

Las microempresas y el trabajo sustentable

Micro-enterprises and sustainable work

González Ramón Ernesto Xavier

Universidad Técnica de Machala / exgonzalezr@utmachala.edu.ec
Machala - Ecuador

Macías Sares Bernard Cesar

Universidad Técnica de Machala / bmacias@utmachala.edu.ec
Machala - Ecuador

Pulla Carrión Eduardo Vinicio

Universidad Técnica de Machala / epulla@utmachala.edu.ec
Machala - Ecuador

Román Escobedo Viviana Amparo

Estudiante Universidad Técnica de Machala / varoman_est@utmachala.edu.ec
Machala - Ecuador

Versión electrónica

<https://investigacion.utmachala.edu.ec/proceedings/index.php/utmach/issue/view/3>

RESUMEN

Las microempresas en Ecuador hoy en día libran un papel preponderante en el ámbito económico y social, son canalizadoras de nuevas estrategias de desarrollo para el país y la Provincia, teniendo como mejor aliado, el esfuerzo humano de sus trabajadores, quienes son beneficiarios de derechos y obligaciones dentro de la relación laboral; respecto a estos últimos protagonistas, los trabajadores, se centra el presente trabajo de investigación, al determinar el grado de empleabilidad, desarrollo y cumplimiento laboral que generan las microempresas en la provincia de El Oro – Cantón Machala, para lo cual se empleó una investigación de carácter cuantitativa y cuyos resultados conducen a determinar que las microempresas son generadoras de empleo, no obstante, dentro del marco de empleabilidad existen factores de sustentabilidad no del todo satisfactorios que también son analizados a continuación.

Palabras Claves: Microempresas, trabajadores y empleabilidad.

ABSTRACT

Microenterprises in Ecuador today play a leading role in the economic and social field, are channeling new development strategies for the country and the Province, having as a best ally, the human effort of its workers, who are beneficiaries of rights and obligations within the employment relationship; with respect to these last protagonists, the workers, the present research work is focused, when determining the degree of employability, development and labor compliance generated by the microenterprises in the province of El Oro - Cantón Machala, for which an investigation of quantitative character and whose results lead to determine that microenterprises are generating employment, however, within the framework of employability there are not entirely satisfactory sustainability factors that are also analyzed below.

Keywords: Microenterprises, workers and employability.

Introducción

En los últimos años las microempresas han sido protagonistas de un sin número de investigaciones científicas, pues no es para menos, muchos entendidos del sector económico consideran a estas organizaciones como la máxima expresión de un proceso de recuperación y reordenamiento de la economía de un país, puesto que son generadoras de ingresos y de empleo. En el Ecuador, en el año 2016, según datos publicados por el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) se registró el incremento de 843.745 empresas de las cuales de acuerdo a su tamaño el 90,5% son microempresas, con ventas anuales menores a 100 mil dólares y entre uno y nueve trabajadores; le sigue la pequeña empresa con el 7,5% y ventas anuales entre 100.001 a 1'000.000 entre 10 y 49 trabajadores. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2016). Generalmente las microempresas surgen como emprendimientos y se convierten en una pequeña unidad económica que puede auto desarrollarse, auto sostenerse y crecer, hasta el punto de producir, vender o comercializar bienes o servicios, con la finalidad de obtener réditos económicos en beneficio de los propietarios y personas que se encuentran bajo relación de dependencia laboral que por lo general son trabajadores que poseen vínculos de familiaridad (Gaméz Adame, Joya Arreola, & Ortiz Pinagua, 2017). En este mismo sentido Díaz Aguerrín (2010), sostiene que las microempresas “participan activamente en la economía y el desarrollo de los países con la generación de empleo y cuenta con un alto potencial de inserción en el mercado por su característica flexibilidad, así como su capacidad de adaptarse al entorno inmediato” (pág. 273). Para De Sena (2010), las microempresas o los microempresarios funcionan en el medio como pequeños agentes económicos que pueden ser formales o informales, los cuales “poseen un perfil específico signado por la información imperfecta, el escaso desarrollo tecnológico, las faltas de tecnologías de gestión, las limitadas redes de comercialización, y las escasas posibilidades de acceso al crédito” (pág. 32) y son aquellos que surgen ya sea por elección laboral independiente o por refugio del desempleo. Evidenciándose un criterio unánime respecto a las microempresas como entes generadoras de ingreso y desarrollo.

Sin embargo, debido a las regulaciones y limitaciones que les atribuyen “la posibilidad que tienen para transitar por una senda de expansión que le permita superar la fase crítica de operación está fuertemente relacionada con el tiempo que el microempresario ha dedicado a la esfera empresarial” (Taxis Flores, Ramírez Urquidy, & Aguilar Barceló, 2016, pág. 290), además la experiencia y modelos de gestión aplicados dentro del proceso de desarrollo, constituyen un papel de progreso preponderante.

Un estudio realizado en California determina que las microempresas son el ente que contribuye en mayor cantidad a la actividad económica de un país, a pesar que en materia de empleo las grandes empresas siguen siendo mayormente significativas (Mungaray Lagarda, Aguilar Barceló, Ramírez Angulo, & Ortiz Figueroa, 2016). En México, Díaz Aguerrín (2010) afirma que las microempresas “pueden representar uno de los pilares del desarrollo al ser una opción de generación de empleo e ingreso para la población” (pág. 273), situándolas como una opción para la internacionalización de sus economías; estudios similares en este país “revelan que más del 90% del universo de empresas formales e informales en los distintos países se ubican en este grupo, participando también de forma muy elevada en las ventas totales, las exportaciones, el PIB y el empleo” (Valdés Díaz de Villegas & Sánchez Soto, 2012). En Argentina durante los inicios de la industrialización la microempresa se transformó en un importante sector de la economía e inclusive se convirtió en la base de la pirámide económica del país, la cual continuó su crecimiento paralelo al problema del desempleo y siendo vista como

oportunidad de auto empleo (De Sena, 2010). En Perú “las microempresas emplean en una proporción mayor que otros tamaños de empresas a personas mayores de 55 años, lo que facilita la incorporación laboral de este segmento que por su edad avanzada tienen limitaciones para conseguir empleo remunerado” (Basantes Avalos, González del Foyo, & Bonilla Torres, 2015, pág. 55).

En el Ecuador y Latinoamérica las microempresas han desempeñado un papel imprescindible en la economía de los países, debido a su incidencia en la generación de empleo, autoempleo y auto sustento de gran cantidad de individuos, destacándose en Ecuador la industria textil constituida en gran mayoría por microempresas, capaces de competir con productos similares provenientes de países industrializados. Según (Basantes Avalos, González del Foyo, & Bonilla Torres, 2015), en un estudio realizado a las micro, pequeñas y medianas empresas, tomando como referencia la resolución de la Secretaría de la Comunidad Andina que especifica como microempresa a las que poseen de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa de 50 a 199 trabajadores y gran empresa de 200 o más trabajadores; identifico que las tres primeras aportan significativamente a la generación de empleo nacional, dado que tres de cada cuatro puestos de trabajo son generados por ellas y de cada 100 puestos de trabajo 44 pertenecen al sector microempresarial. Motivo por el cual el sector público ha implementado acciones que contribuyan al desarrollo de las mismas, entre ellas el ofrecimiento de servicios financieros como el microcrédito y “la creación y puesta en vigencia de leyes como la que ya se encuentra en vigencia, la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario” (Basantes Avalos, González del Foyo, & Bonilla Torres, 2015, pág. 59). Lo cual permitiría al país, alejar el fantasma del subempleo y crear mayor fuentes de empleo formales. En Ecuador, según datos del INEC, se registra la existencia de 47,867 empresas dentro de la Industria Manufacturera, en las que se encuentran 266,908 personas ocupadas a nivel nacional, de ellas 3 638 en las MIPYMES textiles de la confección; detalladas a continuación: 1 656 Micro, 1 286 Pequeñas, 696 Medianas (Basantes Avalos, González del Foyo, & Bonilla Torres, 2015). Datos estadísticos tomados del Banco Interandino de Desarrollo alrededor de 1,5 millones de microempresas conforman este sector crucial para la generación de empleo y de ingresos familiares; 1 millón de trabajadores intervienen en actividades microempresariales urbanas; más de 500 Instituciones Microfinancieras, reguladas y no reguladas, proveen servicios financieros en áreas urbanas y rurales; la cartera total microcrediticia a la fecha superó los US\$ 1.000 millones, habiéndose quintuplicado desde el año 2002. (Banco Interandino de Desarrollo, 2006, pág. 8)

Como evidenciamos las microempresas en la actualidad constituyen esperanza y un foco de desarrollo, sin embargo, no es menos cierto, que la supervivencia de las mismas en el mercado tambalea, debido a las distintas barreras que se han impuesto conforme el avance tecnológico y la globalización en general, entre ellas se encuentra el requerimiento de gran cantidad de capital para seguir funcionando, difícil acceso a créditos, obtención de utilidades significativas a largo plazo, entre otras. Por tanto es recomendable a los microempresarios realizar acciones que les permitan sobrepasar dichas barreras, principalmente brindar confianza al mercado financiero para acceder a créditos que les permitan fortalecer su negocio y crecer como empresa, por ejemplo llevar un registro claro de las operaciones diarias de ingresos y egresos que conlleve al establecimiento de un flujo de caja simple de su negocio, al respecto Saavedra García & Hernández Callejas (2008), afirma que las micro, pequeñas y medianas empresas son de alto riesgo ya que “son empresas de escasos activos y escasa capitalización, su vulnerabilidad ante las fluctuaciones del mercado y su alto índice de mortalidad” (pág.

179). Según Rodríguez Figueroa (2016) si las micro, pequeñas o medianas empresas adquieren acceso al sector financiero, “se logra la sostenibilidad y crecimiento de las mismas, reflejándose en generación de más empleo, aumento del ingreso del país y mejoramiento de las posibilidades de competir en un mercado globalizado” (pág. 66), de tal manera que con el transcurso del tiempo puedan convertirse en una gran empresa con la liquidez suficiente para ser sostenible en el mercado y proveedora de empleo sustentable. En cuanto a las microempresas informales, casos como México han permitido identificar que a pesar de que éstas forman parte fundamental de su economía, no cuentan con el apoyo necesario para mantener su sostenibilidad y sustentabilidad en el mercado. Sin embargo según Rivera Huerta, López, & Mendoza (2016) “se identificó que existe diferenciación cuando los beneficiarios son integrantes de grupos sociales “vulnerables”, tales como adultos mayores, mujeres, jóvenes, etcétera” (pág. 97).

Es indiscutible que las microempresas se constituyen en fuente económica de los países incluido el Ecuador y fuente económica de las personas que de ellas dependen, siendo canalizadoras de nuevas estrategias de desarrollo para el país y la Provincia, en este caso específico la Provincia de El Oro – cabecera cantonal Machala, que según el último censo realizado por el INEC cuenta con un numero poblacional de 600.659 habitantes (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2010), donde gran parte de su actividad económica se debe a la producción bananera, camaronera, minera y sobre todo emprendimientos y negocios establecidos a través microempresas, teniendo como mejor aliado, el esfuerzo humano de sus trabajadores, quienes son titulares de derechos y obligaciones y que de acuerdo con (Sánchez Castañeda & Reynoso Castillo, 2007) incluye un extensa parte de la población al referirse a todas aquellas personas que realizan un determinado trabajo y labor creativa, productiva o de transformación. Este tipo de personas, añade este autor, dedican voluntad y arranque en la elaboración de un producto o servicio para poder satisfacer necesidades de las personas. Ya que “el trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad” (Patlán Pérez, 2016, pág. 121). Remuneración que debe percibir el trabajador acorde al SBU (salario básico unificado), que consiste en el pago por desempeñar una actividad en la cual se demuestre rendimiento y productividad por cada periodo laboral, sean estas horas, días o meses, que el patrono tiene que pagar al trabajador. (Cisneros & Torres, 2000).

Considerando que la persona que trabaja para cualquier tipo de empresa, sea esta una multinacional o una tienda de un barrio deberá ser pagada con un salario justo que cubra sus necesidades básicas y las de su familia (Castaño, Montoya , & Restrepo de Ocampo, 2009). En los últimos años se han realizado un gran número de investigaciones como el de la teoría de la equidad salarial en donde cada individuo predetermina que salario cree justo de acuerdo a su puesto de trabajo. (Vilalobos, 2009). Por lo expuesto, como academia es necesario dar a conocer cuáles son las condiciones laborales de las personas que dependen de las microempresas en la provincia de El Oro, tomando como referencia la ciudad de Machala que según datos del INEC es la quinta más grande del ecuador con 231.260 habitantes entre hombres y mujeres (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2010); así, como salarios, retribuciones accesorias, preferencia de genero al momento de la contratación, las condiciones y modalidades contractuales en las que se desempeñan los trabajadores, elementos que encaminan a determinar si las microempresas en la provincia son generadoras de un empleo sustentable.

El empleo sustentable por otra parte se desprende del término desarrollo sustentable, el

cual en pocas palabras significa, satisfacer las necesidades de la sociedad sin afecciones presentes o futuras, es decir, mantener un estilo de vida estable en todos los sentidos, económico, laborales, sociales y medioambientales, sin que esto cause algún daño en el entorno en el que se desarrollan. Según, (Ramírez Treviño, Sánchez Nuñez, & García Camacho, 2004) el desarrollo sustentable en cuanto al sector económico se refiere al incremento del ingreso económico de la sociedad pues asegura que “el crecimiento económico se considera vital para el desarrollo sustentable del mundo” (pág. 258). En definitiva el trabajo sustentable, se refiere a la situación en la que los seres humanos poseen estabilidad laboral, obteniendo todos los beneficios de ley, salario justo y algunos adicionales dependiendo de las políticas internas de la organización, entre ellos, comisiones y bonos; todo aquello que les permitiría a los trabajadores suplir todas sus necesidades, el sustento de su familia y su desarrollo personal y profesional. De esta forma se da cumplimiento a los principios establecidos en la constitución del Ecuador donde se afirma que “el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución de la República del Ecuador, 2010), además este cuerpo legal incide en que los trabajadores deben obligatoriamente tener acceso al seguro social, retribuciones justas, entre otros beneficios de ley. En contraste ésta sustentabilidad laboral, desde el punto de vista de los empleadores, puede resultar un tanto incomoda debido a que estos solo lo ven como beneficioso solo para los trabajadores.

Dentro de este mismo tema, el salario justo se constituye como uno de los factores que garantizan sustentabilidad laboral, mismo que hace referencia a una remuneración monetaria hacia los trabajadores que les permita suplir al menos sus necesidades básicas; respecto a ello, (Campos Vázquez, 2015) menciona que si los trabajadores recibirían un incremento en el salario mínimo esto representaría un impacto positivo, debido a que implicaría mayor dedicación, esfuerzo en sus labores y se sentirían satisfechos ya que su mano de obra estaría siendo pagada de forma justa y de acuerdo a su desempeño laboral. Así mismo otro de los elementos que contribuyen a la sustentabilidad laboral son los incentivos salariales por productividad, estos son aumentos proporcionales a la cantidad de remuneración de acuerdo a la cantidad que se pueda producir, siempre fijándose respectivamente tanto en la demanda del mercado como a la oferta del mismo, ya que si existe más productividad y no hay ventas al público, no se puede hablar de incentivos pues se estarían generando pérdidas al interior de los negocios, sin embargo cuando existe equilibrio en el mercado e indica que hay más productividad y las ventas van a la par, se puede optar por entregar incentivos salariales para los trabajadores (Marshall, 2016). Sin embargo es importante mencionar que los incentivos salariales no son normalmente utilizados en las empresas, ya que muchas veces conocemos de salarios que se mantienen por un lapso considerable de tiempo en la misma cantidad, sin importar si la empresa está produciendo más o sus ventas se han disparado, a esto se le suele llamar explotación laboral y equipamiento el cual es realizado por parte de los dueños de las empresas quienes se entiende tienden a repartirse las ganancias obtenidas en la empresa con el esfuerzo de los trabajadores (Echavarria, 2006).

Por todo lo mencionado en el presente y con fundamento en las diferentes teorías y opiniones de varios autores que se han citado con anterioridad, se sobreentiende que al referirse a trabajo sustentable, se hace hincapié en aquella situación laboral en la que los trabajadores reciben una remuneración con la que se encuentran conformes, pueden acceder a todos los beneficios que les otorga la ley y además poseen posibilidades de desarrollo y cierta estabilidad laboral que les permite desarrollarse y lograr estabilidad económica familiar.

Materiales y Métodos

La metodología utilizada en la presente investigación es de carácter científica – documental, la cual consiste en reunir “información necesaria recurriendo fundamentalmente a fuentes de datos en los que la información ya se encuentra registrada, tales como, libros, revistas especializadas, películas, archivos, videocassettes, estadísticas, informes de investigaciones ya realizadas, etc.” (Moreno Bayardo, 1987, pág. 41), a través de la cual se obtuvo información relevante referente a las características, definiciones y finalidades de la constitución y operación de las microempresas a nivel mundial y local; teorías que ayudan a comprender los conceptos de trabajo, trabajo sustentable y demás información que fundamenta el desarrollo del presente estudio. Además de ello también se utilizó la investigación cuantitativa o de campo, que es aquella que posee mayor aceptación y validez frente a otros métodos investigativos, ya que es una forma de indagación en la que se obtiene mayor grado de precisión, dado que a través de una muestra representativa de la población hace incidencia dentro de la misma, es decir, con cierto grado de seguridad y precisión permiten aceptar o rechazar una hipótesis (Cadena Iñiguez, Rendón Medel, Aguilar Ávila, & Cruz, 2017)., este tipo de metodología aportó a la determinación de las condiciones laborales de los trabajadores en la microempresa de la provincia de El Oro - cantón Machala.

Toda la información obtenida y puntualizada anteriormente, se contrastará en el desarrollo del presente estudio, con la finalidad de establecer la intervención que tienen las empresas objeto de estudio en la creación de fuentes de empleo y el grado de sustentabilidad que brindan a sus trabajadores en la actualidad.

Resultados

Las microempresas en el Ecuador se han constituido con la finalidad de mejorar la productividad del país, incrementar la riqueza y de cierta forma crear fuentes de empleo que les permita adquirir la mano de obra suficiente para cumplir sus objetivos organizacionales, por otra parte también se consideran entes que favorecen a sus trabajadores permitiéndoles su desarrollo y otorgándoles los beneficios que les corresponden como tal.

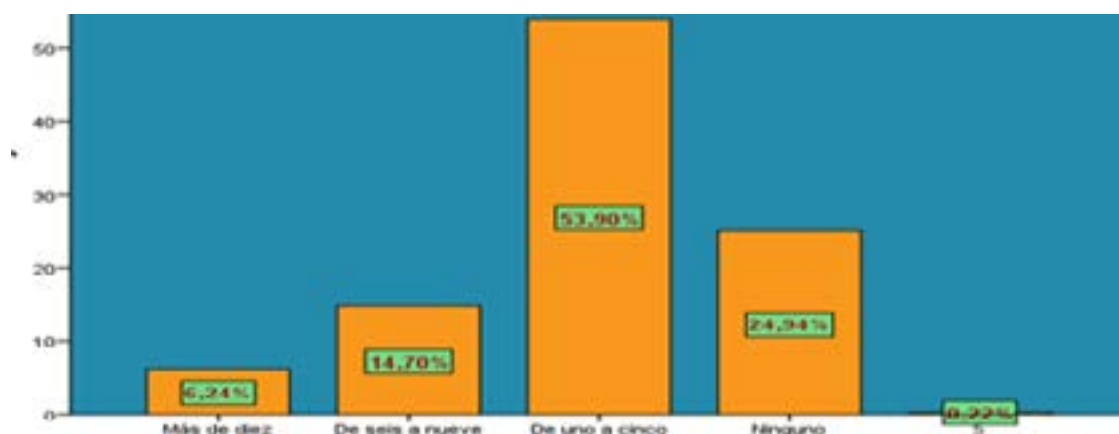


Fig. 1. Número de trabajadores que laboran en las microempresas en la ciudad de Machala – El Oro

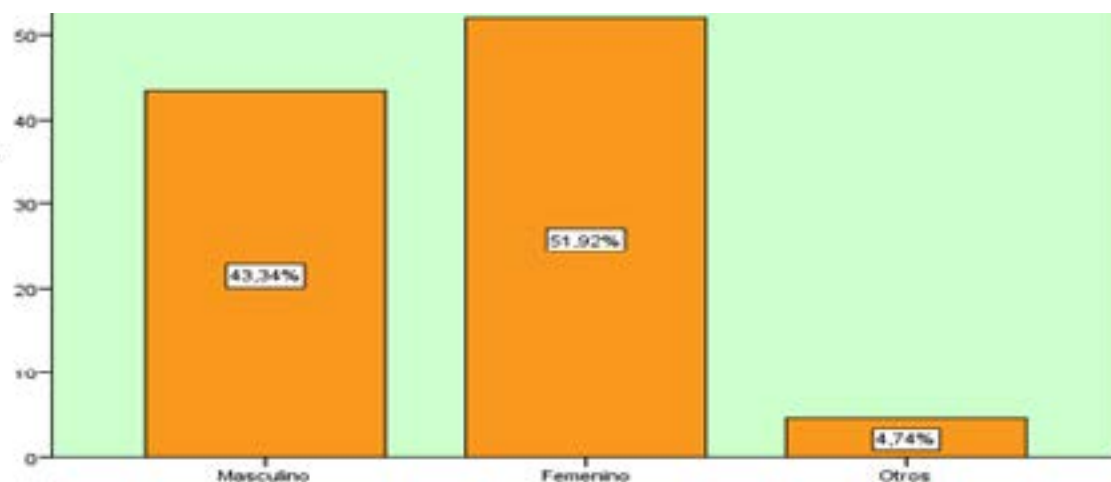


Fig. 2. Género de los trabajadores que laboran en las microempresas en la ciudad de Machala – El Oro

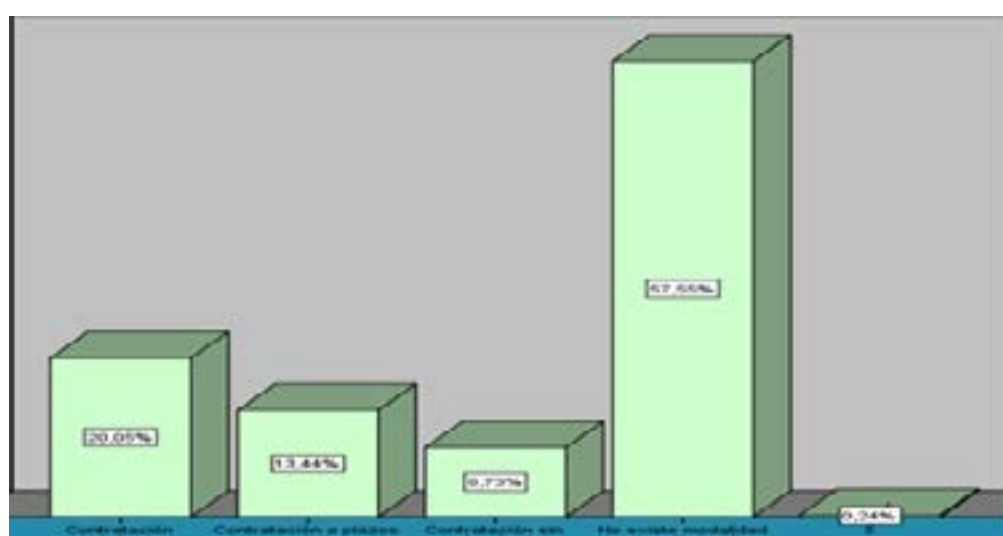


Fig. 3. Modalidad de contratación de las microempresas en la ciudad de Machala – El Oro.

En la provincia de El Oro, de una muestra representativa de 449 microempresas instauradas en el Cantón Machala, el 53.90% de ellas tienen al menos de uno a cinco trabajadores y el 6.24% más de diez trabajadores, fig.1; de los cuales el 51.92% son mujeres y el 43.34% son varones, fig.2. De la misma muestra se identificó que el 57.55% no poseen modalidad de contratación alguna, mientras que el 20.05% tiene contratación indefinida y el 13.44% contratación a plazos, fig.3.

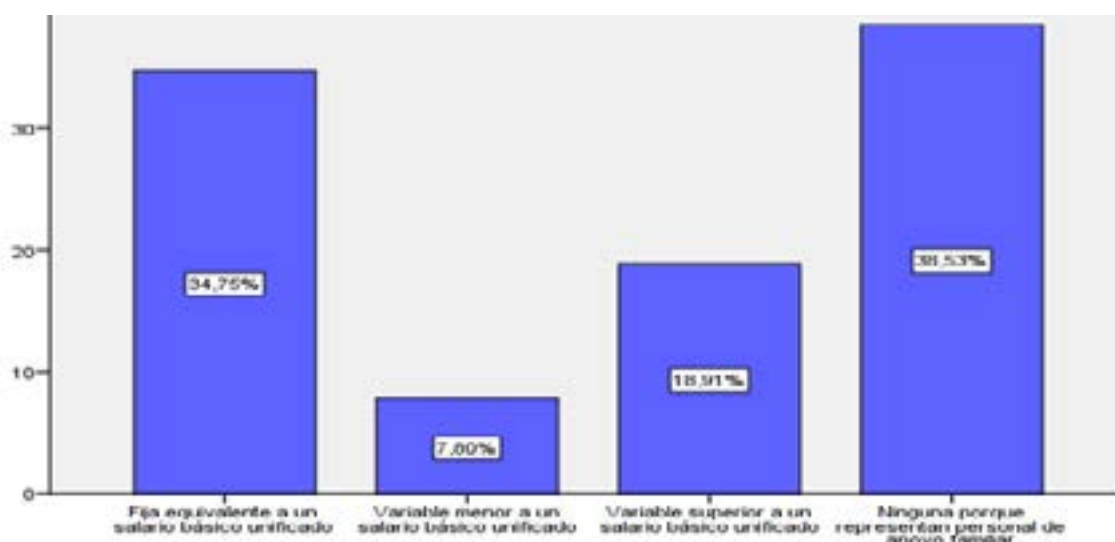


Fig. 4. Tipo de remuneración que reciben los trabajadores que laboran en las microempresas en la ciudad de Machala – El Oro

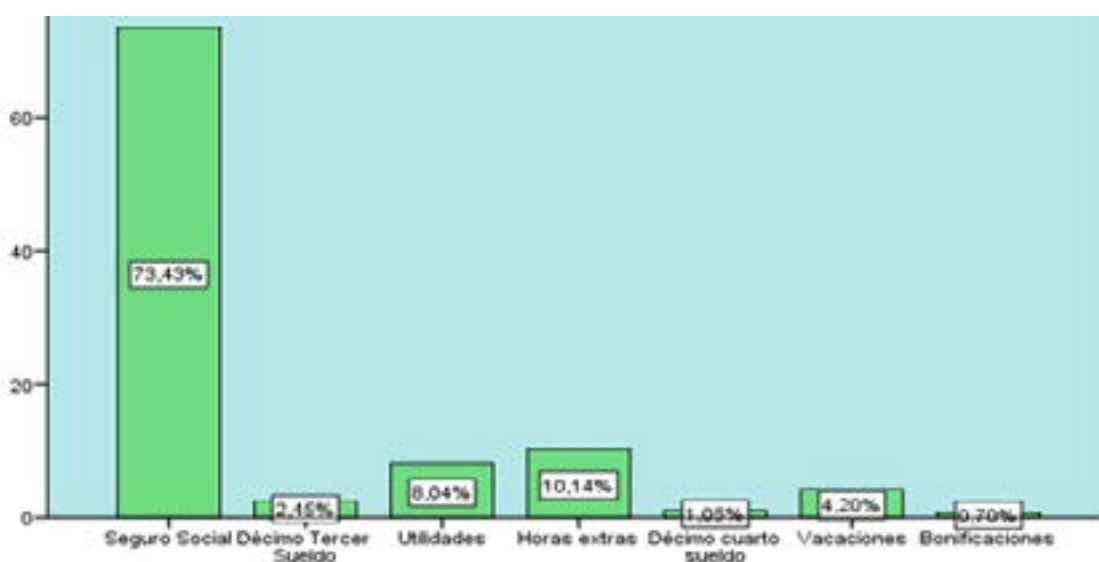


Fig. 5. Beneficios que reciben los trabajadores que laboran en las microempresas en la ciudad de Machala – El Oro

Así mismo, se identificó que del total de trabajadores dentro de las microempresas el 38.53% no poseen ningún tipo de remuneración ya que representan personal de apoyo familiar, el 34.75% poseen remuneración fija equivalente a un salario básico unificado, el 18.91% tienen una remuneración superior al salario básico unificado y el 7.80% una remuneración fija equivalente a una remuneración menor que el salario básico unificado, fig.4; de los cuales, los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia laboral, el 73.43% tienen acceso al seguro social, el 10.14% reciben remuneración por horas extras, el 8.04% reciben utilidades, el 4.20% reciben vacaciones, el 2.45% reciben décimo tercer sueldo, el 1.05% reciben décimo cuarto sueldo y el 0.70% son beneficiarios de bonificaciones adicionales por parte de la organización, fig.5.

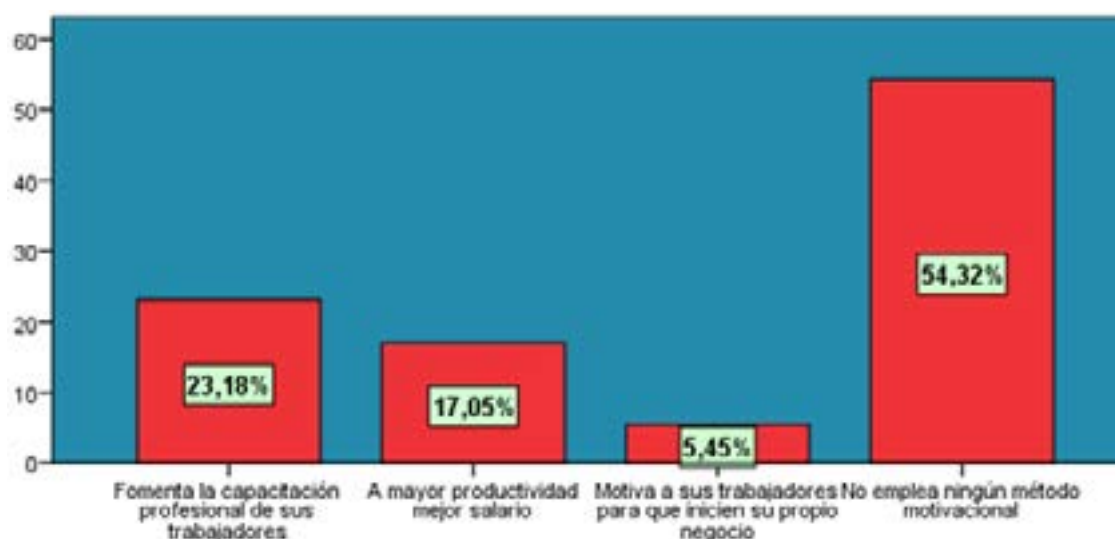


Fig. 6. Oportunidades de desarrollo que brindan los empleadores a los trabajadores que laboran en las microempresas en la ciudad de Machala – El Oro

Por otra parte, se obtuvo como resultado que en las microempresas en las que se realizó la recopilación de datos, el 54.32% no emplea ningún método motivacional para fomentar el desarrollo laboral de sus trabajadores, sin embargo, cabe recalcar que el 23.18% fomentan la capacitación profesional de sus trabajadores, el 17.05% brinda oportunidades de a mayor productividad mejor salario, y el 5.45% motiva a sus trabajadores para que inicien su propio negocio; de esta manera los microempresarios de alguna forma reconocen y premian el esfuerzo de sus trabajadores, fig.6.

Conclusiones

Es evidente que las microempresas establecidas en el cantón Machala, Provincia de El Oro, pueden ser definidas como fuentes generadoras de empleo en un grado más o menos considerable, ya que aproximadamente el 60.14% de ellas brindan oportunidades de trabajo a un número de entre 5 y 10 trabajadores con tendencia a la contratación de mujeres trabajadoras. Además de ello, el estudio permite establecer que a pesar de que las microempresas constituyen un papel importante en la generación de empleo en la provincia, éste no es del todo sustentable, ya que una cantidad considerable de trabajadores no reciben remuneración a so pretexto de ser de apoyo familiar, cumpliendo las mismas funciones de los demás trabajadores que prestan sus servicios para la microempresa, lo que nos lleva a determinar que además de pertenecer al núcleo familiar existen indicios de una simulación laboral que hace que no sean beneficiarios de bonificaciones adicionales, décimo tercer sueldo y en su mayoría no reciben el décimo cuarto sueldo. Los trabajadores en relación de dependencia laboral podríamos decir que se encuentran en mejores condiciones ya que gozan en su gran mayoría de una remuneración equivalente a un salario básico unificado del trabajador en general y de ciertos beneficios de ley, sin embargo, es evidente que no se llega a determinar que gocen de un trabajo sustentable.

Finalmente, en cuanto a las oportunidades de desarrollo laboral que brindan este tipo de organizaciones a sus trabajadores, se identificó que, la mayor parte de ellas no brindan ningún tipo de motivación, mientras que, el 45.98% de las mismas brindan oportunidades de a mayor productividad mejor salario, capacitaciones y los motivan a formar sus propios negocios.

Referencias Bibliográficas

- Asamblea Constituyente. (2010). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi.
- Banco Interandino de Desarrollo. (Septiembre de 2006). La Microempresa en Ecuador: perspectivas, desafíos y lineamientos de apoyo. Obtenido de <https://www.microfinancegateway.org/sites/default/files/mfg-es-documento-la-microempresa-en-ecuador-perspectivas-desafios-y-lineamientos-de-apoyo-9-2006.pdf>
- Basantes Avalos, J. L., González del Foyo, E., & Bonilla Torres, E. M. (2015). Caracterización de las pequeñas y medianas empresas en el sector textil de la economía ecuatoriana. Facultad de Administración de Empresas, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, 53-72.
- Cadena Iñiguez, P., Rendón Medel, R., Aguilar Ávila, J., & Cruz, S. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, 1603-1617.
- Campos Vázquez, R. (2015). El salario mínimo y el empleo: Evidencia internacional y posibles impactos para el caso mexicano. Economía UNAM, 90 - 106.
- Castaño, J. C., Montoya, L., & Restrepo de Ocampo, L. (2009). Compensación salarial y calidad de vida. Scientia Et, 89-94. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84917310016>
- Cisneros, I., & Torres, G. (2000). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. Redalyc, 33-52. Obtenido de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/5097/1/Flexibilidad%20laboral,%20productividad%20y%20ajuste.pdf>
- De Sena, A. (2010). Micro-empresas, microemprendimientos, emprendimientos productivos ¿De que hablamos? Política y Trabajo, 13-28.
- Díaz Aguerrín, S. (2010). La microempresa en el desarrollo. Perspectivas, 271-282.
- Echavarria, J. (2006). La productividad y sus determinantes: caso de la industria colombiana. Desarrollo y sociedad, 77-89.
- Gaméz Adame, L. C., Joya Arreola, R., & Ortiz Pinagua, M. L. (2017). Crecimiento empresarial & Mipymes de Autlán de Navarro. Cofin Habana, 1-11.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (Marzo de 2016). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/ecuador-registro-843-745-empresas-en-2016/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2010). INEC. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-de-poblacion-y-vivienda/>
- Marshall, A. (2016). La relación salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales. Trabajo y Sociedad, 5-22.
- Moreno Bayardo, M. G. (1987). Introducción a la metodología de la investigación documental. Progreso.
- Mungaray Lagarda, A., Aguilar Barceló, J. G., Ramírez Angulo, N., & Ortiz Figueroa, A. (2016). La micro y pequeña empresa como generadora de empleo en Baja California durante la crisis 2008-2009. Estudios Sociales, 249-275.

- Patlán Pérez, J. (2 de Julio-octubre de 2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, XXIII(2), 121-133.
- Ramírez Treviño, A., Sánchez Nuñez, J. M., & García Camacho, A. (2004). El Desarrollo Sustentable: Interpretación y Análisis. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 55-59.
- Rivera Huerta, R., López, N., & Mendoza, A. (2016). Políticas de apoyo a la productividad de la microempresa informal ¿dónde está México? *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 87-109.
- Rodríguez Figueroa, H. (2016). Las barreras para acceder al crédito formal dificultan la subsistencia. *Revista Finnova*, 57-69.
- Saavedra García, M. L., & Hernández Callejas, Y. (2008). Perfil financiero de las pequeñas empresas: caso estado de Hidalgo, México. *Contaduría Universidad de Antioquía*, 173-196.
- Sánchez Castañeda, A., & Reynoso Castillo, C. (Enero-junio de 2007). Derecho del trabajo, panorama y tendencias. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(4).
- Taxis Flores, M., Ramírez Urquidy, M., & Aguilar Bárcelo, J. G. (2016). Microempresas de base social y sus posibilidades de supervivencia. *Contaduría y Administración*, 551-567.
- Valdés Díaz de Villegas, J. A., & Sánchez Soto, G. A. (2012). Las MIPYMES en el contexto mundial: Sus particularidades en México. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 123-156.
- Vilalobos, G. (2009). Perspectiva del Capital Humano acerca de la relacion entre educacion y desarrollo economico. *Revista Interacional de Investigacion educativa*, 274-305.

CURRÍCULUM DE LOS AUTORES

	Ab. González Ramón Ernesto Xavier Machala- Ecuador Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador. Magister en Derechos Fundamentales y Justicia Constitucional. Doctorando en Derecho – Universidad Nacional de Mar del Plata. Profesor titular de la Universidad Técnica de Machala a tiempo completo.
	Ing. Macías Sares Bernard Cesar Ingeniero Comercial Magister en Gerencia y Liderazgo Educacional Doctorado en Ciencias Sociales mención Gerencia - Universidad de Zulia – Venezuela Profesor titular de la Universidad Técnica de Machala a tiempo completo.
	Ing. Pulla Carrión Eduardo Vinicio Ingeniero Comercial Magister en Administración de Empresas Doctorado en Ciencias Sociales mención Gerencia - Universidad de Zulia – Venezuela Profesor titular de la Universidad Técnica de Machala a tiempo completo.
	Román Escobedo Viviana Amparo Estudiante de la Carrera de Administración de Empresas en la Universidad Técnica de Machala.