



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN,  
INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA**

**CENTRO DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y RIESGO  
“VI PROMOCIÓN”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE MAGISTER EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y  
RIESGO**

**PERSPECTIVAS DEL CAMPO LABORAL DE LOS  
PROFESIONALES EN GESTIÓN DE RIESGOS EN LA  
PROVINCIA DE MANABÍ EN EL PERÍODO 2016 - 2017**

**AUTOR: ING. PIEDRA VERA, LUIS ENRIQUE**

**DIRECTOR: MGS. RECALDE HERRERA, LUIS LENIN**

**SANGOLQUÍ**

**2018**



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y  
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA**

**CENTRO DE POSGRADOS**

**CERTIFICACIÓN**

Certifico que el trabajo de titulación, ***“PERSPECTIVAS DEL CAMPO LABORAL DE LOS PROFESIONALES EN GESTIÓN DE RIESGOS EN LA PROVINCIA DE MANABÍ EN EL PERÍODO 2016 - 2017”*** realizado por el señor ***LUIS ENRIQUE PIEDRA VERA***, ha sido revisado en su totalidad y analizado por el software anti-plagio, el mismo cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, por lo tanto, me permito acreditarlo y autorizar al señor ***LUIS ENRIQUE PIEDRA VERA*** para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, enero de 2018



---

MGS. LUIS LENIN RECALDE HERRERA  
DIRECTOR



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y  
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA**

**CENTRO DE POSGRADOS**

**AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **LUIS ENRIQUE PIEDRA VERA**, con cédula de identidad N° 1307835551, declaro que este trabajo de titulación **“PERSPECTIVAS DEL CAMPO LABORAL DE LOS PROFESIONALES EN GESTIÓN DE RIESGOS EN LA PROVINCIA DE MANABÍ EN EL PERÍODO 2016 – 2017”** ha sido desarrollado considerando los métodos de investigación existentes, así como también se ha respetado los derechos intelectuales de terceros considerándose en las citas bibliográficas.

Consecuentemente declaro que este trabajo es de mi autoría, en virtud de ello me declaro responsable del contenido, veracidad y alcance de la investigación mencionada.

Sangolquí, enero de 2018

ING. LUIS ENRIQUE PIEDRA VERA

C.C.: 1307835551



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y  
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA**

**CENTRO DE POSGRADOS**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **LUIS ENRIQUE PIEDRA VERA**, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar en la biblioteca Virtual de la institución el presente trabajo de titulación “**PERSPECTIVAS DEL CAMPO LABORAL DE LOS PROFESIONALES EN GESTIÓN DE RIESGOS EN LA PROVINCIA DE MANABÍ EN EL PERÍODO 2016 – 2017**” cuyo contenido, ideas y criterios son de mi autoría y responsabilidad.

Sangolquí, enero de 2018

  
-----  
ING. LUIS ENRIQUE PIEDRA VERA

C.C.: 1307835551

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser mi fuente inagotable de fe, sabiduría y fortaleza para un logro tan importante como es el desarrollo de mis estudios de cuarto nivel.

A mi familia, por ser mi guía y apoyo para poder culminar una meta tan importante en mi vida.

A mi tutor académico, por brindarme su apoyo en la realización del trabajo de investigación siendo parte fundamental en el desarrollo de mi trabajo de titulación.

Ing. Luis E. Piedra Vera

## **AGRADECIMIENTO**

Al Sr. Crnl. (S.P.) Mgs. Rene Vásquez., ex Coordinador de la Maestría en Gerencia de Seguridad y Riesgo - ESPE; al Sr. Crnl. (S.P.) Mgs. Manolo Cruz, Coordinador de la Maestría en Gerencia de Seguridad y Riesgo - ESPE, al Tutor Académico Mgs. Luis Recalde, Señores Docentes, Compañeros de Maestría por el apoyo brindado para la realización de una meta tan importante como es la culminación de los estudios de cuarto nivel en la Maestría en Gerencia de Seguridad y Riesgo – VI Promoción de la Universidad de las Fuerzas Armadas.

Ing. Luis E. Piedra Vera

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN .....	ii
CENTRO DE POSGRADOS .....	iii
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD .....	iii
AUTORIZACIÓN .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	vii
ABSTRACT .....	xv
CAPÍTULO I .....	1
PROBLEMA .....	1
1.1.    Planteamiento del problema .....	1
1.1.1.    Formulación del problema .....	3
1.2.    Antecedentes .....	3
1.3.    Justificación .....	3
1.4.    Importancia .....	4
1.5.    Objetivos .....	5
1.5.1.    Objetivo General .....	5
1.5.2.    Objetivos Específicos .....	5
CAPÍTULO II .....	6
MARCO TEÓRICO .....	6
2.1.    Antecedentes investigativos .....	6
2.2.    Fundamentación teórica .....	7
2.2.1.    Características del mercado laboral .....	7
2.2.2.    Características de demanda laboral .....	9
2.2.3.    La Gestión de Riesgos .....	10
2.3.    Fundamentación Conceptual .....	19
2.4.    Fundamentación Legal .....	20
2.5.    Sistemas de variables .....	22
2.5.1.    Definición nominal .....	22
2.5.2.    Definición conceptual .....	22

2.5.3. Definición operacional.....	23
2.6. Hipótesis .....	23
2.7. Cuadro de operacionalización de las variables.....	23
CAPÍTULO III.....	25
METODOLOGÍA .....	25
3.1. Modalidad de la investigación .....	25
3.2. Tipos de investigación.....	27
3.3. Población y Muestra.....	27
3.4. Técnicas de recolección de datos .....	31
3.4.1. Instrumentos .....	31
3.5. Técnicas de análisis de datos .....	32
CAPÍTULO IV.....	33
RESULTADOS.....	33
4.1. Resultados Sector Empresarial.....	33
4.2. Resultados Sector Educativo .....	96
CAPÍTULO V.....	110
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	110
5.1. Conclusiones .....	110
5.2. Recomendaciones .....	113
BIBLIOGRAFÍA.....	115



## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Determinación de la Probabilidad de Ocurrencia.....	11
Tabla 2: Determinación de Nivel de Impacto .....	11
Tabla 3: Determinación del Nivel de Detención .....	11
Tabla 4: Determinación de la Prioridad de Riesgo.....	12
Tabla 5: Operacionalización de la Variable.....	23
Tabla 6: Estudiantes de Tercero de Bachillerato en Manabí por cantón.....	28
Tabla 7: Ranking empresarial de la Superintendencia de Compañías .....	29
Tabla 8: Sexo de los Encuestados.....	33
Tabla 9: Sexo de los Encuestados - Empresas Públicas.....	34
Tabla 10: Sexo de los Encuestados - Empresas Privadas .....	34
Tabla 11: Discapacidad Física .....	35
Tabla 12: Discapacidad Física - Empresas Públicas .....	36
Tabla 13: Discapacidad Física - Empresas Privadas.....	36
Tabla 14: Edad de los Encuestados .....	37
Tabla 15: Edad de los Encuestados - Empresas Públicas.....	38
Tabla 16: Edad de los Encuestados - Empresas Privadas .....	39
Tabla 17: El Área de trabajo en la que se desenvuelve el Encuestado .....	40
Tabla 18: El Área en la que se desenvuelve el Encuestado – Empresas.....	
Públicas .....	41
Tabla 19: El Área en la que se desenvuelve el Encuestado – Empresas.....	
Privadas .....	42
Tabla 20: Sector de la Empresa.....	43
Tabla 21: Tamaño de la empresa .....	44
Tabla 22: Tamaño de la Empresa Pública .....	44
Tabla 23: Tamaño de la Empresa Privada.....	45
Tabla 24: Actividad Económica de la Empresa.....	46
Tabla 25: Búsqueda de Información para Contratar .....	48
Tabla 26: Búsqueda de la Información para Contratar – Empresas.....	
Públicas .....	49
Tabla 28: Necesidad de Información .....	52
Tabla 29: Necesidad de Información - Empresas Públicas.....	52

Tabla 30: Necesidad de Información - Empresas Privadas .....	53
Tabla 31: Área de Gestión de Riesgo .....	54
Tabla 32: Área de Gestión de Riesgos - Empresas Públicas .....	55
Tabla 33: Área de Gestión de Riesgos - Empresas Privadas .....	56
Tabla 34: Se cuenta con Profesionales de Gestión de Riesgos .....	58
Tabla 35: Se cuenta con profesionales en Gestión de Riesgos Empresas..... Públicas .....	58
Tabla 36: Se cuenta con profesionales en Gestión de Riesgos Empresas..... Privadas .....	59
Tabla 37: Formación para el Área de Gestión de Riesgo .....	60
Tabla 38: Profesionales en el Área de Gestión de Riesgo.....	62
Tabla 39: Profesionales en el Área de Gestión de Riesgos – Empresas..... Públicas .....	63
Tabla 40: Profesionales en el Área de Gestión de Riesgos Empresas..... Privadas .....	64
Tabla 41: Alianzas Establecidas .....	66
Tabla 42: Principales Amenazas Naturales .....	67
Tabla 43: Principales Amenazas Naturales - Empresas Públicas.....	68
Tabla 44: Principales Amenazas Naturales - Empresas Privadas .....	69
Tabla 45: Principales Amenazas Antrópicas.....	70
Tabla 46: Principales Amenaza Antrópicas - Empresas Públicas.....	72
Tabla 47: Principales Amenazas Antrópicas Empresas Privadas.....	73
Tabla 48: Existencia de Suficientes Profesionales.....	74
Tabla 49: Facilidades de Contratar Profesionales .....	75
Tabla 50: Facilidades de Contratar Profesionales Empresas Públicas.....	75
Tabla 51: Facilidades de Contratar Profesionales Empresas Privadas .....	76
Tabla 52: Se cuenta con Historial de Eventos .....	77
Tabla 53: Se cuenta con Historial de Eventos Empresas Públicas.....	77
Tabla 54: Se cuenta con Historial de Eventos - Empresas Privadas .....	78
Tabla 55: Área de Seguridad y Salud Ocupacional .....	79
Tabla 56: Se cuenta con Seguridad y Salud Ocupacional .....	80
Tabla 57: Tipo de Estudios del Área de Seguridad y Salud Ocupacional ....	81

Tabla 58: Profesionales del Área de Seguridad y Salud Ocupacional.....	83
Tabla 59: Principales Riesgos Laborales.....	84
Tabla 60: Existencia de Suficientes Profesionales.....	86
Tabla 61: Facilidades de Contratar Profesionales .....	87
Tabla 62: Se Cuenta con Historial de Eventos.....	88
Tabla 63: Niveles de Instrucción Necesarios .....	89
Tabla 64: Niveles de Instrucción Necesarios - Empresas Públicas .....	90
Tabla 65: Niveles de Instrucción Necesarios - Empresas Privadas.....	91
Tabla 66: Profesionales Requeridos periodo 2017 – 2019 .....	92
Tabla 67: Profesionales Requeridos periodo 2017 – 2019 Empresas .....	
Públicas .....	92
Tabla 68: Profesionales Requeridos periodo 2017 – 2019 Empresas .....	
Privadas .....	92
Tabla 69: Calificación de Profesionales .....	95
Tabla 70: Género .....	96
Tabla 71: Especialidad de Estudios .....	97
Tabla 72: Deseos de Continuar Estudios.....	98
Tabla 73: Fuentes de Información .....	99
Tabla 74: Carreras a Estudiar .....	100
Tabla 75: Tipo de Universidad .....	101
Tabla 76: Modalidad a Estudiar .....	102
Tabla 77: Interés de Estudiar .....	103
Tabla 78: Conocimiento sobre Oportunidades de Trabajo.....	104
Tabla 79: Conocimiento sobre carreras en Manabí .....	105
Tabla 80: Oferta Académica .....	106
Tabla 81: Conocimiento que desean Adquirir .....	107
Tabla 82: Estudio de Pertinencia .....	109

## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1: Árbol de problemas.....	2
Figura 2: Proceso de Gestión de Riesgo .....	15
Figura 3: Sexo de los Encuestados .....	33
Figura 4: Sexo de los Encuestados - Empresas Públicas.....	34
Figura 5: Sexo de los Encuestados - Empresas Privadas .....	35
Figura 6: Discapacidad Física.....	35
Figura 7: Discapacidad Física - Empresas Públicas .....	36
Figura 8: Discapacidad Física - Empresas Privadas.....	37
Figura 9: Edad de los Encuestados .....	38
Figura 10: Edad de los Encuestados - Empresas Públicas .....	38
Figura 11: Edad de los Encuestados - Empresas Privadas .....	39
Figura 12: El Área de trabajo en la que se desenvuelve el Encuestado .....	40
Figura 13: El Área en la que se desenvuelve el Encuestado – Empresas .....	
Públicas .....	41
Figura 14: El Área en la que se desenvuelve el Encuestado – Empresas.....	
Privadas .....	42
Figura 15: Sector de la Empresa .....	43
Figura 16: Tamaño de la empresa .....	44
Figura 17: Tamaño de la Empresa Pública.....	45
Figura 18: Tamaño de la Empresa Privada .....	45
Figura 19: Actividad Económica de la Empresa.....	47
Figura 20: Búsqueda de Información para Contratar .....	49
Figura 21: Búsqueda de la Información para Contratar – Empresas.....	
Públicas .....	50
Figura 22: Búsqueda de la Información para Contratar – Empresas .....	
Privadas .....	51
Figura 23: Necesidad de Información .....	52
Figura 24: Necesidad de Información - Empresas Públicas .....	53
Figura 25: Necesidad de Información - Empresas Privadas .....	53
Figura 26: Área de Gestión de Riesgo.....	55
Figura 27: Área de Gestión de Riesgos - Empresas Públicas .....	56
Figura 28: Área de Gestión de Riesgos - Empresas Privadas.....	57
Figura 29: Se cuenta con Profesionales de Gestión de Riesgo.....	58
Figura 30: Se cuenta con profesionales en Gestión de Riesgos.....	
Empresas Públicas .....	59
Figura 31: Se cuenta con profesionales en Gestión de .....	
Riesgos - Empresas Privadas.....	59
Figura 32: Formación para el Área de Gestión de Riesgo .....	61
Figura 33: Profesionales en el Área de Gestión de Riesgo .....	63

Figura 34: Profesionales en el Área de Gestión de Riesgos – Empresas.....	
Públicas .....	64
Figura 35: Profesionales en el Área de Gestión de Riesgos – Empresas.....	
Privadas .....	65
Figura 36: Alianzas Establecidas .....	66
Figura 37: Principales Amenazas Naturales .....	68
Figura 38: Principales Amenazas Naturales - Empresas Públicas .....	69
Figura 39: Principales Amenazas Naturales - Empresas Privadas .....	70
Figura 40: Principales Amenazas Antrópicas .....	71
Figura 41: Principales Amenazas Antrópicas - Empresas Públicas.....	72
Figura 42: Principales Amenazas Antrópicas - Empresas Privadas .....	73
Figura 43: Existencia de Suficientes Profesionales .....	74
Figura 44: Facilidades de Contratar Profesionales .....	75
Figura 45: Facilidades de Contratar Profesionales - Empresas Públicas ....	76
Figura 46: Facilidades de Contratar Profesionales Empresas Privadas .....	76
Figura 47: Se cuenta con Historial de Eventos .....	77
Figura 48: Se cuenta con Historial de Eventos Empresas Públicas.....	78
Figura 49: Se cuenta con Historial de Eventos - Empresas Privadas .....	78
Figura 50: Área de Seguridad y Salud Ocupacional .....	80
Figura 51: Se cuenta con Seguridad y Salud Ocupacional.....	81
Figura 52: Tipo de Estudios del Área de Seguridad y Salud Ocupacional...	82
Figura 53: Profesionales del Área de Seguridad y Salud Ocupacional.....	84
Figura 54: Principales Riesgos Laborales.....	85
Figura 55: Existencia de Suficientes Profesionales .....	86
Figura 56: Facilidades de Contratar Profesionales .....	87
Figura 57: Se Cuenta con Historial de Eventos .....	88
Figura 58: Niveles de Instrucción Necesarios.....	89
Figura 59: Niveles de Instrucción Necesarios - Empresas Públicas .....	90
Figura 60: Niveles de Instrucción Necesarios - Empresas Privadas.....	91
Figura 61: Calificación de Profesionales.....	96
Figura 62: Género.....	97
Figura 63: Especialidad de Estudios.....	98
Figura 64: Deseos de Continuar Estudios .....	99
Figura 65: Fuentes de Información .....	100
Figura 66: Carreras a Estudiar.....	101
Figura 67: Tipo de Universidad .....	102
Figura 68: Modalidad a Estudiar .....	103
Figura 69: Interés de Estudiar.....	104
Figura 70: Conocimiento sobre Oportunidades de Trabajo .....	105
Figura 71: Conocimiento sobre carreras en Manabí .....	106
Figura 72: Oferta Académica .....	107
Figura 73: Conocimiento que desean Adquirir .....	108

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general el de contribuir al fortalecimiento del campo laboral de los profesionales en Gestión de Riesgos en la provincia de Manabí en el periodo 2016 – 2017, mediante el análisis de los criterios del estudio de pertinencia emitidos por el Consejo de Educación Superior (CES), a fin de mejorar la oferta académica de educación superior. Para el logro de dicho objetivo la investigación fue desglosada en un total de cuatro capítulos, iniciando con el análisis de la importancia de la investigación, su problemática y los objetivos establecidos para su solución. Se analizarán los referentes teóricos que permitan sustentar el actual estudio, expresando la fundamentación teórica, conceptual y legal del estudio, además del sistema de variables y la hipótesis de la investigación. En el marco metodológico establecido en el tercer capítulo se determinará la modalidad de investigación siendo esta de un enfoque mixto, de tipo no experimental, transaccional descriptiva. Se determinarán la población y muestra a analizar, así como las técnicas de análisis de la información a ser recopilada. Por último, se analizarán los resultados obtenidos por la encuesta aplicada en el sector empresarial, así como a los estudiantes de tercero de bachillerato de la provincia de Manabí, identificándose entre los principales resultados la escasez de profesionales en Gestión de Riesgo y Seguridad y Salud Ocupacional, así como la falta de ofertas académicas en la provincia relacionada a dichos perfiles.

### **Palabras Claves:**

- **CAMPO LABORAL**
- **PROFESIONALES EN GESTIÓN DE RIESGOS**
- **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

## **ABSTRACT**

The main objective of this research is to contribute to the strengthening of the occupational field of professionals in Risk Management in the province of Manabí within the period of 2016 - 2017, by analyzing the criteria of the study of pertinence issued by the Superior Education Council (CES), aiming to improve the academic offer of higher education. To achieve this objective, the research was divided into a total of four chapters, beginning with the analysis of the importance of the research, its problem and the objectives established for its solution.

It will be analyzed the theoretical references that support the current study, establishing the theoretical, conceptual and legal basis, as well as the system of variables and the research hypothesis.

In the methodological framework established in the third chapter, the research modality will be determined as a mixed, non-experimental and descriptive approach. The population will be determined and analyzed, as well as information analysis techniques to be compiled.

Finally, it will be analyzed the results obtained by the survey applied in the business sector, as well as the third-year high school students in the province of Manabí, identifying among the main results the shortage of professionals in Risk Management and Occupational Safety and Health, as well as the lack of academic offers in the province related to these profiles.

### **Keywords:**

- **LABOR FIELD**
- **PROFESSIONALS IN RISK MANAGEMENT**
- **OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH**

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

América Latina es una de las regiones con mayor necesidad de Talento humano especializado en la Gestión de Riesgos a nivel mundial, dada a la vulnerabilidad que representan las impredecibles amenazas de origen natural, así como las relacionadas con la actividad humana.

El país se encuentra ubicado en una zona de alta concentración de volcanes lo que incrementa la exposición a los riesgos, como el cinturón de fuego de América del Sur, alta vulnerabilidad a terremotos, fenómeno del niño y específicamente en la provincia de Manabí, los fenómenos naturales están relacionados a terremotos y al fenómeno del niño, por lo que los profesionales de la Gestión de Riesgos, tienen gran trascendencia en la propuesta e implementación de las estrategias en zonas potencialmente afectadas, para la reducción y mitigación de desastres.

Por otro lado, según el INEC (2017) el país en el año 2016 registró un incremento de la tasa global de participación laboral en un 1.5% con respecto al 2015, al presentar un valor del 67.3 %; lo que quiere decir que existen más personas ingresando al mercado laboral, lo que puede estar dado por el incremento de la oferta laboral (INEC, 2017).

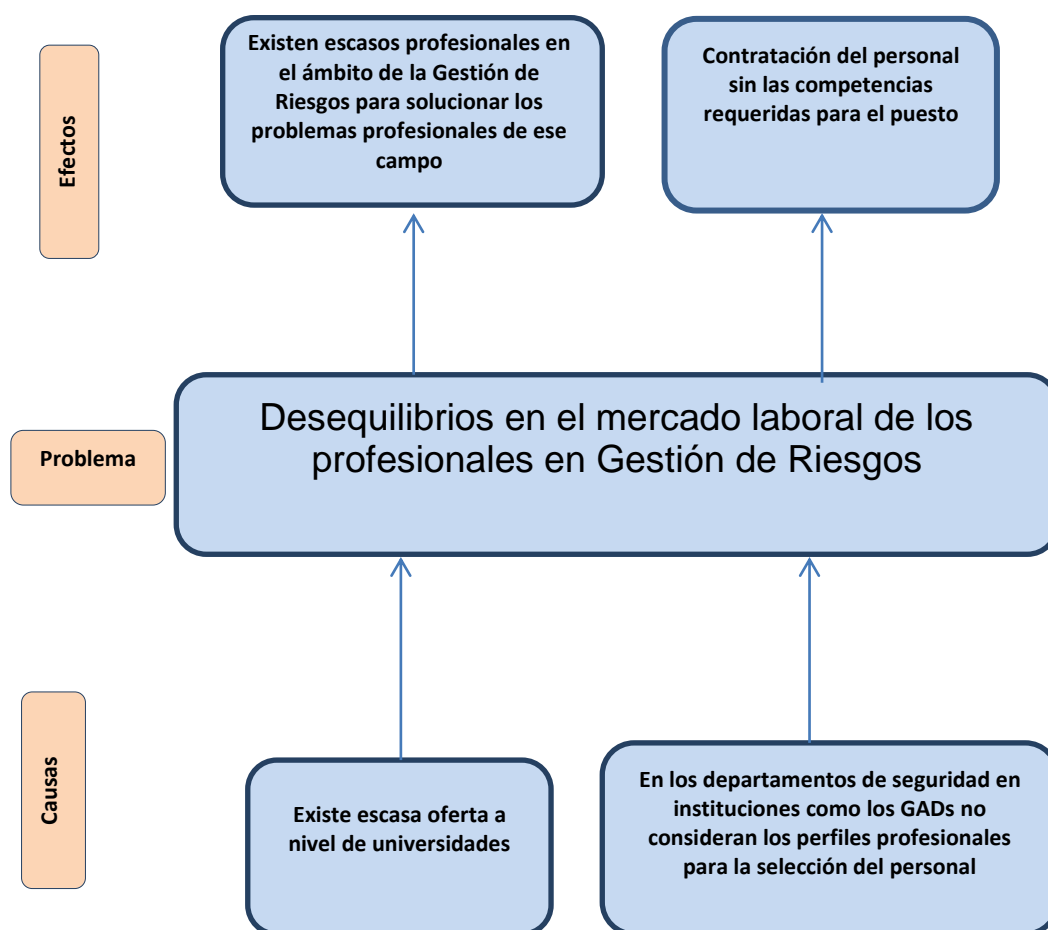
Sin embargo, en el caso específico de los profesionales de la provincia de Manabí su participación disminuyó en un 0.3% lo cual indica un decrecimiento de la oferta laboral en este sentido (INEC, 2017).

Con el fin de evitar que la laboren Gestión de Riesgos pierda su sustento, los profesionales de Manabí por lo general se han integrado en distintas organizaciones ocupando puestos que se corresponden directamente e indirectamente con su perfil profesional. Se ha podido apreciar que las instituciones educativas de la provincia ofrecen una oferta de profesionales



de la rama inferior a la demanda de las organizaciones. Por otro lado, en instituciones como los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs), tanto municipales como provinciales y parroquiales, no consideran los perfiles profesionales para la selección del personal, originando fuertes desequilibrios en el mercado laboral de los profesionales en Gestión de Riesgos y, por ende, hace que sus perspectivas se vean afectadas. Todo ello provoca a que existan escasos profesionales en el ámbito de la gestión de riesgos para solucionar los problemas específicos de ese campo y, además, se contrata el personal sin las competencias requeridas para el cargo que debe desempeñar.

Bajo este esquema es evidente la necesidad que existe de analizar las perspectivas del campo laboral de los profesionales en Gestión de Riesgos en la provincia de Manabí.



**Figura 1: Árbol de problemas**

### **1.1.1. Formulación del problema**

¿Cuáles son los referentes teóricos y metodológicos que procedan de fuentes confiables necesarios para el desarrollo de la investigación?

¿Cuáles son los principales problemas que afectan el mercado laboral de los profesionales en Gestión de Riesgos en la provincia de Manabí?

¿Diagnosticar la demanda de profesionales en Gestión de Riesgos en la Provincia de Manabí?

¿Cuáles son las expectativas y la proyección laboral de los profesionales en Gestión de Riesgos en la provincia de Manabí?

### **1.2. Antecedentes**

En la literatura no fue posible encontrar investigaciones relacionadas con el tema, debido a que se torna complejo analizar específicamente la situación de los gestores de riesgos, puesto que la contratación de sus servicios depende de factores como situación económica de las empresas organizaciones o instituciones, políticas públicas del Ecuador respecto a la gestión de riesgos, la formación académica, los cambios económicos y políticos, entre otros.

### **1.3. Justificación**

El presente proyecto de investigación permitirá realizar un diagnóstico del mercado laboral de los profesionales en Gestión de Riesgos en la provincia de Manabí; encaminado a analizar la situación de dichos especialistas, a través de la recopilación y obtención de datos fehacientes. Por lo que se proporcionará una metodología para que pueda ser aplicada por estudiosos del tema con vistas al mejoramiento continuo de la sociedad.

Además; a través del presente proyecto, se analizarán las perspectivas del campo laboral de los profesionales en Gestión de Riesgos en la provincia de Manabí en el período 2016 - 2017, lo cual les permitirá a las instituciones

del nivel superior tomar las decisiones encaminadas a mejorar la oferta de profesionales de dicha especialidad, en aras de ofrecer la cantidad y calidad de profesionales que la provincia requiere.

#### **1.4. Importancia**

El mercado laboral es de suma importancia para cualquier Estado o nación. De él se desprenden factores importantes como el empleo, los salarios medios y la productividad. Como en cualquier otro mercado, las leyes de la oferta y la demanda operan de forma natural en el mercado laboral, ajustando el salario de cada profesión en función de que tan demandada o especializada sea (Coronado, 2015).

Al igual que en cualquier otra área del ámbito social, la disponibilidad de información estadística relacionada directa o indirectamente con el mercado de trabajo es fundamental para el conocimiento de la misma. El conocimiento de la situación real del mercado de trabajo es de vital importancia para una sociedad con objeto de que se tomen las medidas más oportunas para una mejora de la calidad de vida de las personas que en su conjunto componen la misma.

Los profesionales de la gestión de riesgos como parte del mercado laboral también cumplen un rol significativo dentro de la sociedad, y es que la gestión de riesgos es una de las preocupaciones fundamentales para cualquier organización. Para lograr el crecimiento y un saludable desarrollo, los elementos relacionados al riesgo deben ser abordados y manejados adecuadamente. Un buen profesional de gestión de riesgos trabaja no sólo para identificar riesgos, sino para encontrar procesos y procedimientos para evitarlo.

En el caso particular del Ecuador dicha profesión es de vital importancia, así como el conocimiento y manejo de su mercado, dada las altas probabilidades que tiene el país de enfrentar amenazas naturales como: sismos, volcanes y otros como el fenómeno del niño.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Contribuir al fortalecimiento del campo laboral de los profesionales en Gestión de Riesgos en la provincia de Manabí en el período 2016 – 2017, mediante el análisis de los criterios del estudio de pertinencia emitidos por el CES a fin de mejorar la oferta académica de educación superior.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- Analizar la empleabilidad del campo laboral en el ámbito de la Gestión de Riesgos mediante el estudio de la oferta y la demanda de los profesionales en este campo del conocimiento para determinar los requerimientos laborales del sector en la provincia de Manabí.
- Diagnosticar la política de diversificación en el ámbito laboral de la Gestión de Riesgos a través de la investigación de campo en la provincia de Manabí. A fin de obtener una proyección laboral de los profesionales en este campo de conocimiento.
- Elaborar un estudio de pertinencia del campo laboral de la Gestión de Riesgos mediante un análisis comparativo de las dimensiones de docencia y territorio zonal con la finalidad de aportar a la eficiencia y eficacia de la formación laboral de la zona.
- Analizar la situación de igualdad en el campo laboral de Gestión de Riesgos en la provincia a través de un estudio bibliográfico y estadístico con el propósito de sustentar una oferta educativa equitativa.
- Recopilar y sistematizar datos relacionados con los aspectos de titulación, oferta regional y nacional de los profesionales en el campo de la Gestión de Riesgos de la provincia de Manabí mediante un análisis estadístico a fin de coadyuvar en el fortalecimiento del área de conocimiento de la Seguridad.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes investigativos**

En la literatura no fue posible encontrar investigaciones relacionadas con el tema, debido a que se torna complejo analizar específicamente la situación de los gestores de riesgos, puesto que la contratación de sus servicios depende de factores como: situación económica de las empresas organizaciones o instituciones, políticas públicas del Ecuador respecto a la gestión de riesgos, la formación académica, los cambios económicos y políticos, entre otros.

Entre las investigaciones analizadas las que más se acercan a la temática analizada en la actual investigación se encuentra la “Formación y Prevención de Riesgos Laborales: Bases para la Adquisición de una Cultura Preventiva en los Centros Educativos”, en ella el autor Antonio Burgos García (Burgos, 2007), gira su investigación en torno a una temática que hoy se entiende fundamental y a la que se está concediendo gran importancia desde múltiples sectores y es la relativa a prevención de riesgos laborales. Por su incidencia en aspectos tan relevantes como la salud y la seguridad, que garantizan y protegen algo tan fundamental como la propia vida.

Otra de los estudios analizados se encuentra “La Gestión del Riesgo: Estrategia para el Desarrollo en Comunidades Vulnerables” realizada por Natalie del Socorro Delgado Muñoz (Delgado, 2013), en la misma, la autora busca propiciar una reflexión crítica sobre las intervenciones que desde trabajo social se pueden realizar en el campo de la gestión del riesgo apostándole al logro de un desarrollo local y sostenible, desde procesos de organización y participación comunitaria, haciendo uso de todas nuestras competencias profesionales para generar propuestas incluyentes que incidan desde la planeación segura del desarrollo, pasando por las funciones y actividades de respuesta en caso de emergencia durante un evento

desastroso, hasta la participación activa en la reconstrucción y recuperación de las dinámicas cotidianas y de los procesos de producción y competitividad local después del desastre.

## **2.2. Fundamentación teórica**

### **2.2.1. Características del mercado laboral**

El mercado laboral permite que los individuos intercambien servicios de trabajo. Los que compran servicios laborales, son empresas o empleadores y configuran la demanda de trabajo. Aquellos que venden los servicios de trabajo son los trabajadores y conforman la oferta de trabajo. La interacción que ocurre entre la demanda y la oferta de trabajo define los salarios que se pagan en la economía.

Por esta razón el mercado laboral se enmarca en el mercado donde convergen la demanda y la oferta de trabajo. Está relacionado con la facilidad de libertad de los trabajadores y la posibilidad de garantizarla. De tal modo, el mercado laboral recibe la influencia y las regulaciones del estado mediante el derecho laboral haciendo uso de contratos llamados convenios colectivos.

El mercado laboral está integrado por una conformación individual que generalmente se exterioriza a través de la solicitud pública (oferta) de obreros por parte de una empresa, y por una conformación colectiva, a través de la cual uno o más sindicatos toman acuerdos con una empresa o un grupo de ellas, también con una organización de empleadores. Los acuerdos son establecidos en un convenio colectivo de trabajo. Existen indicadores que permiten analizar el comportamiento del mercado laboral. Ejemplo de ellos son la población económicamente activa, el desempleo o la desocupación, el subempleo, el índice de salario real, el empleo informal y la feminización. También existen formas de regular el mercado laboral y proteger a los trabajadores, a lo que se denomina derecho laboral.

Chiavenato (2009) manifiesta que, en la actualidad, en el mundo laboral se exige conocer y manejar una serie de conocimientos trascendentales en la materia normativa. La definición de los derechos, deberes y limitaciones, tanto de los colaboradores como de la organización, representa una forma eficiente de perfeccionar las interrelaciones personales a nivel de empresa (Chiavenato, 2009).

Resico (2011) por otro lado, determina que tanto para los empleados como para los empleadores, las necesidades y las legislaciones son muy distintas en cada país, lo que determina un sinnúmero de obligaciones legales que rigen la relación entre empleador y empleado, por lo que se requiere la legalización de las actividades laborales para que sean legalmente vinculantes, lo que evita malentendidos y proporciona a ambas partes claridad absoluta acerca de sus derechos y responsabilidades.

Por lo general la legalización se la efectúa mediante un contrato laboral, que es un acuerdo legalmente vinculante entre dos partes, el empleador y el colaborador, y está diseñado para dar seguridad y protección a las dos partes. Para el empleado, el contrato aporta la seguridad de trabajar en un negocio profesional que ha definido claramente sus obligaciones y el acuerdo respecto a todos los términos del empleo. Para el empleador, le permite tener la seguridad de que el empleado es totalmente consciente de sus obligaciones y que ha acordado cumplir los términos establecidos. Para el empleador, el contrato también puede tener la intención de proteger a la clientela y la propiedad intelectual del negocio.

Bajo esta concepción, nace el término legislación laboral que no es más que la composición normativa y legislativa que con el propósito de uniformar las actividades laborales, de acuerdo con los derechos, deberes y obligaciones tanto del colaborador como del empleador. En el reglamento de los colaboradores, se establece la legislación laboral, exponiéndose las disposiciones a cumplir tanto por parte del colaborador, empleador y del Estado. Especialmente en lo que respecta al cumplimiento de la normativa contribuye a que en situaciones en que no se brinden la asistencia y garantía

al colaborador o el contratante se encuentre en desacuerdo con las conductas del trabajador, se exijan por ambas partes el cumplimiento de la misma.

### **2.2.2. Características de demanda laboral**

Partiendo de un análisis comparativo por ejemplo una agencia de viajes tiene sus propios métodos de selección de personal independientemente de su tamaño y años en el mercado. En el caso de los profesionales de la gestión de riesgos, algunas empresas toman en cuenta las recomendaciones de aquellos que laboran con frecuencia para la empresa; otras en cambio, determinan el perfil de los profesionales de la gestión de riesgos que desean para su empresa.

El profesional que desea trabajar generalmente entrega su hoja de vida a las instituciones o empresas más comunes o sugeridas, o llega a ellas a través de amigos o conocidos, que ya llevan en el mercado un determinado período de tiempo, a pesar de existir disímiles empresas, pero sin información sobre aquellas que les requieren sus servicios. Una vez dentro, dependerá de ellos mantenerse y expandirse poniendo en práctica sus habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para hacer frente a la competencia. Sin embargo, al no tener un orden, monitoreo y control, esta dinámica representa una competencia desleal, ya que no garantiza a los nuevos profesionales el conseguir un trabajo adecuado en un tiempo determinado.

Para William Werther y Keith Davis (2008):

Cuando una organización necesita capital humano para cubrir una vacante, debe decidir si llevará a cabo un reclutamiento interno (entre las personas que ya se encuentran laborando para la corporación), o externo (entre capital humano disponible fuera de la organización). Cada forma de reclutamiento presenta ventajas y desventajas, por lo que se debe analizar qué conviene en cada situación (pág. 56).

El reclutamiento interno posee diferentes ventajas como el desarrollo de un clima laboral adecuado, dado a que sus integrantes presentan la



posibilidad de ascenso dentro de su organización. Además, este tipo de reclutamiento disminuye los riesgos de fracasar en la selección dada a la adaptación que posee el colaborador, así como el conocimiento del funcionamiento de la empresa; por lo que solamente bastará instruirlo en aquellas actividades específicas que debe desempeñar, sin tener que introducirlo a la cultura organizacional. Entre las desventajas están que puedan propiciar un clima de frustración entre las personas que no logran alcanzar el ascenso.

Por otro lado, el reclutamiento externo tiene las ventajas de que aporta conocimiento, sangre y perspectivas nuevas. Otra gran ventaja es que puede ayudar a romper la inercia de determinadas circunstancias indeseables. Entre las desventajas se cuentan: un proceso de reclutamiento externo siempre es más costoso, complejo y toma más tiempo. Además, es más inseguro, pues no se tiene la certeza de que quien lo ocupará permanezca en el puesto mucho tiempo.

### **2.2.3. La Gestión de Riesgos**

#### **2.2.3.1. *El Riesgo***

El riesgo es la suma de las posibles pérdidas que ocasionaría un desastre u otro evento adverso en términos de vidas, condiciones de salud, medios de sustento, bienes y servicios, en una comunidad o sociedad particular en un período específico de tiempo en el futuro (Ulloa, 2011).

El riesgo está en función de la amenaza-peligro y la vulnerabilidad, y es directamente proporcional a estos dos factores, por lo que se puede afirmar que el riesgo es dinámico y que puede aumentar o disminuir en la medida que ambos factores o uno de ellos varíen. La evaluación del riesgo o cálculo del riesgo radica en establecer la importancia referente del mismo, apaleando a la probabilidad de ocurrencia, impacto del riesgo y su nivel de detección. A continuación, se establece la metodología de acuerdo con García Ruibal (2013) para la determinación de cada uno de los aspectos anteriormente mencionados.

**Tabla 1*****Determinación de la Probabilidad de Ocurrencia***

<b>Categoría de Frecuencia u Ocurrencia</b>		<b>Descripción de la Frecuencia</b>
5	Casi Seguro	Se espera que ocurra en la mayoría de las circunstancias
4	Probable	Probablemente ocurrirá en la mayoría de las circunstancias
3	Moderada	Debería ocurrir en algunas circunstancias
2	Poco Probable	Pudiera ocurrir en algunas circunstancias
1	Raramente	Pudiera ocurrir solamente en circunstancias excepcionales

Fuente: (García Ruibal, 2013)

**Tabla 2*****Determinación de Nivel de Impacto***

<b>Categoría de Impacto o Severidad</b>		<b>Descripción</b>
5	Insignificante	El desempeño operacional de la función, actividad o área, no sería afectado materialmente. Los intereses de las partes no se verían afectados
4	Baja	Ligeros inconvenientes o dificultades en el desempeño operacional de la actividad, área o función.
3	Media	El desempeño operacional de la organización estaría comprometido al punto que requería la organización de los planes para afrontar las dificultades experimentadas en la actividad, función o área.
2	Alta	El desempeño operacional de la organización se ve afectada y la organización de vería comprometido con el cumplimiento de sus obligaciones.
1	Extrema	La organización colapsa y deja de funcionar.

Fuente: (García Ruibal, 2013)

**Tabla 3*****Determinación del Nivel de Detención***

<b>Nivel de Detención</b>		<b>Probabilidad de Detención</b>
5	Incierto	Las actividades de controles existentes no detectan el problema. No existen actividades de control.
4	Bajo	Pocas probabilidades de que sea detectado el problema con el tiempo suficiente.
3	Moderado	En ocasiones se detecta el problema con el tiempo suficiente.
2	Alto	Alta probabilidad de que el problema sea detectado con el tiempo suficiente.
1	Casi Cierto	Generalmente se detecta el problema con la antelación suficiente.

Fuente: (García Ruibal, 2013)

Una vez definido la Probabilidad de Ocurrencia, el Nivel de Impacto y el Nivel de Detención, se determina el nivel de prioridad de los riesgos atendiendo a los siguientes rangos.

**Tabla 4**

***Determinación de la Prioridad de Riesgo***

<b>Nivel de Prioridad del Riesgo</b>	<b>Frecuencia * Impacto * Detección</b>
Extremo	100 a 125 puntos
Alto	Hasta 100 puntos
Moderado	Hasta 75 puntos
Bajo	Hasta 50 puntos
Insignificante	Hasta 25 puntos

Fuente: (García Ruibal, 2013)

**2.2.3.2. El Peligro-Amenaza**

El peligro se define como la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno natural o tecnológico, potencialmente dañino para un periodo de tiempo específico, en una localidad o zona conocida. En la mayoría de los casos se identifica con el apoyo de la ciencia y tecnología. Si bien algunos autores consideran peligro y amenaza como sinónimos, el término amenaza se utiliza para señalar un peligro inminente (Ulloa, 2011).

Los peligros-amenazas pueden ser:

- De origen natural o generados por los procesos dinámicos propios del planeta.
- Socio-natural, si afectan a los seres humanos y sus procesos de desarrollo.
- Inducidos por la actividad o acción de los seres humanos.

### **2.2.3.3. La vulnerabilidad**

La vulnerabilidad es otro de los factores de los que se compone el riesgo. Se define como el grado de resistencia y/o exposición de un elemento o de un conjunto de elementos frente a la ocurrencia de un peligro-amenaza. La vulnerabilidad puede ser de distintos tipos: física, social, económica, cultural, institucional, entre otros (Ulloa, 2011).

Es muy importante destacar que la vulnerabilidad disminuirá también en la medida que las personas, las comunidades o las instituciones incrementen sus capacidades, entendidas como la combinación de todas las fortalezas, atributos, conocimientos y recursos que tiene una persona o grupo de personas y que están disponibles dentro de una comunidad, sociedad u organización, para reducir su exposición al riesgo de desastre (ONU, 2011).

Las capacidades son esenciales para que las comunidades puedan incrementar sus niveles de organización y resistencia para enfrentar y recuperarse de los eventos adversos de los desastres. Esta resistencia se conoce también con el nombre de resiliencia y conceptualmente la definiríamos como la capacidad que tiene una sociedad o un ecosistema de absorber el impacto negativo de un evento adverso y recuperarse del mismo. El concepto va ligado al de seguridad humana en el sentido que aquellas comunidades que se consideran más seguras son también las más resilientes (ONU, 2011).

### **2.2.3.4. La Gestión de Riesgos**

La gestión de riesgos es un proceso social cuyo fin último es la prevención, la reducción y el control permanente de los factores de riesgos en la sociedad, así como la adecuada preparación y respuesta ante situaciones de desastre, considerando las políticas nacionales, con especial énfasis en aquellas relativas a materia económica, ambiental, de seguridad, defensa nacional y territorial de manera sostenible (Ulloa, 2011).

La gestión de riesgos está basada en la investigación científica y de registro de informaciones, y orienta las políticas, estrategias y acciones en todos los niveles de gobierno y de la sociedad con la finalidad de proteger la vida de la población y el patrimonio de las personas y del Estado.

Durante muchos años el concepto tradicional de administración y manejo de los riesgos se centraba en la ocurrencia del desastre en sí, siguiendo una secuencia cíclica de etapas denominada el ciclo de los desastres. Este ciclo consideraba la planificación de actividades para la prevención, mitigación, preparación, alerta, respuesta, rehabilitación y reconstrucción, que a su vez se ejecutaban acorde a tres fases claramente definidas: antes, durante y después de la manifestación del evento adverso (Ulloa, 2011).

De acuerdo con ESAN:

El concepto actual de gestión de riesgos tiene una concepción más dinámica, integral y proactiva. Conglomera un conjunto de elementos, medidas y herramientas dirigidas para intervenir eficientemente sobre las condiciones de vulnerabilidad de un grupo social o de varios grupos sociales que pueden interactuar entre sí, transformando el tradicional ciclo de los desastres en procesos que incorporan todas las etapas del riesgo para prevenirlo, anticipando la ocurrencia o manifestación del desastre (2016, pág. 1).

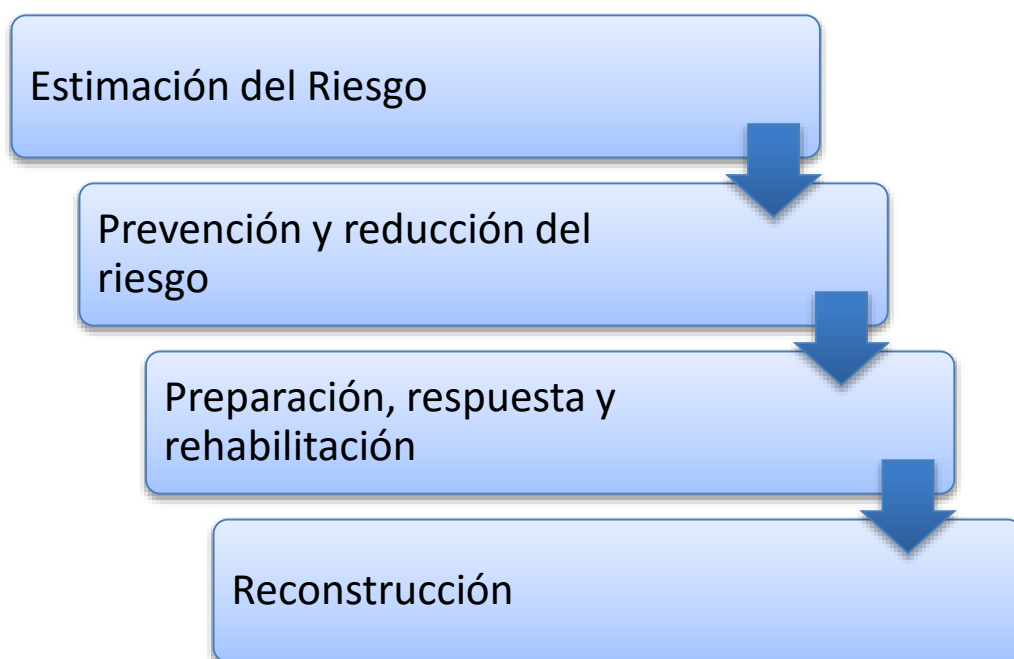
Los referentes internacionales en esta materia han respondido a través de la definición de estándares y normas, cuyo objetivo es disminuir esa incertidumbre en diferentes aspectos de interés. Entre otros estándares y normas, se encuentran el índice de sostenibilidad del Dow Jones, la guía ISO 31000, el estándar de continuidad de negocio ISO 22301, o lo referente a COSO ERM Integrated Framework (BBVA, 2015).

En el entorno latinoamericano de acuerdo con el estudio realizado por MARSH (2015) de manera general el nivel de desarrollo e implementación de la gestión de riesgos, se encuentra que la mayoría de los países responde a la misma tendencia, donde en mayor medida se concentran en la

calificación de poca implementación, lo que sugiere que se han desarrollado elementos de la gestión de riesgos que se encuentran en vías de implementación, aun faltando por recorrer un camino importante hacia la implementación total de la gestión de riesgos en las empresas latinoamericanas. Los países que se encuentran por encima de la tendencia de Latinoamérica en las calificaciones más altas corresponden a Colombia y Chile en la calificación de total implementación. Lo anterior refleja un nivel más elevado de desarrollo de sus sistemas de gestión de riesgos, comparando con el resto de países de la región.

#### **2.2.3.5. Procesos de la gestión del riesgo de desastre**

A continuación, se analizan los distintos procesos que componen la gestión de riesgo.



**Figura 2: Proceso de Gestión de Riesgo**

Fuente: (Ulloa, 2011).

A continuación, se muestra un Análisis de cada una de las etapas según Ulloa (2011).

- Estimación del riesgo

Es un proceso esencial que permite identificar y valorar el riesgo, para tener una visión integral de la exposición al mismo que pudiera tener un determinado grupo social.

Esta visión se logra por medio de la interpretación de la información disponible y su uso sistemático para identificar las amenazas, vulnerabilidades y capacidades, para poder determinar la probabilidad de ocurrencia de eventos potencialmente adversos, sean emergencias, desastres o catástrofes.

Permite también estimar su posible impacto y la magnitud de daños que se puedan ocasionar en un determinado territorio, al suscitarse un evento adverso.

Propone un enfoque de gestión hacia múltiples amenazas o peligros y no solamente hacia una única amenaza.

Apoyándose en la construcción de escenarios de riesgo, este proceso puede contribuir a que la comunidad pueda determinar niveles aceptables de riesgo y definir las prioridades de intervención para mitigarlos.

- Prevención y reducción del riesgo

Contempla las acciones que se orientan a evitar la generación de nuevos riesgos en la sociedad y a reducir las vulnerabilidades y riesgos existentes en el contexto de la gestión del desarrollo sostenible.

- Preparación, respuesta y rehabilitación

Son las acciones que se realizan con el fin de procurar una óptima respuesta de la sociedad en caso de desastres, garantizando una adecuada

y oportuna atención de las personas afectadas, así como la rehabilitación de los servicios básicos indispensables, permitiendo normalizar las actividades en la zona afectada por el desastre.

- Reconstrucción

Contempla las acciones que se realizan para establecer condiciones sostenibles de desarrollo en las áreas afectadas, reduciendo el riesgo anterior al desastre y asegurando la recuperación física, económica y social de las comunidades afectadas.

### **2.2.3.6. Tipos de gestión para reducir el riesgo**

Pueden darse tres tipos de gestión para reducir el riesgo:

- La gestión correctiva:

Se refiere a la adopción de medidas y acciones de manera anticipada para reducir las condiciones de riesgo ya existentes. Se aplica en base a los análisis de riesgos teniendo en cuenta la memoria histórica de los desastres, buscando fundamentalmente revertir o cambiar los procesos que construyen los riesgos.

- La gestión prospectiva:

Implica adoptar medidas y acciones en la planificación del desarrollo para evitar que se generen nuevas condiciones de riesgo. Se desarrolla en función de riesgos “aún no existentes” y se concreta a través de regulaciones, inversiones públicas o privadas, planes de ordenamiento territorial, etc.

- La gestión reactiva:

Implica la preparación y la respuesta a emergencias, de tal modo que los costos asociados a las emergencias sean menores, se presenta un cuadro de daños reducido y la resiliencia sea alta.



De forma general en la gestión de riesgo cobra gran importancia la prevención y mitigación de riesgos, las que de acuerdo con Kuroiwa (2002):

La prevención y mitigación de riesgo es el conjunto de acciones que se toman para asegurar que no suceda un desastre cuando se manifiesta un evento natural o antrópico, o si éste sucede que no perjudique con toda la intensidad que podría hacerlo si no se hubieran tomado medidas preventivas con anterioridad.

*Prevención de Riesgos:* Medidas y acciones dispuestas con anticipación que buscan prevenir nuevos riesgos o impedir que aparezcan. Significa trabajar en torno a las amenazas y las vulnerabilidades probables (UNICEF, 2006).

*Mitigación de Riesgo:* Ejecución de medidas de intervención dirigidas a reducir o disminuir el riesgo existente. La mitigación asume que en muchas circunstancias no es posible, ni factible, controlar totalmente el riesgo existente; es decir, que en muchos casos no es posible impedir o evitar totalmente los daños y sus consecuencias, sino más bien reducirlos a niveles aceptables y factibles. La mitigación de riesgos de desastre puede operar en el contexto de la reducción o eliminación de riesgos existentes, o aceptar estos riesgos y, a través de los preparativos, los sistemas de alerta, entre otros, buscar disminuir las pérdidas y daños que ocurrirían con la incidencia de un fenómeno peligroso. Así, las medidas de mitigación o reducción que se adoptan en forma anticipada a la manifestación de un fenómeno físico tienen el fin de:

- Evitar que se presente un fenómeno peligroso, reducir su peligrosidad o evitar la exposición de los elementos ante el mismo.
- Disminuir sus efectos sobre la población, la infraestructura, los bienes y servicios, reduciendo la vulnerabilidad que exhiben (UNICEF, 2006).

Visto de esta manera, la prevención de riesgos se refiere a la Gestión Prospectiva del riesgo, mientras que la mitigación o reducción de riesgos se refiere a la Gestión Correctiva.

### 2.3. Fundamentación Conceptual

**Competencia.** - Es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, de acuerdo con los criterios de desempeño determinados por la organización o sector productor. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo (Bertran, 2008).

**Mercado Laboral.** - Es en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda. Sin embargo, tiene sus elementos distintivos. Por ejemplo, cuando suben los salarios no siempre aumenta la cantidad de trabajo ofrecida porque las personas pueden disminuir su cantidad ofertada debido a que aprecian más el ocio. Por otra parte, en el mercado de trabajo están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo, respectivamente (Chiavenato, 2009).

**Demanda de Trabajo.-** Demanda del factor trabajo que tienen las sociedades con arreglo a la producción que desean realizar y en el tiempo que desean hacerlo (Chiavenato, 2009).

**Oferta Laboral.** - Está constituida por la oferta de mano de obra que es reclamada por las empresas en función de sus necesidades productivas. Dicho de otro modo, la oferta laboral se constituye por el conjunto de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario (Chiavenato, 2009).

**Perspectivas.** - Es el punto de vista concreto, particular y subjetivo que tiene una persona sobre un tema en concreto. La perspectiva no es fija e inamovible ya que lo habitual es que una persona cambie de opinión respecto a ciertos temas a lo largo de su vida dado a la experiencia también modifica la forma de interpretar la realidad (Alarcón, 2009).

**Perfil Profesional.** - La importancia del perfil profesional estriba, principalmente, en que éste orienta o guía a la hora de definir y delimita los

contenidos teóricos y prácticos que deben contemplarse en los programas de formación básica. Incluye, además de la formación, el entrenamiento de los futuros profesionales. Esto quiere decir que, junto a las técnicas particulares de cada disciplina, se busca que el estudiante adquiera responsabilidad acerca de su futuro como profesional y la incidencia que tendrá a nivel social (Chiavenato, 2009).

**Indicadores Laborales.** - Es toda magnitud estadística, obtenida mediante la agregación de datos primarios o mediante operaciones matemáticas sobre datos de la situación laboral. Un indicador laboral prioriza toda la información referente al mercado laboral (oferta y/o demanda) (Andrade, 2011).

**Empleo Informal.** - Constituye un indicador muy empleado y se asocia a los individuos que presentan trabajos que no posee algunos elementos básicos como: relación laboral, protección legal, registración, seguridad social, estabilidad, entre otras (Andrade, 2011).

**Desempleo o Desocupación.** - Se refiere a los sujetos que integran la Población Económicamente Activa (PEA) y no se encuentran empleados (Andrade, 2011).

**Subempleo.** - Se asocia a aquellos individuos que laboran menor tiempo que el establecido en la jornada legal (usualmente entre 35 y 45 horas semanales) (Andrade, 2011).

## **2.4. Fundamentación Legal**

En la Constitución Política del Ecuador (2008) recoge varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana:

Art. 17.- El Estado garantizará a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en esta Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes. Adoptará, mediante planes y programas permanentes y periódicos, medidas para el efectivo goce de estos derechos. Art. 35.- El

trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Art. 36.- El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 66.- La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos. Art. 67.- La educación pública será laica en todos sus niveles; obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente. En los establecimientos públicos se proporcionarán, sin costo, servicios de carácter social a quienes los necesiten. Los estudiantes en situación de extrema pobreza recibirán subsidios específicos (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Además, se puede tomar como marco normativo La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (2010) en donde se establece tiene sus principios, con el propósito de garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna (Asamblea Nacional, 2010).

Art. 8.- Serán Fines de la Educación Superior.- La educación superior tendrá los siguientes fines: a) Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas; d) Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social; h) Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o extensión universitaria (Asamblea Nacional, 2010).

Además, acerca de los principios del Sistema de Educación Superior se establece en su artículo 13 lo siguiente:

Art. 13.- Funciones del Sistema de Educación Superior.- Son funciones del Sistema de Educación Superior: a) Garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y su vinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académica y pertinencia; c) Formar académicos, científicos y profesionales responsables, éticos y solidarios, comprometidos con la sociedad, debidamente preparados para que sean capaces de generar y aplicar sus conocimientos y métodos científicos, así como la creación y promoción cultural y artística; d) Fortalecer el ejercicio y desarrollo de la docencia y la investigación científica en todos los niveles y modalidades del sistema (Asamblea Nacional, 2010).

## **2.5. Sistemas de variables**

### **2.5.1. Definición nominal**

Las variables que se investigaran en el actual estudio son:

- Demanda Laboral
- Profesionales en Gestión de Riesgos

### **2.5.2. Definición conceptual**

La definición conceptual de las variables anteriormente definidas es la siguiente:

- *Demanda Laboral*: La demanda del mercado laboral son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores (Trelles, 2016).
- *Profesionales en Gestión de Riesgos*: Como lo indica el nombre, la esencia de dichos profesionales es la Gestión de Riesgos los cuales según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015) no es más que la “acción integral para el abordaje de una situación de desastre. Permite determinar los riesgos, intervenir para modificarlos, disminuirlos, eliminarlos o lograr la preparación pertinente para

responder ante los daños que, sin duda, causará un determinado desastre” (pág. 37).

### 2.5.3. Definición operacional

Dada la operacionalización de las variables, las mismas se clasifican según su función en variables dependientes e independientes, su clasificación es de la siguiente manera:

**Variable Independiente:** Demanda Laboral

**Variable Dependiente:** Profesionales en Gestión de Riesgos

Según su naturaleza las variables se clasifican en Cualitativas o Cuantitativas, en la actual investigación su clasificación es la siguiente:

**Cuantitativa:** Demanda Laboral

**Cualitativa:** Profesionales en Gestión de Riesgos

## 2.6. Hipótesis

La identificación adecuada de la demanda laboral de los profesionales en Gestión de Riesgo en la provincia de Manabí permitirá que las autoridades de las instituciones educativas del nivel superior del territorio tomen las acciones pertinentes.

## 2.7. Cuadro de operacionalización de las variables

**Tabla 5**

### *Operacionalización de la Variable*

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE			
Variable	Indicador	Técnicas	Instrumentos
Demanda Laboral	1- Nivel de Oportunidades Laborables 2- Niveles de Demanda Diferenciada 3- Porcentaje de Estabilidad Laboral	1-. Encuesta	1-. Cuestionario

CONTINÚA 

Profesionales en Gestión de Riesgo	1- Niveles de Sueldo y Salario 2- Niveles de Reconocimiento 3- Niveles de Satisfacción	1-. Entrevista	1-. Guía de Entrevista
--	--	----------------	---------------------------

---

La operacionalización de las variables permite identificar el hilo conductor de la investigación y del estudio de las dos variables, analizándose para el caso de la demanda laboral, el nivel de oportunidades laborales, las demandas diferenciadas y el porcentaje de demanda laboral, indicadores que se analizan mediante la información recopilada por la encuesta aplicando como instrumento el cuestionario. Para el análisis específico de los profesionales en Gestión de Riesgo se analizarían los niveles de sueldo y salario, así como su reconocimiento y satisfacción, indicadores que son analizados mediante la información recopilada por la entrevista, empleando como instrumento la guía de entrevista.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Modalidad de la investigación**

Según Kaplan (1964) “La metodología es la descripción, explicación y justificación de los métodos” (pág. 45). El presente capítulo tiene como propósito argumentar los métodos y técnicas que se utilizarán para la realización del proyecto de investigación.

La investigación presentó un enfoque mixto, en la que se emplean análisis cuantitativo con el empleo de encuesta y cualitativo mediante el análisis documental.

El Análisis Cuanti-Cualitativo es un método instituido para el análisis de manera científica de una muestra reducida de objetos de investigación. A través de la investigación cualitativa se logra la comprensión de la relación entre el problema y el método y con la cuantitativa se apela a una serie de pasos en los que se organiza la información. Cuando se utilizan estos dos métodos es válido aclarar que la principal característica de la investigación es el pluralismo metodológico o eclecticismo, está claro que estos enfoques de la investigación científica pueden ser usados en una investigación, interaccionando sus metodologías (Galarza, 2015).

Los métodos del nivel teórico que se emplearán en la presente investigación son: análisis, síntesis, inducción y deducción, los cuales proporcionarán una organización lógica y estructuración de la teoría examinada para el desarrollo del estudio.

#### **Métodos análisis y síntesis**

Las definiciones de análisis y síntesis refieren dos acciones complementarias en la exploración de contextos de una complejidad elevada. Se define al análisis y síntesis como el método que permite establecer y detallar los elementos que obran una realidad y además



introducir la información más importante, catalogada a partir de discernimientos concertados a un propósito (Sánchez, 2009). Estos procesos dependen de tres elementos fundamentales: 1) La información previa con que cuenta el investigador que desarrollará la tarea, 2) su destreza en la perspicacia del detalle y de relaciones novedosas entre elementos de la realidad objeto de estudio y 3) los objetivos de la investigación, que permitirán el establecimiento de criterios para identificar la información principal y organizarla en la elaboración de la síntesis (Novak, 2012).

En este estudio se hace necesario este método, partiendo del cúmulo de información respecto al tema que debe analizarse y adecuarse a los objetivos de la investigación. Dicho método se emplea durante toda la investigación facilitando el análisis y la síntesis de aquellos elementos imprescindibles para el desarrollo del trabajo como es el procesamiento de la información recopilada durante el marco teórico.

### **Métodos inductivo y deductivo**

El método inductivo se trata del método científico que alcanza desenlaces generales a partir de indicios particulares. Es un método común, en el cual se distinguen cuatro pasos principales: el examen de las situaciones para su exploración; la clasificación y el estudio de estas; la derivación inductiva partiendo de los hechos para lograr obtener una generalización; y la contrastación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Por su parte el método deductivo según Pagot (2010) puntualiza “un fenómeno o problema desde el todo hacia las partes, o sea examina la concepción para llegar a las especificaciones de las partes del todo. Entonces se diría que su proceso es sintético analítico” (pág. 94).

Estos métodos permitirán el desarrollo del marco teórico de la presente investigación donde a través del análisis de las teorías existentes del

mercado laboral se analizarán aspectos particulares de la provincia de Manabí. Además, a partir del estudio de la muestra seleccionada se inferirán los resultados a total de la población, analizando desde los resultados más generales hasta los elementos más partículas.

### **3.2. Tipos de investigación**

En esta indagación se hizo un estudio de tipo no experimental, que para investigadores como Carlos Fernández Collado y Roberto Hernández Sampieri (2013), “es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente las variables y en el que se observan fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (pág. 195).

En una investigación no experimental no se crea ninguna situación, lo que suele hacerse es observan situaciones que ya existen, el investigador no provocada ningún hecho. En los estudios no experimentales, tal como sucede en la actual investigación las variables independientes ya han ocurrido y no serán manipuladas, el investigador no influirá sobre las variables, porque ya sucedieron, igual que sus efectos (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2013).

Carlos Fernández Collado y Roberto Hernández Sampieri (2013) describen diferentes tipos de investigaciones no experimentales, pero la presente investigación se identifica con el tipo transaccional descriptiva porque se recolectaron datos en un solo momento y en un tiempo único y se describen variables y analizan sus incidencias e interrelaciones en una situación específica. Lo que coincide con lo propuesto por ellos mismos en su texto Metodología de la Investigación, Tomo II (pág. 199).

### **3.3. Población y Muestra**

La población del presente estudio estará conformada tanto por los estudiantes afines a la carrera de Gestión de Riesgo de la Provincia de Manabí, como las empresas establecidas en dicha provincia.

Para el caso particular de los estudiantes afines a la carrera de Gestión de Riesgo, se analizarán los criterios de los estudiantes del tercero de bachillerato de la provincia de Manabí, los cuales según la Dirección de Análisis e Información Educativa (DNAIE), la Coordinación General de Planificación (CGP) y el Ministerio de Educación (MinEduc) se contaba con un total de 18.724 estudiantes.

**Tabla 6**

***Estudiantes de Tercero de Bachillerato en Manabí por cantón***

PROVINCIA	CANTÓN	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANABÍ	PORTOVIEJO	2.294	2.042	4.336
	PEDERNALES	298	325	613
	EL CARMEN	742	673	1.415
	JIPIJAPA	492	506	998
	MONTECRISTI	331	330	661
	24 DE MAYO	153	168	321
	SANTA ANA	337	339	676
	TOSAGUA	124	138	262
	SUCRE	370	368	738
	PICHINCHA	201	208	409
	CHONE	764	751	1.515
	BOLÍVAR	337	312	649
	PAJÁN	198	274	472
	MANTA	1.853	1.851	3.704
	FLAVIO ALFARO	104	145	249
	JAMA	78	67	145
	JARAMIJÓ	74	76	150
	JUNÍN	106	124	230
	PUERTO LÓPEZ	154	162	316
	OLMEDO	55	54	109
ROCAFUERTE	219	296	515	
SAN VICENTE	114	127	241	
<b>TOTAL</b>		<b>9.398</b>	<b>9.336</b>	<b>18.724</b>

Fuente: Ministerio de Educación

De acuerdo con el informe referente al Ranking empresarial de los entes controlados por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2017) en la provincia Manabí se encuentran un total de 500 empresas desglosas en 21 ciudades las cuales conformaran la población del presente estudio.

Tabla 7

**Ranking empresarial de la Superintendencia de Compañías**

Provincia	Cantón	Empresa
Manabí	Sucre (Bahía de Caráquez)	20
	Bolívar (Calceta)	1
	San Vicente (Canoa)	1
	Chone	2
	Pedernales (Cojimies)	1
	Portoviejo (Crucita)	1
	El Carmen	6
	Flavio Alfaro	1
	Jama	3
	Jaramijó	25
	Jipijapa	1
	Junín	1
	Manta	270
	Montecristi	36
	Olmedo	1
	Pedernales	5
	Pichincha	1
	Portoviejo	115
	Puerto López	1
	San Vicente	3
Tosagua	5	
<b>Total</b>		<b>500</b>

Fuente: (Superintendencia de Compañías, 2017)

Partiendo de las poblaciones anteriormente definidas se procede a determinar la muestra, para la cual se debe partir de los siguientes criterios:

Los recursos disponibles y los requerimientos que tenga el análisis de la investigación. Por tanto, una recomendación es tomar la muestra mayor posible, mientras más grande y representativa sea la muestra, menor será el error de la muestra (López Zubieta, 2002).

Otro aspecto que considerar es la lógica que tiene el investigador para seleccionar la muestra "por ejemplo si se tiene una población de 100 individuos habrá que tomar por lo menos el 30% para no tener menos de 30 casos, que es lo mínimo recomendado para no caer en la categoría de muestra pequeña. Pero si la población fuere 50.000 individuos una muestra del 30 % representará 15.000; 10% serán 5.000 y el 1% dará una muestra de 500, en este caso es evidente que una muestra de 1% o menos será la

adecuada para cualquier tipo de análisis que se debe realizar" (López Zubieta, 2002).

Otros elementos que se consideran también para el tamaño de la muestra son fórmulas estadísticas que dependen básicamente del margen de error, confiabilidad y la probabilidad (López Zubieta, 2002).

Este último método será el empleado tomando como base las poblaciones antes identificadas y los datos que a continuación se muestran:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

#### **Dónde para el sector Educativo:**

n: el tamaño de la muestra.

N: tamaño de la población = 18.724

$\sigma$ : Desviación estándar de la población = 0,5.

Z: niveles de confianza = 1.96

e: Límite aceptable de error de la muestra = 0.05

$$n = 18.724 * (0.5)^2 * (1.96)^2 / (18.724 - 1) * (0.05)^2 + (0.5)^2 * (1.96)^2$$

$$n = 18.724 * 0,9604 / 46,80 + 0,9604$$

$$n = 376,52$$

$$n \sim 377$$

#### **Dónde para el sector Empresarial:**

n: el tamaño de la muestra.

N: tamaño de la población = 500

$\sigma$ : Desviación estándar de la población = 0,5.

Z: niveles de confianza = 1.96

e: Límite aceptable de error de la muestra = 0.05

$$n = 500 * (0.5)^2 * (1.96)^2 / (500-1) * (0.05)^2 + (0.5)^2 * (1.96)^2$$

$$n = 500 * 0,9604 / 1,25 + 0,9604$$

$$n = 217,25$$

$$n \sim 217$$

Los resultados arrojan que la muestra a encuestar de estudiantes asociados al perfil de gestión de riesgos es de 377, mientras que en el sector de las empresas sería un total de 217.

### 3.4. Técnicas de recolección de datos

#### 3.4.1. Instrumentos

En dependencia de las características que presenta la investigación, se emplearán diferentes técnicas de recolección de la información:

**Encuesta:** Las encuestas son: Un instrumento para el estudio descriptivo, en el que se las preguntas y el conjunto de respuestas de dichas preguntas, a presentarles a los individuos seleccionados a través de un tipo de muestreo determinado, ya sea probabilístico o no. También es preciso delimitar el tamaño de la muestra y el procedimiento de lección de los elementos componentes (Trespacios, Vázquez, & Bello, 2005).

Para dar respuesta al instrumento, el encuestado debe leer e interpretar un cuestionario y responderlo de manera individual sin la intervención del encuestador. La encuesta será aplicada a una muestra seleccionada de profesionales de la gestión de riesgos de la provincia de Manabí en el presente año, lo cual permitirá recolectar la información necesaria para el análisis de las perspectivas de la población objeto de estudio.

Para la aplicación de dicha técnica se empleará como instrumento el cuestionario el cual incluirá preguntas cerradas y con un lenguaje acorde al nivel de los encuestados.

### **3.5. Técnicas de análisis de datos**

Para el análisis de los datos recopilados se utilizan herramientas informáticas como el Microsoft Office Excel y SPSS.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Resultados Sector Empresarial

A continuación, se analizan los principales resultados obtenidos en la encuesta aplicada a empresas públicas y privadas de la Provincia de Manabí.

#### SECCIÓN - A. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

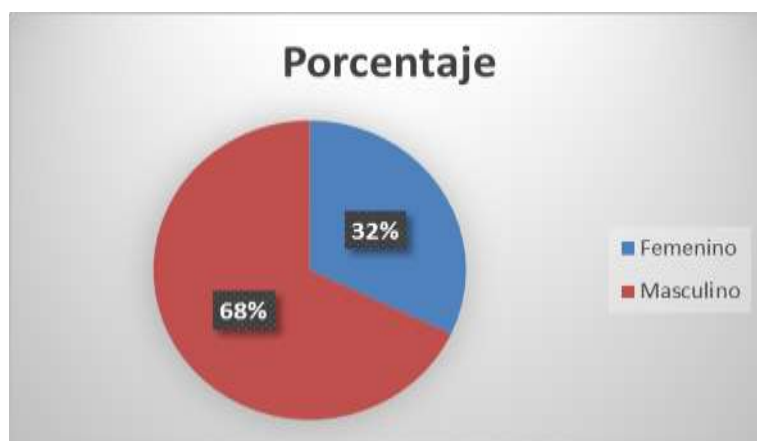
##### Sexo

Como se evidencia en la siguiente tabla y figura de 217 encuestados 147 fueron hombres lo que equivale al 68% de del total y los restantes 70 corresponden a mujeres.

**Tabla 8**

##### ***Sexo de los Encuestados***

Sexo	Frecuencia	%
Femenino	70	32%
Masculino	147	68%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>



**Figura 3: Sexo de los Encuestados**



Tabla 9

**Sexo de los Encuestados - Empresas Públicas**

Sexo	Frecuencia	%
Femenino	10	27%
Masculino	27	73%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

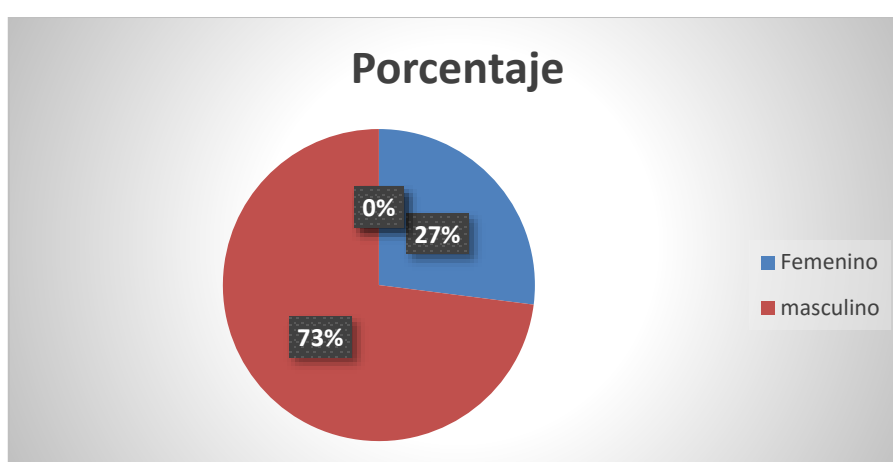
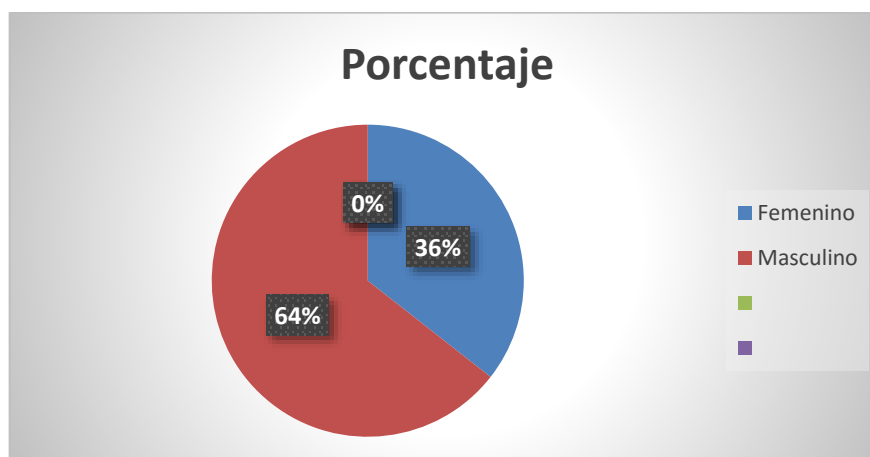


Figura 4: Sexo de los Encuestados - Empresas Públicas

Tabla 10

**Sexo de los Encuestados - Empresas Privadas**

Sexo	Frecuencia	%
Femenino	60	33%
Masculino	120	67%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>



**Figura 5: Sexo de los Encuestados - Empresas Privadas**

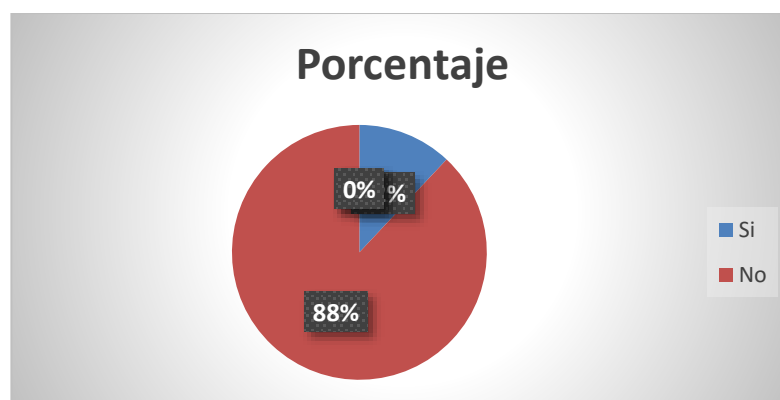
### Discapacidad Física

Con respecto a la discapacidad de los encuestados el 88% de los mismos manifiestan no padecer ningún tipo de discapacidad física y el restante 12% manifiesta lo contrario.

**Tabla 11**

### ***Discapacidad Física***

Discapacidad Física	Frecuencia	%
Si	27	12%
No	190	88%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>



**Figura 6: Discapacidad Física**

Tabla 12

***Discapacidad Física - Empresas Públicas***

Discapacidad Física	Frecuencia	%
Si	7	19%
No	30	81%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

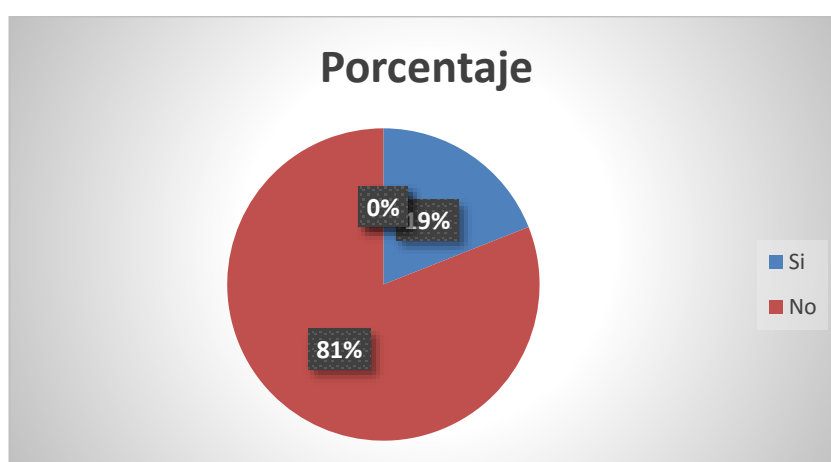
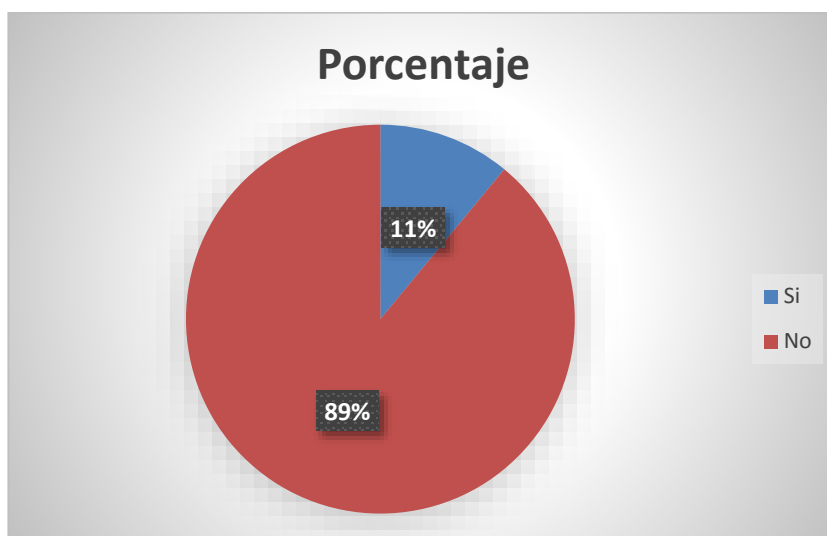


Figura 7: Discapacidad Física - Empresas Públicas

Tabla 13

***Discapacidad Física - Empresas Privadas***

Discapacidad Física	Frecuencia	%
Si	20	11%
No	160	89%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>



**Figura 8: Discapacidad Física - Empresas Privadas**

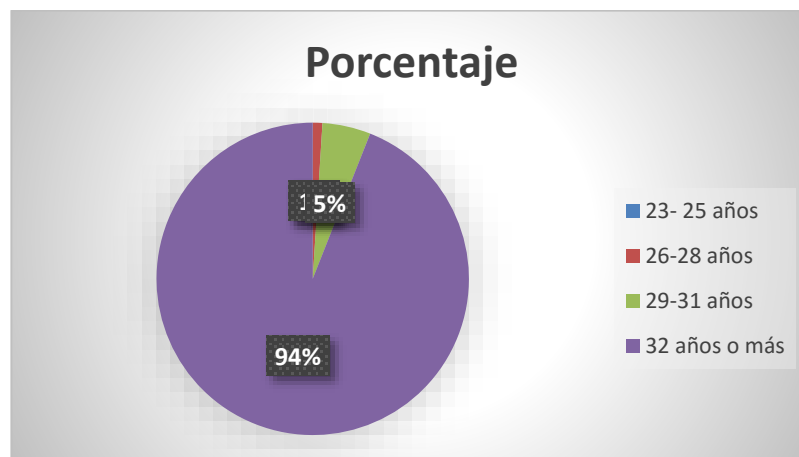
### Edad

Las edades de los encuestados oscilan mayoritariamente en rangos superiores a los 32 años, representando estos el 94% de los encuestados, encontrándose en menor medida el rango de 29 – 31 años con una representatividad del 5% y el restante 1% correspondieron a encuestados entre los 26 y 28 años.

**Tabla 14**

### ***Edad de los Encuestados***

Edad	Frecuencia	%
23-25 años	0	0%
26-28 años	2	1%
29-31 años	11	5%
32 años o más	204	94%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>

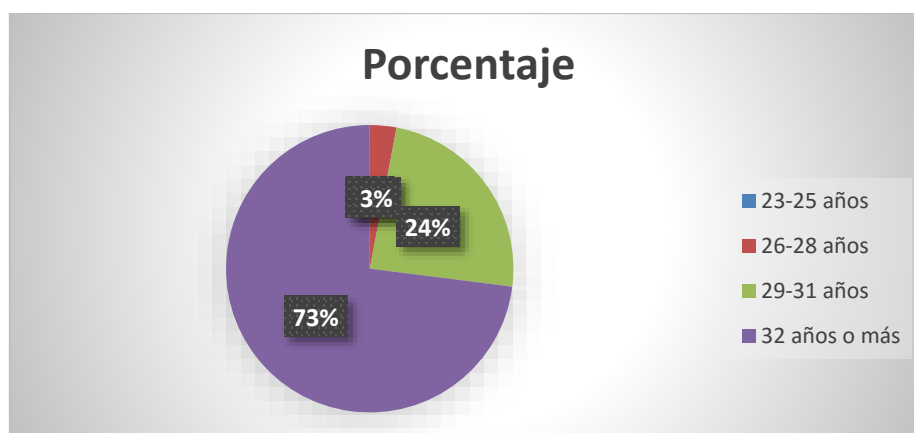


**Figura 9: Edad de los Encuestados**

**Tabla 15**

***Edad de los Encuestados - Empresas Públicas***

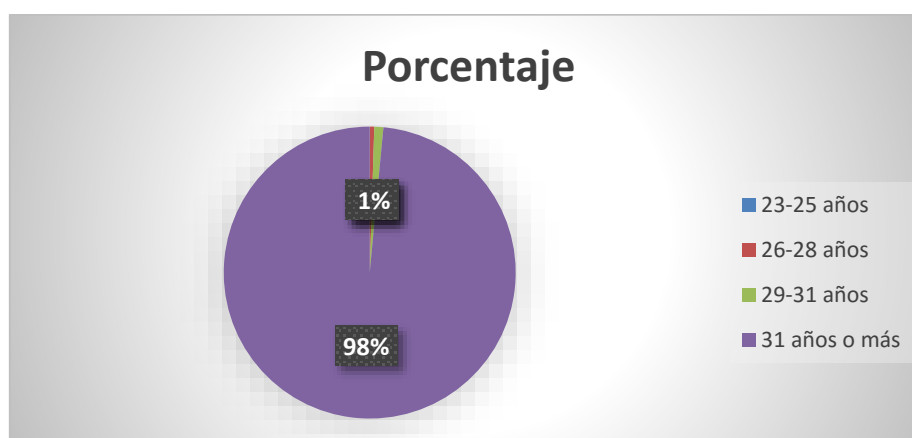
Edad	Frecuencia	%
23-25 años	0	0%
26-28 años	1	3%
29-31 años	9	24%
32 años o más	27	73%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>



**Figura 10: Edad de los Encuestados - Empresas Públicas**

**Tabla 16****Edad de los Encuestados - Empresas Privadas**

Edad	Frecuencia	%
23-25 años	0	0%
26-28 años	1	0.5%
29-31 años	2	1%
32 años o más	177	98.5%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

**Figura 11: Edad de los Encuestados - Empresas Privadas***El Área de trabajo en la que se desenvuelve es:*

En cuanto al área de trabajo de los encuestados el 52% corresponden al área de gerencia mientras que el 37% son administradores de la institución. Los restantes encuestados corresponden a las áreas de Talento Humano y el Departamento de Seguridad, Riesgo y Salud. Con porcentajes del 7% y 4%.

Tabla 17

***El Área de trabajo en la que se desenvuelve el Encuestado***

Área de trabajo	Frecuencia	%
Talento Humano	16	7%
Gerencia	112	52%
Departamento de Seguridad, Riesgos y Salud	8	4%
Administración de la Institución	81	37%
Jefe de producción	0	0%
Otros	0	0%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>

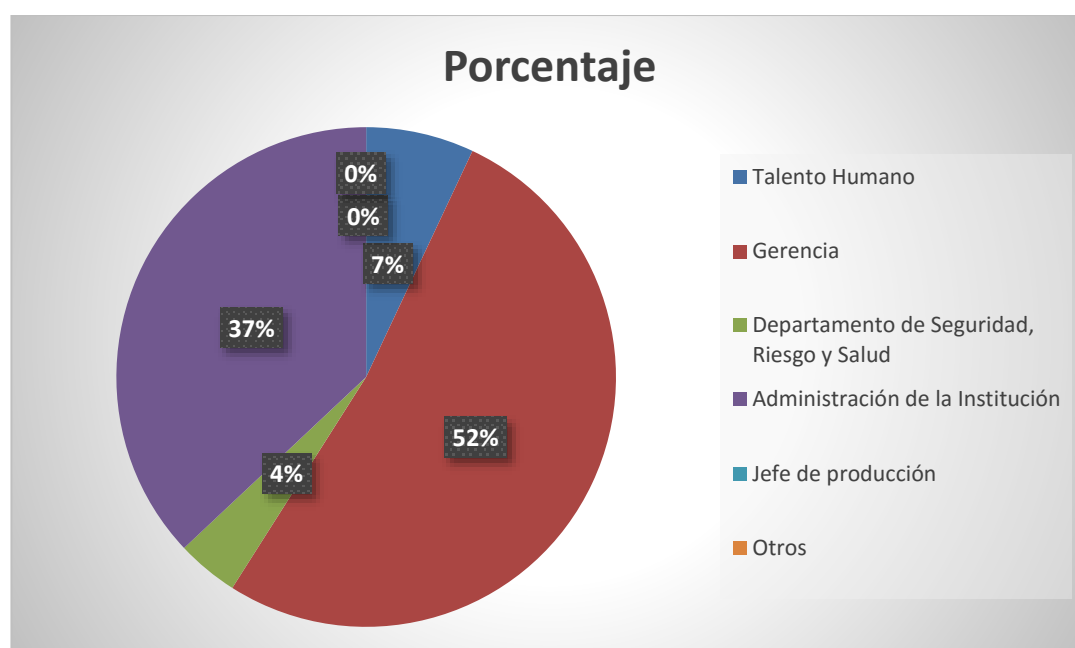
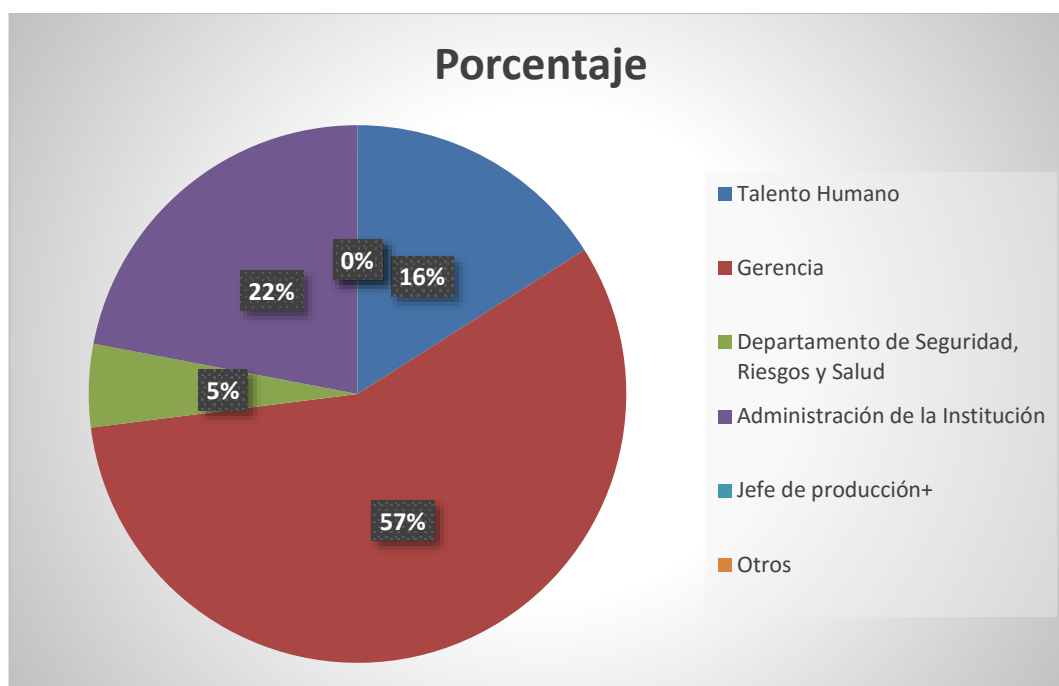


Figura 12: El Área de trabajo en la que se desenvuelve el Encuestado

Tabla 18

***El Área en la que se desenvuelve el Encuestado - Empresas Públicas***

Área de trabajo	Frecuencia	%
Talento Humano	6	16%
Gerencia	21	57%
Departamento de Seguridad, Riesgos y Salud	2	5%
Administración de la Institución	8	22%
Jefe de producción	0	0%
Otros	0	0%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>



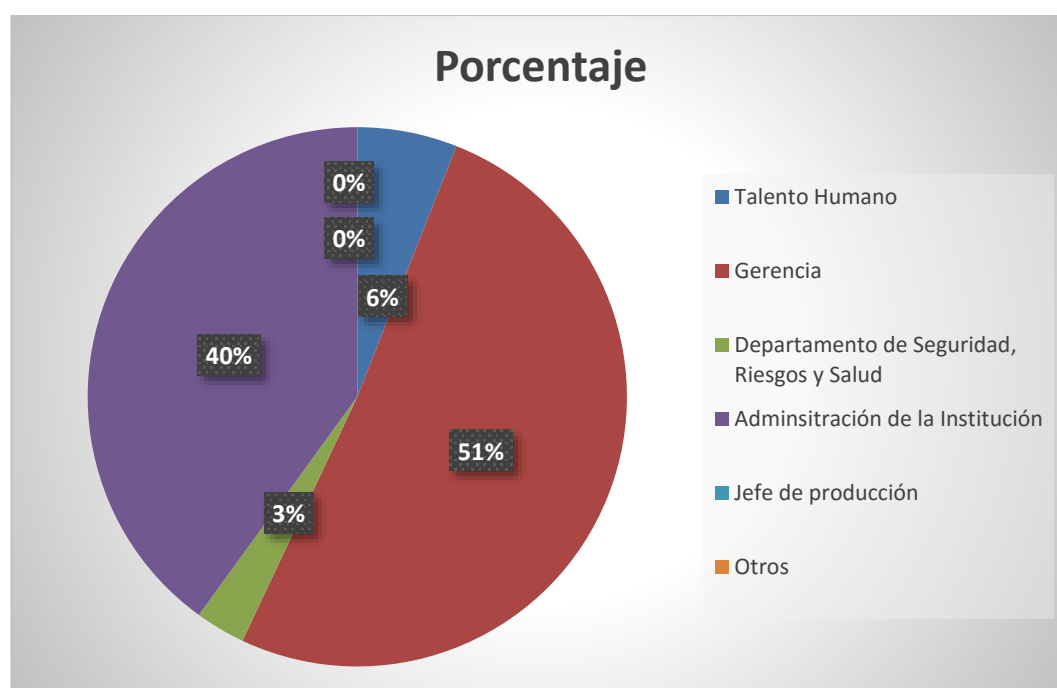
**Figura 13: El Área en la que se desenvuelve el Encuestado - Empresas Públicas**



Tabla 19

**El Área en la que se desenvuelve el Encuestado - Empresas Privadas**

Área de trabajo	Frecuencia	%
Talento Humano	10	6%
Gerencia	91	51%
Departamento de Seguridad, Riesgos y Salud	6	3%
Administración de la Institución	73	40%
Jefe de producción	0	0%
Otros	0	0%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>



**Figura 14: El Área en la que se desenvuelve el Encuestado - Empresas Privadas**

## SECCIÓN - B. DATOS DE LA EMPRESA

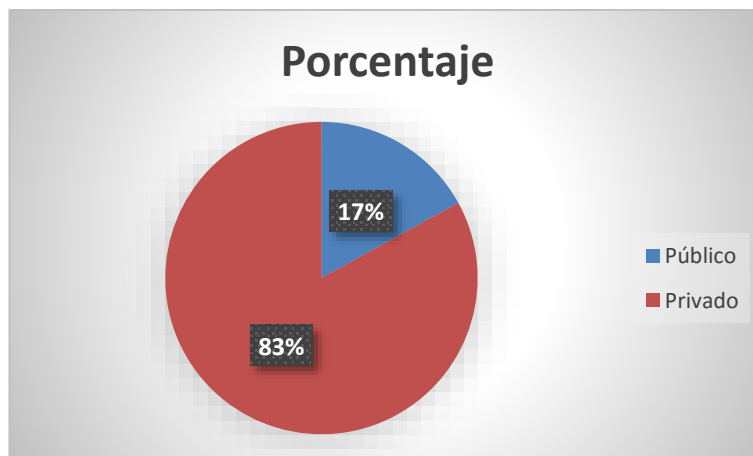
### 1. Cuál es el sector al que pertenece su empresa

Del total de 217 empresas encuestados 37 correspondieron a organismos del sector público mientras 180 representaron al sector privado, buscando de esta manera la mayor representatividad posible de ambos sectores y un criterio más general sobre los profesionales de Gestión de Riesgos.

**Tabla 20**

#### **Sector de la Empresa**

Sector	Frecuencia	%
Público	37	17%
Privado	180	83%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>



**Figura 15: Sector de la Empresa**

### 2. Tamaño de la empresa

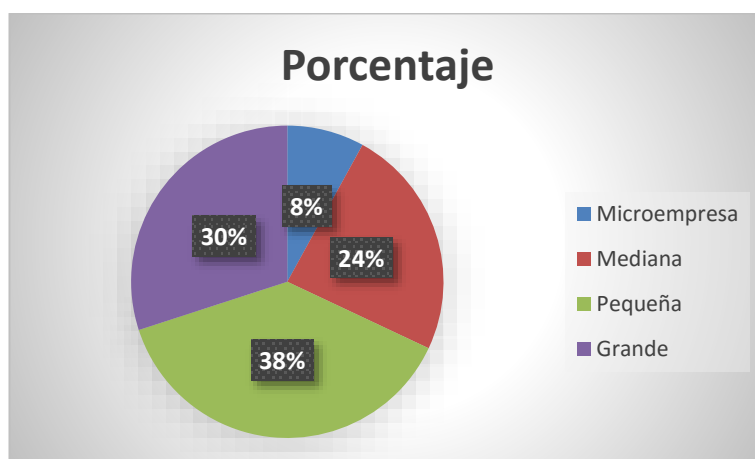
De las 217 encuestas aplicadas al sector empresarial se trató de identificar los criterios de dicho sector desde los distintos niveles, desde las pequeñas y micro empresas hasta las de mayor envergadura. Las pequeñas empresas representan la mayoría de las encuestas con un 38%,

seguidamente por las grandes y medianas con porcentajes del 30% y 24% y en menor medida las microempresas con el 8%.

**Tabla 21**

***Tamaño de la empresa***

Tamaño	Frecuencia	%
Microempresa	17	8%
Mediana	51	24%
Pequeña	83	38%
Grande	66	30%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>

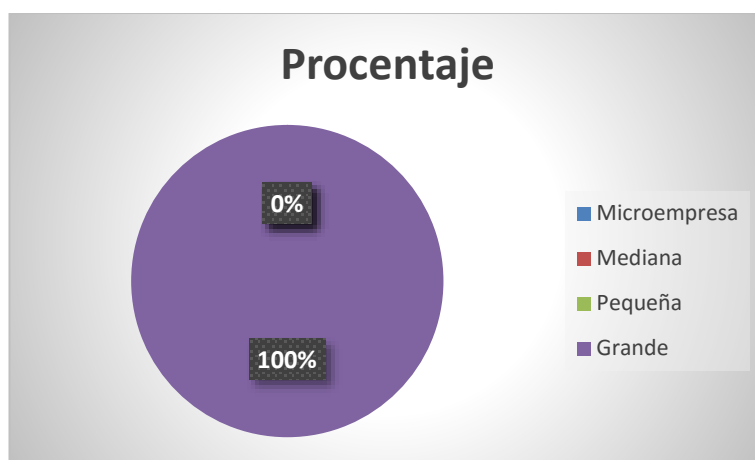


**Figura 16: Tamaño de la empresa**

**Tabla 22**

***Tamaño de la Empresa Pública***

Tamaño	Frecuencia	%
Microempresa	0	0%
Mediana	0	0%
Pequeña	0	0%
Grande	37	100%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

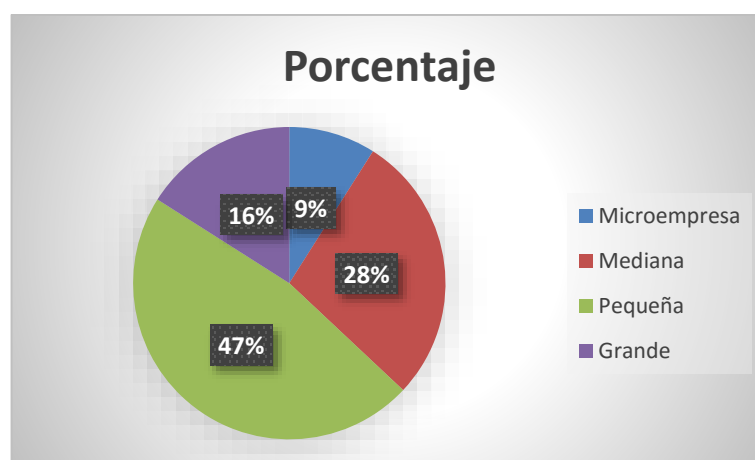


**Figura 17: Tamaño de la Empresa Pública**

**Tabla 23**

***Tamaño de la Empresa Privada***

Tamaño	Frecuencia	%
Microempresa	17	9%
Mediana	51	28%
Pequeña	83	47%
Grande	29	16%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>



**Figura 18: Tamaño de la Empresa Privada**

### 3. Cuál es la actividad económica principal

La totalidad de empresas encuestados corresponden a 8 sectores específicos siendo los más representativos los de la Industrias manufactureras con el 27% de las encuestas, seguidamente por Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria con el 19%, la Construcción con el 17% y Transporte y almacenamiento con el 14%. Los restantes cuatro sectores representan cada uno entre el 5% y el 6% del total de encuestados.

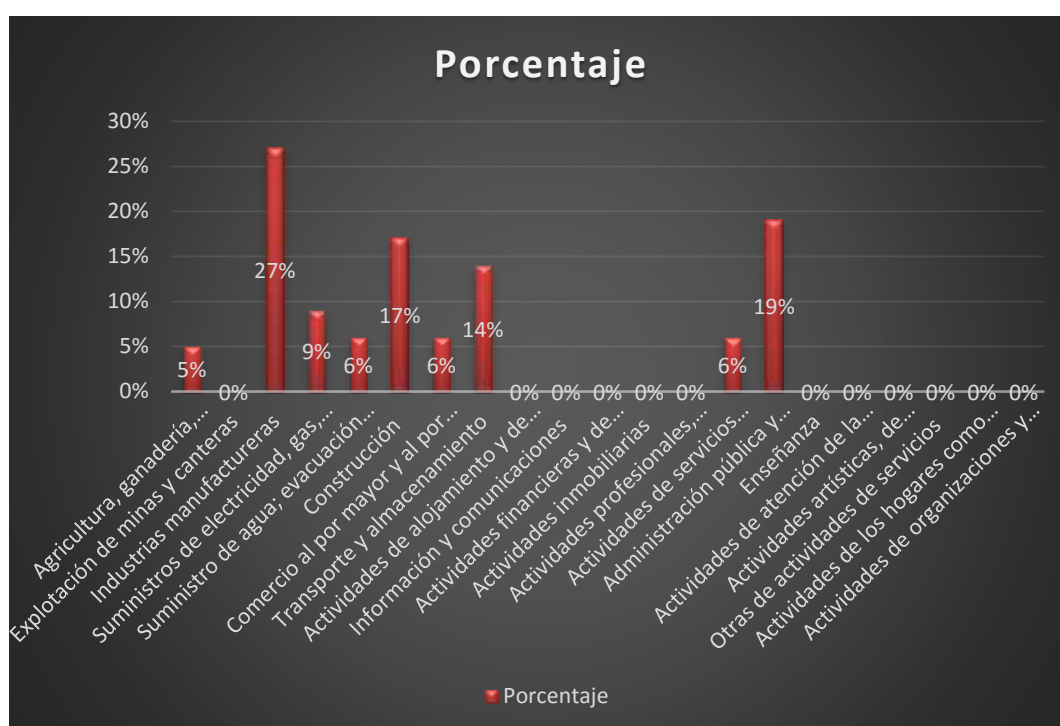
**Tabla 24**

#### **Actividad Económica de la Empresa**

	<b>Actividad Económica</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>A</b>	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11	5%
<b>B</b>	Explotación de minas y canteras	0	0%
<b>C</b>	Industrias manufactureras	59	27%
<b>D</b>	Suministros de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0	9%
<b>E</b>	Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	13	6%
<b>F</b>	Construcción	36	17%
<b>G</b>	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	14	6%
<b>H</b>	Transporte y almacenamiento	31	14%
<b>I</b>	Actividades de alojamiento y de servicios de comidas	0	0%
<b>J</b>	Información y comunicaciones	0	0%
<b>K</b>	Actividades financieras y de seguros	0	0%
<b>L</b>	Actividades inmobiliarias	0	0%
<b>M</b>	Actividades profesionales, científicas y técnicas	0	0%
<b>N</b>	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	12	6%
<b>O</b>	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	41	19%
<b>P</b>	Enseñanza	0	0%
<b>Q</b>	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	0	0%

CONTINÚA 

<b>R</b>	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	0	0%
<b>S</b>	Otras de actividades de servicios	0	0%
<b>T</b>	Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0	0%
<b>U</b>	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0%
<b>Total</b>		<b>217</b>	<b>100%</b>



**Figura 19: Actividad Económica de la Empresa**

#### 4. Por lo general donde busca información para contratar profesionales

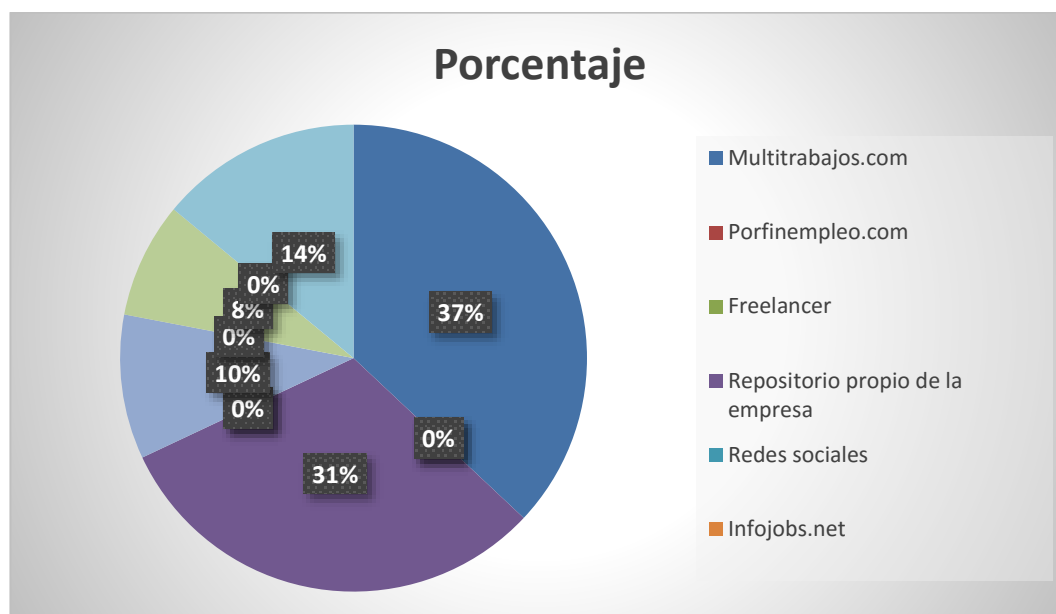
En cuanto a la búsqueda de información el sitio web de Multitabajos.com, el repositorio propio de las empresas, y otras opciones, son las más utilizadas para contratar profesionales requeridos por las empresas privadas. Mientras que la contratación de profesionales en empresas públicas se lo realiza a través de páginas web en las que se encuentran ofertas de empleo y a través de las páginas web de las universidades.

De forma general se evidencia que la mayor búsqueda de información se realiza a través de la página web de Multitrabajos.com con el 37% de las opiniones de los encuestados, seguida por los repositorios de las empresas con el 31%. En menor medida se encuentran otras fuentes y la red social de LinkedIn con el 14% y 10% respectivamente.

**Tabla 25**

***Búsqueda de Información para Contratar***

Búsqueda de la Información para Contratar	Frecuencia	%
Multitrabajos.com	81	37%
Porfinempleo.com	0	0%
FreeLancer	0	0%
Repositorio propio de la empresa	68	31%
Redes sociales	0	0%
Infojobs.net	0	0%
LinkedIn	21	10%
Bolsa de empleo de las universidades	0	0%
Página web de las universidades	17	8%
Referencias	0	0%
Otras	30	14%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>



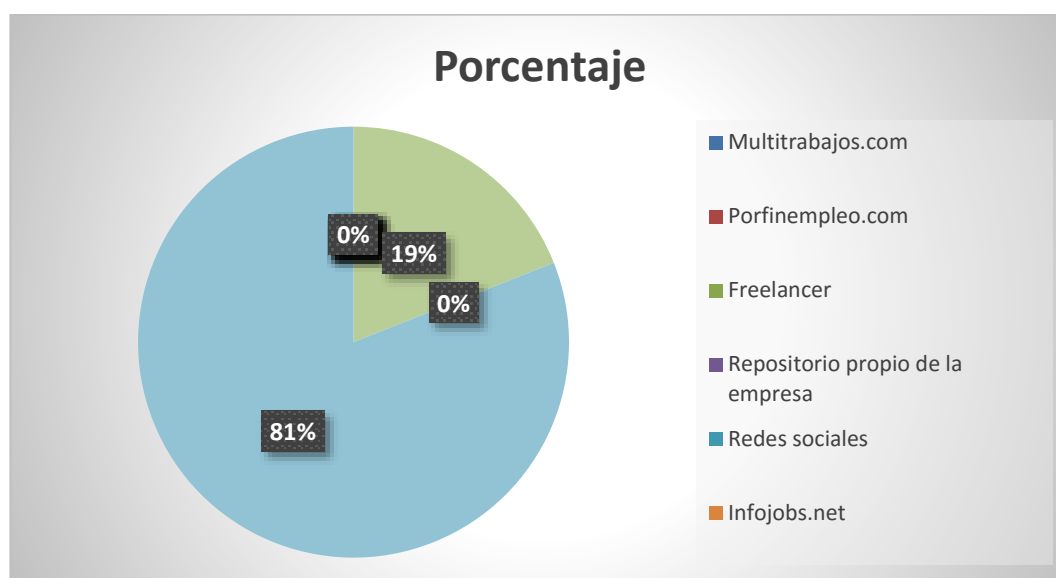
**Figura 20: Búsqueda de Información para Contratar**

**Tabla 26**

***Búsqueda de la Información para Contratar - Empresas Públicas***

Búsqueda de la Información para Contratar	Frecuencia	%
Multitrabajos.com	0	0%
Porfinempleo.com	0	0%
FreeLancer	0	0%
Repositorio propio de la empresa	0	0%
Redes sociales	0	0%
Infojobs.net	0	0%
LinkedIn	0	0%
Bolsa de empleo de las universidades	0	0%
Página web de las universidades	7	19%
Referencias	0	0%
Otras	30	81%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>



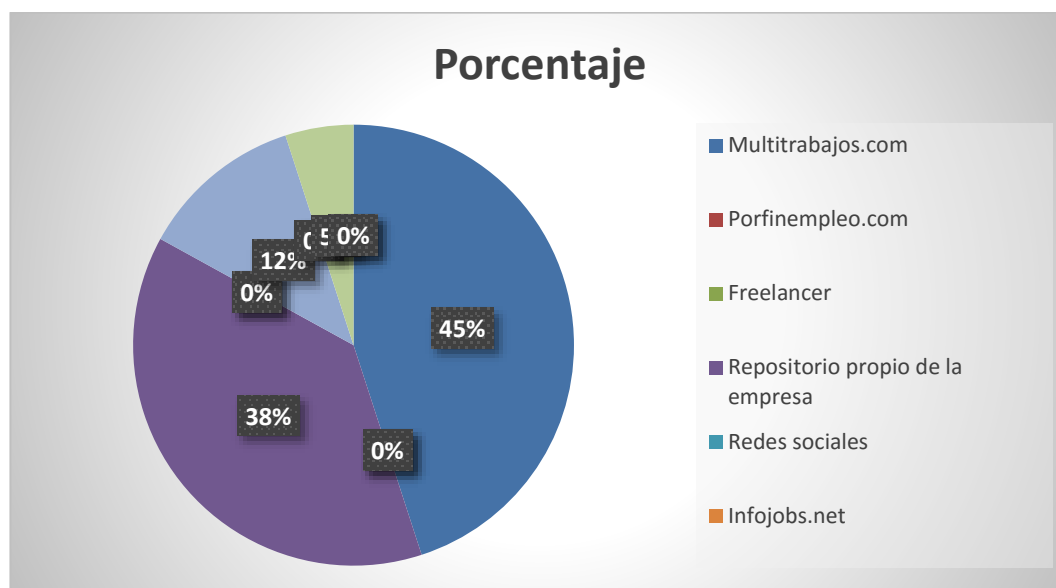


**Figura 21: Búsqueda de la Información para Contratar - Empresas Públicas**

**Tabla 27**

***Búsqueda de la Información para Contratar - Empresas Privadas***

Búsqueda de la Información para Contratar	Frecuencia	%
Multitrabajos.com	81	45%
Porfinempleo.com	0	0%
FreeLancer	0	0%
Repositorio propio de la empresa	68	38%
Redes sociales	0	0%
Infojobs.net	0	0%
LinkedIn	21	12%
Bolsa de empleo de las universidades	0	0%
Página web de las universidades	10	5%
Referencias	0	0%
Otras	0	0%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>



**Figura 22: Búsqueda de la Información para Contratar - Empresas Privadas**

5. Su empresa necesita un profesional:

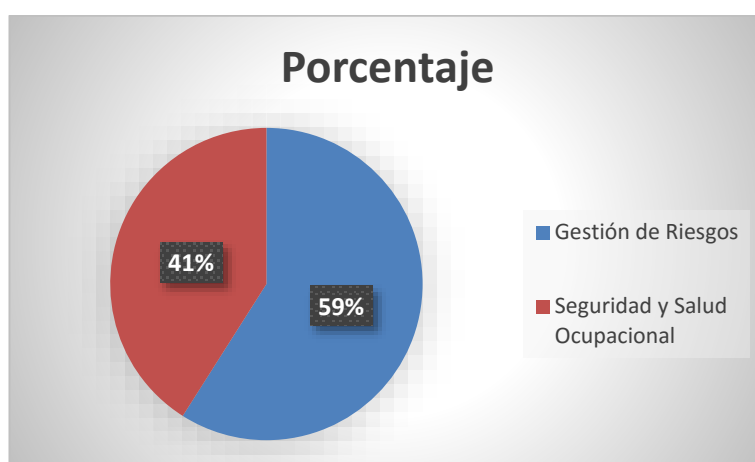
En cuanto a las necesidades de las distintas empresas encuestadas se identifica mayor insuficiencia en los profesionales de gestión de riesgos con el 59% de requerimientos con respecto a los 41% de profesionales de seguridad y salud ocupacional.

Con respecto al entorno particular de las empresas públicas se identificó que la escases de los profesionales en gestión de riesgos en la provincia de Manabí, permite que estas vacantes sean ocupadas por profesionales sin esta titulación, quienes una vez enrolados, reciben formación y capacitación básica en la Dirección de Gestión de Riesgos Zona 4, Manabí - Santo Domingo de los Tsáchilas para el desempeño en esta actividad.

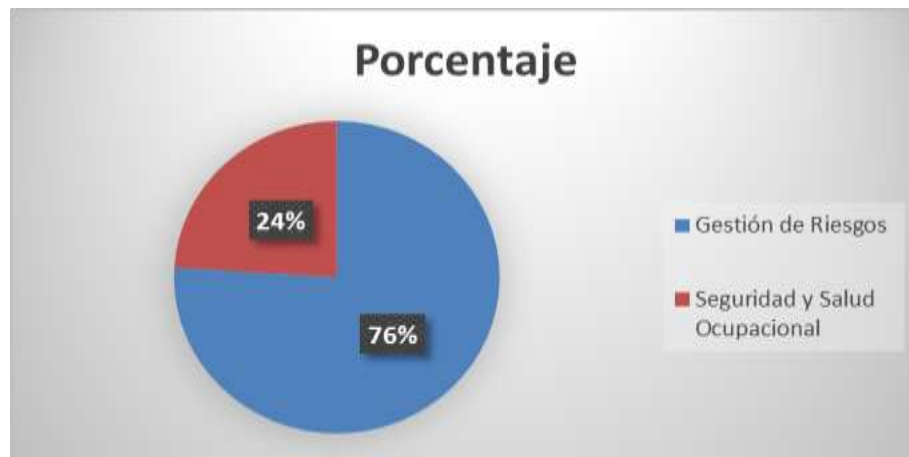
En cuanto al sector privado de la provincia de Manabí estos manifiestan que, si requieren de un profesional en gestión en riesgos, pero por presupuestos y debido a que la mayoría de las empresas privadas corresponden al sector de manufacturas; su prioridad es tener en su orgánico a personal responsable de seguridad física y salud ocupacional.

**Tabla 28:*****Necesidad de Información***

Necesidad de Profesional	Frecuencia	%
Gestión de Riesgos	128	59%
Seguridad y Salud Ocupacional	89	41%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>

**Figura 23: Necesidad de Información****Tabla 29*****Necesidad de Información - Empresas Públicas***

Necesidad de Profesional	Frecuencia	%
Gestión de Riesgos	28	76%
Seguridad y Salud Ocupacional	9	24%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

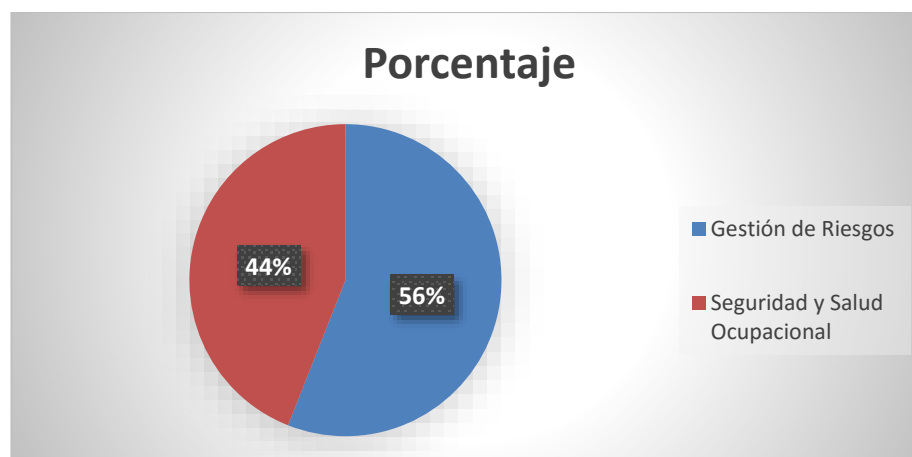


**Figura 24: Necesidad de Información - Empresas Públicas**

**Tabla 30**

***Necesidad de Información - Empresas Privadas***

Necesidad de Profesional	Frecuencia	%
Gestión de Riesgos	100	56%
Seguridad y Salud Ocupacional	80	44%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>



**Figura 25: Necesidad de Información - Empresas Privadas**

## SECCIÓN - C. DATOS DE GESTIÓN DE RIESGOS DE LA EMPRESA

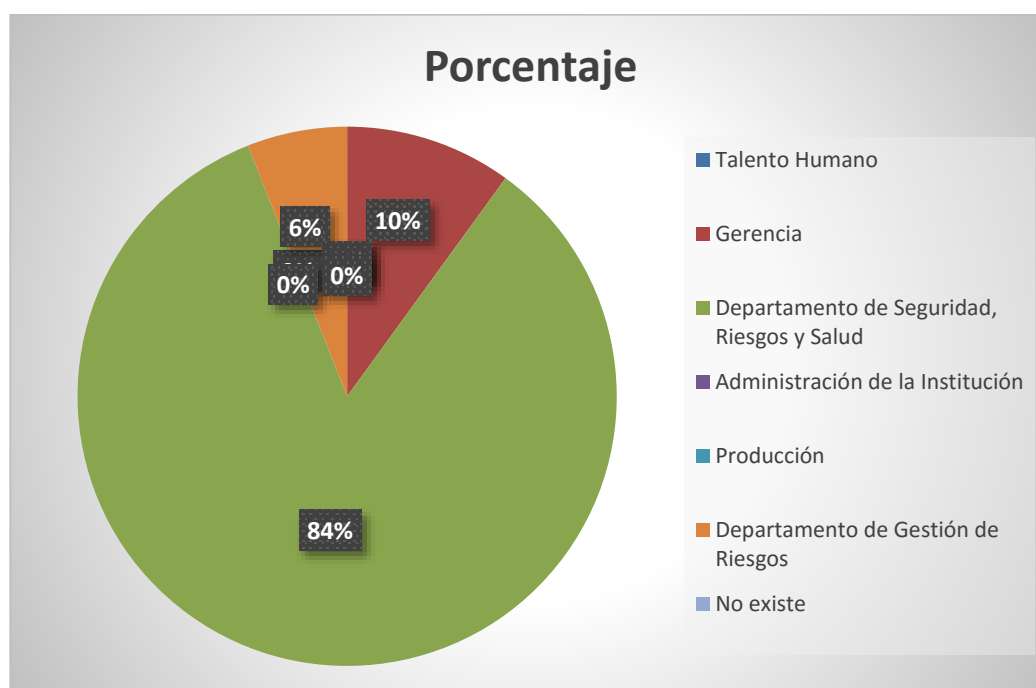
### 1. El Área de Gestión de Riesgos de que dependencia forma parte

De los 128 encuestados que manifestaron su necesidad de profesionales en gestión de riesgos, el 84% manifiesta que dicha área se encuentra ubicada en el departamento de Seguridad, Riesgo y Salud, mientras que el 9% alega que dichos profesionales se subordinan directamente a la gerencia y los restantes 6% manifiestan que estos se ubican en el departamento de Gestión de Riesgo.

**Tabla 31**

#### ***Área de Gestión de Riesgo***

Área de Gestión de Riesgo	Frecuencia	%
Talento Humano	0	0%
Gerencia	12	10%
Departamento de Seguridad, Riesgos y Salud	108	84%
Administración de la Institución	0	0%
Producción	0	0%
Departamento de Gestión de Riesgos	8	6%
No existe	0	0%
Otro	0	0%
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

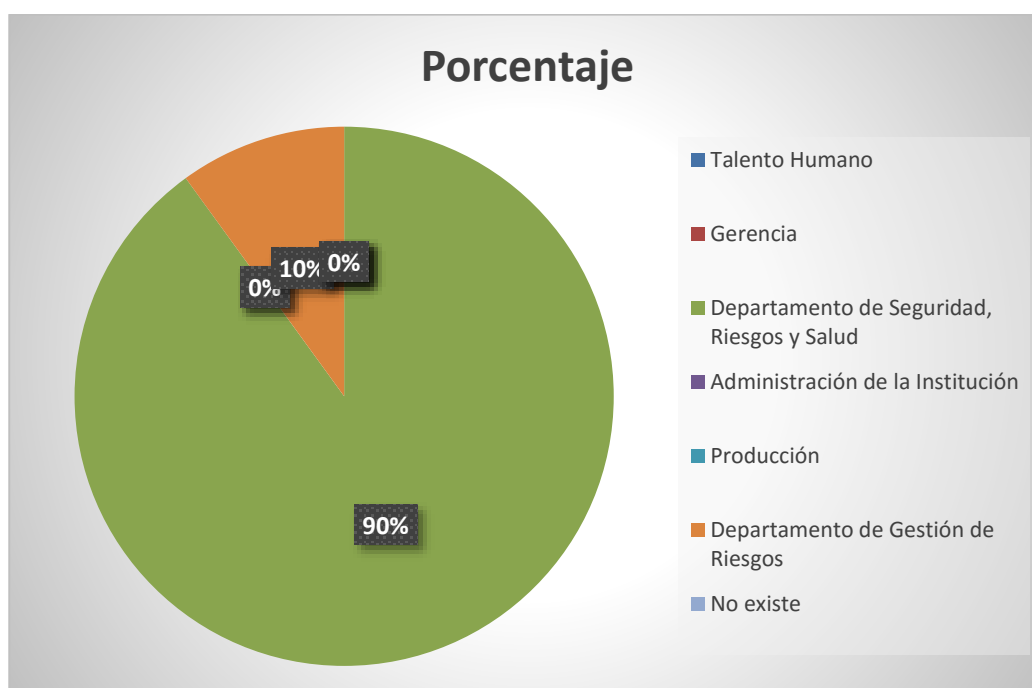


**Figura 26: Área de Gestión de Riesgo**

**Tabla 32**

**Área de Gestión de Riesgos - Empresas Públicas**

Área de Gestión de Riesgo	Frecuencia	%
Talento Humano	0	0%
Gerencia	0	0%
Departamento de Seguridad, Riesgos y Salud	29	90%
Administración de la Institución	0	0%
Producción	0	0%
Departamento de Gestión de Riesgos	3	10%
No existe	0	0%
Otro	0	0%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

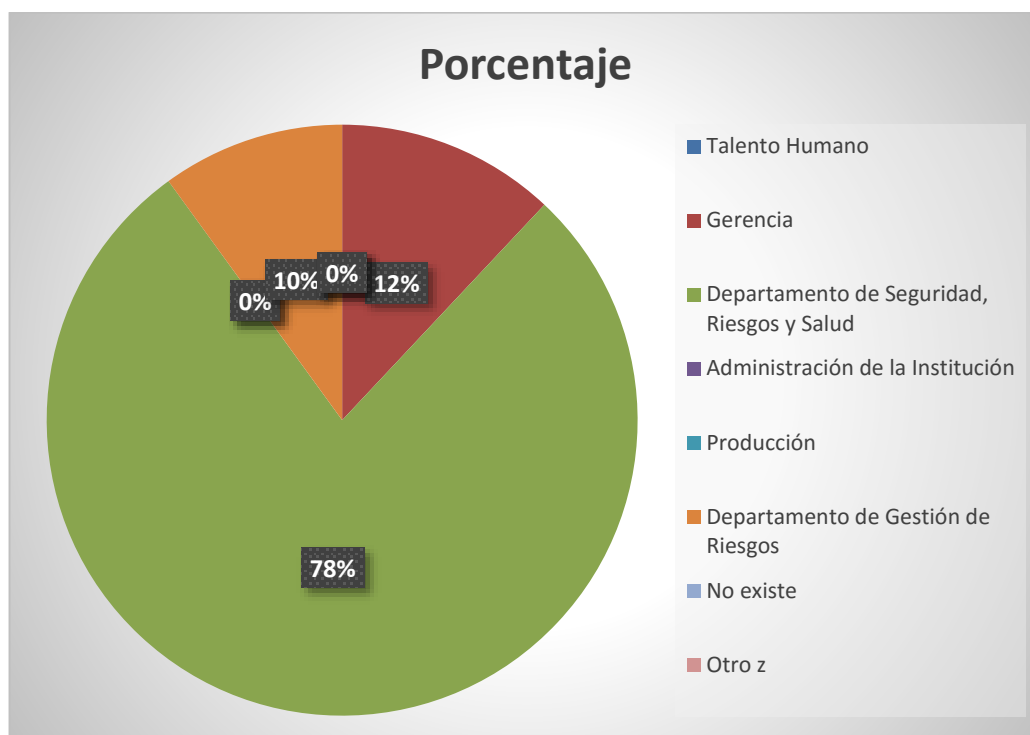


**Figura 27: Área de Gestión de Riesgos - Empresas Públicas**

**Tabla 33**

**Área de Gestión de Riesgos - Empresas Privadas**

Área de Gestión de Riesgo	Frecuencia	%
Talento Humano	0	0%
Gerencia	11	12%
Departamento de Seguridad, Riesgos y Salud	75	78%
Administración de la Institución	0	0%
Producción	0	0%
Departamento de Gestión de Riesgos	10	10%
No existe	0	0%
Otros	0	0%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>



**Figura 28: Área de Gestión de Riesgos - Empresas Privadas**

**2. Cuenta la empresa con profesionales en Gestión de Riesgos**

El 100% de las empresas manifestaron que no cuentan con profesionales de gestión de riesgos. En el caso particular de las empresas del sector público estas reciben la colaboración de la Dirección de Gestión Riesgos Zona 4 Manabí – Santo Domingo de los Tsáchilas por ser un ente con mayor capacidad técnica y financiera en el área de gestión de riesgos.

Con respecto a las empresas privadas estas cuentan con profesionales en seguridad y salud ocupacional más no con profesionales en gestión de riesgos.



Tabla 34

**Se cuenta con Profesionales de Gestión de Riesgos**

Se cuenta con Profesionales	Frecuencia	%
Si	12	11%
No	116	89%
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

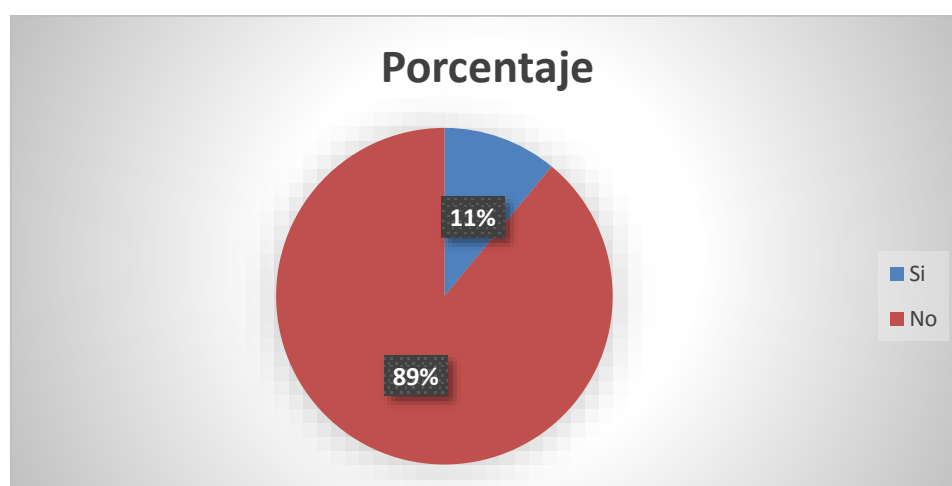
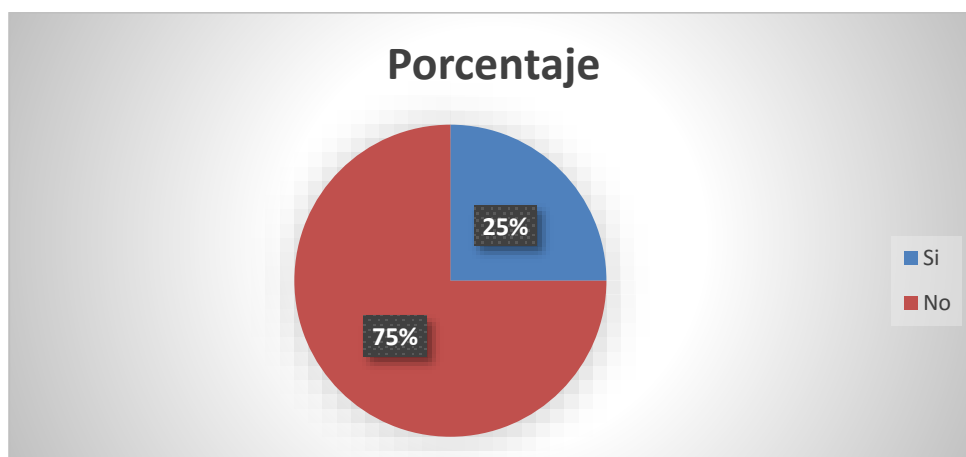


Figura 29: Se cuenta con Profesionales de Gestión de Riesgo

Tabla 35

**Se cuenta con profesionales en Gestión de Riesgos Empresas Públicas**

Se cuenta con Profesionales	Frecuencia	%
Si	8	25%
No	24	75%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

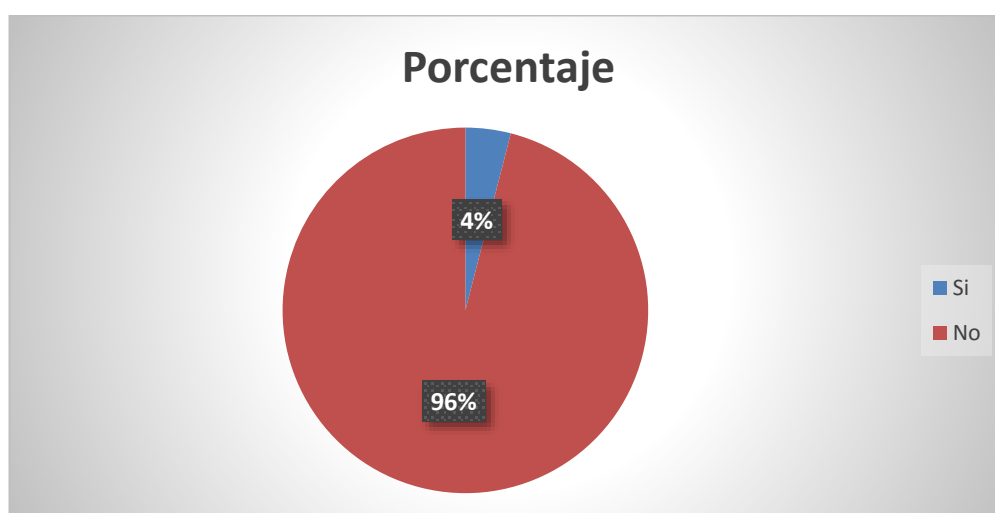


**Figura 30: Se cuenta con profesionales en Gestión de Riesgos Empresas Públicas**

**Tabla 36**

***Se cuenta con profesionales en Gestión de Riesgos Empresas Privadas***

Se cuenta con Profesionales	Frecuencia	%
Si	4	4%
No	92	96%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>



**Figura 31: Se cuenta con profesionales en Gestión de Riesgos - Empresas Privadas**

3. Tipo de universidad, lugar de estudios, modalidad y título que obtuvo el profesional en Gestión de Riesgos:

Con respecto al tipo de formación en el caso particular de las empresas privadas se identificó que cuando se requiere personal para las tareas de gestión de riesgos se coordina su formación y capacitación interna o externa y será quien solucione los riesgos que enfrenta la empresa.

Mientras que en el sector público la Dirección de Gestión de Riesgos Zona 4 Manabí – Santo Domingo de los Tsáchilas, es la institución encargada de la capacitación en Gestión de Riesgos para el personal que lo requiera.

A continuación, se muestra las principales características de formación de aquellos profesionales que han contratado o formado las empresas tanto privadas como públicas.

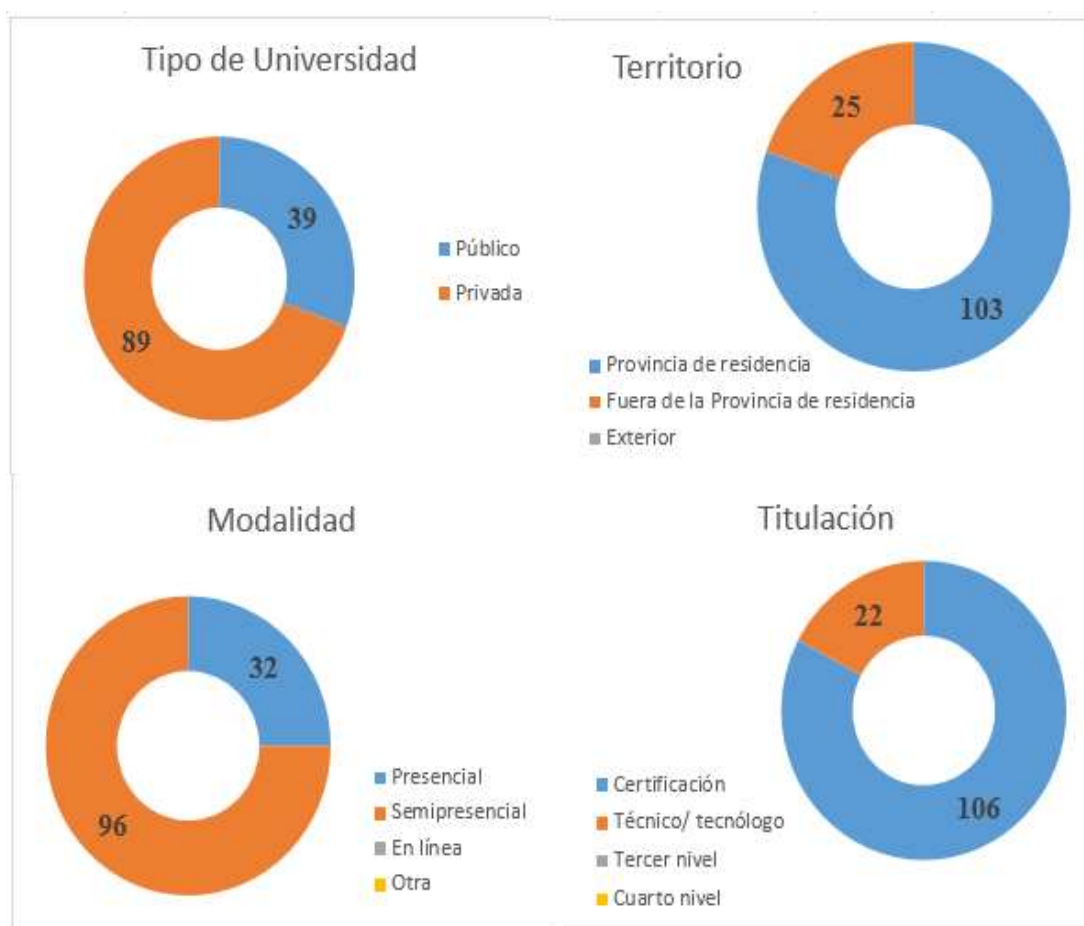
**Tabla 37**

***Formación para el Área de Gestión de Riesgo***

Área de Gestión de Riesgos	Frecuencia	%
<b>Tipo de Universidad</b>		
Público	39	30%
Privado	89	70%
<b>Sub Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>
<b>Territorio</b>		
Provincia de residencia	103	80%
Fuera de la Provincia de residencia	25	20%
Exterior	0	0%
<b>Sub Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>
<b>Modalidad</b>		
Presencial	32	25%
Semipresencial	96	75%

CONTINÚA 

En línea	0	0%
Otra	0	0%
<b>Sub Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>
<b>Titulación</b>		
Certificación	106	83%
Técnico / Tecnólogo	22	17%
Tercer Nivel	0	0%
Cuarto Nivel	0	0%
<b>Sub Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>



**Figura 32: Formación para el Área de Gestión de Riesgo**

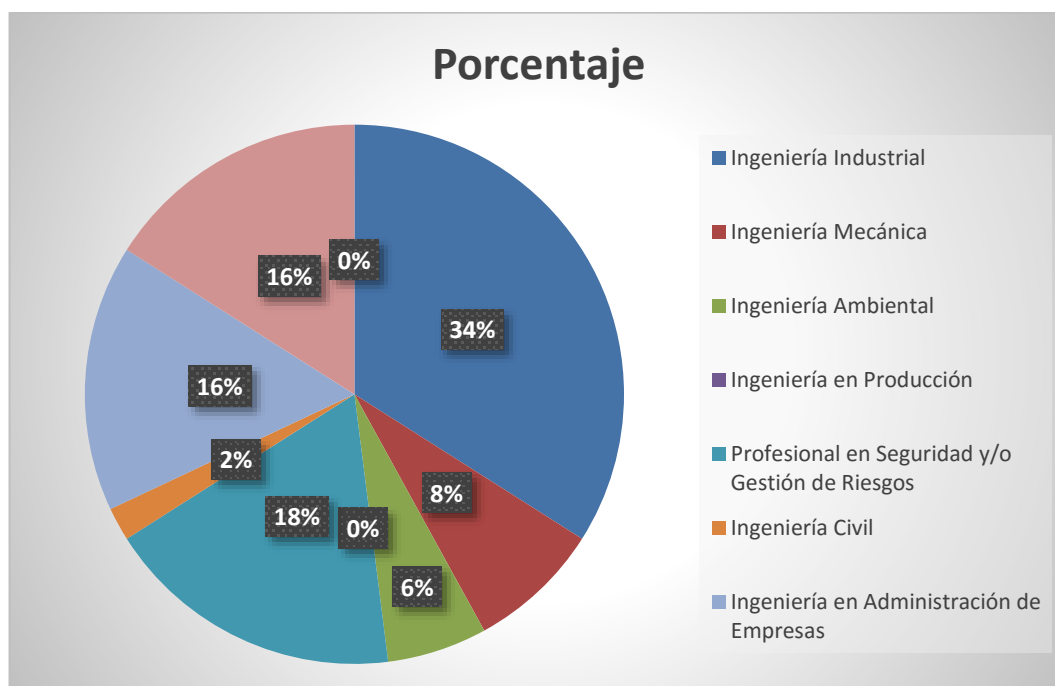
4. La persona que está encargada de la Seguridad y Gestión de Riesgos que profesión tiene:

Los profesionales más contratados por su formación y capacitación en el área de Seguridad y Gestión de Riesgos son los Ingenieros Industriales y los profesionales en seguridad 34% y 18% respectivamente y en menor medida los ingenieros mecánicos.

**Tabla 38**

***Profesionales en el Área de Gestión de Riesgo***

Profesión	Frecuencia	%
Ingeniería Industrial	43	34%
Ingeniería Mecánica	10	8%
Ingeniería Ambiental	8	6%
Ingeniería en Producción	0	0%
Profesional en Seguridad y/o Gestión de Riesgos	23	18%
Ingeniería Civil	2	2%
Ingeniería en Administración de Empresas	20	16%
Egresado de la Universidad	22	16%
Bachiller	0	0%
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

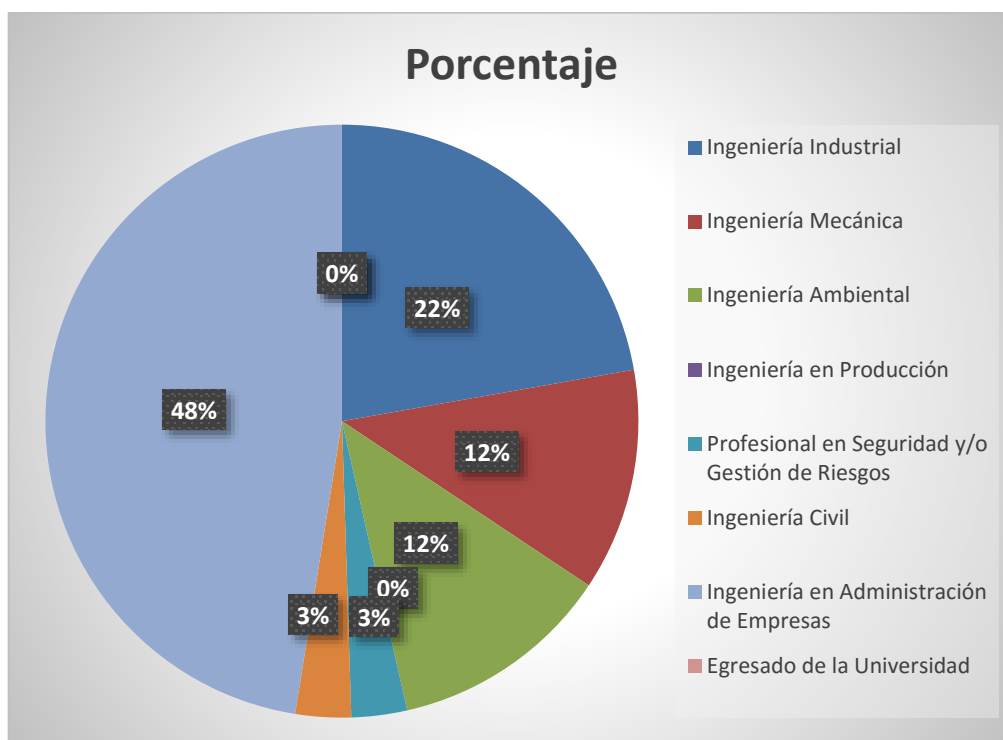


**Figura 33: Profesionales en el Área de Gestión de Riesgo**

**Tabla 39**

***Profesionales en el Área de Gestión de Riesgos - Empresas Públicas***

Profesión	Frecuencia	%
Ingeniería Industrial	7	22%
Ingeniería Mecánica	4	12%
Ingeniería Ambiental	4	12%
Ingeniería en Producción	0	0%
Profesional en Seguridad y/o Gestión de Riesgos	1	3%
Ingeniería Civil	1	3%
Ingeniería en Administración de Empresas	15	48%
Egresado de la Universidad	0	0%
Bachiller	0	0%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

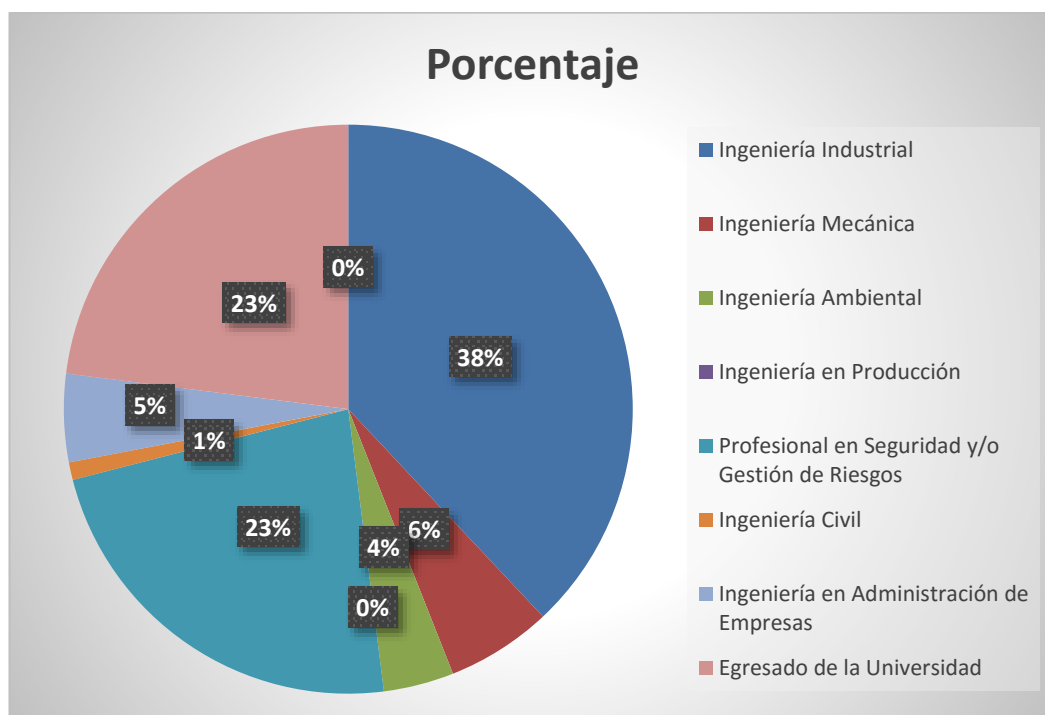


**Figura 34: Profesionales en el Área de Gestión de Riesgos – Empresas Públicas**

**Tabla 40**

***Profesionales en el Área de Gestión de Riesgos Empresas Privadas***

Profesión	Frecuencia	%
Ingeniería Industrial	36	38%
Ingeniería Mecánica	6	6%
Ingeniería Ambiental	4	4%
Ingeniería en Producción	0	0%
Profesional en Seguridad y/o Gestión de Riesgos	22	23%
Ingeniería Civil	1	1%
Ingeniería en Administración de Empresas	5	5%
Egresado de la Universidad	22	23%
Bachiller	0	0%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>



**Figura 35: Profesionales en el Área de Gestión de Riesgos – Empresas Privadas**

5. *Su organización mantiene una alianza con alguna institución relacionada con la gestión del riesgo.*

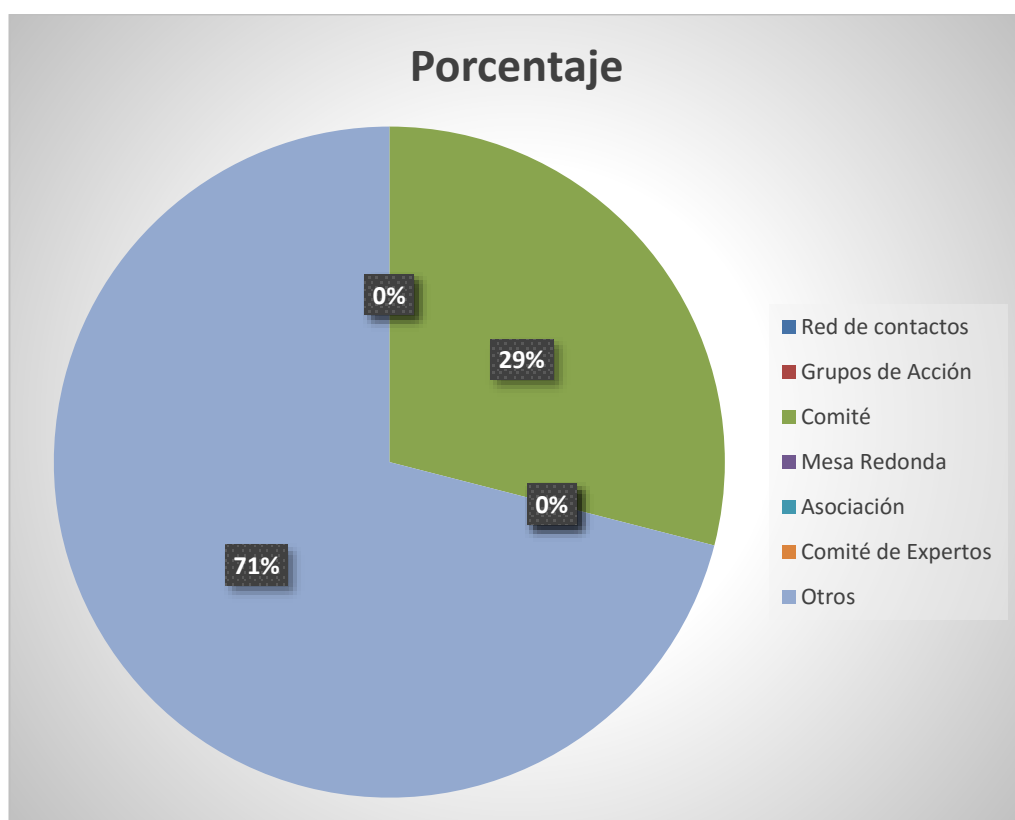
De forma general las principales alianzas que establecen las empresas según el criterio del 71% de los encuestados son con otras organizaciones y el restante 29% es con el comité.

Particularmente las organizaciones públicas mantienen relación con la Dirección de Gestión de Riesgos Zona 4 Manabí – Santo Domingo de los Tsáchilas, encargada de la capacitación y formación de personal en gestión de riesgos.



**Tabla 41*****Alianzas Establecidas***

Alianzas	Frecuencia	%
Red de contactos	0	0%
Grupos de Acción	0	0%
Comité	37	29%
Mesa Redonda	0	0%
Asociación	0	0%
Comité de Expertos	0	0%
Otros	91	71%
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

**Figura 36: Alianzas Establecidas**

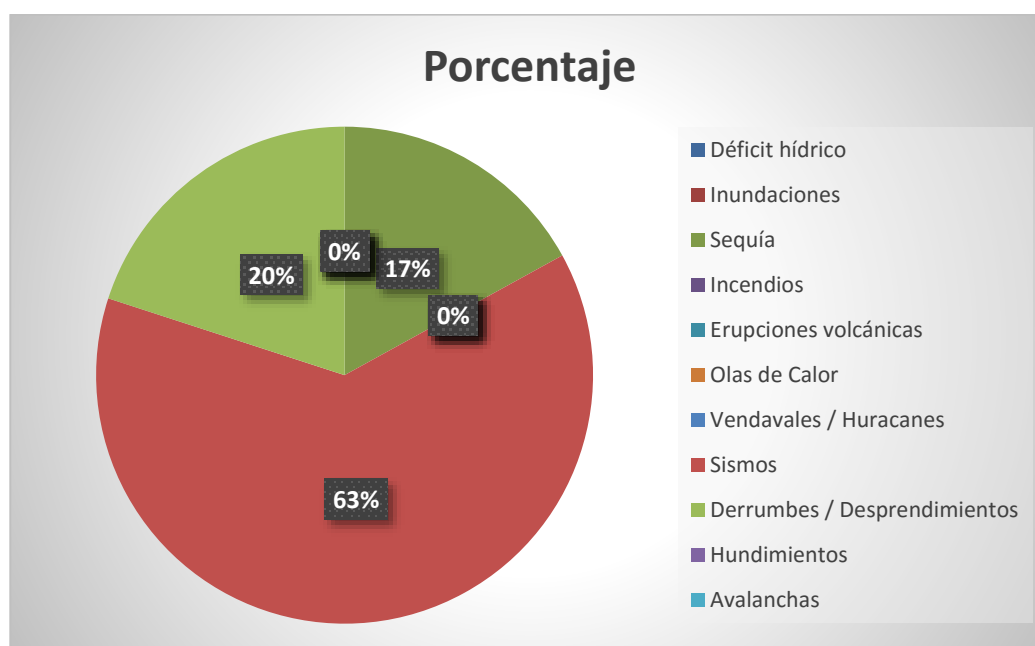
6. ¿Cuál es la principal amenaza natural a la cual podría enfrentar su organización? Clasifique del 1 al 5 el riesgo más importante que trata en su organización

Entre las principales amenazas naturales identificadas por las empresas públicas y privadas se encuentran los sismos con el 63% de los criterios emitidos por los encuestados, seguido por los derrumbes y desprendimientos con el 20% y en menor medida la sequía con el 17%.

**Tabla 42**

***Principales Amenazas Naturales***

Principal Amenaza Natural	Frecuencia	%
Déficit hídrico	0	0%
Inundaciones	0	0%
Sequía	22	17%
Incendios	0	0%
Erupciones volcánicas	0	0%
Olas de Calor	0	0%
Vendavales / Huracanes	0	0%
Sismos	81	63%
Derrumbes / Desprendimientos	25	20%
Hundimientos	0	0%
Avalanchas	0	0%
Otros	0	0%
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

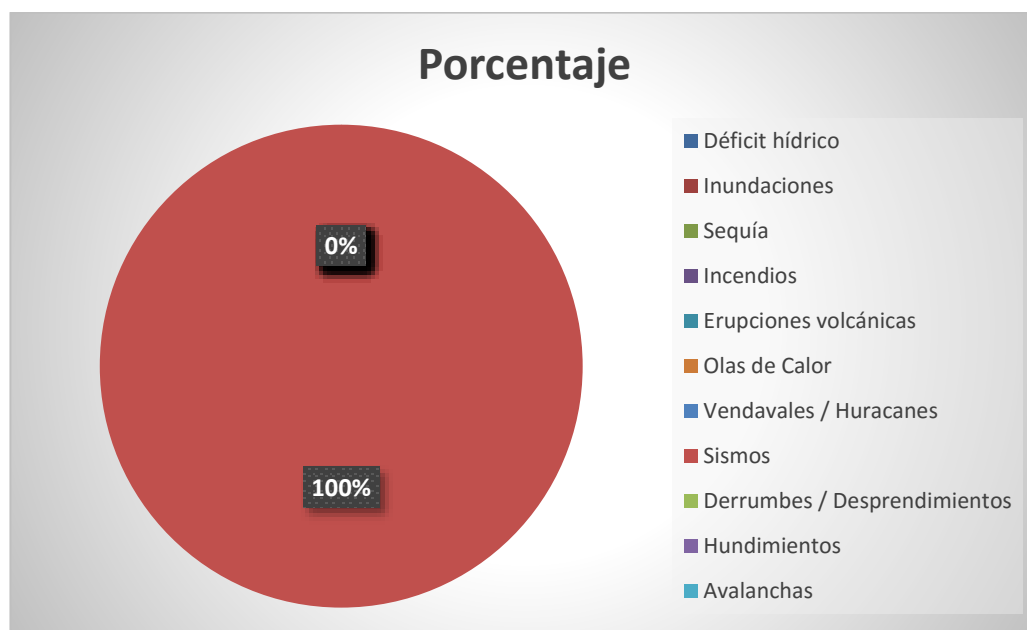


**Figura 37: Principales Amenazas Naturales**

**Tabla 43**

***Principales Amenazas Naturales - Empresas Públicas***

Principal Amenaza Natural	Frecuencia	%
Déficit hídrico	0	0%
Inundaciones	0	0%
Sequía	0	0%
Incendios	0	0%
Erupciones volcánicas	0	0%
Olas de Calor	0	0%
Vendavales / Huracanes	0	0%
Sismos	32	100%
Derrumbes / Desprendimientos	0	0%
Hundimientos	0	0%
Avalanchas	0	0%
Otros	0	0%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

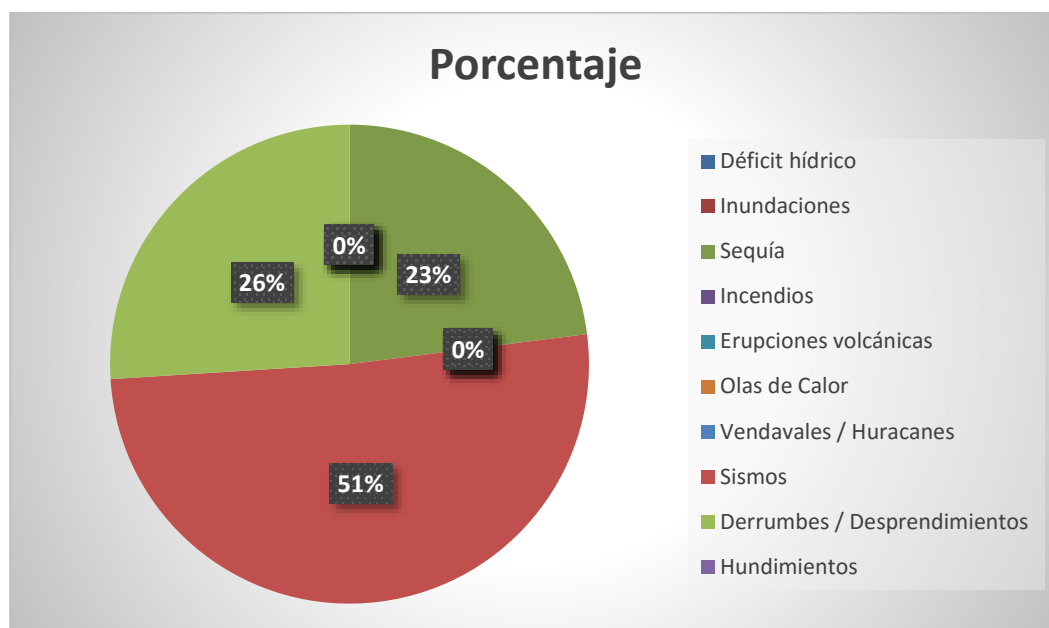


**Figura 38: Principales Amenazas Naturales - Empresas Públicas**

**Tabla 44**

***Principales Amenazas Naturales - Empresas Privadas***

Principal Amenaza Natural	Frecuencia	%
Déficit hídrico	0	0%
Inundaciones	0	0%
Sequía	22	23%
Incendios	0	0%
Erupciones volcánicas	0	0%
Olas de Calor	0	0%
Vendavales / Huracanes	0	0%
Sismos	49	51%
Derrumbes / Desprendimientos	25	26%
Hundimientos	0	0%
Avalanchas	0	0%
Otros	0	0%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>



**Figura 39: Principales Amenazas Naturales - Empresas Privadas**

7. ¿Cuál es la principal amenaza antrópica a la cual podría enfrentar su organización? Clasifique del 1 al 5 el riesgo más importante que tratan en su organización

Con respecto a las amenazas antrópicas, estas se encuentran más distribuidas siendo las más identificadas la conmoción social con el 34% de las opiniones, seguida por los incendios, los intoxicados y las pérdidas internas con el 22%, 16% y 15% respectivamente. Por último, se encuentran las amenazas informáticas y la delincuencia con el 9% y 5% de los criterios de los encuestados.

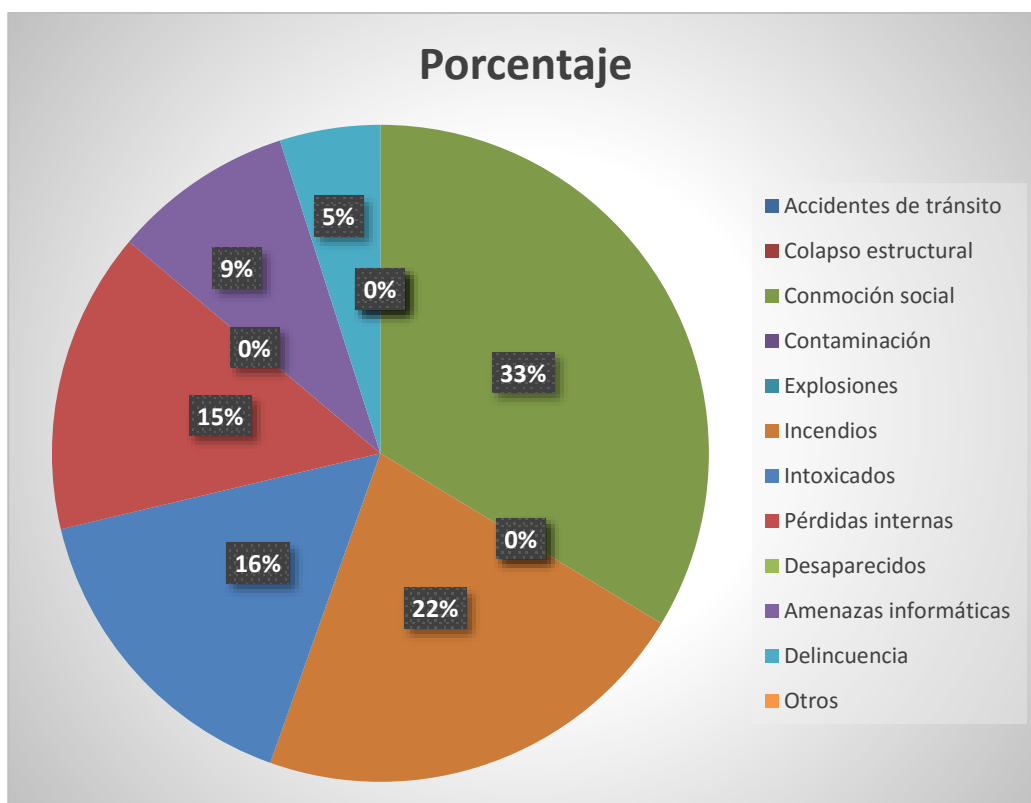
**Tabla 45**

***Principales Amenazas Antrópicas***

Principal Amenaza Antrópica	Frecuencia	%
Accidentes de tránsito	0	0%
Colapso estructural	0	0%
Conmoción social	43	33%
Contaminación	0	0%

CONTINÚA

Explosiones	0	0%
Incendios	28	22%
Intoxicados	21	16%
Pérdidas internas	19	15%
Desaparecidos	0	0%
Amenazas informáticas	11	9%
Delincuencia	6	5%
Otros	0	0%
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>



**Figura 40: Principales Amenazas Antrópicas**

Tabla 46

**Principales Amenaza Antrópicas - Empresas Públicas**

Principal Amenaza Antrópica	Frecuencia	%
Accidentes de tránsito	0	0%
Colapso estructural	0	0%
Conmoción social	17	53%
Contaminación	0	0%
Explosiones	0	0%
Incendios	0	0%
Intoxicados	0	0%
Pérdidas internas	13	41%
Desaparecidos	0	0%
Amenazas informáticas	2	6%
Delincuencia	0	0%
Otros	0	0%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

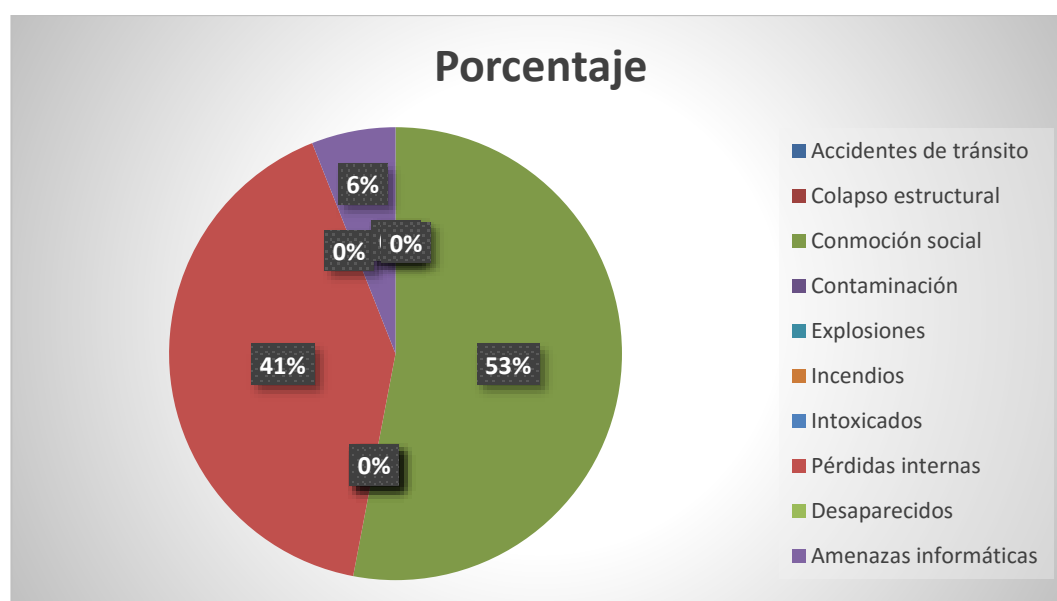


Figura 41: Principales Amenazas Antrópicas - Empresas Públicas

Tabla 47

**Principales Amenazas Antrópicas Empresas Privadas**

Principal Amenaza Antrópica	Frecuencia	%
Accidentes de tránsito	0	0%
Colapso estructural	0	0%
Conmoción social	26	27%
Contaminación	0	0%
Explosiones	0	0%
Incendios	28	29%
Intoxicados	21	22%
Pérdidas internas	6	6%
Desaparecidos	0	0%
Amenazas informáticas	9	10%
Delincuencia	6	6%
Otros	0	0%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

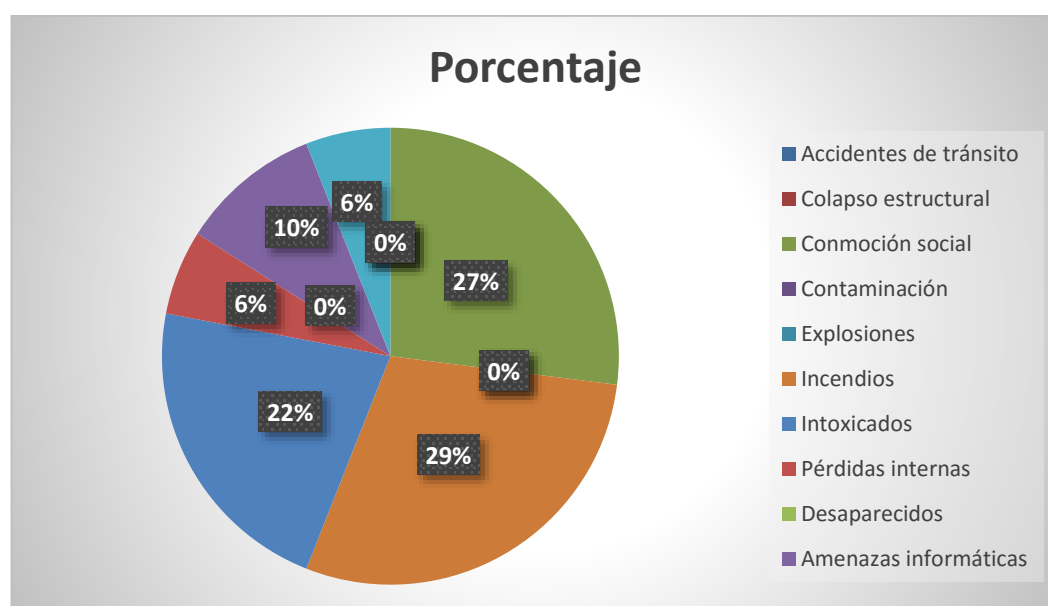


Figura 42: Principales Amenazas Antrópicas - Empresas Privadas



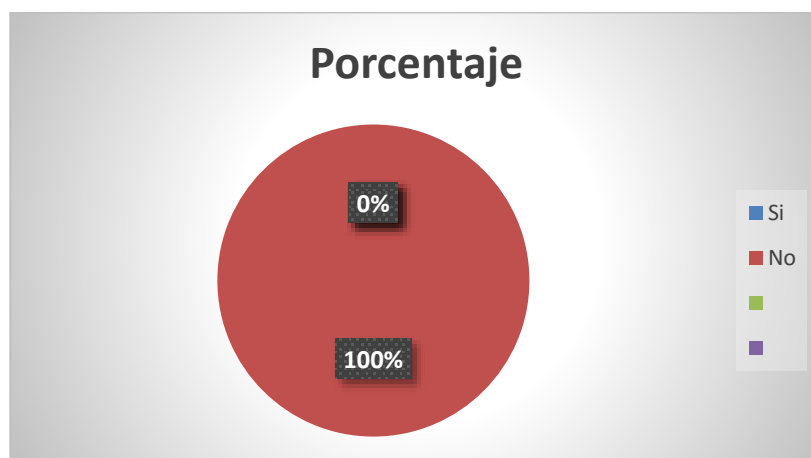
8. Usted considera que existen suficientes profesionales en el área de Seguridad y/o Gestión de Riesgos

De acuerdo con los 128 encuestados que respondieron dicha interrogante no existen suficientes profesionales en el área de Seguridad y/o Gestión de Riesgos, siendo este el criterio del 100% de los encuestados en dicha interrogante tanto en empresas públicas como privadas.

**Tabla 48**

***Existencia de Suficientes Profesionales***

Existencia de Suficientes Profesionales	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	128	100%
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>



**Figura 43: Existencia de Suficientes Profesionales**

9. Ha sido fácil contratar profesionales con conocimientos en gestión de riesgos

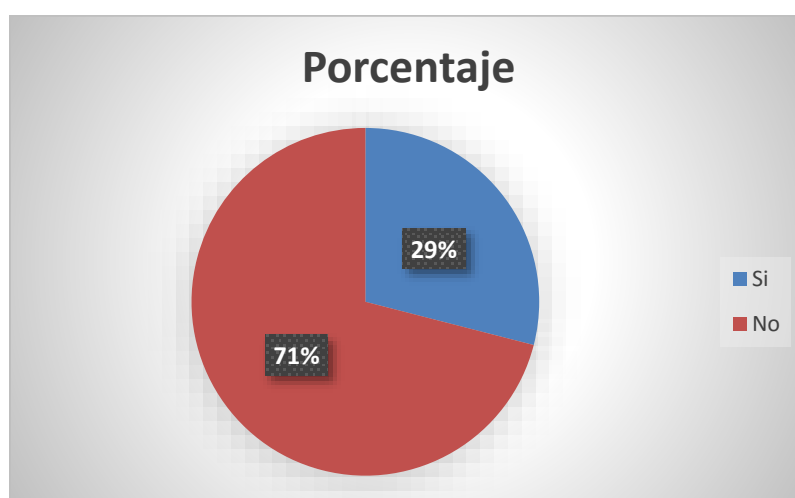
Aun cuando hay consenso en que no existe suficientes profesionales en la gestión de riesgos el 29% de los encuestados manifiestan que, si ha sido fácil la contratación, siendo este el criterio general de las empresas públicas, dado esencialmente a que el órgano competente es quien se encarga de la

capacitación de personal de acuerdo con los requerimientos de las empresas públicas de la provincia. Sin embargo, los restantes 71% de los encuestados manifiestan dificultades para la contratación de dichos profesionales, pues la falta de profesionales titulados en gestión de riesgos en la provincia de Manabí no ha permitido que se pueda contar con su aporte, para lo cual las empresas han optado por traer profesionales de esta área de otras provincias del país.

**Tabla 49**

***Facilidades de Contratar Profesionales***

Facilidades de Contratar Profesionales	Frecuencia	%
Si	37	29%
No	91	71%
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

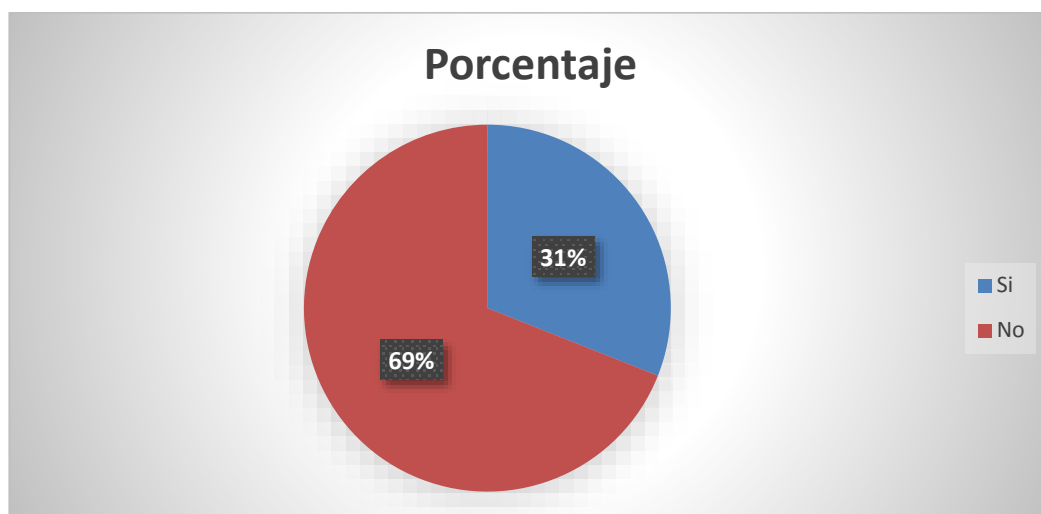


**Figura 44: Facilidades de Contratar Profesionales**

**Tabla 50**

***Facilidades de Contratar Profesionales Empresas Públicas***

Facilidades de Contratar Profesionales	Frecuencia	%
Si	10	31%
No	22	69%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

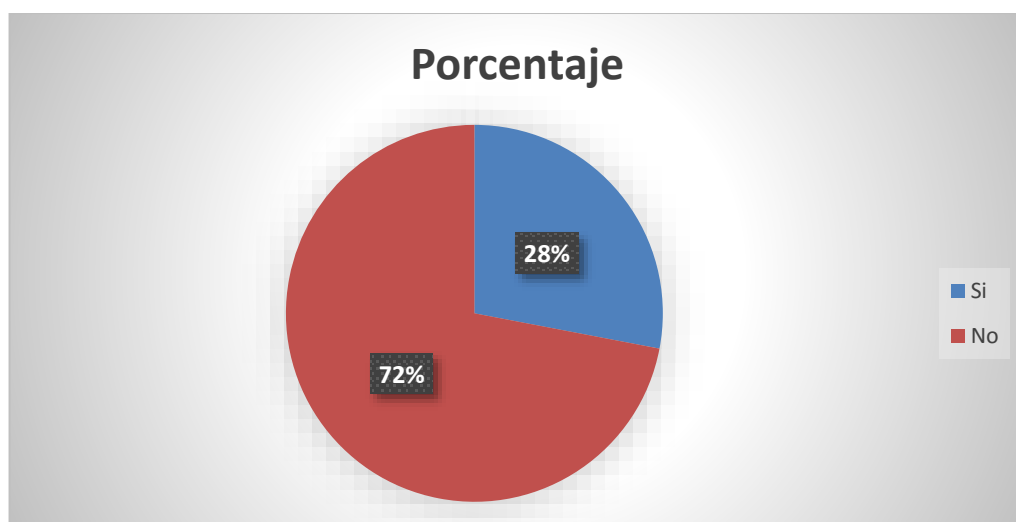


**Figura 45: Facilidades de Contratar Profesionales - Empresas Públicas**

**Tabla 51**

***Facilidades de Contratar Profesionales Empresas Privadas***

Facilidades de Contratar Profesionales	Frecuencia	%
Si	27	28%
No	69	72%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>



**Figura 46: Facilidades de Contratar Profesionales Empresas Privadas**

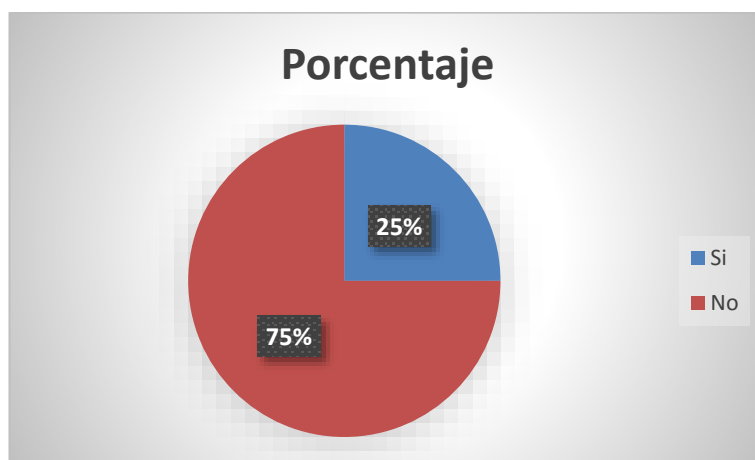
10.El personal encargado de riesgos de la empresa tiene un historial sobre los eventos ocurridos a nivel de la Provincia

Se observa que las empresas públicas si cuentan con dicha información mientras que las privadas al contrario no cuentan, siendo la principal causa es que esta información es de fácil acceso en la Web y no existe una persona o área exclusiva para Gestión de Riesgos

**Tabla 52**

***Se cuenta con Historial de Eventos***

Historial de Eventos	Frecuencia	%
Si	32	25%
No	96	75%
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

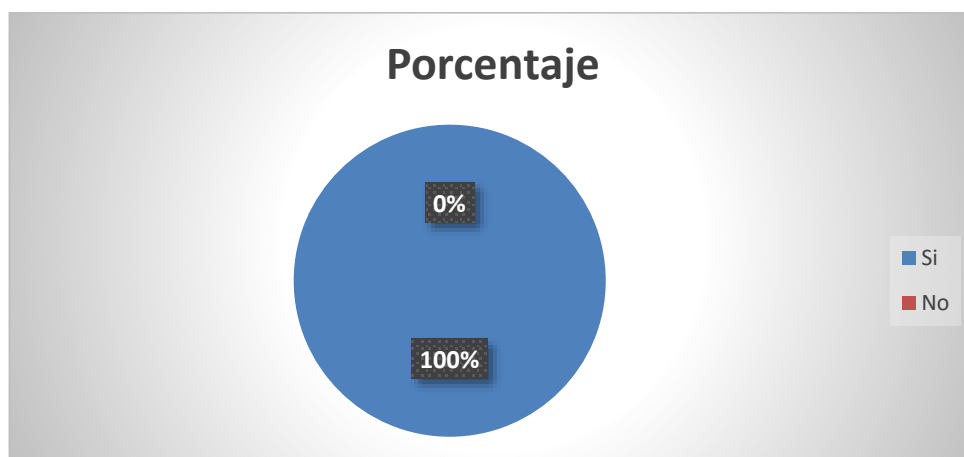


**Figura 47: Se cuenta con Historial de Eventos**

**Tabla 53**

***Se cuenta con Historial de Eventos Empresas Públicas***

Historial de Eventos	Frecuencia	%
Si	32	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

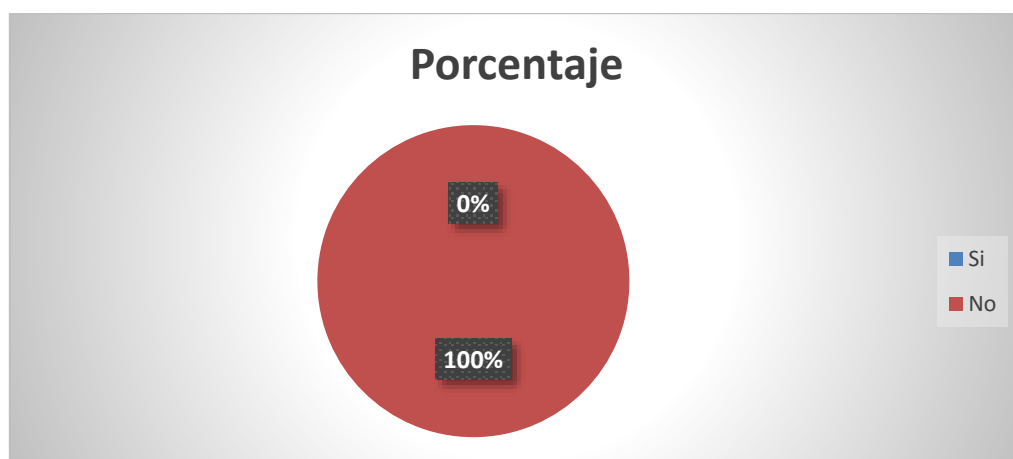


**Figura 48: Se cuenta con Historial de Eventos Empresas Públicas**

**Tabla 54**

***Se cuenta con Historial de Eventos - Empresas Privadas***

Historial de Eventos	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	96	100%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>



**Figura 49: Se cuenta con Historial de Eventos - Empresas Privadas**

## SECCIÓN - D. DATOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA

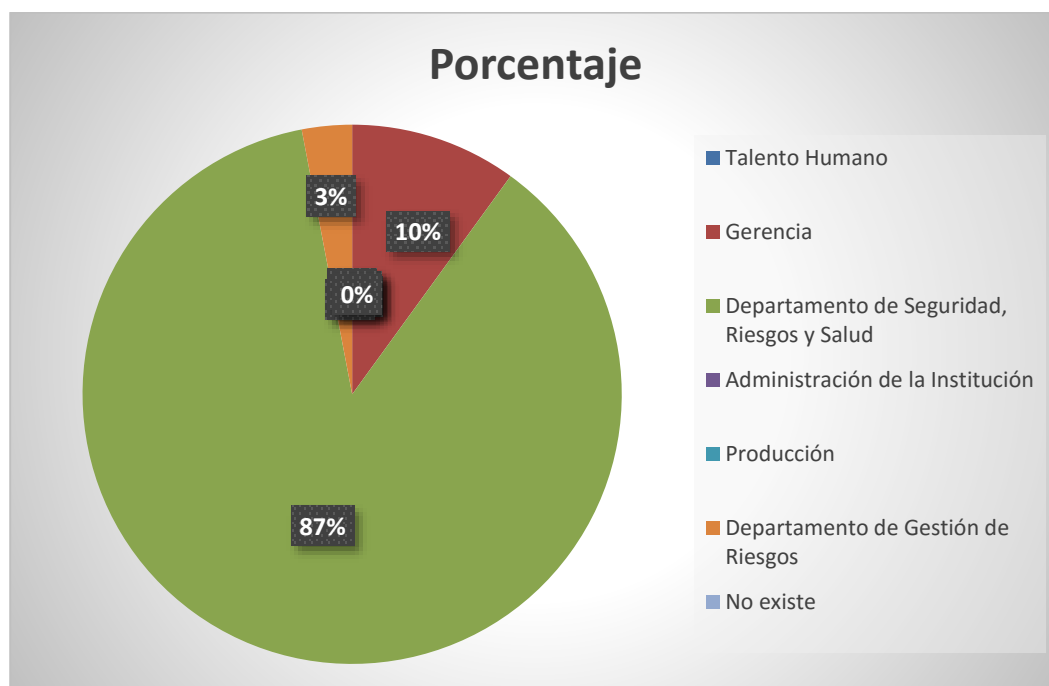
### 1. El Área de Seguridad y Salud Ocupacional de que dependencia forma parte

De acuerdo a los criterios emitidos por los encuestados el 87% opina que el Área de Seguridad y Salud Ocupacional forma parte de la dependencia del Departamento de Seguridad, Riesgo y Salud, seguido con 10% en Gerencia y en menor medida el 3 % en el Departamento de Gestión de Riesgos.

**Tabla 55**

#### ***Área de Seguridad y Salud Ocupacional***

Dependencias	Frecuencia	%
Talento Humano	0	0%
Gerencia	9	10%
Departamento de Seguridad, Riesgos y Salud	77	87%
Administración de la Institución	0	0%
Producción	0	0%
Departamento de Gestión de Riesgos	3	3%
No existe	0	0%
Otro	0	0%
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>



**Figura 50: Área de Seguridad y Salud Ocupacional**

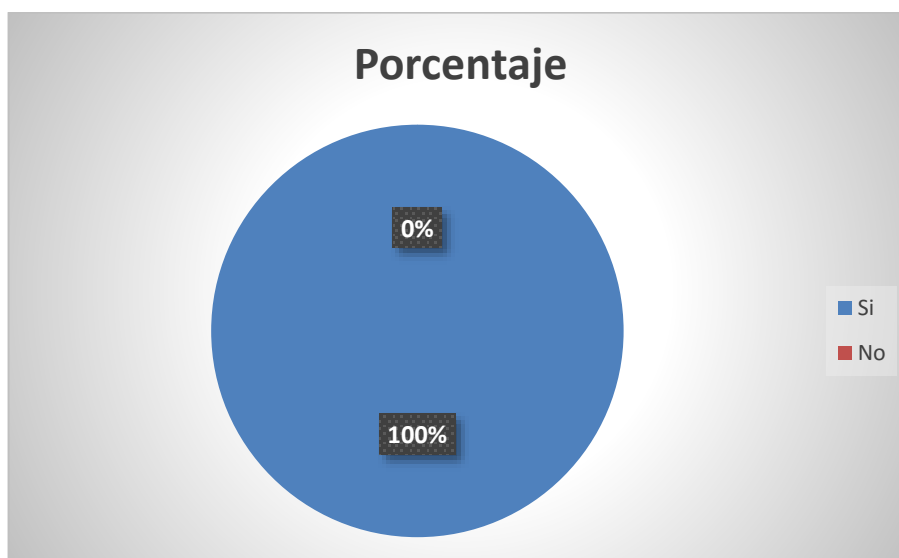
2. Cuenta la empresa con profesionales en Seguridad y Salud Ocupacional

La totalidad de las 89 empresas con necesidad de profesionales en Seguridad y Salud ocupacional manifiestan no contar con dichos profesionales.

**Tabla 56**

***Se cuenta con Seguridad y Salud Ocupacional***

Se cuenta con Profesionales	Frecuencia	%
Si	89	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>



**Figura 51: Se cuenta con Seguridad y Salud Ocupacional**

3. Tipo de universidad, lugar de estudios, modalidad y título que obtuvo el profesional en Seguridad y Salud Ocupacional:

En cuanto a los estudios de los profesionales contratados para cubrir el área de Seguridad y Salud Ocupacional, se enfoca esencialmente en estudios en una universidad privada en la provincia, que haya realizado sus estudios en modalidad presencial y que al menos posea una certificación.

**Tabla 57**

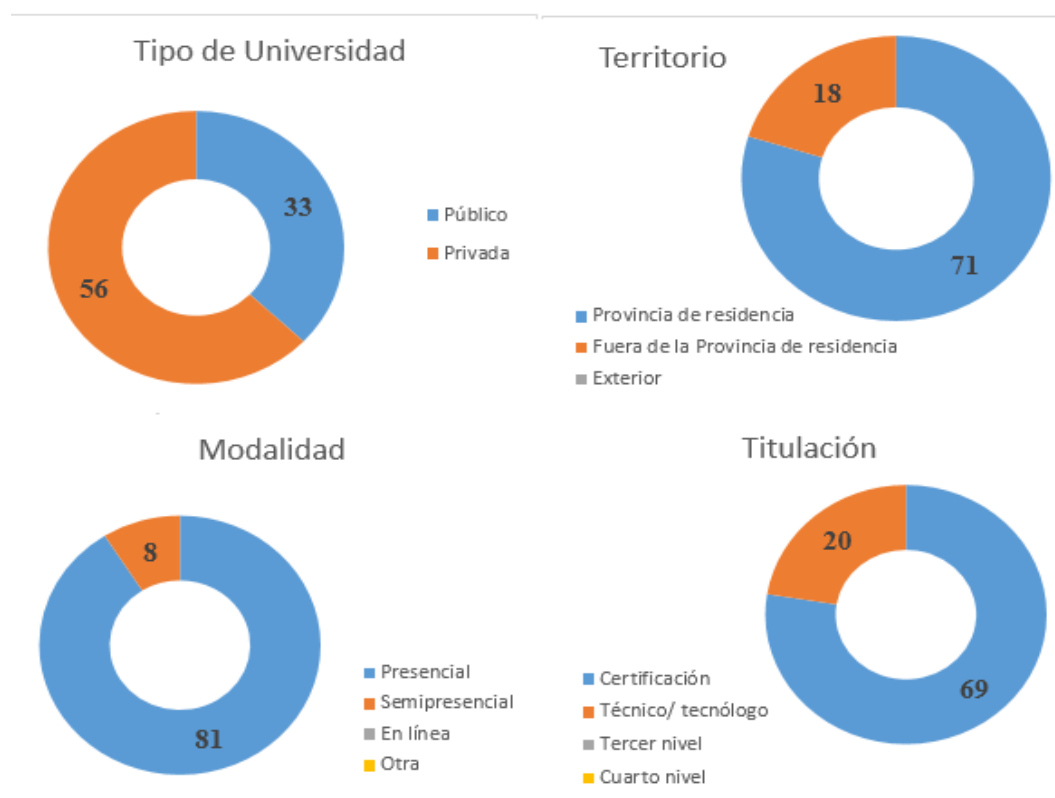
***Tipo de Estudios del Área de Seguridad y Salud Ocupacional***

Tipo	Frecuencia	%
<b>Tipo de Universidad</b>		
Público	33	37%
Privado	56	63%
<b>Sub Total</b>	89	100%
<b>Territorio</b>		
Provincia de residencia	71	80%
Fuera de la Provincia de residencia	18	20%
Exterior	0	0%

CONTINÚA



<b>Sub Total</b>	89	100%
<b>Modalidad</b>		
Presencial	81	91%
Semipresencial	8	9%
En línea	0	0%
Otra	0	0%
<b>Sub Total</b>	89	100%
<b>Titulación</b>		
Certificación	69	78%
Técnico / Tecnólogo	20	22%
Tercer Nivel	0	0%
Cuarto Nivel	0	0%
<b>Sub Total</b>	89	100%



**Figura 52: Tipo de Estudios del Área de Seguridad y Salud Ocupacional**

4. La persona que está encargada de la Seguridad y Salud Ocupacional que profesión tiene:

Los principales profesionales contratados para cubrir los déficits en el área de Seguridad y Salud Ocupacional son primeramente los ingenieros industriales con el 87% e ingenieros mecánicos con los restantes 13% de acuerdo a las opiniones por parte de los encuestados.

**Tabla 58**

***Profesionales del Área de Seguridad y Salud Ocupacional***

Profesión	Frecuencia	%
Ingeniería Industrial	77	87%
Ingeniería Mecánica	12	13%
Ingeniería Ambiental	0	0%
Ingeniería en Producción	0	0%
Profesional en Seguridad y/o Gestión de Riesgos	0	0%
Ingeniería Civil	0	0%
Ingeniería en Administración de Empresas	0	0%
Egresado de la Universidad	0	0%
Bachiller	0	0%
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>



**Figura 53: Profesionales del Área de Seguridad y Salud Ocupacional**

5. ¿Cuáles son los principales riesgos laborales a la cual podría enfrentar su organización? Clasifique del 1 al 5 los riesgos más importantes que tratan en su organización.

De acuerdo con los criterios de los encuestados los riesgos laborales más representativos son primeramente los riesgos ergonómicos de acuerdo con el criterio del 71% de los encuestados, seguido por el colapso estructural con el 25% y en menor medida las caídas con el 4%.

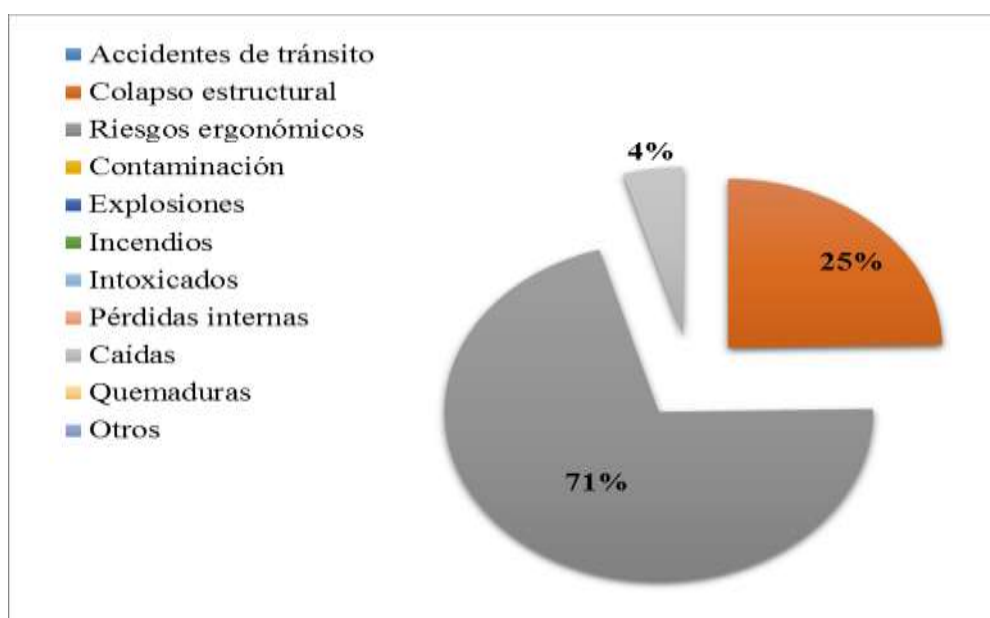
**Tabla 59**

***Principales Riesgos Laborales***

Principal Amenaza Antrópica	Frecuencia	%
Accidentes de tránsito	0	0%
Colapso estructural	22	25%
Conmoción social	0	0%
Riesgos ergonómicos	63	71%
Contaminación	0	0%

CONTINÚA

Explosiones	0	0%
Incendios	0	0%
intoxicados	0	0%
Pérdidas internas	0	0%
Caídas	4	4%
Quemaduras	0	0%
Otros	0	0%
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>



**Figura 54: Principales Riesgos Laborales**

6. *Usted considera que existen suficientes profesionales en el área de Seguridad y Salud Ocupacional.*

De acuerdo con el 60% de las empresas con necesidades en el área de Seguridad y Salud Ocupacional no existen suficientes profesionales en dicha área, sin embargo 36 empresas manifiestan que si existen suficientes profesionales.

Tabla 60

***Existencia de Suficientes Profesionales***

Existencia de Suficientes Profesionales	Frecuencia	%
Si	36	40%
No	53	60%
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

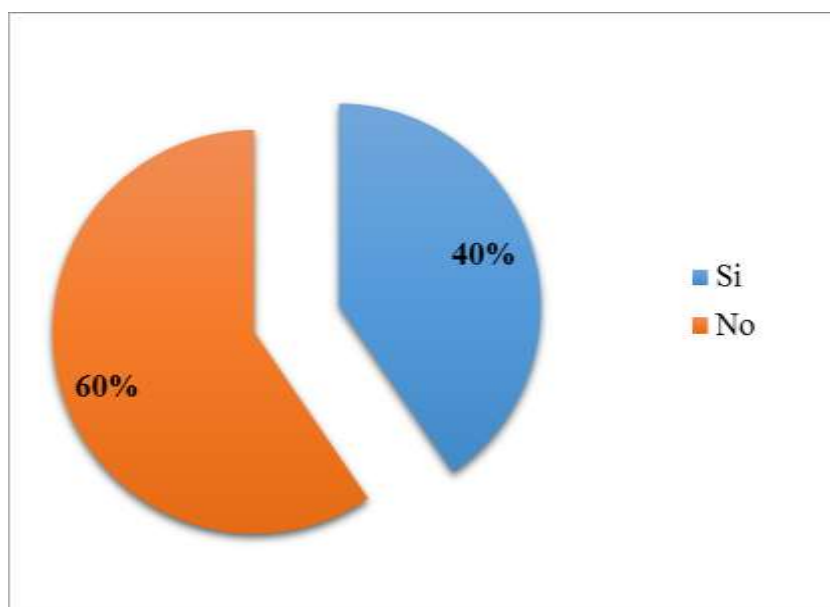


Figura 55: Existencia de Suficientes Profesionales

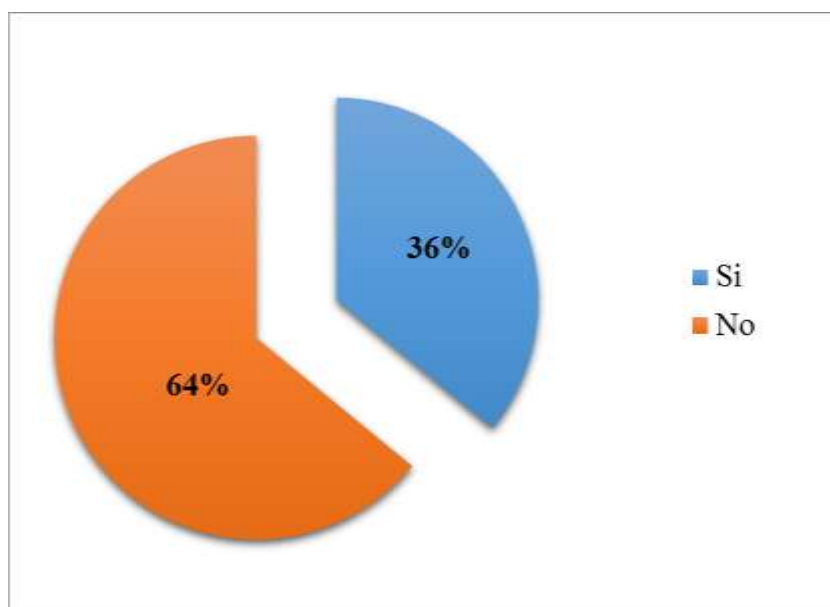
7. *Ha sido fácil contratar profesionales con conocimientos en Seguridad y Salud Ocupacional*

Con resultados similares a la interrogante anterior, el criterio del 64% de los encuestados manifiestan que no ha sido fácil el proceso de contratación de profesionales para cubrir el área de Seguridad y Salud Ocupacional, mientras que otras 32 empresas manifiestan no haber tenidos dificultades para dicho proceso.

Tabla 61

**Facilidades de Contratar Profesionales**

Facilidades de Contratar Profesionales	Frecuencia	%
Si	32	36%
No	57	64%
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

**Figura 56: Facilidades de Contratar Profesionales**

8. El personal encargado de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa tiene un historial sobre los eventos ocurridos.

Al igual que en el historial de los profesionales en gestión de riesgos, en el área de Seguridad y Salud Ocupacional no se cuenta con historial sobre eventos ocurridos.

Tabla 62

**Se Cuenta con Historial de Eventos**

Historial de Eventos	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	89	100%
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

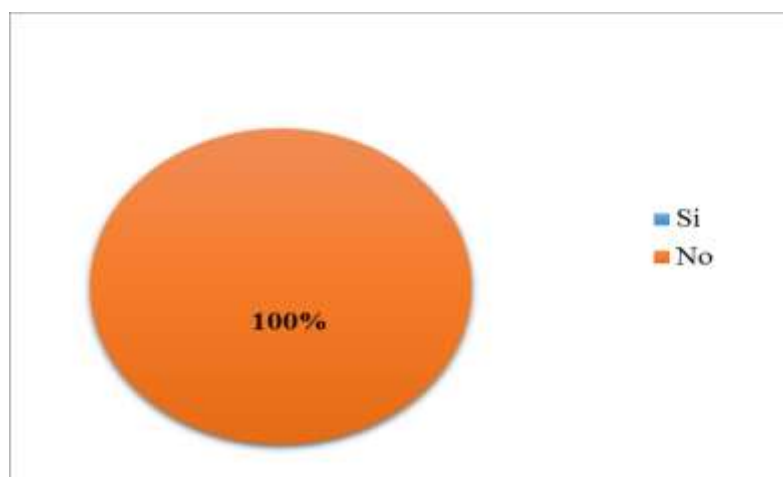


Figura 57: Se Cuenta con Historial de Eventos

**SECCIÓN - E. REQUERIMIENTO DE PERSONAL**

1. En qué nivel de instrucción necesitaría que sea el profesional de Gestión de Riesgos y/o Seguridad y Salud Ocupacional

Con respecto a los niveles de instrucción requeridos por las empresas para los profesionales de Gestión de Riesgos y/o Seguridad y Salud Ocupacional son primeramente de tercer nivel de acuerdo al criterio del 47% de los encuestados, seguido por maestría de acuerdo a la opinión del 23% de los encuestados y en menor medida especialización y certificaciones con el 16% y 14% de las opiniones.

Tabla 63

***Niveles de Instrucción Necesarios***

Niveles de Instrucción Necesarios	Frecuencia	%
Tecnólogo	3	0%
Tercer Nivel	100	47%
Maestría	49	23%
Especialización	34	16%
Ph.D	0	0%
Certificación	31	14%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>

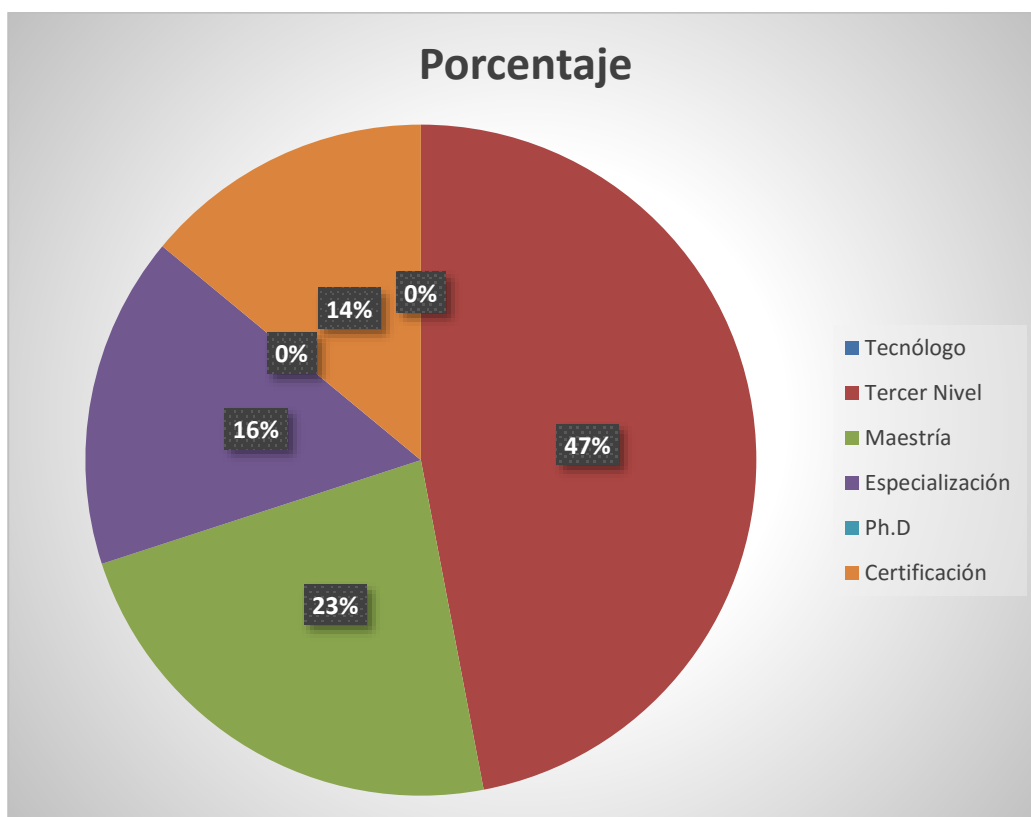


Figura 58: Niveles de Instrucción Necesarios



Tabla 64

**Niveles de Instrucción Necesarios - Empresas Públicas**

Niveles de Instrucción Necesarios	Frecuencia	%
Tecnólogo	3	8%
Tercer Nivel	20	54%
Maestría	5	14%
Especialización	5	14%
Ph.D	0	0%
Certificación	4	10%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

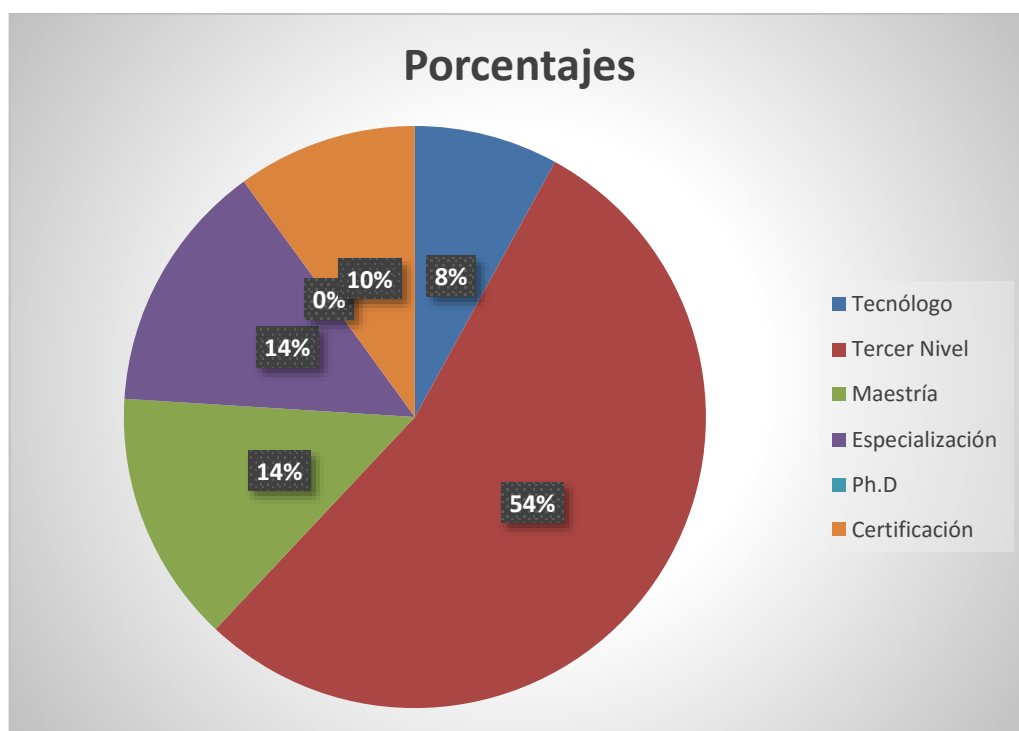


Figura 59: Niveles de Instrucción Necesarios - Empresas Públicas

Tabla 65

**Niveles de Instrucción Necesarios - Empresas Privadas**

Niveles de Instrucción Necesarios	Frecuencia	%
Tecnólogo	0	0%
Tercer Nivel	80	44%
Maestría	44	24%
Especialización	29	16%
Ph.D	0	0%
Certificación	27	16%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

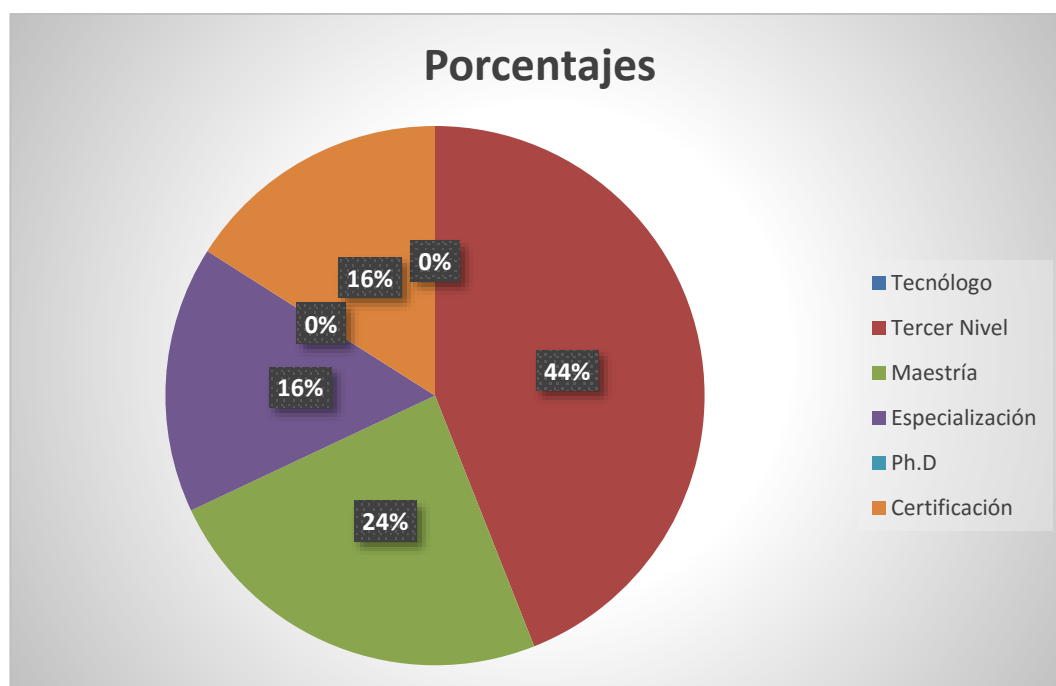


Figura 60: Niveles de Instrucción Necesarios - Empresas Privadas

2. Cuántos profesionales en Gestión de Riesgos y/o Seguridad y Salud Ocupacional requiere la institución

En cuanto a los requerimientos de profesionales de forma general se identifica que las empresas requieren mantener en su orgánico cuando

menos un profesional por año en la gestión de riesgos y/o seguridad ocupacional.

**Tabla 66**

***Profesionales Requeridos periodo 2017 – 2019***

Profesionales Requeridos	Frecuencia	%
2017	217	100%
2018	217	100%
2019	217	100%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>

**Tabla 67**

***Profesionales Requeridos periodo 2017 – 2019 Empresas Públicas***

Profesionales Requeridos	Frecuencia	%
2017	37	100%
2018	37	100%
2019	37	100%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Tabla 68**

***Profesionales Requeridos periodo 2017 – 2019 Empresas Privadas***

Profesionales Requeridos	Frecuencia	%
2017	180	100%
2018	180	100%
2019	180	100%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

3. De las siguientes características de un profesional en gestión de riesgos identifique con la siguiente escala de calificación:

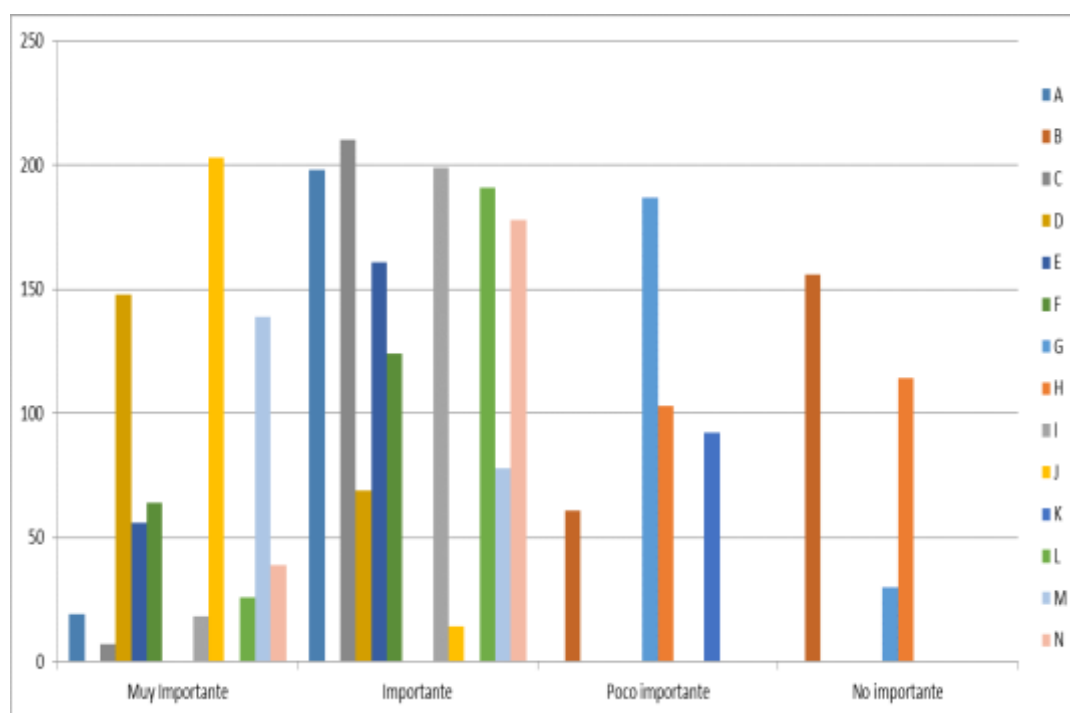
De acuerdo con los criterios de las empresas sobre las características que debe cumplir un profesional de gestión de riesgo se identificó lo siguientes:

- En las empresas privadas, su personal en mayoría manifiesta, que la persona encargada debería tener la capacidad de realizar el monitoreo sistemático de cualquier tipo de riesgo.
- No necesariamente debe tener la capacidad determinante para identificar los factores de riesgos naturales y/o antrópicos de la organización, porque, las razones de que estos se den son de responsabilidades de todas las personas dentro de la organización.
- Es importante que la persona asignada a esta área de trabajo sepa emplear todas las herramientas para la determinación de la probabilidad de ocurrencia de riesgos e impactos en la empresa.
- Es muy importante que el empleado sepa determinar el impacto de los riesgos y su afectación en la empresa.
- Debe poseer la experiencia basada en conocimientos y demostrar sus habilidades al gestionar de manera adecuada del proceso de trabajo frente al riesgo.
- Es importante su coordinación en gestionar los recursos en la organización para el trabajo frente al riesgo.
- No es necesario que sepa aplicar estrategias para la reducción del riesgo porque este trabajo no es enteramente de su responsabilidad administrativa ya que él pertenece a un departamento bajo el mando de directores.

- El realizar asesorías, consultorías y asistencia técnica en relación con la gestión y/o seguridad y salud ocupacional no está dentro de sus funciones.
- El planificar, gestionar y ejecutar proyectos es su responsabilidad dentro de su función como administrador.
- Es muy importante que tenga la capacidad de adaptación para actuar en diversas situaciones relacionadas con el riesgo.
- Es importante en ciertas ocasiones su capacidad para desarrollar trabajos de investigación orientados a los requerimientos y perspectivas del estado y la sociedad ecuatoriana, mediante la investigación de situaciones de riesgos y amenazas existentes en la empresa.
- Es importante la capacidad y liderazgo en su equipo de trabajo.
- La comunicación es un factor muy importante observado que debe tener la persona que se encarga del área de gestión de riesgos para comunicarse con todas las áreas de la empresa.
- Es importante que sepa tomar con rapidez las decisiones ante un incidente o accidente de la empresa.

**Tabla 69****Calificación de Profesionales**

Calificación de Profesionales	Muy importante	Importante	Poco importante	No importante	TOTAL
	1	2	3	4	
A Debería tener la capacidad de realizar un monitoreo sistemático sobre cualquier tipo de riesgo.	19	198			217
B Identificar factores determinantes de los riesgos naturales y/o antrópicos que enfrenta la organización.			61	156	217
C Emplear herramientas para la determinación de la probabilidad de ocurrencia y el impacto de los riesgos que su empresa enfrenta.	7	210			217
D Determinar el impacto de los riesgos que afectan a su empresa o institución.	148	69			217
E Cuenta con conocimientos y habilidades para gestionar de manera adecuada el proceso de trabajo frente al riesgo.	56	161			217
F Gestionar de manera adecuada los recursos de la organización en el proceso de trabajo frente al riesgo.	64	124	29		217
G Aplicar estrategias y alternativas para la reducción del riesgo			187	30	217
H Realizar asesorías, consultorías y asistencia técnica relacionadas con la Gestión de Riesgo y/o Seguridad y Salud Ocupacional			103	114	217
I Planificar, gestionar y ejecutar proyectos	18	199			217
J Tener la capacidad para adaptarse y actuar en diversas situaciones relacionadas con el riesgo	203	14			217
K Ser capaz de desarrollar el trabajo de investigación, orientado a responder las necesidades, requerimientos y prospectivas del Estado y la sociedad ecuatoriana; mediante la investigación de situaciones de riesgos y amenazas existentes en la empresa			92	125	217
L Capacidad de liderazgo y motivación en su equipo de trabajo.	26	191			217
M Capacidad de comunicación con todas las áreas de la empresa	139	78			217
N Rapidez en la toma de decisiones ante incidentes y/o accidentes de la empresa	39	178			217
<b>Total</b>	<b>719</b>	<b>1.422</b>	<b>472</b>	<b>425</b>	



**Figura 61: Calificación de Profesionales**

## 4.2. Resultados Sector Educativo

A continuación, se analizan los principales resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los estudiantes de tercero de bachillerato de la provincia de Manabí.

### SECCIÓN - A. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

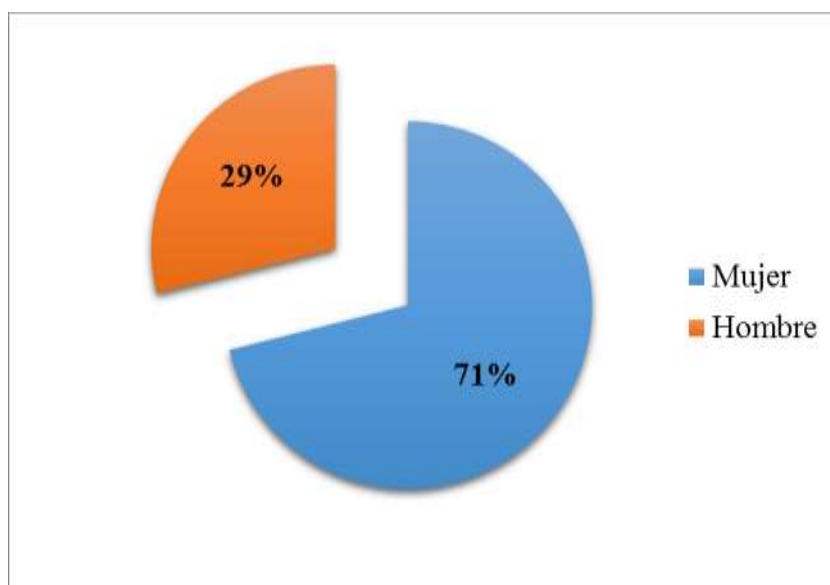
#### Género

Del total de 377 estudiantes encuestados el 71% corresponden a mujeres mientras que los restantes 29% son hombres lo que representan 109 del total de encuestados.

**Tabla 70**

#### **Género**

Género	Frecuencia	%
Mujer	268	71%
Hombre	109	29%
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>



**Figura 62: Género**

*En que especialidad está terminando sus estudios de educación media*

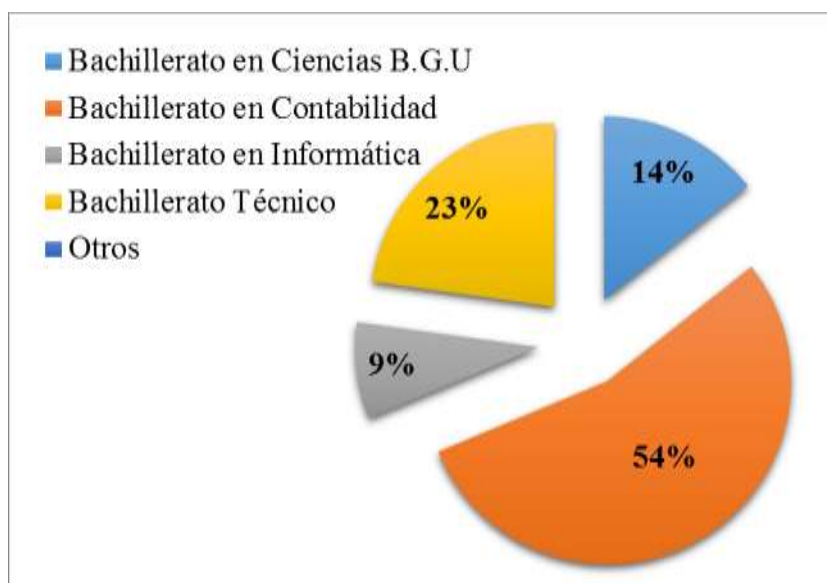
En cuanto a los estudios que están terminando los estudiantes el 54% corresponde a especialidades en contabilidad mientras que el 23% corresponde a bachillerato técnico y en menor medida las especialidades en ciencias Bachillerato General Unificado (BGU) e informática con el 14% y 8% respectivamente.

**Tabla 71**

***Especialidad de Estudios***

<b>Especialidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bachillerato en Ciencias B.G.U	54	14%
Bachillerato en Contabilidad	205	54%
Bachillerato en Informática	32	8%
Bachillerato Técnico	86	23%
Otros		0%
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>





**Figura 63: Especialidad de Estudios**

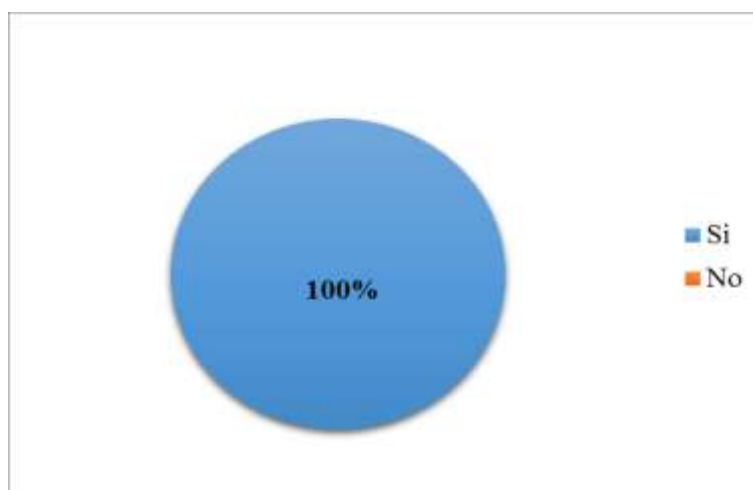
¿Al terminar el bachillerato ¿desea continuar estudiando?

Con respecto al criterio de los encuestados sobre el deseo de continuar sus estudios el 100% de los encuestados manifiestan su pretensión de continuar sus estudios.

**Tabla 72**

***Deseos de Continuar Estudios***

Continuar Estudiando	Frecuencia	%
Si	377	100%
No		0%
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>



**Figura 64: Deseos de Continuar Estudios**

## SECCIÓN - B. DATOS DE ESTUDIO

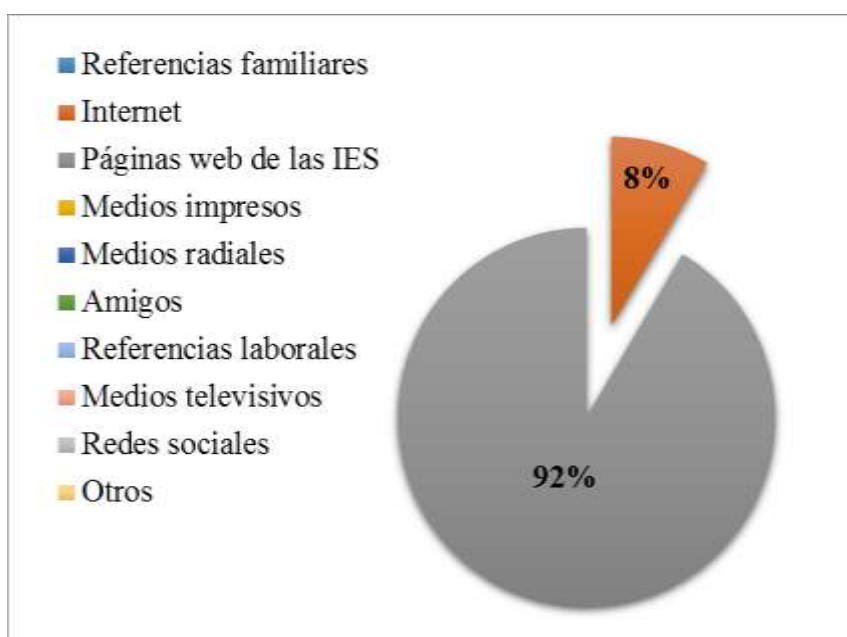
### 1. ¿Qué fuentes de información usted utiliza con frecuencia para buscar ofertas académicas?

En cuanto a las fuentes de información los estudiantes de tercero bachillerato manifestaron que el lugar en donde ellos buscan más ofertas académicas en páginas web de las Instituciones de Educación Superior (IES), siendo este el criterio del 92% de los encuestados mientras que los restantes 8% lo buscan de forma general en el internet.

**Tabla 73**

#### ***Fuentes de Información***

<b>Fuentes de Información</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Referencias familiares		0%
Internet	32	8%
Páginas web de las IES	345	92%
Medios impresos		0%
Medios radiales		0%
Amigos		0%
Referencias laborales		0%
Medios televisivos		0%
Redes sociales		0%
Otros		0%
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>



**Figura 65: Fuentes de Información**

2. ¿Qué tipo de carrera desearía usted seguir estudiando?

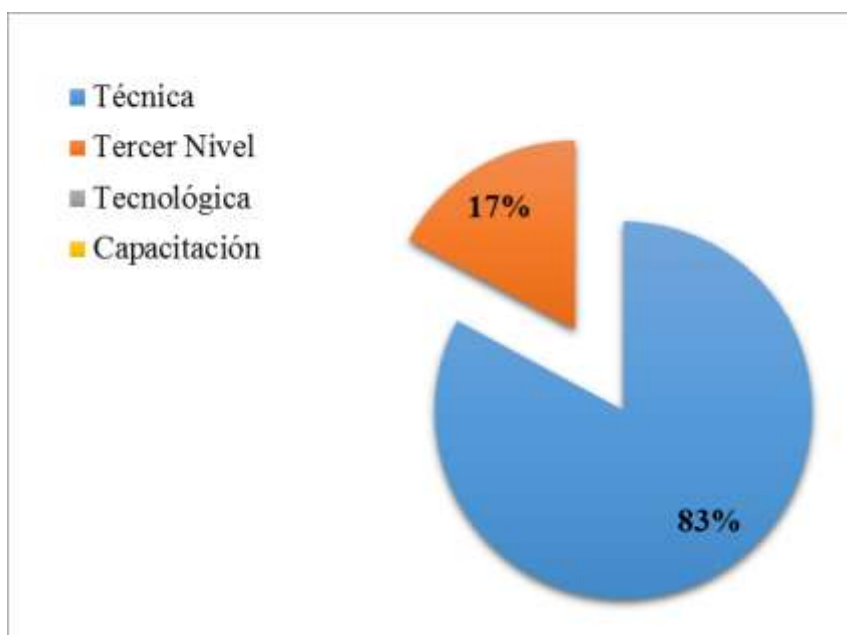
Los deseos del 83% de los encuestados es el de estudiar una carrera técnica porque les permite acceder inmediatamente a un trabajo, mientras que el 17% aspira a un tercer nivel.

Debido a la situación socioeconómica que afecta el país cuyos efectos no han sido desapercibidos por las nuevas generaciones hacen que los estudiantes se manifiesten que sus estudios superiores lo realizaran pensando en una carrera técnica.

**Tabla 74**

***Carreras a Estudiar***

Carreras a Estudiar	Frecuencia	%
Técnica	312	83%
Tercer Nivel	65	17%
Tecnológica		0%
Capacitación		0%
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>



**Figura 66: Carreras a Estudiar**

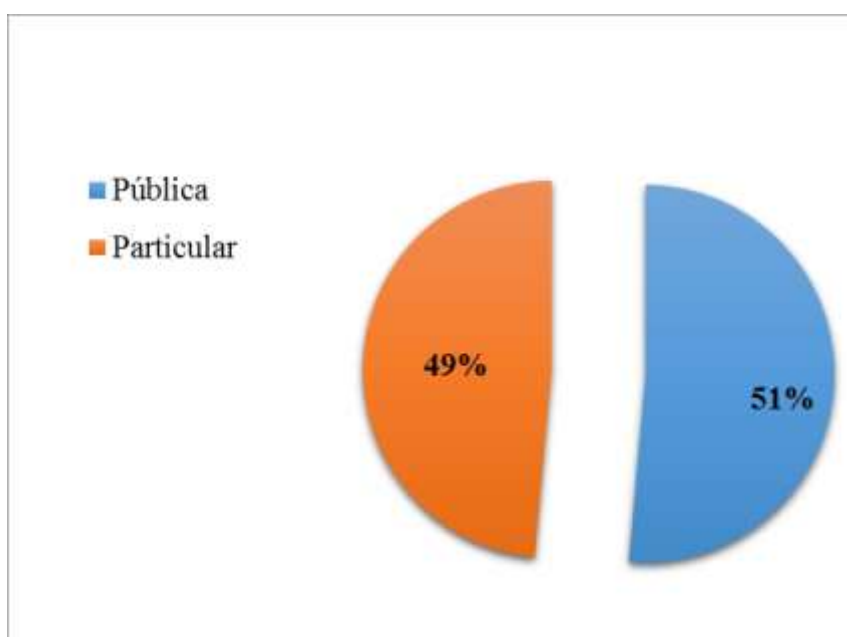
3. Si usted tuviera la oportunidad de estudiar una carrera en cualquier universidad, preferiría estudiar en una:

Con respecto a la preferencia del tipo de universidad los criterios se encuentran divididos siendo la preferencia del 51% de los encuestados el de estudiar en universidades públicas y los restantes 49% en universidades particulares.

**Tabla 75**

***Tipo de Universidad***

Universidad	Frecuencia	%
Pública	194	51%
Particular	183	49%
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>



**Figura 67: Tipo de Universidad**

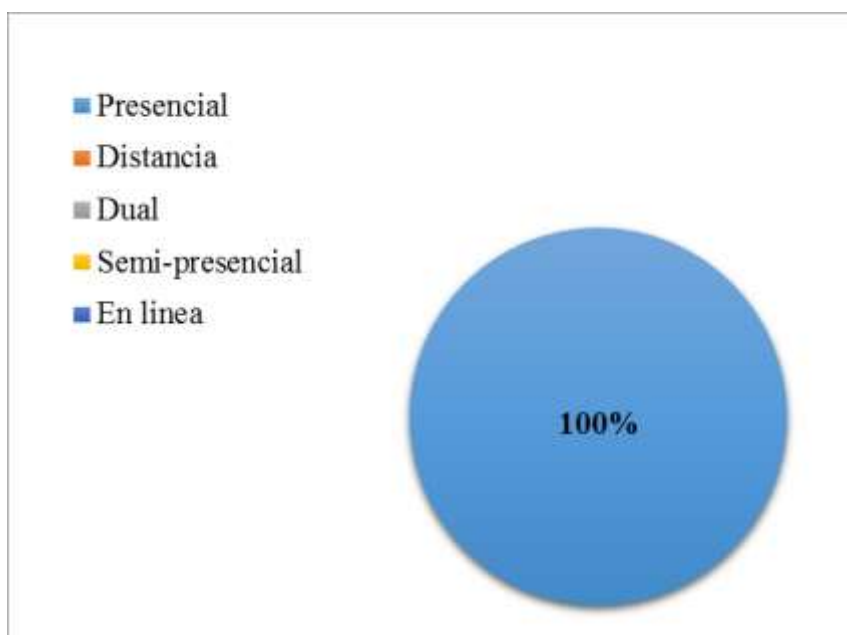
4. En qué modalidad le gustaría seguir la carrera

La totalidad de los estudiantes de tercero de bachillerato encuestados manifiestan su intención de realizar estudios en instituciones de educación superior de forma presencial por la razón de que esto les permite sociabilizar.

**Tabla 76**

***Modalidad a Estudiar***

Modalidades a Estudiar	Frecuencia	%
Presencial	377	100%
Distancia		0%
Dual		0%
Semi-presencial		0%
En línea		0%
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>



**Figura 68: Modalidad a Estudiar**

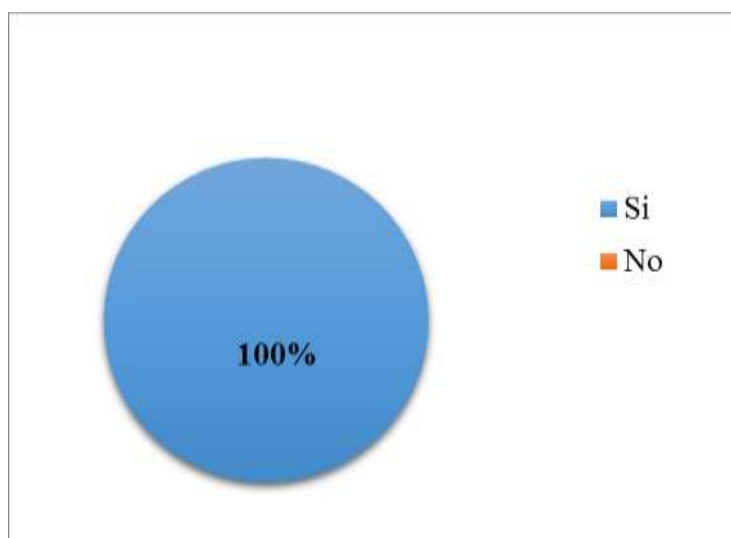
5. ¿Le gustaría ingresar a estudiar una carrera referente a Gestión de Riesgos o Seguridad y Salud Ocupacional?

El 100% de los estudiantes de tercero de bachillerato si muestran su interés de estudiar una carrera referente a Gestión de Riesgo por la necesidad que tiene la sociedad de contar con futuros profesionales en esta área y por los fenómenos naturales ocurridos en los últimos meses.

**Tabla 77**

***Interés de Estudiar***

Interés de Estudiar	Frecuencia	%
Si	377	100%
No		0%
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>



**Figura 69: Interés de Estudiar**

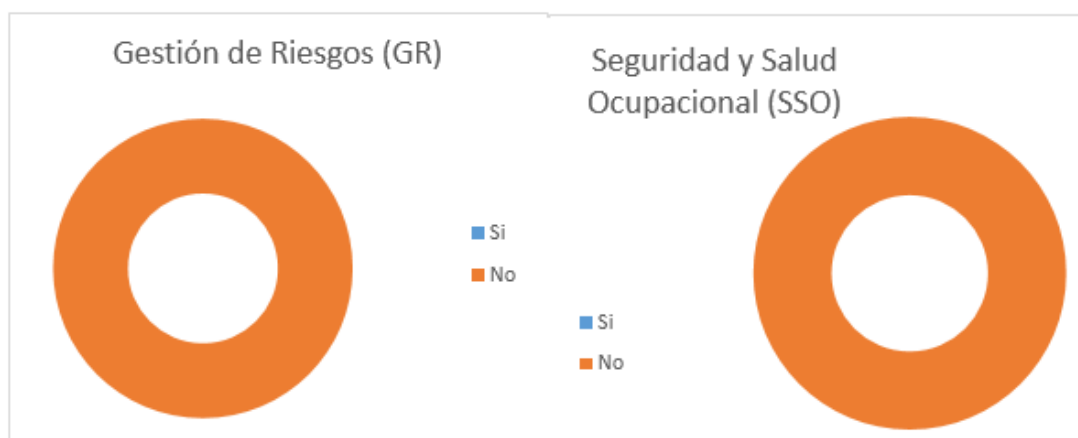
6. Usted conoce cuales son las oportunidades de trabajo dentro de un campo laboral referente a:

Se evidencia la falta de conocimientos de la totalidad de los estudiantes respecto a las oportunidades de trabajo dentro del campo laboral de los perfiles de Gestión de Riesgo (GR) y Seguridad y Salud Ocupacional (SSO).

**Tabla 78**

***Conocimiento sobre Oportunidades de Trabajo***

Interes a Estudiar	Frecuencia	%
<b>Gestión de Riesgos (GR)</b>		
Si		0%
No	377	100%
<b>Sub Total</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>
<b>Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)</b>		
Si		0%
No	377	100%
<b>Sub Total</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>



**Figura 70: Conocimiento sobre Oportunidades de Trabajo**

7. Usted conoce que universidades de la provincia de Manabí ofrecen la carrera referente a:

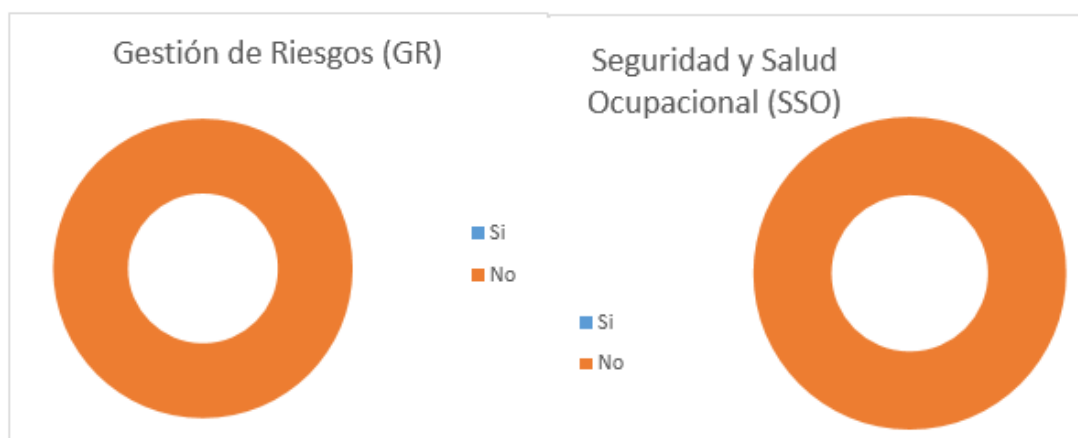
De igual forma se evidencia la falta de conocimiento de la totalidad de los estudiantes encuestados con respecto a la oferta de carreras afines a la Gestión de Riesgo (GR) y Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) en la provincia de Manabí, dado esencialmente porque en dicha provincia no se ofertan tales carreras.

**Tabla 79**

**Conocimiento sobre carreras en Manabí**

Conocimiento sobre carreras en Manabi	Frecuencia	%
<b>Gestión de Riesgos (GR)</b>		
Si		0%
No	377	100%
<b>Sub Total</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>
<b>Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)</b>		
Si		0%
No	377	100%
<b>Sub Total</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>





**Figura 71: Conocimiento sobre carreras en Manabí**

8. De la siguiente oferta académica ¿cuál sería de su elección?

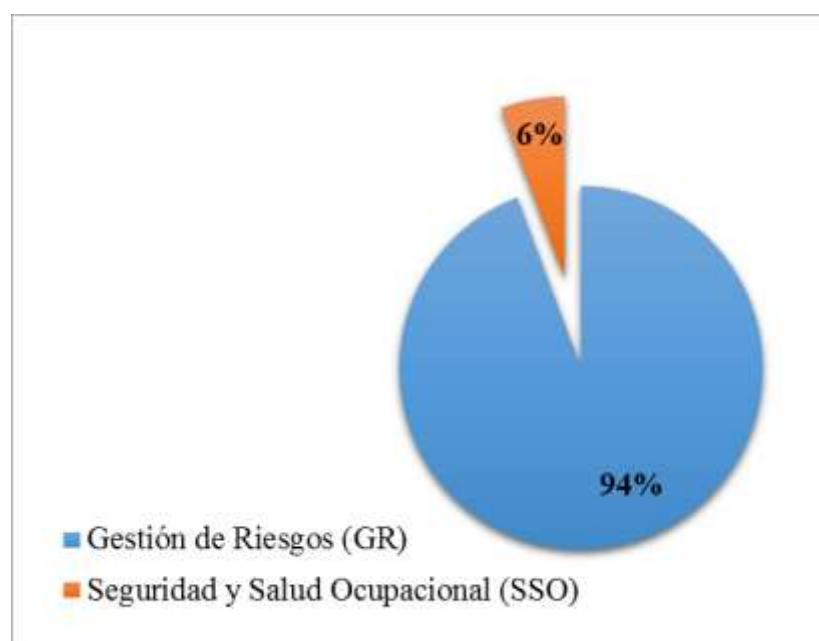
El 94% de los encuestados manifiestan su elección por la oferta de carreras afines a la Gestión de Riesgo, mientras que el 6% manifiesta su interés por la carrera de Seguridad y Salud Ocupacional.

El interés de los estudiantes por la carrera de Gestión de Riesgos esta dado posterior al terremoto del 16 de abril de 2016, existe la necesidad por parte de la nueva generación estudiantil en estudiar carreras comprometidas en el estudio sobre las amenazas que puedan comprometer la seguridad de una ciudad.

**Tabla 80**

***Oferta Académica***

Oferta Académica	Frecuencia	%
Gestión de Riesgos (GR)	355	94%
Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)	22	6%
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>



**Figura 72: Oferta Académica**

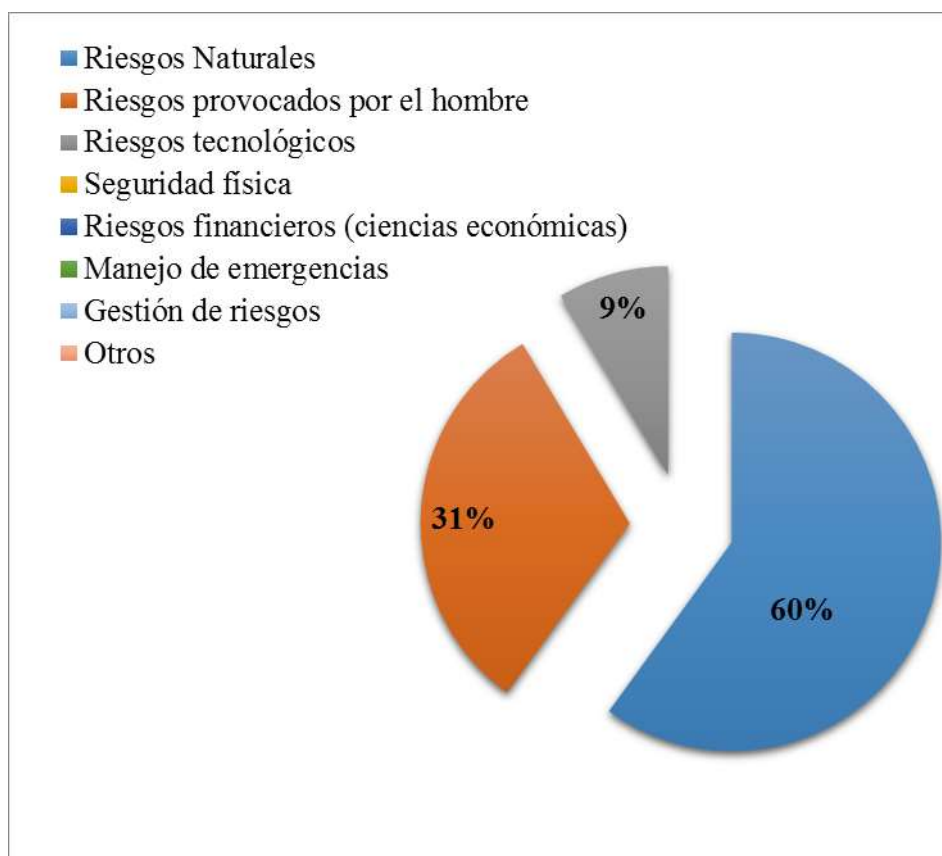
9. En qué asignatura le gustaría adquirir conocimientos

Los principales conocimientos que desean adquirir los estudiantes encuestados son primeramente con el 60% de las opiniones, lo referente a los riesgos naturales, seguido por los riesgos provocados por el hombre y en menor medida los riesgos tecnológicos.

**Tabla 81**

**Conocimiento que desean Adquirir**

Asignaturas	Frecuencia	%
Riesgos Naturales	226	60%
Riesgos provocados por el hombre	118	31%
Riesgos tecnológicos	32	8%
Seguridad física		0%
Riesgos financieros (ciencias económicas)		0%
Manejo de emergencias		0%
Gestión de riesgos		0%
Otros		0%
<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>100%</b>



**Figura 73: Conocimiento que desean Adquirir**

#### 10. Estudio de Pertinencia

Con el estudio de pertinencia se identifica que a la mayoría de los estudiantes le gustaría estudiar una carrera donde tenga interrelación con ingenieros, auditores, médicos, economistas y administradores, desarrollar planes para empresas, solucionar problemas de las empresas con técnicas de ingeniería y administrativas, desarrollar estudios y proyectos para aplicar en las empresas, solucionar problemas con técnicas de Gestión de Riesgos.

A la totalidad de los estudiantes les gustaría optar por oferta académica en Gestión de Riesgos por las oportunidades laborales existentes.

Tabla 82

**Estudio de Pertinencia**

Estudio de Pertinencia	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
	1	2	3	4	
Le gustaría estudiar una carrera donde tenga interrelación con ingenieros, auditores, médicos, economistas y administradores.	0	0	4	31	35
¿Le gustaría estudiar una carrera donde desarrolle planes para empresas?	0	0	2	33	35
¿Le gustaría solucionar problemas de las empresas con técnicas de ingeniería y administrativas?	0	0	2	33	35
¿Le gustaría desarrollar estudios y proyectos para aplicar en las empresas?	0	0	2	33	35
¿Le gustaría solucionar problemas con técnicas de Gestión de Riesgos?	0	0	1	34	35
Elegiría optar por una oferta académica en Gestión de Riesgos por las oportunidades laborales existentes.	0	0	0	35	35
Elegiría la oferta académica en Gestión de Riesgos por una proyección de estudios profesionales a cuarto nivel.	0	0	9	26	35
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>225</b>	<b>245</b>

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

Luego de concluido el estudio referente a las perspectivas del campo laboral de los profesionales en gestión de riesgos en la provincia de Manabí en el periodo 2016 – 2017, se logró comprobar la hipótesis planteada en la investigación, la cual nos refleja que sí existe una demanda laboral en el campo de la Gestión de Riesgos en la provincia de Manabí es por ello que las Universidades deben aumentar el cupo para estudiantes de esta especialidad.

De igual forma, se logró atender a los objetivos planteado en principio, en tanto en la presente se otorga un panorama del nivel de pertinencia de mejoras en el campo de la Gestión de Riesgos, en tanto se podría mejorar la oferta académica atendiendo al resultado del instrumento aplicado en el presente proyecto. Así, se analizó el nivel de demanda laboral en el campo de la Gestión de Riesgo, se realizó un diagnóstico sintetizado de la diversidad surgente en este aspecto, para con ello elaborarse un estudio de pertinencia que generase un resultado que permitiese a las universidades tomar en consideración esta problemática.

Así, se arriban de acuerdo al objetivo No. 1 a las siguientes conclusiones:

Existe una alta necesidad de profesionales tanto de gestión de riesgo como de profesionales de seguridad y salud ocupacional, dicha escases permite que estas vacantes sean ocupadas por profesionales sin esta titulación, quienes una vez enrolados, reciben formación y capacitación.

El 100% de las empresas no cuentan con profesionales de gestión de riesgos. En el caso particular de las empresas del sector público estas reciben la colaboración de la Dirección de Gestión Riesgos Zona 4

Manabí – Santo Domingo de los Tsáchilas, por ser un ente con mayor capacidad técnica y financiera en el área de gestión de riesgos; mientras que, las empresas privadas cuentan con profesionales en seguridad y salud ocupacional más no con profesionales en gestión de riesgos.

Con respecto a los niveles de instrucción requeridos por las empresas para los profesionales de Gestión de Riesgos y/o Seguridad y Salud Ocupacional son primeramente de tercer nivel de acuerdo al criterio del 47% de los encuestados, seguido por maestría de acuerdo a la opinión del 23% de los encuestados y en menor medida especialización y certificaciones con el 16% y 14% de las opiniones.

En cumplimiento al objetivo No. 2 se concluye que:

Los profesionales más contratados para su formación y capacitación en el área de Seguridad y Gestión de Riesgos son los Ingenieros Industriales y los egresados de la Universidad con el 60% y 23% respectivamente y en menor medida los ingenieros mecánicos.

Los principales profesionales contratados para cubrir los déficits en el área de Seguridad y Salud Ocupacional son primeramente los ingenieros industriales con el 87% de los criterios y los ingenieros mecánicos con los restantes 13% de opiniones por parte de los encuestados.

En cumplimiento al objetivo No. 3 se concluye que:

En el estudio de pertinencia se identifica que a la mayoría de los estudiantes le gustaría optar por oferta académica en Gestión de Riesgos por las oportunidades laborales existentes, desarrollar planes para empresas, solucionar problemas de las empresas con técnicas de ingeniería y administrativas, desarrollar estudios y proyectos para aplicar en las empresas, solucionar problemas con técnicas de Gestión de Riesgos.

En cumplimiento al objetivo No. 4 se concluye que:

El 100% de los estudiantes de tercero de bachillerato si muestran su interés de estudiar una carrera referente a Gestión de Riesgo por la necesidad que tiene la sociedad de contar con futuros profesionales en esta área y por los fenómenos naturales ocurridos en los últimos meses.

Con esto, se comprueba que, de tener conocimiento adecuado del nivel de demanda laboral en el área de Gestión de Riesgos, las universidades podrían ofertar más opciones de estudios referentes a ese campo, con el fin de atender a las necesidades del mercado laboral.

En cumplimiento al objetivo No. 5 se concluye que:

Entre las principales amenazas naturales identificadas por las empresas públicas y privadas se encuentran los sismos con el 63% de los criterios emitidos por los encuestados, seguido por los derrumbes y desprendimientos con el 20% y en menor medida la sequía con el 17%.

Con respecto a las amenazas antrópicas, estas se encuentran más distribuidas siendo las más identificadas la conmoción social con el 34% de las opiniones, seguida por los incendios, los intoxicados y las perdidas internas con el 22%, 16% y 15% respectivamente. Por último, se encuentran las amenazas informáticas y la delincuencia con el 9% y 5% de los criterios de los encuestados. De acuerdo con los criterios de los encuestados, los riesgos laborales más representativos son primeramente los riesgos ergonómicos de acuerdo con el criterio del 71% de los encuestados, seguido por el colapso estructural con el 25% y en menor medida las caídas con el 4%.

## 5.2. Recomendaciones

Luego de concluir la investigación referente a las perspectivas del campo laboral de los profesionales en gestión de riesgos en la provincia de Manabí en el periodo 2016 - 2017. Se recomienda lo siguiente:

Con respecto al objetivo 1 se recomienda realizar los perfiles de carrera de los profesionales en gestión de riesgo teniendo en cuenta los requerimientos y especialización demandado en el sector.

En post del objetivo 2 se recomienda actualizar dicha investigación en plazos de 3 años, con el fin de recibir retroalimentación sobre el comportamiento del campo laboral de los profesionales en gestión de riesgos en la provincia de Manabí y determinar si las ofertas de formación han cubierto las necesidades de profesionales.

De acuerdo al objetivo 3 se recomienda realizar un estudio permanente de los niveles de oferta y demanda en el campo laboral de la Gestión de Riesgos, con el fin de conocer el panorama del entorno y las posibles necesidades que puedan ser atendidas a través de la toma de medidas que potencien el surgimiento de nuevos profesionales en esta área.

De acuerdo al objetivo 4 se recomienda proporcionar oferta de formación de tercer y cuarto nivel por parte de las instituciones educativas en todo el país y en la provincia de Manabí en particular, que permita cubrir los déficits de profesionales en Gestión de Riesgo y Seguridad y Salud Ocupacional.

Con respecto al objetivo 5 se recomienda extender la presente investigación al resto del país lo que permitirá tener una visión más general del comportamiento de los profesionales de gestión de riesgo a nivel nacional.



Publicar la presente investigación en los medios pertinentes, y que contribuya como fuente de referencia a investigadores y estudiantes vinculados a la temática investigada.

## BIBLIOGRAFÍA

- López Zubieta, P. L. (2002). Población Muestra y muestreo. *Punto Cero No. 8*, 8.
- Alarcón, J. (2009). Epidemiología: concepto, usos y perspectivas. *Revista Peru de epidemiología*, 13(1), 1-3.
- Andrade, S. (2011). *Diccionario de Economía* (Segunda Edición ed.). México: Palmir.
- Asamblea Nacional. (2010). *La Ley Orgánica de Educación Superior* . Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- BBVA. (2015). <http://accionistaseinversores.bbva.com>. Obtenido de <http://accionistaseinversores.bbva.com/TLBB/micros/pilarIII2015/es/1/mg.html>
- Bertran, G. (2008). *El turismo de masas*. California.
- Burgos, A. (2007). *Formación y Prevención de Riesgos Laborales: Bases para la Adquisición de una Cultura Preventiva en los Centros Educativos*. Universidad de Granada.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
- (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Coronado, D. (1 de Agosto de 2015). <http://economialaboralequipomadera.blogspot.com/>. Recuperado el 27 de Septiembre de 2017, de <http://economialaboralequipomadera.blogspot.com/>
- Delgado, N. (2013). *La Gestión del Riesgo: Estrategia para el Desarrollo en Comunidades Vulnerables*. Cartagena: Universidad de Cartagenas.
- ESAN. (5 de Octubre de 2016). <https://www.esan.edu.pe>. Recuperado el 25 de Septiembre de 2017, de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/10/gestionar-el-riesgo-de-desastre/>

- Galarza, C. (27 de mayo de 2015). *Los Métodos Cuantitativos, Cualitativos y Cuanticualitativos en la Investigación Social*. Obtenido de [http://cienciaytecnologiapanchos.blogspot.com/2015/05/los-metodos-cuantitativos-cualitativos\\_27.html](http://cienciaytecnologiapanchos.blogspot.com/2015/05/los-metodos-cuantitativos-cualitativos_27.html)
- García Ruibal, D. L. (2013). *Estrategias y Control Interno*. Habana.
- Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (2013). *Metodología de la Investigación, Tomo II* (6ta ed.). México DF,: MC. Graw-Hill.
- INEC. (2017). *Encuesta nacional de empleo y desempleo y subempleo*. Quito Pichincha: Instituto Nacional de Estadísticas y censos.
- Kaplan, A. (1964). *Panarchy*. Recuperado el 15 de 11 de 2015, de <http://www.panarchy.org/kaplan/observation.html>
- Kuroiwa, J. (2002). *Reducción de Desastres – Viviendo en Armonía con la Naturaleza*.
- MARSH . (2015). *La Gestión de Riesgo en Latinoamérica*. MARSH .
- Novak, J. (2012). *Conocimiento y aprendizaje. Los mapas conceptuales como herramientas facilitadoras para escuelas y empresas*. (4ta ed.). Madrid: Alianza.
- ONU . (2011). *Manual de Gestión de Riesgos de Desastres para Comunidades Sociales*. Perú: Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura.
- Pagot, M. (2010). *Metodologías inductivas y deductivas en técnicas de investigación*. madrid, España: Prana.

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). *Gestión Integral para la reducción de Riesgos de Desastres*. Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Resico, M. F. (10 de 2011). *Mercado Laboral*. Obtenido de Organización del Mercado Laboral: [http://www.kas.de/upload/dokumente/2011/10/SOPLA\\_Einfuehrung\\_SoMa/parte2\\_6.pdf](http://www.kas.de/upload/dokumente/2011/10/SOPLA_Einfuehrung_SoMa/parte2_6.pdf)
- Sánchez, M. A. (2009). *Desarrollo de habilidades del pensamiento. Procesos básicos del pensamiento*. México: Trillas.
- Secretaría de Gestión de Riesgo. (03 de 10 de 2017). <http://www.gestionderiesgos.gob.ec/>. Obtenido de <http://www.gestionderiesgos.gob.ec/>
- SNIESE, & SENESCYT. (2016). *Egresados periodo 2012-2015*. Quito: SENESCYT.
- Superintendencia de Compañías. (2017). *Ranking empresarial de los entes controlados por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*. Quito: Superintendencia de Compañías.
- Trelles, J. J. (2016). *Diagnóstico de la causalidad de la permanencia de los colaboradores y demanda de postulantes del área de producción "manufactura" en el período 2013-2014 en Indurama*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana.
- Trespalcios, J. A., Vázquez, R., & Bello, L. (2005). *Investigación de Mercados*. Madrid: Ediciones Paraninfo.
- Ulloa, F. (2011). *Manual de Gestión del Riesgo de Desastre para Comunicadores Sociales*. Peru: Organización de Naciones Unidas.
- UNICEF. (2006). *Aspectos Fundamentales de la Prevención y la Mitigación* . UNICEF.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.