio y productos de vidrio	CREVIGO GOEXPRO* GOACEN**	- Certificado de conducta - Relaciones humanas	CREVIGO, para el nivel directivo se rige más por la experiencia, para el nivel administrativo se toma en consideración la experiencia y capacidad de trabajo en equipo, en este establecimiento se adopta también el sistema PERFORMI, cuya razón es la sociedad que tienen sus directivos. Cabe señalar que los establecimientos GOEXPRO* y GOACEN** a pesar de encontrarse dentro de la nómina de la Cámara de Industrias de Loja (CAIL), no generan mayor análisis , puesto que su tamaño es pequeño respecto a las demás, y no cuentan con un sistema de contratación de talento humano.	

Fuente: Elaboración propia de la autora

SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS. NIVEL OPERATIVO.

SECTOR	Por divisiones (literal + dos y tres dígitos)	ESTABLECIMIENTOS	ASPECTOS A CONSIDERAR IMPORTANTES	ANÁLISIS DE RESULTADOS	CONCLUSIONES EVALUACIÓN
(C). Industrias Manufactureras	(C10) Elaboración de productos alimenticios	ECUAPASTA S.A. INAPESA S.A. I.L.E.	- Experiencia - Resultado de la entrevista	Al analizar el nivel operativo, en este sector industrial, se hace referencia a las personas que realizan las actividades en la producción, es decir, quienes operan maquinaria, transportan el producto, y todo lo relacionado para obtener el producto final.	No se considera relevante el aspecto de preparación académica de la persona, debido a la existencia de cargos con contratación temporal, como es el caso de empacadores, al tratarse de desarrollar una actividad muy puntual, temporal y operativa, no es necesaria una formación académica, este tipo de puestos se ubican en el nivel de riesgo bajo.
	(C105) Elaboración de productos lácteos	M.A.L.C.A. ECOLAC	- Cargo a ocupar	Cada establecimiento se enfocó que no es necesariamente importante que el aspirante al puesto tenga un alto nivel de formación académica, debido a la existencia de diversos aspectos en el desarrollo del trabajo y no se requiere de un título académico para lograr su desempeño.	
	(C11) Elaboración de bebidas	I.L.E.L.S.A. E.E.R.S.S.A.		Este nivel se enfoca más en el tema compañerismo, responsabilidad, puntualidad, conocimientos básicos, y como aspecto principal la experiencia del individuo en algunos casos. Cabe señalar que existen puestos en los cuales si es necesario poseer un título académico y experiencia, como es el caso de la persona encargada en supervisar la calidad del producto, y en otras actividades que se solicite mayor control.	
	(D35) Suministro de electricidad, vapor y aire acondicionado	CERART Cia. Ltda. ARCIMEGO EDILOJA CREVIGO GOEXPRO* GOACEN**		En cada industria existe la presencia latente de riesgos, para lo cual se tiene como referencia una matriz de riesgos, en lo concerniente al nivel de riesgo alto, se solicita que el aspirante tenga conocimientos de su cargo y en seguridad, de ésta manera no se incurra en accidentes que conlleven a una catástrofe de la persona o de la planta.	
				En el nivel de riesgo medio, el aspirante debe cumplir con lo establecido en el perfil, de forma general, debe poseer iniciativa en su trabajo y conocimiento de autoprotección. Finalmente en el nivel de riesgo bajo, se solicita a la persona que tenga pensamiento lógico, a la vez sepa acatar disposiciones y mantenga el orden en su trabajo.	

Fuente: Elaboración propia de la autora

4.4 Comprobación de la hipótesis.

Con toda la información obtenida y siguiendo los lineamientos establecidos, se puede confirmar que en la ciudad de Loja, los empleadores al momento de contratar su talento humano, consideran el título académico, pero en la mayoría de establecimientos se solicita como aspecto de mayor importancia la experiencia que posea el aspirante para desenvolverse en su puesto de trabajo y ser más productivos a través de sus capacidades innatas, las mismas que son reflejadas por la experiencia que tenga la persona a lo largo del tiempo, siendo la señal principal que obtiene el empleador a más del título académico lo cual genera hacia el mismo una impresión del nivel de productividad del individuo, en cuyo caso no se muestran por la capacitación académica que posea. Por lo tanto se confirma la hipótesis planteada al inicio de esta investigación. *En la ciudad de Loja los empleadores valoran su talento humano no por sus conocimientos y nivel de educación, sino por sus capacidades innatas dentro del establecimiento.*

CONCLUSIONES

Al concluir la presente investigación, se recoge cada uno de los aspectos que durante su ejecución han constituido un análisis relevante respecto a las teorías de capital humano y señalización.

Empezando con el enfoque teórico, permitió sustentar la información bibliográfica concerniente al tema a investigarse.

Como lo cita la teoría de capital humano, al invertir en educación en el presente significa obtener mayores ingresos en el futuro. Todo este concepto cambia al surgir la teoría de señalización que tiene una adaptación en su concepto, aunque guarda relación con el capital humano partiendo del hecho que la persona debe invertir en su formación académica para en un futuro emitir su título académico como una señal frente al empleador, así las señales que emite la persona son consideradas como el nivel de productividad que tiene el individuo al incursionar en el mercado laboral como lo indica la hipótesis de señalización.

Consecuentemente, al analizar el cumplimiento de la señalización para el caso de Colombia y Hong-Kong, se confirman las señales que son emitidas por parte de las personas al ser contratadas, mientras que México y Reino Unido concluyen que no se cumple con la hipótesis planteada por la señalización, debido a la gran parte de población analizada que no obtiene satisfacción y beneficios al incorporarse en el mercado laboral.

Otro aspecto es la edad considerada como un factor relevante en el estudio de la señalización, las personas con mayor edad poseen capacitación académica y experiencia de acuerdo al tiempo transcurrido, cabe señalar que la relación entre señalización y edad tiene efecto positivo en los jóvenes, al tener menos años y toda la energía que rige la juventud, les permite obtener mayores beneficios laborales.

Existen aspectos negativos en la capacitación académica, se encuentra el caso de la sobreeducación, lo cual determina un declive en el salario del individuo al momento de ser contratado puesto que no se valoran todos sus conocimientos académicos adquiridos, lo cual genera que la persona obtenga un contrato y remuneración por debajo del sueldo que aspira.

En lo que respecta al marco legal que rige a todos los establecimientos industriales, se concluye con todos los artículos y leyes bajo la Constitución del Ecuador y Código de Trabajo, son considerados de carácter primordial en cada industria y a su vez determinan la contratación de talento humano, como lo es la igualdad ante la ley, gozar de los mismos derechos sin discriminación alguna, la inserción del 4% de personas con discapacidad en el mercado laboral, así como todas las garantías que ampara la ley.

En el análisis de resultados se concluye, que la adecuada formación es sinónimo de buen rendimiento, por lo tanto la preparación académica que tiene la persona durante su formación es un aspecto importante para ocupar cargos relacionados con el nivel directivo y administrativo en la ciudad de Loja, aunque la experiencia es citada como un aspecto principal para acceder al puesto. De acuerdo a lo planteado en la teoría de capital humano, los beneficios a futuro que genera la inversión en educación, es un aspecto que cumplen los aspirantes en la mayoría de los casos al poseer un título académico, el mismo que va acompañado por la experiencia que posee el individuo.

En cuanto a la igualdad de género, los establecimientos sujetos de investigación cuentan con más del 80% correspondiente al talento humano de género masculino y menos del 20% de femenino, la diferencia entre los porcentajes se rige a los puestos que demandan mayor esfuerzo físico, los cuales son cubiertos por el género que posee mayor fuerza física.

El 76% del total de las industrias entrevistadas consideran la experiencia como el aspecto principal para la contratación de talento humano, mientras que el 24% corresponde a las industrias que manejan el título académico como la señal más relevante.

En la localidad a nivel industrial, el puesto de gerencia tiene como objetivo la toma de decisiones, guiar por buen camino la organización, por lo tanto en este puesto se manejan varias condiciones entre ellas se encuentran: la buena formación académica y experiencia, al igual que visión y sentido común. En la ciudad de Loja algunos establecimientos industriales se encuentran en un proceso de adaptación, es decir un cambio generacional; la mayoría de industrias que empezaron alrededor de 40 a 50 años aproximadamente; fueron administradas por personas que poseían una buena visión, al no tener formación académica se fueron capacitando y aprendiendo en el transcurso del

tiempo. En la actualidad estas industrias se encuentran pasando a la siguiente generación la misma que se ha capacitado y formado académicamente para poder acceder a dicha transición.

Por lo tanto, la formación como persona es fundamental, pero la formación académica universitaria depende del puesto a ocupar; en el caso de cargos gerenciales, se considera principalmente toma de decisiones y de análisis, en este caso sí es fundamental la capacitación académica del trabajador o funcionario. Para puestos de trabajo en el nivel operativo, en los cuales se necesita realizar actividades puntuales no es necesario que el aspirante posea título académico, es irrelevante que posea título de tercer o cuarto nivel, más bien se solicita una certificación de alguna entidad que avale la experiencia en operar maquinaria y posea conocimientos de seguridad, obteniendo un mejor desarrollo de su trabajo para así mantener la precaución necesaria de los niveles de riesgo alto, medio y bajo.

En cuanto a la relación entre señalización y talento humano, el aspecto que se toma como señal frente a la teoría de señalización es la experiencia que tiene la persona en la contratación, así como regirse al perfil solicitado para el puesto.

Dentro de la metodología que se utilizó, al no existir índices y estudios realizados que permitan observar los principales aspectos que se consideran al momento de la contratación de talento humano en la ciudad de Loja, se concluye que la información obtenida a través de la entrevista efectuada a los jefes de departamento permitió realizar en análisis correspondiente respecto al tema a investigarse.

En conclusión, con los análisis realizados de la información recopilada se concluye la aprobación de la teoría de señalización en la ciudad de Loja, ubicando la teoría de capital humano por el lado de la oferta y señalización en la demanda. La señal considerada prioritaria es la experiencia que posee la persona para la inserción en el mercado laboral, razón por la cual se aduce que el aspirante al puesto debe poseer un periodo de experiencia para el mejor desempeño en el mismo.

BIBLIOGRAFÍA

Arrow, K. J. (1973), "Higher Education as a Filter", *Journal of Public Economics*, Vol. 2:3, August, Pág.193-216.

Barceinas, F., Oliver, J., Raymond, J. (Octubre de 2000). Hipótesis de Señalización frente al Capital Humano. Recuperado el 16 de Abril de 2013, de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=96917895005>

Becker (1964), Schultz (1963), *Human Capital*, NBER, Columbia University Press, New York.

Belfield, C., y Harris, R. (2002). "How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Evidence for graduates". *Applied Economics*.

Billikop, G. (2010). Políticas Laborales de la Empresa. Recuperado el 06 de Julio de 2013, de <http://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/17s.htm>

Blaug (1993) "The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey". *Journal of Economics Literature*, vol XIV, núm. 3, september. Pág. 827-855. Traducción castellana en Toharia, Luis (1983) (Compilador); *El mercado de Trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos.

Burgos Flores, B. (2008). "Sobreeducción y desfase de conocimientos en el mercado laboral de profesionistas". *Revista de la Educación Superior*.

Castellar, Carlos y Uribe, José I. (2003). "Una aproximación Econométrica a la Tasa de Retorno Social de la Educación". *Sociedad y Economía*, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, Universidad del Valle, Septiembre.

Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CIIU REV. 4.0). Disponible en: <http://www.inec.gob.ec/estadisticas/SIN/metodologias/CIIU%204.0.pdf>

Cobb- Clark, D., y Tan, M. (2011). "Noncognitive skills, occupational attainment, and relative wages". *Labour Economics*, Pág.18, 1-13.

DeVaro J. & Waldman M. (2012). The Signaling Role of Promotions: Further Theory and Empirical Evidence, *Journal of Labor Economics*.

Domínguez, J. (2007). "Sobreeducación en el mercado laboral urbano de Colombia para el año 2006". Documentos de Trabajo. Universidad del Valle.

Erik, L., y Vestman, R. (2011). "The labor market returns to cognitive and noncognitive ability: evidence from the Swedish enlistment". *American Economic Journal: Applied Economics*, 3, Pág. 101-128.

Forero, N., y Ramírez, M. (2008). "Determinantes de los ingresos laborales de los graduados universitarios durante el periodo 2001- 2004". Documentos de Trabajo. Universidad del Rosario (31), Pág. 1-53.

Forero, N., y Ramírez, M. (2008). "Determinantes de los ingresos laborales de los graduados universitarios en Colombia: un análisis a partir de la herramienta de seguimiento a graduados". *Revista de Economía del Rosario*. Universidad del Rosario.

Garrido, I. (2005). *Capital Humano y señalización*. Barcelona: Departamento de Economía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona.

González, N., Gómez, J. C., Mora, J., y Zuluaga, B. (2004). "Las ganancias de señalar el mercado laboral en Cali". *Estudios Gerenciales*.

Gonzalo. (Enero de 2013). *Definición de productividad*. Recuperado el Diciembre de 2013, de <http://www.territorioempresas.com/2013/01/08/definicion-de-productividad/>

Heywood, J., y Wei, X. (2004). "Education and signaling: evidence from a highly competitive labor market." *Education Economics*.

Iglesias, J. (2005). *Capital Humano y Señalización*. Recuperado el 15 de Abril de 2012, de <http://www.ecap.uab.cat/secretaria/docrecerca/jiglesias.pdf>

INEC. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Sueldo básico. Recuperado el Febrero de 2014, de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/>

Janson, P., y Martin, J. K. (1982). "Job satisfaction and age: a test of two views." *Social Forces*.

Johnes (1993), *The Economic of Education*. MacMillan Press Ltd. Versión castellana *Economía de la educación*. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995.

Liu, X., Thomas, S., y Zhang, L. (2010). "College quality, earnings, and job satisfaction: evidence from recent college graduates". *J Labor Res*.

Mankiw, G. (2009). *Principios de Economía*. Madrid: McGraw-Hill.

Mazo, I. (2008). Estrategias del capital humano. Recuperado el 05 de Julio de 2013, de http://www.toptenhrs.com/Archivos/Descargas/Productividad_capital_humano.pdf

McConnell y Brue (1995), Hamermesh (1984)], Campbell y STANLEY Brue (1995); *Contemporary Labor Economics*, McGraw-Hill, USA. Versión Castellana *Economía Laboral*, McGraw-Hill, 1997.

McConnell, Campbell; Brue Stanley; Macpherson David (2003); *Contemporary Labor Economics*, McGraw Hill, sixth edition.

Mendoza, A. N. (2005). Principio de Pareto. Recuperado el Enero de 2014, de <http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=814>

Mincer, J. (1958). "Investment in human capital and personal income distribution". *Journal of Political Economy*.

Ministerio de Industrias y Competitividad, Ministerio de Trabajo y Empleo. Código de Trabajo.

Ohashi, I. (2005). "Wages, hours of work and job satisfaction of retirement-age workers." *The Japanese Economic Review*.

Spence (1973), Blaug (1993), "Job Market Signalling" *Quarterly Journal of Economics* 70, Pág:65-94.

Spence, M. (1973): "Job market signalling", *Journal of Labour Economics*, 87, Pág. 355-374.

Shultz, T. (1960), "Capital formation by Education", *Journal of Political Economy*, vol. 70, pgs.: 1-8. - (1961), "Investment in Human Capital", *American Economic Review* 1, Pág: 1-17.

Stiglitz, J.E. (1975): "The theory of "screening", education, and the distribution of income", *American Economic Review*, 65, Pág. 283-300.

Zepeda, E., y Ghiara, R. (1999). "Determinación del salario y capital humano en México: 1987-1993". *Economía, Sociedad y Territorio*, ii(5), Pág. 67-116.

_____, Mi primer Empleo. MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES. Recuperado el Febrero de 2014, de <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/mi-primer-empleo-sistema-de-pasantias-pagadas/>

_____, Talento humano. Recuperado el 15 de Agosto de 2013, de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/sistema-capital-humano-empresa-inpud-cuba.htm>.

_____, Red Socio Empleo. MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES. Recuperado el 10 Febrero de 2014, de <http://www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/index.jsf>

Código del Trabajo del Ecuador. DIRECCION DE ASESORIA JURIDICA. Codificación 17, publicada en el registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005 Contiene hasta la reforma del 26-Sep-2013. ACTUALIZADO A MAYO 2013.